

Strefa

MAGAZYN KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ

PAŹDZIERNIK / LISTOPAD 2015

ISSN 1644-5163



100 DNI PROGRAMU **K2**

KLUCZEM JEST MOTYWACJA

ROZMOWA
Z PIOTREM WOJACZKIEM,
PREZESEM KSSE

POCZĄTEK ZMIAN

ROZMOWA
Z WOJCIECHEM SAŁUGĄ,
MARSZAŁKIEM
WOJEWÓDZTWA
ŚLĄSKIEGO

LICZYMY NA **K2**

ROZMOWA
Z ANNA JEDYNAK,
WICEPREZYDENT SOSNOWCA

SPIS TREŚCI

- 4-7 100 dni centrum staży i pracy
- 8-11 Kluczem jest motywacja
Rozmowa z **Piotrem Wojaczkiem**, prezesem KSSE
- 12-15 To dopiero początek długofalowych zmian
Rozmowa z **Wojciechem Saługą**, marszałkiem województwa śląskiego
- 16-18 Liczymy na K2
Rozmowa z **Anną Jedynak**, wiceprezydent Sosnowca
- 19-21 Jak się zastażyłem
Felieton **Adriana Urgacz-Kuźniak**



- 28-30 Dąbrowa Automotive
Konferencja „Dąbrowa Górnicza – kierunek inwestycje”
- 31-33 Smart Lab Silesia Automotive
- 34-36 Specjalistyczne wsparcie w HR dla nowych inwestorów
- 37-40 Mała firma z wielką siłą
Marco w Podstrefie Gliwickiej
- 41-43 Włoskie pożegnanie wakacji
StrefArt



KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA SA
Prezes Zarządu: Piotr Wojacek
Biuro Zarządu: 40-026 Katowice, ul. Wojewódzka 42
tel. (32) 251-07-36, 251-09-58, 785-70-68,
785-70-69, fax: (32) 251-37-66
e-mail: ksse@ksse.com.pl, www.ksse.com.pl

PODSTREFA TYSKA
Wiceprezes: Ewa Stachura-Pordzik
43-100 Tychy, ul. Fabryczna 2
tel. (32) 217-50-42, fax: (32) 329-12-20
e-mail: tychy@ksse.com.pl

PODSTREFA GLIWICKA
Wiceprezes: Jerzy Łoik
44-100 Gliwice, ul. St. Wyszyńskiego 11/307
tel. (32) 231-89-10, 331-34-05
e-mail: gliwice@ksse.com.pl

PODSTREFA SOSNOWIECKO-DĄBROWSKA
Wiceprezes: Mirosław Bubel
41-200 Sosnowiec, ul. Modrzejowska 32B
(wejście od ul. Małachowskiego)
tel. (32) 292-01-06; (32) 298-89-69
fax: (32) 720-26-56
e-mail: sosnowiec@ksse.com.pl

PODSTREFA JASTRZĘBSKO-ŻORSKA
Wiceprezes: Andrzej Zabieglński
44-240 Żory, ul. Muzealna 1/1
tel. (32) 435-16-16, tel./fax: (32) 435-06-16
e-mail: zory@ksse.com.pl

Magazyn Strefa Informator Inwestorów KSSE
Dwumiesięcznik
Nr ISSN 1644-5163

Wydawca: Piotr Wojacek, KSSE SA
Wydanie internetowe: www.ksse.com.pl/magazyn.html

PRODUKCJA: Media Meritum /
www.mediameritum.com
Redaktor Prowadzący: Wojciech Leśny
wojciech.lesny@mediameritum.com
Dyrektor Artystyczny: Emil Kłosowski
emil.klosowski@mediameritum.com
Redakcja: Anna Nowak, Marta Sowińska-Kłosowska,
Adriana Urgacz-Kuźniak
Skład: Paweł Przygodziński
DRUK: Epigraf s.c. epigraf@epigraf.com.pl
www.epigraf.com.pl

Redakcja nie zwraca tekstów niezamówionych i zastrzega sobie prawo do ich redagowania, skracania oraz opatrywania własnymi tytułami. Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczanych reklam i ogłoszeń.

EDYTORIAL

D

Drodzy Czytelnicy,

Oddajemy w Wasze ręce dość wyjątkowe wydanie naszego magazynu. Zazwyczaj prezentujemy najważniejsze i najciekawsze wydarzenia z ostatnich dwóch miesięcy. Często zagłębiamy się nieco bardziej w specjalistyczne tematy, starając się wydobyć meritum danego problemu, czy też wskazać rozwiązania, które opracowują najlepsi specjaliści. Wyjątkowość tego numeru polega na tym, iż jego zdecydowana większość poświęcona jest problematyce kształcenia zawodowego i autorskiemu programowi K2. Programowi, który ambitnie, ale nie bez podstaw, może okazać się rozwiązaniem wielu bolączek współczesnego rynku pracy i szkolnictwa właśnie. Szczególnie zachęcam do lektury. Warto poznać dobre pomysły, dzięki którym szkolnictwo przestanie stać na głowie, a rynek pracy, zwłaszcza w naszym regionie, stanie się jeszcze większym magnesem dla potencjalnych inwestorów.

Redaktor prowadzący
Wojciech Leśny

100 DNI CENTRUM STAŻY I PRACY

DO REGIONALNEJ SIECI K2 DOŁĄCZA CORAZ WIĘCEJ PODMIOTÓW ZAINTERESOWANYCH JEJ TWORZENIEM – SAMORZĄDÓW, SZKÓŁ ZAWODOWYCH I FIRM. W CZERWCU ROZPOCZĘŁO DZIAŁALNOŚĆ CENTRUM STAŻY I PRACY K2 (CSP), KTÓREGO MISJĄ JEST ALOKOWANIE ABSOLWENTÓW DO PRACODAWCÓW W CELU ROZWOJU PRAKTYCZNYCH UMIEJĘTNOŚCI W REALNYM ŚRODOWISKU PRACY, A W KONSEKWENCJI ICH ZATRUDNIENIA



K2

KARIERA I KOMPETENCJE

Oferty stażowe skorelowane są z zapotrzebowaniem pracodawców w zakresie zatrudnienia na dane stanowisko pracy, w związku z czym kandydat uczestniczy w realnym procesie rekrutacji i zostanie przyjęty do programu stażowego tylko ten, który spełnia początkowe wymagania i dobrze rokuje w zakresie możliwości nabycia pozostałych umiejętności, które to będzie rozwijał u pracodawcy – wyjaśnia Katarzyna Konarska-Błaszczyk, wiceprezes Zarządu firmy Landster i współautorka Sieci K2. – Mamy za sobą już zamknięte rekrutacje, a kilkanaście jest w toku. Niektórzy kandydaci zostali ocenieni pozytywnie, lecz są i tacy, którzy nie zakwalifikowali się do programu stażowego. Tym pierwszym, na tym etapie kibicujemy, licząc, iż po zakończeniu stażu zostaną przyjęci do pracy, dla drugich przygotowujemy dodatkowe opcje rozwojowe – dodaje Konarska-Błaszczyk.

Informacje o brakujących kompetencjach niezakwalifikowanych osób wykorzystane zostaną do dalszych prac prowadzonych już przez Centra Specjalistyczne K2 (CS). – Wiedza ta jest dla nas bezcenna, gdy mówimy



Adriana
Urgacz-Kuźniak

o podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego – uważa współautorka Sieci K2. – Pamiętajmy, iż dzisiejsze działania mają nadal charakter testowy i w ich trakcie dopracowujemy różne modele, funkcje systemu oraz sprzężenia zwrotne pomiędzy procesami. Ten powyższy przykład to tylko jeden z wielu, bowiem zaobserwowane zachowania kandydatów są materiałem badawczym dla Centrum i pracujących w nim psychologów i doradców zawodowych, których zadaniem jest stworzenie modelu alokacji.

Podsumowując, Centrum Staży i Pracy K2 ma przed sobą dwa cele. Pierwszy z nich, ilościowy, skupiony jest na kształceniu liczby osób zgodnej z zapotrzebowaniem ilościowym pracodawców. Jego realizacja zależy dziś w dużej mierze od właściwej polityki i naboru szkół. Drugi cel – jakościowy, zakłada kształcenie zgodne z zapotrzebowaniem kompetencyjnym i realizowany jest głównie przez szkoły właśnie z CS oraz CSP. – Liczymy na to, że oferując poprzez sieć Programy Kariery i Rozwoju dostosowane do zapotrzebowania ilościowego oraz jakościowego pracodawców a także potencjału jednostki,

Poprzedzenie działań Sieci K2 wnikliwą analizą, jest elementem strategicznym całego programu, pozwalającym na precyzyjne wykonanie zadania.



podniesiemy równocześnie jakość kształcenia zawodowego, przez co wesprzemy gminy w naborach do szkół zawodowych, które powinny stać się szkołami dającymi dobrą edukację i wielowariantowe przygotowanie do pracy – mówi Katarzyna Konarska-Błaszczuk. – Jest to cel tych wszystkich, którzy rozumieją rynek pracy oraz synergię pomiędzy nim a edukacją. Stąd też pragnę podziękować tym wszystkim pracodawcom, którzy nam zaufali, włączyli się do programu, stworzyli nowe miejsca stażowe – bo dla sporej części firm jest to novum. Zaakceptowali wystandaryzowane w sieci warunki stażu i z nami działają. Dziękuję również tym dyrektorom szkół i CKP, którzy wspierali nasze działania w szkołach, umożliwiając kontakty z absolwentami. Bez nich nie mielibyśmy bazy kilkuset osób. Zapraszam kolejnych pracodawców do współpracy z Centrum, do udziału w badaniach, które tworzone są z myślą o uruchomieniu Centrów Specjalistycznych K2. Wiedza o waszych potrzebach jest niezbędna do tego, aby powstały i realizowały zakres działań na te potrzeby odpowiadający – deklaruje nasza rozmówczyni.

Pierwszy stażysta rozpoczął już staż i rozwija się firmie, która przyłączyła się do programu. Trwają rekrutacje na kolejnych kilkadziesiąt miejsc stażowych. Podejmowane są liczne działania mające na celu promocję K2 w kręgach decyzyjnych i w środowisku ludzi młodych. Program K2 wkroczył w drugie półrocze działania.

ZAWCZASU ZADBAJMY O PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW

Wyobraźmy sobie sytuację, wcale nie tak nierealną, w której reinwestycja, rozbudowa czy modernizacja firmy przysparza nam na start problemów związanych z brakiem kadry niezbędnej do funkcjonowania zakładu. Na 100 nowych miejsc pracy – potencjalnie tak cennych dla regionu, zasilonych zostaje 10%. Potrzebujemy specjalistów z zakresu mechaniki, mechatroniki, elektryki i elektroniki. Aby skompletować załogę mamy do wyboru dwa działania, obydwa mocno obciążające nas pod względem ekonomicznym i logistycznym – „podkupienie” pracowników z podobnych działań innych zakładów lub nabór niewykwalifikowanej kadry i szkolenie jej na własną rękę.

Aby uniknąć podobnego scenariusza w przyszłości, warto już teraz zaangażować się w Sieć K2. Jej działania są korzystne nie tylko dla firm planujących otwarcie kolejnych oddziałów bądź linii, ale również dla tych, w których następuje duża fluktuacja zatrudnienia. Warto wybrać właśnie K2, bo od zwykłych programów stażowych odróżniają go co najmniej trzy elementy: jest systemowy a nie incydentalny, opiera się na wcześniejszej dogłębnej analizie i jest pilotowany przez Katowicką Specjalną Strefę Ekonomiczną, dzięki czemu korzysta z jej bogatych doświadczeń.

PROSTO DO CELU

Głównym celem istnienia Sieci K2 jest kompleksowe zaspokojenie potrzeb lokalnych pracodawców, działających w regionie (w Strefie i poza nią), zarówno pod względem ilości pracowników, jak i ich kompetencji.

Budując system zależności między pracodawcami i ich oczekiwaniami a zasobami rynku pracy i placówkami edukacyjnymi, które ten rynek zasilają, za sprawą K2 tworzona jest sieć wzajemnych powiązań. Zatem Sieć jest budowana w oparciu o system, który zawiera funkcje, a w nich procesy i reguły zachowań uczestników sieci po to, aby osiągnąć zamierzone efekty.

Sercem K2 jest Metropolitalny Instytut Technologii (MIT). To w tym miejscu mają rodzić się rozwiązania i technologie ułatwiające pracodawcom dostęp do informacji o zasobach kadrowych, a placówkom oświatowym – o potrzebach pracodawców. Zadaniem MIT jest pełne zintegrowanie ze sobą dwóch systemów – dynamicznie zmieniającego się rynku pracy i systemu edukacji. W efekcie tej integracji mają one ze sobą synchronicznie współdziałać.

– MIT w założeniach jest operatorem Sieci, co oznacza, iż we współpracy z pracodawcami i miastami, powiatami i gminami wdraża system, w oparciu o który będzie ona funkcjonować – precyzuje Katarzyna Konarska-Błaszczuk. – Co dalej oznacza, iż MIT będzie dostarczał rozwiązanie informatyczne dla uczestników Sieci, oferując każdemu typowi użytkownika dedykowany zakres funkcji. Będzie także współpracował z Centrami Specjalistycznymi K2 (CS), dostarczając im, poprzez własne centrum badawcze, modele, które będą przez nie wypełniane branżową treścią, a następnie wdrażane do szkół (np. wystandaryzowane programy nauczania dla zawodu x). MIT będzie również, poprzez funkcję wdrożeniową, audytował stan i poziom uczestników, np. szkoły do wdrożenia danego typu programu np. alokacji lub programu nauczania oraz dokonywał ich akredytacji, nadając im odpowiednie statuty lub akredytacje. Ponadto MIT będzie prowadził działalność wspierającą rozwój utalentowanej młodzieży, zapewniając warunki do wyważoności we współpracy z różnymi instytucjami naukowymi i badawczymi.

W praktyce, w wielkim skrócie, tworzony system oparty jest na modelu Inteligentnego Kształcenia Dualnego. Chociaż program główny nacisk kładzie na edukację młodzieży, zamiarem jego autorów jest rozwijanie kompetencji i uzupełnianie kwalifikacji również tych osób, które są już na rynku pracy. Zadanie uzupełniania kompetencji i kwalifikacji realizowane jest m.in. za sprawą kursów kwalifikacyjnych, kursów zawodowych przygotowujących do pracy na danym stanowisku, kursów adaptacyjnych do pracy w innej organizacji, programów rozwijających zdolności adaptacyjne i kompetencje społeczne – zgodnie z zapotrzebowaniem firm i planami rozwoju grup i jednostek.

DOKŁADNIE W PUNKT!

Poprzedzenie działań Sieci K2 wnikliwą analizą, jest elementem strategicznym całego programu, pozwalającym na precyzyjne wykonanie zadania. Analiza jest prowadzona jednocześnie na kilku polach. Diagnozowane są potrzeby pracodawców poprzez monitorowanie i analizowanie zapotrzebowania rynku i prognozowanie zmian. Ścisłe określone będą również zasoby rynku pracy po stronie pracowników i przyszłych absolwentów szkół,

włącznie z badaniem ich kompetencji, predyspozycji, gotowości do zmian oraz profilowaniem zawodowym, a także tworzeniem grupowych i indywidualnych planów rozwoju w korelacji z zapotrzebowaniem pracodawców.

BY OSIĄGNĄĆ K2

Dla realizacji założonych celów, system zarządzania siecią K2 dostarcza narzędzi i rozwiązań oraz metod działania (know-how). W praktyce określa standardy m.in. poprzez współpracę z CS w zakresie infrastruktury edukacyjnej, programy nauczania, kompetencyjne kadry nauczycielskiej oraz ewaluacyjne. Określenie jakości bazy edukacyjno-szkoleniowej, jaką dysponuje sieć we współpracy z placówkami edukacyjnymi, następuje poprzez ich początkowy audyt, który ocenia stopień spełnienia wymagań w zakresie wyposażenia m.in. infrastruktury edukacyjnej. Na każdym etapie, zarówno początkowym, jak i w trakcie trwania programu, rozwijane są kompetencje kadr, a także certyfikowane zasoby (techniczne i trenerskie) oraz procesy, w oparciu o system certyfikacji. Nazwa programu K2 (powstała na bazie słów Kariera i Kompetencje), nie bez powodu kojarzy się z imieniem słynnego ośmiotysięcznika, drugiego pod względem wysokości szczytu na ziemi. Twórcy programu oraz realizatorzy projektu pilotażowego z firmy Landster, która wraz z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną działa w ramach klastra Silesia Automotive, postawili przed sobą ambitne cele. Osiągnięcie K2, czyli skuteczną realizacją wytyczonych zadań, z pewnością przyniesie satysfakcję wszystkim podmiotom tworzącym sieć.

JAK K2 ZYSKUJE PARTNERÓW

Obecnie podejmowanych jest szereg działań związanych z promocją Sieci K2. KSSE zyskało poparcie m.in. Ministerstwa Gospodarki oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Do Sieci przyłączyło się wiele gmin. Program popularyzowany jest również w środowisku ludzi młodych – przyszłych jego beneficjentów. Program stażowy K2 został spersonifikowany, jawi się jako bohater, postać silna i zwycięska. To on, między innymi na portalu społecznościowym w Centrum Pracy i Staży K2 (www.facebook.com/centrumstazyk2) zachęca młodzież do podjęcia wyzwania, jakim są staże. Promocja Centrum odbywa się również w sposób bezpośredni – zorganizowanych zostało szereg spotkań z absolwentami techników i szkół zawodowych, podczas których przeprowadzono rozmowy, badania i wręczono im materiały informacyjne. Planowane są kolejne działania w tym zakresie. Mają one na celu zarówno bezpośrednią popularyzację budowy samej Sieci w kręgach decyzyjnych i wśród młodych ludzi, jak i – pośrednio – odbudowę zaufania młodzieży i jej rodzin do szkolnictwa zawodowego.

Aby dowiedzieć się więcej na temat Programu K2, należy skontaktować się z firmą Landster:

Landster Sp. z o.o. Sp.k.

43-300 Bielsko-Biała, ul. Legionów 26/28

Kompleks „Nowe Miasto”, budynek A

Tel: 33 488 00 38

KLUCZEM JEST MOTYWACJA

Z PIOTREM WOJACZKIEM, PREZESEM KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ S.A.
ROZMAWIAŁ WOJCIECH LEŚNY

Strefa: Po co Strefa angażuje się w taki program jak K2?

Piotr Wojaczek: Na przestrzeni prawie 20 lat istnienia Strefy rzeczywistość ją otaczająca i zadania, jakie przed nią stawiano, zmieniały się wielokrotnie. Na początku chodziło jedynie o przygotowanie gruntu pod inwestycje, promocję polskich lokalizacji na międzynarodowym rynku i zdobywanie klientów. Oczywiście, edukacja, o której mówimy, nie była obca Strefie, bo zawsze wspieraliśmy samorządy w zakresie rozwoju rynku pracy. Wtedy jednak nasi klienci bez problemu przebiegali w pracownikach. Pamiętamy, że mówimy o czasach przed reformą, która zabiła etos kształcenia zawodowego, na rzecz mocno wydumanej koncepcji konieczności osiągnięcia przez prawie wszystkich wyższego wykształcenia. W tamtych czasach zasoby na rynku pracy były wystarczająco duże. Oczywiście, to był rynek pracodawcy, który nie jest marzeniem dla pracobiorców, a już tym bardziej dla związków zawodowych. To oczywiste, że w takiej sytuacji najlepszym rozwiązaniem jest swego rodzaju równowaga. Ale tak naprawdę kilka lat temu nie musieliśmy się tym przejmować. KSSE powstała po to, żeby wesprzeć naturalne, endogeniczne cechy regionu oraz żeby zbudować nowe dające przewagę w walce konkurencyjnej o pozyskanie inwestora. Ta walka trwa i będzie trwać. Skoro prawie wszędzie w promieniu kilkuset ki-

lometrów pojawiły się dobrze przygotowane nieruchomości, to budowanie przewagi konkurencyjnej tylko w oparciu o tę cechę przestało być skuteczne. Czym zatem możemy konkurować? Oczywiście, jakością zasobów ludzkich i rynkiem pracy. Budowanie sprawnego i wydajnego systemu szkolnictwa zawodowego, kształcenie unikatowych kompetencji, rozwój innowacyjnych specjalizacji to jest dzisiaj najważniejszy obszar budowy przewag konkurencyjnych.

Czy to jest zadanie KSSE?

Program K2, który jest naszą odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku naszego regionu i wyzwanie podniesienia konkuren-

To powinien być samouczący się system. Strażnikiem standardów i krynicą wiedzy w tym systemie ma być właśnie MIT, który z jednej strony ma zarządzać tym programem, począwszy od opracowania w uzgodnieniu z pracodawcami zestawu kompetencji niezbędnych na konkretnym stanowisku czy w grupie zawodów.

cyjności w zakresie zasobów pracy, jest systemem, a nie incydentalnym pomysłem, a zatem powinien być właściwie opracowany i wprowadzany przez instytucje rządowe czy administrację państwową, powołaną do tego celu. My próbując zapełnić występującą lukę, nie możemy tego robić, ani w oderwaniu od przywołanych, ani tym bardziej w kontrze. Dlatego zaprosiliśmy do dyskusji i współpracy MEN, samorządy jako organy założycielskie oraz instytucje, które odpowiadają za szkolnictwo. Przełomem w naszych działaniach, który doprowadził do aktywnego włączenia się nas w ten proces, było powstanie klastra Silesia Automotive. Przypomnijmy, że u źródeł tego pomysłu leży fakt, że branżą motoryzacyjną w KSSE zajmuje się 60 procent firm. A że to branża, która nie może istnieć bez wysokich technologii, a te bez wysoko wyszkolonych kadr, to właśnie analiza potrzeb naszych klientów w ramach Silesia Automotive spowodowała, że zajęliśmy się dwoma tak istotnymi, z punktu widzenia potrzeb Inwestorów, obszarami. Pierwszy to są technologie, techniki i materiały, a drugi, jeszcze ważniejszy, to jest obszar rynku pracy i szkolnictwa zawodowego.

Analizując potrzeby naszych klientów zauważyliśmy, że coraz częściej napotykać oni na barierę na rynku pracy, a poprzez jego nierównomierny rozwój, dochodzi do (jak na razie, na szczęście incydentalnych, ale destruktywnie wpływających na poziom kosztów dla pracodawcy), sytuacji deficytu pracowników. Pracodawca, który uzyskuje sygnał z rynku pracy, że nie znajdzie na nim niezbędnych zasobów, prędzej czy później szuka miejsc, gdzie rynek jest nasycony pracownikami o odpowiednich kompetencjach. Nie możemy pozwolić sobie na coś takiego, bo nigdy nie nadejdzie taki moment, kiedy będziemy mogli powiedzieć, że nam niepotrzebne są nowe, nowoczesne inwestycje przemysłowe czy usługowe. I choć wydawałoby się, że system edukacyjny, wyposażony w zaplecze techniczne i intelektualne, powinien to wiedzieć i odpowiednio reagować, ku naszemu zaskoczeniu produkuje wciąż w dużych ilościach kucharzy i fryzjerów, którymi zapewne już dawno nasycił się regionalny rynek.

Wydaje się, że kluczową kwestią programu K2 w odróżnieniu od wszelkich innych działań na rynku edukacji jest słowo „analiza”. K2 przewiduje permanentną analizę rynku pracy i w ślad za tym działania uszyte na miarę. Przykład z kucharzami wydaje się być bezmyślnym działaniem bez podjęcia wcześniejszej analizy otoczenia.



Program K2, który jest naszą odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku naszego regionu i wyzwanie podniesienia konkurencyjności w zakresie zasobów pracy, jest systemem, a nie incydentalnym pomysłem.

Paradoksalnie to nie jest przejaw bezmyślności, gdyż dyrektor szkoły czy centrum zachowuje się rynkowo, robi nabór, bo ma chętnych. Czemu my zatem od niego chcemy? Otóż jeżeli 75 procent uczniów takiej szkoły wyjedzie poza region, albo – nie daj Boże – wyjedzie z Polski, to okaże się, że za nasze publiczne pieniądze szkolimy pod potrzeby pracodawcy za granicą. Nie mam nic przeciwko temu, ale jeżeli cały potencjał i energia tej szkoły skupia się na przygotowaniu dobrych zajęć z gotowania i strzyżenia, to nie dziwi, że zapomina o innych specjalizacjach. I nie winię dyrektora tego centrum, że tak robi, bo czegoż można od niego wymagać? Winny jest system, który nie dostarcza narzędzi do połączenia sygnałów pochodzących z rynku z ofertą szkół. System nie przekazuje informacji o tym, gdzie mogą pracować będąc mechanikiem, robotykiem, elektrykiem...

Z kolei pracodawca zachowuje się zgodnie z prawem Ohma, czyli po linii najmniejszego oporu. Najmniejsze koszty, największy zysk i największa efektywność. Jeżeli w tym mechanizmie zabraknie kompetencji, to zmniejszy się zysk, bo walka o jakość będzie droższa. Teraz, kiedy rynek zaczyna zbliżać się do poziomu równowagi, czyli przestaje być rynkiem pracodawcy, nasi klienci i przedsiębiorcy muszą dostrzec, że za chwilę będą mieć problem z kompetencjami pracowników i ich ilością, i powinni włączyć się do tego systemu. Oczywiście, efekty będą najwcześniej za trzy lata, ale jeśli nie rozpoczniemy tego w tej chwili, to za pięć lat, jak mówi znane powiedzenie, obudzimy się z ręką w nocniku.

To słowo „SYSTEM” jest tutaj kluczowe. To nie mogą być incydentalne działania nawet w najlepszej wierze, tylko to powinien być układ wzajemnie zależnych naczyń, które wciąż analizują i dostarczają informację aktorom tego systemu, czyli: samorządom, dyrektorom szkół, rodzicom dzieci w gimnazjum, w podstawówce, pracodawcom, PUP. To są gracze na tym samym boisku, choć nie zawsze w tej samej drużynie.

Szkolnictwo musi być efektywne. Odbiorca zasobów, czyli pracodawca najlepiej wie, jak powinny wyglądać kompetencje pracownika teraz i w przyszłości, dlatego musi być włączony w tworzenie i korygowanie programu edukacyjnego, i to już na etapie tworzenia jego założeń. System K2 tworzy standardy w oparciu o najlepsze praktyki naszych najlepszych klientów – nie musimy szukać daleko, bo my ich tu wszystkich mamy. Ta standaryzacja wprowadzona w centrach i szkołach gwarantuje osiągnięcie przez ucznia oczekiwanych kompetencji. Rzecz jasna, mówimy o nauce teoretycznej, ale decydująca będzie praktyczna nauka zawodu.

Nie wystarczy zatem, aby szkoły zapytały o te standardy przedsiębiorców?

Gdy pracodawca zgodzi się wziąć udział w tym procesie, nauczyciele, dyrektorzy i założyciele szkół też muszą chcieć te informacje pozyskać i wykorzystać implementując w swoich placówkach. To, wydawać by się mogło proste zadanie, wymaga koordynatorów, którzy je poprowadzą. Każdy układ wymaga

regulacji i najlepiej, jeśli regulatorem jest niezależna agenda, instytucja, którą jednocześnie cały czas kontroluje zakres kompetencji potrzebnych i z drugiej strony, jakość ich implementowania w szkolnictwie.

Uważamy, że to nie może być instytucja administracji państwowej, to musi być ktoś, kto jest blisko technologii przedsiębiorców i rynku pracy natomiast szkoły muszą wprowadzić odpowiednie programy szkoleniowe, a na końcu efekty całości zostaną sprawdzone egzaminem kompetencyjnym, tak, jak to robią na przykład rzemieślnicy w swoich izbach rzemieślniczych i szkołach.

Tu głównym, decydującym elementem jest Metropolitalny Instytut Technologiczny – MIT. Z punktu widzenia socjotechnicznego słowo mit może przywołać złe skojarzenia, ale jeżeli ktoś wie, jak się rodzi mit i że gdzieś, w innej kulturze ten skrót jest wyznacznikiem jakości, to słowo to doskonale pasuje do K2.

Jakie wyzwania stoją przed MIT?

To powinien być samouczący się system. Strażnikiem standardów i krynicą wiedzy w tym systemie ma być właśnie MIT, który z jednej strony ma zarządzać tym programem, począwszy od opracowania w uzgodnieniu z pracodawcami zestawu kompetencji niezbędnych na konkretnym stanowisku czy w grupie zawodów, dostarczenia tych danych do szkół i wdrożenia i nadzorowania procesu utrzymania wprowadzanych standardów i wreszcie zagwarantowania odpowiedniego poziomu weryfikacji wyuczonych w szkole kompetencji absolwenta. Z drugiej zaś strony będąc wyposażonym w odpowiednie narzędzia informatyczne dostarczać interesariuszom na rynku pracy niezbędnych do podejmowania decyzji informacji. A ponieważ jest jak jest, czyli nie wszędzie jest najlepiej, to MIT rozpocznie swą działalność od audytu istniejących centrów i szkół w gminach sygnatariuszach umowy przystąpienia do sieci K2, następnie zostaną wdrożone programy dostosowawcze zarówno w części wyposażenia (tutaj realizowany będzie program alokacji środków w celu osiągnięcia specjalizacji centrów) jak i kompetencji nauczycieli.

Wśród aktorów sieci są również wyższe uczelnie, tyle że myślimy przede wszystkim o szkolnictwie zawodowym od tego niższego do najwyższego – z doktoratami o charakterze przemysłowym włącznie. MIT będzie współpracował z Politechniką – przygotowujemy w tej sprawie porozumienie z Politechniką Śląską Wydziałem Mechanicznym, ale z chęcią podejmiemy współpracę również z innymi uczelniami. Nie chcemy, żeby MIT był instytutem korzystającym tylko z jednej uczelni. To też jest kolejny element budowania niezależności MIT-u.

Uważam, że obecnie najważniejszym zadaniem dla wszystkich decydentów jest przywrócenie prestiżu szkolnictwu zawodowemu. Oczywiście, do zadań MIT należeć będzie takie dopasowanie szkół, żeby w trzeciej klasie uczeń posiadał odpowiedni poziom do odbywania praktyk w systemie dualnym u pracodawcy z korzyścią dla obydwu stron. System wymaga środków dla jego funkcjonowania, w tym wynagrodzeń dla uczniów jako elementu motywacyjnego. Proponowaliśmy, żeby na początku system był finansowany przez państwo, później pół na pół, a na końcu, kiedy będzie już pewne, że jest korzystny dla samego pracodawcy, jego koszt będą pokrywały firmy przyjmujące na praktyki.

Panie prezesie, to już się dzieje. Rocznik '80 mógł sobie ewentualnie pomarzyć o stażu płatnym, a dziś to jest norma.

Dla przedsiębiorcy istotny jest przede wszystkim rachunek ekonomiczny. Dla niego każda sytuacja, polityczna czy społeczna, przekłada się na pieniądze. Jeżeli z jego analizy wynikać będzie, że opłaca mu się podkupywać pracowników – tak będzie robił, nawet, jeśli doprowadzi w ten sposób do aberacji rynku. Jeśli jednak okaże się, że bardziej zasadne jest wykształcenie pracownika i zatrudnienie go – wybierze tę opcję. Uważam, że tak jak w innych działaniach, cudownym słowem kluczem, który otwiera wszystkie drzwi, jest motywacja. Odpowiednim działaniem możemy zmotywować i pracodawcę, i rodziców i wreszcie samych zainteresowanych – obecnie, wędług mnie nie robi się nic w tej sprawie (nie licząc incydentalnych dobrych praktyk w relacjach szkoła pracodawca, które zawdzięczamy kontaktom interpersonalnym, a nie rozwiązaniom systemowym).

Samorządowcy też powinni być zmotywowani. Dlaczego? Bo skutkami tych działań będą: dobry system kształcenia, za który odpowiadają i gwarancja pracy, czyli wpływy budżetowe. Kolejnym ograniczeniem jest doradztwo zawodowe, absolutnie podstawowy element całego systemu. Dzięki nowoczesnym narzędziom MIT uczeń gimnazjum (czytaj jego rodzice) dowiedzą się o jego predyspozycjach, a później kończąc szkołę będzie miał szansę uzyskać potwierdzenie kompetencji certyfikowane przez MIT. Skoro w Niemczech od lat system zobowiązuje poinformować wpatrzonych w dziecko rodziców, że ich syn, czy córka powinni wybrać inną, może łatwiejszą, drogę zdobycia zawodu, niekoniecznie na uczelni wyższej, to można to zrobić i u nas.

Jednak wszystkie omawiane przez Pana elementy, które należy zmienić, wdrożyć, opracować – generują koszty. Skąd czerpać na te działania środki?

Problemem są jak zwykle źródła finansowania takich działań. Przed MIT ogromna praca, do wykonania której niezbędne są pieniądze systemowe. Obecnie jesteśmy na etapie pilotażowego testowania poszczególnych elementów systemu, co powinniśmy zakończyć w październiku. Następnie należałoby zacząć od wykonania audytów w centrach szkolenia, zaplanowania i wdrożenia programów dostosowawczych. Jeśli nie znajdą się środki, pozostanie nam zawarcie z kilkoma gminami porozumień bilateralnych, na realizację u nich naszego programu i boję się, że determinacja i dobra wola tych gmin, za chwilę utkną, ponieważ pojawi się problem konieczności zorganizowania przetargów.

Misja restrukturyzacji szkolnictwa zawodowego, której podjęło się ministerstwo, wskazuje aktorów, ale nie wskazuje pieniędzy na znaczną część działań, począwszy od sfinansowania powstania samego programu inteligentnego szkolnictwa zawodowego. Urząd Marszałka, który powinien za to też odpowiadać, nie ma na ten cel pieniędzy. Być może rozwiązaniem byłoby przypisanie tych kompetencji Metropolii, która gwarantowałaby prawidłową alokację szczyplych zasobów, oczywiście gdybyśmy mieli takową, wtedy gminy nie musiałyby mierzyć się z tym problemem indywidualnie. Nie udawajmy, że nie ma problemu. Musimy coś z tym zrobić.

Na razie za wszystko płaci KSSE. Jego właściciele na to pozwalają, ale do momentu, w którym nie stanie się to dla nas nadmiernym obciążeniem. Program jest dla nas bardzo waż-



ny – zainicjowaliśmy go i chcemy w przyszłości być jego istotnym elementem – dostarczać informacji o nowych inwestycjach, o trendach w rozwoju konkretnej specjalizacji branżowej itd., a także korzystać z wiedzy, którą gromadzić będzie K2, a przede wszystkim dyskontować efekty, powstałych dzięki stworzeniu systemu, przewag konkurencyjnych regionu w naszej podstawowej działalności, jaką jest pozyskiwanie nowoczesnych projektów przemysłowych dla naszego regionu. ●

TO DOPIERO POCZĄTEK DŁUGOFALOWYCH ZMIAN

Z MARSZAŁKIEM WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO, WOJCIECHEM SALUGĄ
ROZMAWIAŁA ADRIANA URGACZ-KUŹNIAK

Kto jest kim?

WOJCIECH SALUGA

od 2014 r. marszałek województwa śląskiego, wcześniej senator V kadencji, poseł na Sejm V, VI i VII kadencji z ramienia Platformy Obywatelskiej, prezydent Jaworzna. Ukończył studia na Wydziale Ekonomiki Produkcji Akademii Ekonomicznej w Krakowie. W tym roku uhonorowany został Złotym Krzyżem Zasługi.



Rozpoczyna się nowy rok szkolny, a wraz z nim przypominają o sobie wyzwania, jakie postawiło przed szkolnictwem zawodowym na poziomie szkół zawodowych i techników Ministerstwo Edukacji Narodowej. W sierpniu minister Joanna Kluzik-Rostkowska podpisała kolejne zarządzenie dotyczące zdefiniowania dualnego systemu kształcenia zawodowego. Co z niego wynika?

Zaangażowanie Ministerstwa Edukacji Narodowej w rozwój szkolnictwa zawodowego to początek długofalowych zmian. Dla uczniów mają one oznaczać lepszy start na rynku pracy. Dla pracodawcy – wpływ na program kształcenia zawodowego uczniów, którzy na starcie w dorosłe życie będą dobrze przygotowani do pracy w swojej specjalizacji. Edukacja i firmy to dla województwa poważny atut gospodarczy. Inwestorzy, którzy decydują się umieszczać u nas nowe inwestycje, na każdym kroku pytają o poziom wykształcenia mieszkańców. Dzięki projektom dającym wykształcenie i praktyczne umiejętności, przekonanie ich do inwestycji jest łatwiejsze.

Sierpniowe zarządzenie dotyczące zdefiniowania dualnego systemu zawodowego to jeden z instrumentów prawnych regulujących jego funkcjonowanie. Najistotniejsze w mojej ocenie zmiany wprowadzone zarządzeniem, to zapewnienie pracodawcy możliwości wpływania na treści programu nauczania dla zawodu w zakresie zajęć praktycznych, które są u niego realizowane. Ważne jest także określenie podstawy prawnej odbywania zajęć u pracodawców. Może to regulować zarówno umowa o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego, jak i umowa o praktyczną naukę zawodu zawarta pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą. Ważne jest określenie wymiaru zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia. Mam nadzieję, że regulacje Ministerstwa będą impulsem w województwach do tworzenia sieci współpracy w realizacji tego systemu kształcenia. W lutym tego roku minister edukacji Joanna Kluzik-Rostkowska podczas wizyty w Urzędzie Marszałkowskim podkreśliła, że dużą rolę do odegrania mają tutaj samorządy. Liderami zmian mogą być te gminy i powiaty, które samodzielnie zaczęły inicjować współpracę szkół z przedsiębiorcami.

Z raportów z monitorowania procesu wdrażania podstawy programowej kształcenia w zawodach wynika, że „najczęstszą formą praktycznej nauki zawodu są zajęcia w pracowni szkolnej”, natomiast współpraca z pracodawcami w tym zakresie ma charakter incydentalny. Oczywiście, jest to tendencja, którą należy zmienić. Jakie działania podjął Urząd Marszałkowski w tej kwestii?

W minionej perspektywie finansowej Unii Europejskiej realizowaliśmy na dużą skalę projekt „Mam zawód, mam pracę w regionie”. Był on wart ponad 64 miliony złotych, a na jego realiza-

W lutym tego roku minister edukacji Joanna Kluzik-Rostkowska podczas wizyty w Urzędzie Marszałkowskim podkreśliła, że dużą rolę do odegrania mają tutaj samorządy. Liderami zmian mogą być te gminy i powiaty, które samodzielnie zaczęły inicjować współpracę szkół z przedsiębiorcami.

cję otrzymaliśmy około 56 milionów złotych wsparcia w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Udało się nam dotrzeć do około 14 tysięcy młodych ludzi oraz doposażyć 285 szkół uczestniczących w projekcie w nowoczesne materiały dydaktyczne, takie jak między innymi podręczniki, programy multimedialne, filmy edukacyjne, kalkulatory, drobne narzędzia, przybory geometryczne.

W ramach projektu uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników skorzystali z doradztwa zawodowego, praktyk i staży. Odwiedzali pracodawców podczas wizyt studyjnych. Dla nich zorganizowano też staże i praktyki zawodowe. O nowy specjalistyczny sprzęt wzbogaciło się 185 pracowni praktycznej nauki zawodów związanych między innymi z branżą energetyczną, motoryzacyjną, telekomunikacyjną, informatyczną, transportową oraz ochrony środowiska. Realizacja projektu pozwoliła nam na wypracowanie „Programu Szkolnictwa Zawodowego w Województwie Śląskim na lata 2020-2040”. Wskazuje on między innymi rozwój staży i praktyk dla uczniów, płatne szkolenia dla nauczycieli w firmach, tworzenie klas i kierunków na potrzeby konkretnych pracodawców oraz tworzenie nowoczesnych pracowni do nauki zawodu. Program promuje także współpracę szkół zawodowych z uczelniami oraz środowiskami gospodarczymi i przedsiębiorstwami.

Aby dokonać zmian, niezbędne są pieniądze. Jeszcze w kwietniu rozmawialiśmy o tym, że w dyspozycji RPO znajduje się ponad 116 milionów euro na ten cel. W jakim zakresie i na jakie działania środki z tej puli zostały już rozdysponowane?

W harmonogramie konkursów na koniec roku 2015 przewidziano nabór na działania w zakresie infrastruktury kształcenia zawodowego. Dofinansowanie można pozyskać między innymi na przebudowy, budowy, remonty laboratoriów, sal do praktycznej nauki zawodu wraz z zapewnieniem wyposażenia, w tym z przystosowaniem do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przewidywane łączne dofinansowanie to 103 miliony złotych. Obecnie finalizowane są prace mające na celu opracowanie kryteriów wyboru projektów w zakresie działań infrastrukturalnych. W przyszłym roku przewiduje się uruchomienie środków EFS w zakresie szkolnictwa zawodowego.

Jednym z instrumentów pomocnych w realizacji założeń szkolnictwa dualnego – dla nas z przyczyn oczywistych najbardziej istotnym – jest Program K2 Kariera i Kompetencje.

Od czterech miesięcy rośnie lista firm i stażystów, którzy skorzystali z tego Programu. Jak Pan ocenia jego realizację?

Z pewnością podejmowane do tej pory działania w ramach projektu K2 Kariera i Kompetencje były potrzebne. Pozytywnie oceniam przede wszystkim wsparcie, jakie mamy ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Uregulowanie prawne kwestii szkolnictwa dualnego z pewnością pomoże wzmocnić i sprawnie zrealizować to, na czym nam wszystkim, mam nadzieję, zależy, czyli praktyczną naukę realizowaną w oparciu o potrzeby rynku i we współpracy z pracodawcami.

Środki RPO WSL stanowią na pewno ogromny zastrzyk dofinansowania szkolnictwa zawodowego, jednak potrzeba też woli współpracy wszystkich zainteresowanych i angażowania środków nie tylko unijnych, ale przede wszystkim krajowych, w tym także prywatnych.



Realizacja Programu K2 nie może się obyć bez pomocy instytucji zewnętrznych. Jego pomysłodawcy i koordynatorzy nie ukrywają, że liczą na merytoryczne i finansowe wsparcie Pana Marszałka. Czy zapadły już decyzje co do zakresu tejże pomocy?

Ogólne kierunki działań wymagających wsparcia w zakresie szkolnictwa zawodowego zostały określone w Regionalnym Programie Operacyjnym. Oczekujemy wysokiej jakości projektów, które zostaną ocenione w planowanych konkursach. Stawiamy przede wszystkim na współpracę samorządów, środowisk gospodarczych, naukowych oraz organizacji pozarządowych. Obecnie rozpoczynamy prace nad szczegółowymi kryteriami wyboru projektów. Dyskusja na pewno będzie odbywała się na poziomie Komitetu Monitorującego RPO WSL, w którym zasiadają między innymi przedstawiciele izb rzemieślniczych, organizacji skupiających pracodawców oraz szerokie grono ekspertów.

W jaki sposób Urząd Marszałkowski zamierza przekonać mieszkańców województwa – uczniów gimnazjów i ich rodziców, że wybór szkoły zawodowej może być korzystny?

Zależy nam na tym, by szkolnictwo zawodowe przestało się negatywnie kojarzyć i stało się wśród młodych ludzi po prostu modne. To inwestycja w ludzi, w ich kształcenie i zdobywanie kompetencji zawodowych, które zadecyduje o konkurencyjności regionu, o jego przyszłości.

Pozytywnym trendem jest zauważalny wzrost zapotrzebowania na rozwój szkolnictwa zawodowego. W roku szkolnym 2013/2014 do liceów poszło 51 procent absolwentów gimna-

Z pewnością podejmowane do tej pory działania w ramach projektu K2 Kariera i Kompetencje były potrzebne. Pozytywnie oceniam przede wszystkim wsparcie, jakie mamy ze strony Ministerstwa Edukacji Narodowej.

zjów, w 2014/2015 odsetek ten spadł do 47 procent. Naszym wspólnym zadaniem jest wzmocnienie rangi szkolnictwa zawodowego. Powstawaniu dualnego systemu kształcenia zawodowego powinna towarzyszyć szeroka kampania społeczna prowadzona przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, szkoły, samorządy oraz firmy, która ma na celu pokazanie korzyści płynących z tego typu wykształcenia. W latach dziewięćdziesiątych zauważalne stało się u nas zerwanie z tradycją dziedziczenia kariery zawodowej i edukacyjnej w rodzinie. Rodzice zaczęli inwestować w wykształcenie dzieci. Problem polegał na tym, że rozwinęło się szkolnictwo o charakterze ogólnokształcącym, a zmarginalizowało zawodowe. Pracodawcy zaczęli odczuwać deficyt wykwalifikowanych pracowników, na rynku pracy pojawili się niewykwalifikowani absolwenci, którzy zwiększali liczbę bezrobotnych. Ważne jest, aby ich teraz przekonać, że w obecnych czasach wyuczenie się kwalifikacji zawodowych wymaga często wiedzy na wysokim poziomie i może wiązać się z prestiżem społecznym oraz poczuciem stabilizacji życiowej. ●

LICZYMY

na K2

Z ANNA JEDYNAK, WICEPREZYDENT SOSNOWCA
ROZMAWIAŁA ADRIANA URGACZ-KUŹNIAK



Kto jest kim?

ANNA JEDYNAK

Jest absolwentką Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz studiów podyplomowych na Akademii Rozwoju Regionalnego Uniwersytetu Warszawskiego i poznańskiej Wyższej Szkoły Bankowej. Do UM w Sosnowcu przeszła ze Śląskiego Urzędu Marszałkowskiego, gdzie pracowała jako zastępcą dyrektora wydziału rozwoju regionalnego (wydziałem tym kierowała Elżbieta Bieńkowska nim objęła ministerialną tekę w ówczesnym resorcie rozwoju regionalnego). Nowej wiceprezydent Sosnowca podlegają następujące komórki Urzędu Miasta: wydział funduszy i współpracy, wydział współpracy z organizacjami pozarządowymi, wydział zamówień publicznych, wydział spraw obywatelskich oraz wydział zdrowia i polityki społecznej.

Strefa: Obecnie wszystkie gminy, nie tylko w Śląskim, borykają się z problemem braku specjalistów w określonych zawodach. Jak wygląda to w Sosnowcu?

Anna Jedynak: Mamy deficyt jeśli chodzi o zawody robotnicze. Zdarza się tak, że przy wprowadzaniu nowych zawodów przez nasze szkoły nie udaje nam się utworzyć klasy z powodu braku chętnych. Rozmawiamy na ten temat z uczniami i ich rodzicami. Jak mówią, wybór klasy o nowym profilu to pewne ryzyko, nie są przekonani, czy ten zawód będzie potrzebny za kilka lat.

Wkrótce nastąpić ma zawarcie umowy pomiędzy samorządem Sosnowca a firmą Landster koordynującą działania programu K2 Kariera i Kompetencje. Co zdecydowało o tym, że władze Sosnowca wybrały właśnie to rozwiązanie?

Chcemy powiązać kształcenie bezpośrednio z zawodami, dążymy do dualnego systemu kształcenia. Polega on na tym, że uczniowie mają dużo praktycznych zajęć u pracodawców a nie w szkolnych warsztatach. Do takiego modelu dążymy zarówno w szkołach zawodowych, jak i technicznych.

Niewątpliwie atutem K2 jest to, że podejmowane działania poprzedzone są wnikliwą analizą. Czy samorząd Sosnowca przeprowadzał już własne badania dotyczące zawodów deficytowych na terenie miasta i gminy?

Prowadziliśmy analizę rynku pracy już dwa lata temu. Przykładem wyjścia naprzeciw potrzebom było uruchomienie większej liczby klas o profilu kolejowym.

Od K2 oczekujemy jeszcze lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku. Podniesienia jakości kształcenia przy dużym udziale pracodawców, którzy będą mieli też wpływ na program kształcenia.

Jaka jest obecnie oferta sosnowieckich szkół zawodowych i technicznych?

Na uczniów czeka kilkanaście kierunków w szkołach zawodowych i technicznych. Co roku wprowadzamy nowe kierunki związane bezpośrednio z potrzebami rynku. Przy tych działaniach współpracujemy z urzędem pracy i innymi instytucjami. Dzięki temu wiemy, absolwenci jakich zawodów są najbardziej poszukiwani w naszym województwie.

W jaki sposób miasto planuje włączyć się w prace związane z realizacją programu K2? Jak zamierza zachęcić do udziału w programie firmy działające na terenie miasta, w tym te, które nie prowadzą działalności na terenach KSSE?

Staramy się modernizować warsztaty szkolne i wyposażać je w nowoczesny sprzęt. W ramach programu K2 chcemy utworzyć regionalny ośrodek kształcenia kadr i egzaminowania w zakresie przetwórstwa tworzyw sztucznych. Sosnowieckie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego posiada specjalistyczną i dość kosztowną bazę urządzeń wtryskujących do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Żadne inne miasto w regionie nie może pochwalić się takimi urządzeniami.

Jakich działań i jakich efektów Sosnowiec oczekuje po programie K2?

Przede wszystkim jeszcze lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku. Podniesienia jakości kształcenia przy dużym udziale pracodawców, którzy będą mieli też wpływ na program kształcenia. Nie zapominamy o nauczycielach, chcemy by i oni podnosili kwalifikacje. ●

JAK SIĘ ZESTAZIŁEM

KIEDY ODPOWIEDZIAŁEM: CHCĘ SIĘ CZEGOŚ NAUCZYĆ,
USŁYSZAŁEM: TO IDŹ DO DOMU I UPIECZ CIASTO. WTEDY SIĘ CZEGOŚ
NAUCZYŁEM. ZROZUMIAŁEM, ŻE NIE MA PRZEBACZ.
NA POWAŻNIE ZACZĘŁA SIĘ DOROSŁOŚĆ. NIEWIEDZIAŁEM JESZCZE WTEDY,
ŻE BĘDZIE TAK FASCYNUJĄCA.

ADAM, 19 LAT, ELEKTRYK



DZIEŃ 1

Gdy zawyłą komórka, wiedziałem, że trzeba ruszyć dupę i iść do roboty. Nie, nie pałałem entuzjazmem – od kilku dni kumple stukali się po głowie mówiąc, że staż jest diabła wart. Do tego do rana rozkminiłem nowości w piątej edycji gry Forza Motorsport. Ale jestem konsekwentny, ubrałem łachy przygotowane przez matkę i ruszyłem na podbój firmy, w której złożyłem wniosek o staż. O tym, że szukają takiego leszcza jak ja, dowiedziałem się na fejsie K2. Postanowiłem pokazać, co potrafię. Życie składa się z wyzwania, jak w nowej odsłonie Wiedźmina. Na dzień dobry dostałem zjebkę – od kierownika, bo spóźniłem się 5 minut. Wielkie rzeczy. To przecież mniej, niż wynosi kwadrans akademicki. Jakieś prawa chyba mam, co nie?



Adriana
Urgacz-Kuźniak

Zacząłem od BHP. W duchu żałowałem, że nie włączyłem krokomierza w aplikację Endomondo – cały dzień upłynął nam na zwiedzaniu zakładu i poznawaniu zagrożeń, których mam unikać. Na początku wykład mnie lekko nużył, jak to wykład. Ale wciągnęły mnie tablice z mapami zagrożeń, które w jasny sposób wyjaśniły mi o co kaman.

Dostałem koszulkę, buty z noskami i kask. Zaczęło się robić poważnie. Ale najciekawsze było, jak pokazali mi rozwiązania, które niedawno wprowadzili, żeby poprawić ergonomię stanowisk pracy. Szacun, kumaci ci goście, odrobina pomocy maszyn i człowiekowi pracuje się lżej. Nawet nie wiem, kiedy odtrąbiono fajrant i kazano mi wracać do domu. Jak tylko przekroczyłem próg chaty, padłem na łóżko jak nieżywy.

DZIEŃ 6

Dziś magazyn wysokiego składu. Nie, nie pozwolili mi pojeździć wózkiem widłowym – nie mam uprawnień. Ale dowiedziałem się, w jaki sposób wybiera się lokalizację dla towarów. Wszystko tu jest przemysłowe. Trzeba wiedzieć, co schodzi najpierw, co jest cięższe, co lżejsze, co nie może w magazynie zalegać. Kurcze, niby prosta sprawa, a w budzie wykładaliby nam ją cały semestr i nadal nikt z nas by tego nie ogarniał.

DZIEŃ 8

Trafitem do anodowni. Tu wytwarza się warstwy tlenku na powierzchni metali, co zabezpiecza poddany obróbkę przedmiot, ponieważ wpływa na jego wytrzymałość. Decyduje o odporności, którą metal wykazuje w przypadku korozji czy ewentualnych uszkodzeń mechanicznych. Proces jest bardzo ważny dla produkcji kondensatorów, ponieważ umożliwia wyposażeńie folii aluminiowej w odpowiednią warstwę mającą charakter izolacyjny. Dotąd wszystko to znałem tylko z teorii (patrz: zasada 3Z... zakuć, zdać, zapamiętać). Teraz to ma dla mnie sens. Czuję, jakbym wiedział to zawsze.

Zaskakuje mnie, jak wiele się tutaj uczę. Rozumiem teraz, co miała na myśli pani Agnieszka z HR, mówiąc z przekąsem, że jak chcę się nauczyć „czegoś”, to mam iść do domu i upiec ciasto... Uczę się konkretnych rzeczy, związanych z tą firmą i z tym, co mogę w niej robić. Głupio mi teraz, że nie przygotowałem się do tego w ogóle... że nie przeczytałem, czym dokładnie się firma zajmuje. Kurde, to poważna sprawa. Robotą. Czas zdjąć pieluchy.

DZIEŃ 10

Na montowni przydzielili mnie do Kazika. Mruknął coś pod nosem na przywitaniu i pokazał stanowisko pracy. Szczerze mówiąc, szczena mi opadła, bo podobnego urządzenia nie mieliśmy w budzie. Z satysfakcją pomyślałem o Dominiku – on zawsze zadzierał nosa, bo był w klasie najlepszy, a jego ojciec był szefem pracowni mechatronicznej. W porównaniu z tym co zobaczyłem tutaj, szkolny sprzęt wydał mi się bardzo prymitywny. Ciekawe, co powiedziałyby Domino, jakby zobaczył te cuda!

DZIEŃ 14

Spotkałem dziś Domina. Ma problemy natury egzystencjonalnej – nie wie czy pójść na marketing czy politolo-

Zaskakuje mnie, jak wiele się tutaj uczę. Rozumiem teraz, co miała na myśli pani Agnieszka z HR, mówiąc z przekąsem, że jak chcę się nauczyć „czegoś”, to mam iść do domu i upiec ciasto... Uczę się konkretnych rzeczy, związanych z tą firmą i z tym, co mogę w niej robić.

Ale dziś dałem czadu! Pierwszy zauważyłem usterkę istotnego elementu montażowego. No po prostu ma się ten nos! Jacek, szef kontroli jakości, poklepał mnie po plecach jak swojego.

gię. Jego matka, nauczycielka historii, ma aspiracje. A Domin ma przechlapane, bo wolałby zarabiać już hajs i robić to co lubi: grzebać w kabelkach. Mówi, że mi zazdrości... Do pierwszej stażowej wypłaty mam jeszcze kilka dni...

DZIEŃ 15

Ten tydzień będę siedział na kontroli jakości. Tu dopiero jest tego sprzętu. I oczy trzeba mieć wszędzie, żeby nie powiedzieć w... na plecach. Choć i tak większość pracy odwalają za nas maszyny. Bez człowieka są jednak jak porszak na wirtualnym torze bez moich umiejętności lawirowania między przeszkodami...

DZIEŃ 16

Spokojnie tu. Pełnia skupienia. Jak u Olki na jodze.

DZIEŃ 18

Ale dziś dałem czadu! Pierwszy zauważyłem usterkę istotnego elementu montażowego. No po prostu ma się ten nos! Jacek, szef kontroli jakości, poklepał mnie po plecach jak swojego. Dzięki temu zmiana poprawiła wyniki i jest o krok od specjalnej, zakładowej nagrody. Wszyscy mi gratulują. Jestem gościem.

DZIEŃ 19

Wezwano mnie dziś do prezesa. Kurde, zrobiłem rachunek sumienia i zastanawiałem się, gdzie nawaliłem. Ok, spóźniłem się dwa razy i raz musiałem wcześniej wyjść, bo miałem umówioną wizytę u dentysty. Byłem ciekaw, kto mnie podkablował. Jak tylko otwarły się drzwi, uśmiechnięty facet w wieku około 40 lat kazał mi usiąść. Zapytał, co chcę robić po stażu, czy się uczyć, czy pracować. Powiedziałem mu, zgodnie z prawdą, że chciałbym i to i to. Znowu wyszczerzył zęby i powiedział, że ambitnie. Czekałem na ochrzan. A on przyglądał mi się przez chwilę, a potem szczerze podziękował za zaangażowanie w pracy. Mówił, że koledzy mnie chwala, a mój wyczyn na kontroli jakości nie obył się bez echa w dyrekcji. Kazał po stażu przyjść do siebie – chce dać mi prawdziwą pracę. Mówił też o tym, że powinienem się uczyć. Kariera w firmie stoi przede mną otworem. Kurde, czad.

DZIEŃ 20

Dostałem przelew na konto. Idę poszaleć, może w końcu wyrwę Olkę. Jestem gościem!

Dziennik powstał na podstawie rozmów ze stażystami. Kto wie, może będzie miał ciąg dalszy?



SPORTOWY DUCH

strefowych inwestorów

WIELKIMI KROKAMI ZBLIŻAJĄ SIĘ IV MISTRZOSTWA KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFY EKONOMICZNEJ W FUTSALU. SPORTOWE SPOTKANIE ZOSTANIE ROZEGRANE JUŻ 8 LISTOPADA W GLIWICACH



W poprzedniej edycji Mistrzostw KSSE w futsalu, tytuł mistrzowski wywalczył zespół Kirchoff Polska Gliwice. Drugie miejsce zajęła drużyna Opel Gliwice, a na ostatnim stopniu podium stanęli zawodnicy zespołu NGK Ceramics Polska. Kto zwycięży w tym roku? Na sportowe emocje przyjdzie nam jeszcze poczekać, ale już teraz Stowarzyszenie Sportowo-Edukacyjne „FeByS”,

zaprasza do wzięcia udziału w Mistrzostwach, a na zgłoszenia czeka do 20 października. Ponieważ liczba miejsc jest ograniczona, decydująca będzie kolejność zgłoszeń. W turnieju nie mogą jednak uczestniczyć zespoły sponsorowane oraz zawodnicy grający aktualnie w T-Mobile Ekstraklasie, I, II, III lidze ogólnopolskiej, Centralnej Lidze Juniorów oraz ekstrakla-

sie Futsalu. Jak zapowiadają organizatorzy, pula nagród wyniesie co najmniej 7,5 tys. zł. Podczas zawodów odbędą się III Mistrzostwa Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w piłkarzykach stołowych. Całość wydarzenia odbędzie się pod honorowym patronatem Prezydenta Miasta Gliwice, Zygmunta Frankiewicza oraz prezesa KSSE, Piotra Wojaczka. ●

DELEGACJA WAIPA

odwiedziła KSSE

PRZEDSTAWICIELE ŚWIATOWEGO STOWARZYSZENIA AGENCJI PROMOCJI INWESTYCJI – WAIPA (WORLD ASSOCIATION OF INVESTMENT PROMOTION AGENCIES) ODWIEDZILI 25 SIERPNIA PODSTREFĘ JASTRZĘBSKO-ŻORSKĄ KSSE



Celem wizyty było zaprezentowanie potencjału katowickiej SSE oraz zapoznanie się z jej ofertą inwestycyjną. W skład delegacji weszli przedstawiciele agencji z Kirgistanu, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Chorwacji, Azerbejdżanu i Turcji. W ramach programu wizyty zorganizowano także wycieczkę terenów Podstrefy Jastrzębsko-Żorskiej i spotkanie w siedzibie firmy Capek, skutecznie działającej na terenie objętym strefą w Godowie. ●

EY: Trzeba wzmacniać kulturę przedsiębiorczości młodych

RZĄDY PAŃSTW G20 POWINNY ZOBOWIĄZAĆ SIĘ DO PRZYJĘCIA WSPÓLNEJ POLITYKI EDUKACYJNEJ, UKIERUNKOWANEJ NA PROMOWANIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI WŚRÓD MŁODYCH – WYNIKA Z RAPORTU EY „Z SALI LEKCYJNEJ DO KONFERENCYJNEJ: BUDOWA WPŁYWOWEJ KULTURY PRZEDSIĘBIORCZOŚCI”



Młodzież w G20 wykazuje się dużymi aspiracjami – z badań EY wynika, że 65 proc. ankietowanych studentów planuje w przyszłości zostać przedsiębiorcą i prowadzić własny biznes na jakimś etapie kariery. Pomimo tych dążeń młodych, tylko 15 proc. przedsiębiorców w G20 uważa, że ich kraj ma kulturę wspierającą przedsiębiorczość. A ponad 80 proc. ankietowanych wręcz oczekuje od swych władz wprowadzenia programów edukacyjnych, wpajających idee przedsiębiorczości już od najmłodszych lat. Za tym idzie potrzeba budowania wizerunku przedsiębiorców, jako tej grupy społecznej, która generuje nowe miejsca pracy i napędza rozwój gospodarki. Raport EY wyznacza ścieżkę, którą powinny podążać rządy państw członkowskich G20

w celu budowy i rozwoju kultury przedsiębiorczości. Kluczowym rozwiązaniem jest właściwa polityka edukacyjna, która w instytucjonalnych ramach niejako „doładuje” ekosystem przedsiębiorczości. Rekomendacją proponowaną przez EY w średnim okresie jest postawienie na edukację. To nauka przedsiębiorczości już od poziomu szkoły podstawowej i wspieranie programów nauczania w szkołach średnich (także zawodowych) i na uczelniach wyższych. Z kolei rekomendacją długoterminową to koncentracja członków G20 na jakości przedsiębiorczości, a także jakości zatrudnienia i tworzenie horyzontalnych programów angażujących kulturę i edukację w przedsiębiorczość. Programy edukacyjne potrzebują solidnej bazy do-

wodowej – przykładów sukcesu kultury przedsiębiorczości w tworzeniu nowych miejsc pracy i innowacji. Dlatego tak ważne są inicjatywy, które zachęcają do dzielenia się wiedzą i rozwoju społeczności biznesowych. – Edukacja oparta na przedsiębiorczości wydaje się nowym modelem wartym promocji nie tylko wśród członków G20 – ocenia dr Karol Raźniewski, dyrektor zespołu Human Capital w EY. – Wywołane przez ten nowy model zamierzone zmiany kulturowe będą miały szansę na wiele lat zmienić podejście do przedsiębiorczości i przynieść wymierne korzyści w postaci np. nowych miejsc pracy. To długoterminowe zobowiązania dla rządów najbogatszych państw świata, które na pewno opłaci się w przyszłości – dodaje. ●

Branża automotive rośnie w Ujeździe

KOLEJNY INWESTOR Z BRANŻY MOTORYZACYJNEJ ZDECYDOWAŁ SIĘ NA INWESTYCJĘ W KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFIE EKONOMICZNEJ. TYM RAZEM FABRYKĘ W PODSTREFIE GLIWICKIEJ, NA TERENACH INWESTYCYJNYCH W UJEŹDZIE, WYBUDUJE FIRMA MUBEA AUTOMOTIVE POLAND



Nowy inwestor uruchomi na terenie inwestycyjnym KSSE o powierzchni ponad 14 ha produkcję modułów dla przemysłu motoryzacyjnego, takich jak opaski zaciskowe węży i sprężyny talerzowe. Produkty te będą służyły do

wbudowania do samochodów osobowych i pojazdów użytkowych, w większości prawdopodobnie do zastosowań w układach napędowych. Nakłady inwestycyjne, jakie poniesie firma do 2023 r. mają

wynieść 49 mln euro. Natomiast prace w zakładzie – do końca 2018 r. – ma znaleźć 350 osób. Przypomnijmy, firma Mubea jest drugim, po firmie Tru-Flex inwestorem w Ujeździe. Obie firmy działają w branży motoryzacyjnej. ●



Uroczystość wmurowania kamienia węgielnego pod nową fabrykę Schoeller Allibert w Zabrze.

SCHOELLER ALLIBERT

wprowadza się do Zabrze

GLOBALNY KONCERN SCHOELLER ALLIBERT, PRODUKUJĄCY OPAKOWANIA ZWROTNE Z TWORZYW SZTUCZNYCH BUDUJE NA TERENACH INWESTYCYJNYCH KSSE W ZABRZU NOWĄ FABRYKĘ. 27 SIERPNIĄ ODBYŁO SIĘ UROCZYSTE WMUROWANIE KAMIENIA WĘGIELNEGO

Nowo powstający obiekt będzie najmłodszą i najnowocześniejszą fabryką koncernu. W uroczystości wmurowania kamienia węgielnego uczestniczyli wszyscy zaangażowani w budowę obiektu oraz zaproszeni goście, m. in. Małgorzata Mańka-Szulik, prezydent Zabrze, przedstawiciele Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz przedstawiciele wykonawcy, katowickiej firmy Pro-Invest. – Nasze produkty są stosowane praktycznie w każdej branży, od przemysłu spożywczego, motoryzacyjnego, aż po sadownictwo i handel detaliczny. Nasze wyroby dostarczamy do wiodących koncernów w Europie – mówi Maciej Ziętek, dyrektor zarządzający Schoeller Allibert. – Na całym świecie mamy 14 fabryk, w tym jedną w Bytomiu. Po wybudowaniu zakładu w Zabrzu, tamten zaprzestanie produkcji, a personel przeniesiony zostanie do Zabrze. Dodatkowo bę-

dziemy poszukiwać około 15 nowych pracowników – dodaje dyrektor. Hala nowego zakładu będzie miała 6 tys. metrów kwadratowych powierzchni. Zostanie uruchomionych w niej kilkanaście nowoczesnych wtryskarek. W skład kompleksu wchodzić będzie również plac składowania wyrobów oraz budynek biurowy. – Ale nie tylko z tego powodu budynek będzie nad wyraz nowoczesny. Wyposażony będzie również w szereg innowacyjnych, proekologicznych rozwiązań, np. ogrzewany będzie ciepłem pozyskiwanym z pracujących maszyn, odzyskiwana będzie też woda z procesu chłodzenia – dodaje dyrektor Ziętek. Dotychczasowa hala produkcyjna w Bytomiu będzie użytkowana do czasu zakończenia inwestycji. Zgodnie z planem rozpoczęcie produkcji w fabryce w Zabrzu (tereny inwestycyjne Podstrefy Gliwickiej KSSE) ma nastąpić w czerwcu 2016 r. ●



Maciej Ziętek, dyrektor zarządzający Schoeller Allibert dokonuje symbolicznego wmurowania kamienia węgielnego. Po lewej stronie Małgorzata Mańka-Szulik, prezydent Zabrze



KONGRES SI SILESIA

po raz drugi

DZIĘKI FUNDACJI CENTRUM INTEGRACJI MIĘDZYNARODOWEJ ORAZ IZBIE POLSKO-WŁOSKIEJ CAMERA ITALO POLACCA 18 WRZEŚNIA JUŻ PO RAZ DRUGI ODBYŁO SIĘ W TYCHACH MIĘDZYNARODOWE WYDARZENIE GOSPODARCZE SI SILESIA

Tychy to miejsce, do którego chętnie przybywają inwestorzy z Włoch i Francji. – Dlatego staramy się ułatwić im ten proces adaptacji, generując dialog, organizując między innymi wydarzenia jak Si Silesia 2015 – mówi Patryk Szczygiel, organizator imprezy. – Dobrze znam problemy obcokrajowców, bo sam nim jestem. Moje wieloletnie doświadczenie pracy w Polsce pozwala mi pomagać zaklimatyzować się nowym firmom w kraju – dodaje Claudio Rigola, prezes Camera Italo Polacca. Celem kongresu jest przede wszystkim zwrócenie większej uwagi na promocję współpracy międzynarodowej oraz stymulowanie rozwoju miasta i regionu, który – jak zauważył podczas wydarzenia Piotr Wojaczek, prezes KSSE – jest zdominowany przez branżę motoryzacyjną. – Chętnie inwestują tu firmy z całego świata, zwłaszcza amerykańskie, włoskie, czy niemieckie, które coraz częściej sięgają po rozwiązania innowacyjne. Czyni to nasze miasto dobrym miejscem do znalezienia pracy, co jest chyba najlepszym dowodem rozwoju – dodał. Podczas wydarzenia zorganizowano również panel B2B oraz Targi Biznesu. Uroczystość wieńcząca Międzynarodowe Wydarzenie Gospodarcze Si Silesia 2015 odbyła się na niedawno otwartym stadionie miejskim w Tychach. Muzyczną atrakcją w postaci kwartetu smyczkowego zapewniło Miejskie Centrum Kultury. Drugą edycję kongresu Si Silesia honorowym patronatem objęli: Andrzej Dziuba, prezydent Miasta Tychy; Kazimierz Karolczak, członek zarządu Województwa Śląskiego; Stowarzyszenie API Torino oraz Dom Polski Południowej w Brukseli. W udźwignięciu ciężaru organizacji całego przedsięwzięcia organizatorów wspierała m.in. Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna, Okręgowa Izba Przemysłowo-Handlowa w Tychach, Tyski Sport czy Hotel Tychy Prime. ●



Druga edycja kongresu Si Silesia odbyła się w hotelu Tychy Prime. Na zdjęciu głos zabiera Patryk Szczygiel, organizator imprezy



O atrakcyjności inwestycyjnej Tychów mówiła Daria Szczepańska, I zastępca prezydenta ds. społecznych

Żory w dawnych technikach fotograficznych

W RAMACH VI EDYCJI FESTIWALU FOTOGRAFII PLENER, „POWER FLOWER”, 28 SIERPNI
W SIEDZIBIE KSSE W ŻORACH ODBYŁO SIĘ OTWARCIE WYSTAWY FOTOGRAFII ORAZ INAUGURACJA
DZIAŁALNOŚCI GALERII STREFART



MAREK JAN KARAS – fotograf, zajmuje się technikami analogowej manipulacji obrazu fotograficznego, członek Związku Polskich Artystów Fotografików. Mieszka i tworzy w Żorach.

Głównym wydarzeniem inauguracji był wernisaż wystawy „Studio fotografii miejskiej” autorstwa Marka Jana Karasia. „Studio fotografii miejskiej” to uchwycony w dawnych technikach fotograficznych,

zmieniający się na przestrzeni ostatnich 25 lat pejzaż Żor. Unikalnością prezentowanych fotografii jest niespotykana już dziś technika wykonania zdjęć, pochodząca z XIX wieku. Autor sięgnął po sposoby

pierwotne, na pozór całkiem zapomniane, poszukując w samym procesie utrwalenia obrazu działania twórczego i uzyskując za pomocą „szlachetnego rękodziela” efekt artystyczny. ●

W GLIWICACH RUSZYŁA produkcja nowej Astry

W FABRYCE OPLA W GLIWICACH 29 WRZEŚNIA PEŁNĄ PARĄ RUSZYŁA PRODUKCJA MODELU ASTRY NAJNOWSZEJ GENERACJI. KAŻDEGO DNIA TAŚMĘ PRODUKCYJNĄ OPUŚCI OKOŁO 500 SZTUK NOWEGO OPLA

Koncern liczy na to, że dzięki nowatorskim rozwiązaniom zastosowanym w nowym modelu, znacząco zwiększy sprzedaż. – Ten samochód ma – oprócz świetnych jednostek napędowych – również bardzo ciekawe, innowacyjne rozwiązanie – mówi Wojciech Mieczkowski, dyrektor generalny General Motors Poland. – Przede wszystkim OnStar – osobisty asystent kierowcy, który pomoże zarówno w prozaicznych, codziennych sytuacjach, jak i w tych najtrudniejszych, w czasie wypadku na przy-

kład wezwie pomoc ratunkową – wyjaśnia Mieczkowski. Nie ulega za to wątpliwości, że dzięki uruchomieniu produkcji nowej generacji Astry, zwiększy się wolumen produkcji w gliwickim zakładzie. Jak ocenia Andrzej Korpak, dyrektor generalny General Motors Manufacturing Poland, jeszcze w tym roku wzrośnie on o 80 procent, a w przyszłym roku wykorzystanie mocy produkcyjnych sięgnie 90 procent. Aby uruchomić produkcję Astry piątej generacji, gliwicki

zakład musiał poczynić również pewne inwestycje, między innymi powiększyć spalnię, zakupić matryce tłoczeniowe, a także dobudować trzy nowe budynki. Każdego dnia zakład ma produkować około 500 sztuk nowej Astry. Pierwsze modele trafią do salonów sprzedaży pod koniec października. Uwzględniając statystyki sprzedaży wszystkich generacji Astry od 1991 roku w Polsce, Astra IV zajmuje trzecie miejsce. Piąta generacja ma jeszcze poprawić te wyniki. ●

20 NOWYCH INWESTYCJI za 900 mln zł

W PIERWSZYM PÓLROCZU KATOWICKA SPECJALNA STREFA EKONOMICZNA POZYSKAŁA 20 NOWYCH PROJEKTÓW INWESTYCYJNYCH O WARTOŚCI BLISKO 900 MILIONÓW ZŁOTYCH

Pozyskane w pierwszym półroczu projekty będą oznaczały utworzenie ok. 780 nowych miejsc pracy. Trzy największe będą zlokalizowane w trzech różnych Regionalnych Parkach KSSE, które zostały włączone do Strefy jeszcze w 2008 r. Chodzi o inwestycję NGK Ceramics w Tucznawie, inwestycję firmy Mubea Automotive Poland w Ujeździe oraz firmy Schoeller Allibert w Zabrze. Dużym zainteresowaniem w ostatnim półroczu cieszyły się też tereny inwestycyjne w Częstochowie, włączone do Strefy w połowie 2014 r. Z dwudziestu

tegorocznych projektów, sześć będzie realizowanych właśnie tam. Zdaniem Piotra Wojaczka, prezesa KSSE, liczba nowych inwestycji do końca roku powinna przekroczyć trzydzieści. Ich łączna wartość powinna wynieść ok. 1,2-1,5 mld zł, a wiążąca się z nimi liczba nowych miejsc pracy sięgnąć ok. 1,2-1,4 tys. – Pierwsza połowa 2015 roku ukazała kilka bardzo pozytywnych trendów. Inwestują firmy nowe, inwestują firmy polskie, inwestują firmy małe i średnie i inwestują w nowych lokalizacjach. Zwykle duża ilość reinwestycji w tym roku ograni-

czyła się jedynie do siedmiu projektów – podkreśla Piotr Wojacek. W ubiegłym roku KSSE pozyskała łącznie 58 nowych projektów inwestycyjnych, wobec 29 w 2013 r. Wszystkie ubiegłoroczne projekty pojawiły się w pierwszym półroczu – przed obniżeniem z początkiem lipca 2014 r. intensywności pomocy publicznej. Wartość nakładów inwestycyjnych przewidzianych w wydanych w 2014 r. zezwoleniach sięgnęła 2,5 mld zł. Przedsiębiorcy zadeklarowali utworzenie 2,6 tys. nowych miejsc pracy i utrzymanie 13 tys. dotychczasowych. ●

Konferencja „Dąbrowa Górnicza – kierunek inwestycje”

DĄBROWA AUTOMOTIVE

„DZISIAJ JAKOŚĆ W MOTORYZACJI TO JUŻ STANDARD. POLSKA, A SZCZEGÓLNIĘ ŚLĄSK TO OBECNIE SERCE EUROPY W PRODUKCJI KOMPONENTÓW DLA FABRYK MOTORYZACYJNYCH – MÓWIŁ PIOTR KUBIAK, WICEPREZES, DYREKTOR ZAKŁADÓW METALOWYCH „POSTĘP” NA KONFERENCJI „DĄBROWA GÓRNICZA- KIERUNEK INWESTYCJE. INWESTYCJE AUTOMOTIVE – KIERUNEK DĄBROWA GÓRNICZA”, KTÓRA ODBYŁA SIĘ 16 WRZEŚNIA W WYŻSZEJ SZKOLE BIZNESU W DĄBROWIE GÓRNICZEJ

Polscy pomysłodawcy i organizatorzy wydarzenia – Miasto Dąbrowa Górnicza oraz Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna i Wyższa Szkoła Biznesu zaprosiły do dyskusji na temat kierunków rozwoju branży automotive wielu znakomitych gości, m.in. Bożenę Oleksy, Wiceprezesa Polskiej Izby Motoryzacyjnej, Rafała Orłowskiego, Partnera AutomotiveSuppliers.pl, Łukasza Tyrpę, Dyrektora Handlowego z Grupy PGD, doktora Antoniego Świątka, Prezesa Instytutu Badań i Rozwoju Motoryzacji BOSMAL, Yasukazu Hijikata, Prezesa NGK Ceramics Polska, przedstawicieli środowiska naukowego – doktora Roberta Karlika, Dyrektora Technicznych Zakładów Naukowych i doktora Marcina Lisa, Prorektora ds. rozwoju i spraw studenckich z Wyższej Szkoły Biznesu.



Paweł Sołtysik
odpowiedzialny za
kontakty między
firmami i jednostkami
naukowymi w ramach
Silesia Automotive

Gość specjalny konferencji Krzysztof Hołowczyc, utytułowany kierowca rajdowy porwał gości rozmową na temat pasji sportowej, sposobów przekuwania porażki w sukces i promocji Polski poprzez sporty motorowe. Konferencję poprzedziło uroczyste otwarcie budowy przez NGK Ceramics Polska, która teren inwestycyjny Tucznawa wybrała na lokalizację nowej fabryki nowoczesnych filtrów cząstek stałych, produkowanych z węgla krzemowego, w eksperymentalnej technologii produkcji. Teren pod nową fabrykę zaprezentowano w unikatowy sposób, bo poprzez rajd poprowadzony przez Krzysztofa Hołowczyca. „Nasi odbiorcy, nasi klienci to przemysł motoryzacyjny zlokalizowany głównie na terenie Europy. Chcąc być bli-



Yasukazu Hijikata, prezes NGK Ceramics wmurowuje kamień węgielny pod pierwszą na terenach Tucznawy inwestycję sektora Automotive

W Niemczech edukacja dualna polega na tym, że uczeń chodzi do szkoły, ale jednocześnie podpisuje umowę o pracę. W Polsce na razie tylko się o tym mówi.

sko europejskiego rynku uznaliśmy, że rozpoczniemy inwestycję na południu Polski. O wyborze Dąbrowy Górniczej zdecydowało między innymi korzystne położenie w pobliżu autostrady A4, infrastruktura czyli możliwość dostępu do energii elektrycznej, gazu, dostępność wykwalifikowanej kadry szczególnie inżynierów, a także czynne wsparcie ze strony samorządu – wymienił Yasukazu Hijikata, Prezes NGK Ceramics Polska, pierwszy inwestor branży automotive na terenie Tucznowa. W trakcie spotkania mówiono o potrzebie wypracowania specjalnych rozwiązań, które służyłyby rozwojowi małych i średnich krajowych firm. Eksperti ośrodków naukowo-rozwojowych i przedsiębiorcy zastanawiali się czy przemysł motoryzacyjny w wystarczający sposób korzysta z potencjału polskich instytutów badawczych. Z kolei przedstawiciele biznesu, nauki i doradztwa zawodowego próbowali odpowiedzieć na pytanie czy Polska ma dobrze wyszkoloną kadrę w porówna-

niu z krajami Europy Zachodniej oraz na kogo powinien spaść ciężar kształcenia dla sektora automotive. – Europa Zachodnia ma rozwiązanie. To tak zwana edukacja dualna, a więc taka, gdzie łączy się naukę w szkole z praktyką w zakładach pracy. Przykładowo w Niemczech edukacja dualna polega na tym, że uczeń chodzi do szkoły, ale podpisuje umowę pracy z pracodawcą. W Polsce na razie tylko się o tym mówi, natomiast nie mamy możliwości prawnych, żeby to zrobić. Symbioza szkolnictwa zawodowego i przemysłu jest niezmiernie ważna. Dobry chęci nie wystarczą, potrzeba praktycznych działań ze strony i szkoły i pracodawców – podkreślał dr Robert Karlik, Dyrektor Technicznych Zakładów Naukowych.

Konferencja w Dąbrowie Górniczej dostarczyła gościom wielu informacji na temat uwarunkowań gospodarczych miasta oraz szans i wyzwań, jakie stoją przed potencjalnymi inwestorami, chcącymi zbudować tutaj nowoczesne zakłady produkcyjne sektora automotive. Duża frekwencja potwierdziła, że wydarzenie już na stałe wpisało się w kalendarz poddostawców i dostawców części samochodowych i kompozytów. Patronat Honorowy nad wydarzeniem objęło Ministerstwo Gospodarki, Marszałek Województwa Śląskiego, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych oraz Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach. ●



Krzysztof Hołowczyc opowiadał uczestnikom nie tylko o pasji sportowej. Wiele czasu poświęcono także promocji Polski na świecie

SMART LAB SILESIA AUTOMOTIVE

PODZAS 8. MIĘDZYNARODOWYCH TARGÓW OBRABIAREK, NARZĘDZI I TECHNOLOGII OBRÓBKI, KTÓRE ODBĘDĄ SIĘ W EXPO SILESIA JUŻ 1 PAŹDZIERNIKA, KLASTER SILESIA AUTOMOTIVE WRAZ Z BANKIEM ŚWIATOWYM ORGANIZUJE SPOTKANIE SMART LAB DLA BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

Silesia Automotive wraz z Bankiem Światowym – w roli eksperta dziedzinowego i metodologicznego – organizuje Smart Lab, który stanowi spotkanie warsztatowe mające na celu wskazanie nowych obszarów rozwojowych, gdzie innowacyjne rozwiązania mogą być rozwijane dzięki współpracy przedsiębiorstw i nauki, i które będą wspierane przez środki publiczne.

BLISKO 10 MLD EURO NA INNOWACJE

W latach 2014-2020, prawie 10 mld euro funduszy unijnych dedykowanych jest na wsparcie innowacji. Co ważne – innowacje mogą przybierać różne formy, mogą to być np. innowacje produktowe, procesowe, marketingowe czy organizacyjne. Słowem – nie muszą mieć charakteru technologicznego. Jednak żeby móc skorzystać z dedykowanych innowacjom środków unijnych, Komisja Europejska wymaga, aby to przedsiębiorcy byli w centrum procesu inwestowania. Zatem to oni będą odgrywać kluczową rolę w kształtowaniu polityki innowacyjnej. Klaster Silesia Automotive od lat – współpracując także z partnerami zewnętrznymi – wspiera firmy, które decydują się rozwijać w kooperacji z regionalnym

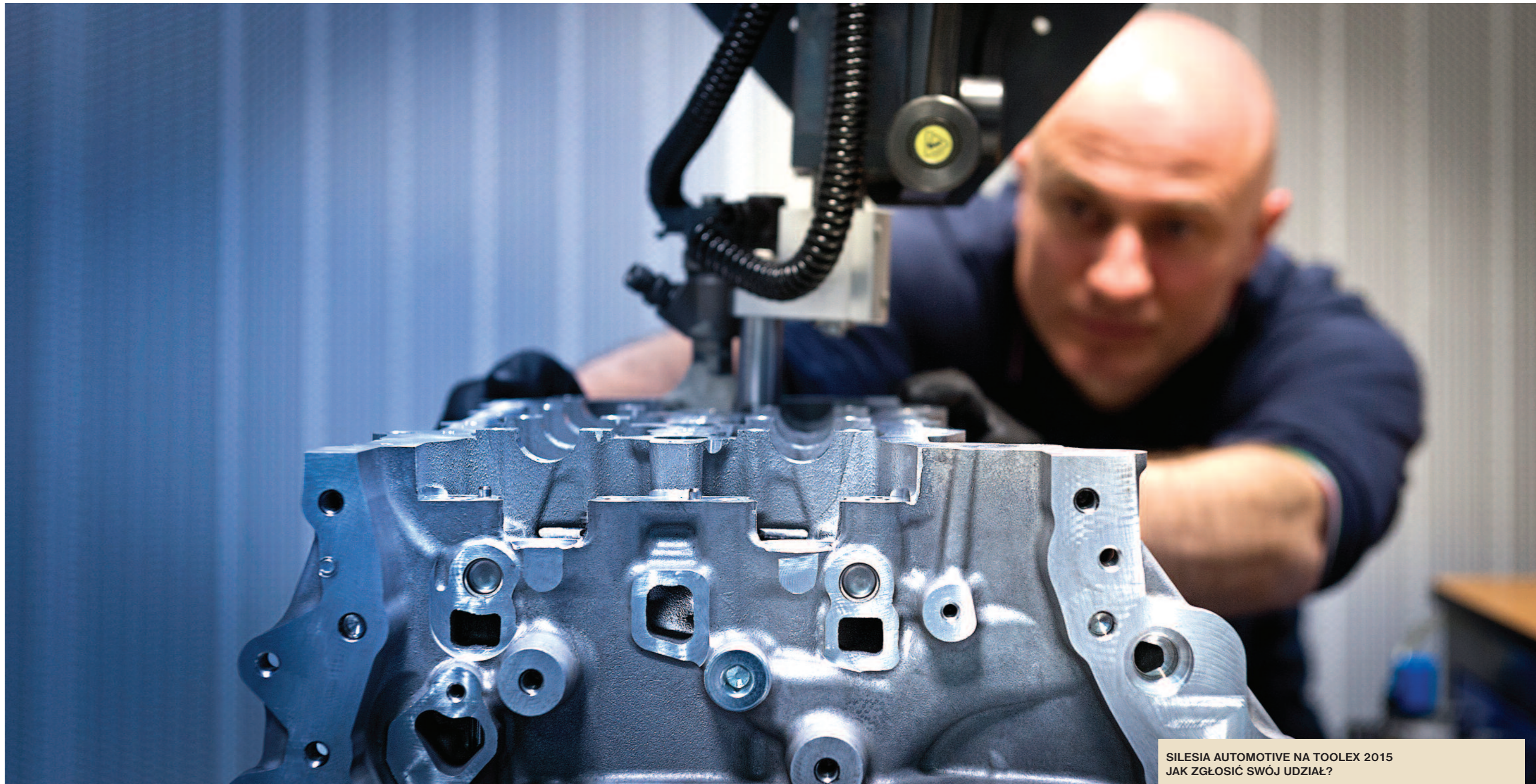


Paweł Sołtyś odpowiedzialny za kontakty między firmami i jednostkami naukowymi w ramach Silesia Automotive

rynkiem i innymi firmami sektora motoryzacji. Jesteśmy pierwszym źródłem zweryfikowanej, rzetelnej informacji biznesowej dla naszych członków i partnerów, a także wraz z nimi pracujemy nad projektami biznesowymi, także tymi dofinansowanymi ze środków zewnętrznych.

FORMUŁA SMART LABU

W Smart Labie weźmie udział co do zasady nie więcej niż 15 osób, w tym dziesięciu przedstawicieli firm, a także naukowcy i przedstawiciele regionalnych instytucji wsparcia biznesu. Bank Światowy będzie moderatorem spotkania. Udział w wydarzeniu pozwoli również na wymianę doświadczeń i nawiązanie kontaktów z potencjalnymi partnerami biznesowymi. Smart Lab oferuje przede wszystkim możliwość oceny potencjału rozwojowego branży automotive i możliwości wsparcia firm przez sektor publiczny, jest okazją do dyskusji na temat branżowych trendów rynkowych i technologicznych, a także wypracowania średniofalowej wizji rozwoju dla omawianego tematu. Formuła Smart Labu idealnie wpisuje się w moment i kondycję grupy „Metale w motoryzacji”, która na krótko po zawiązaniu (działalność grupy została zainicjowana w czerwcu) już generuje szanse



do wyjścia naprzeciw nowym wyzwaniom i konsultacji biznesowych na najwyższym poziomie z udziałem uznanych ekspertów. Dla firm spotkanie pod egidą Silesia Automotive z przedstawicielami Banku Światowego to również okazja do zweryfikowania własnych planów na przyszłość w konfrontacji z wizjami rozwojowymi tak innych uczestników spotkania, jak i analizą trendów branżowych. Często jest tak, że w trybie business as usual trudno jest znaleźć czas na prace koncepcyjne, jeszcze trudniej wygospodarować dodatkowe środki

na usługi eksperckie oraz zebrać grupę podobnych firm, aby móc skonfrontować swoje pomysły. Dlatego też z inicjatywy firm członkowskich, Silesia Automotive stwarza takie warunki i zachęca do współpracy.

SILESIA AUTOMOTIVE JAKO GRUPA REFERENCYJNA

Rezultaty Smart Labu jako stanowisko środowiska przemysłowego będą także wkładem do działań Ministerstwa Gospodarki oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego. Opinie i wnioski, które zostaną przekazane decydom w sferze publicznej będą wykraczać swoim zasięgiem poza grono uczestników Smart Labu i będą dotyczyć szerszej grupy podmiotów gospodarczych, aby zapewnić możliwie największy pozytywny efekt społeczno-gospodarczy.

Tym samym klaster Silesia Automotive staje się nie tylko platformą współpracy, ale i wyrażania interesów środowiskowych firm z sektora motoryzacji na terenie województwa śląskiego. ●

SILESIA AUTOMOTIVE NA TOOLEX 2015 JAK ZGŁOSIĆ SWÓJ UDZIAŁ?

Jeśli Państwa firma jest aktywna w zakresie obróbki metali dla motoryzacji i chce sięgnąć po zewnętrzne kompetencje B+R, bądź też planuje aplikować o środki publiczne, granty rozwojowe, wsparcie unijne, albo też rozważyć uruchomienie nowej inwestycji, czy wdrożenie innowacyjnego rozwiązania, dla którego niezbędna jest konsultacja specjalistyczna, zachęcamy do wzięcia udziału w Smart Labie Silesia Automotive i Banku Światowego. Zachęcamy także do zgłaszania swoich tematów, w ramach których szukacie Państwo partnerów do współpracy oraz obszarów zainteresowania. We wszystkich tych sprawach można kontaktować się z Pawłem Sołtysikiem z Silesia Automotive mailowo: p.soltysik@silesia-automotive.pl lub telefonicznie 508 958 434.

SPECJALISTYCZNE WSPARCIE W HR

DLA NOWYCH INWESTORÓW

FIRMA K&K SELEKT CENTRUM DORADZTWA PERSONALNEGO JEST JEDYNĄ FIRMĄ HR, KTÓRA JEST CZŁONKIEM DOLINY LOTNICZEJ, NAJWIĘKSZEGO W POLSCE KLASTRA PRZEMYSŁOWO-TECHNOLOGICZNEGO. OD 2000 ROKU SPECJALIZUJE SIĘ W REKRUTACJI INŻYNIERÓW I MENEDŻERÓW DLA FIRM PRODUKCYJNYCH I USŁUGOWYCH, GŁÓWNIEM Z BRANŻY MOTORYZACYJNEJ, LOTNICZEJ, METALOWEJ I ELEKTRONICZNEJ. WYSZUKUJE PRZED WSZYSTKIM TRUDNO DOSTĘPNYCH NA RYNKU KANDYDATÓW DLA MIĘDZYNARODOWYCH FIRM Z CAŁEGO ŚWIATA ORAZ NOWYCH INWESTORÓW W POLSCE



Strefa: Co cechuje rekrutację dla przemysłu motoryzacyjnego i lotniczego?

Katarzyna Kordoń: Specyfiką tych rekrutacji jest fakt, że takie osoby, których potrzebują firmy o bardzo zaawansowanej technologii, same nie szukają pracy. Wszystkie nowe wakaty są obsadzane poprzez „direct search” czyli wyszukiwanie „talentów” w określonej przez firmę dziedzinie, na przykład: obróbka skrawaniem/CNC, R&D, konstrukcje, planowanie produkcji, jakość dostawców, logistyka, zarządzanie materiałami itd. Dodatkową trudnością jest wymagana bardzo dobra znajomość języka angielskiego w stopniu pozwalającym

na merytoryczną rozmowę z zagranicznym przełożonym, współpracownikiem czy klientem. Jednak z roku na rok w tej kwestii sytuacja znacznie się poprawia i większość specjalistów i menedżerów posługują się co najmniej jednym obcym językiem w sposób biegły.

W jaki sposób przyczyniacie się do pozyskania nowych inwestorów w Polsce?

Jako Partner PAIiZ i COI opracowujemy na życzenie nowych firm, potencjalnych inwestorów raporty na temat rynku pracy w poszczególnych regionach Polski, a także analizy porównawcze zasobów ludzki pomiędzy Polską,



Paulina Opiela – Project Manager i Mariola Skalska – Development Coordinator K&K Selekt. Air Show – Paris 2015

a innymi krajami Europy. Dokonujemy prezentacji wszystkich istotnych z punktu widzenia inwestora informacji, które zachęcają do zlokalizowania swojego biznesu w Polsce. Dokonujemy analizy SWOT w zakresie HR tak, aby nowe firmy lub te, które planują rozwój w naszym kraju, miały wszystkie informacje w jednym miejscu, podane w sposób spójny, rzetelny. Szczere i jasne podejście do tematu sprawia, że większość decydentów czuje się bezpiecznie, mając tak profesjonalne i szerokie informacje na ten temat.

W oparciu o nie firmy mogą planować budżet, poznać zasady współpracy z polskimi pracownikami i urzędami, a w efekcie podejmować ostateczne decyzje odnośnie wyboru lokalizacji pod nową inwestycję.

W powyższym celu współpracujemy także z urzędami marszałkowskimi, urzędami miast i strefami ekonomicznym. Każdy potencjalny inwestor jest traktowany jak jedyny i najważniejszy, to oznacza, że jest przez nas wspólnie bardzo dobrze „zaopiekowany”. Staramy się zawsze przekonać firmy do wielu plusów inwestowania w naszym kraju przez przyrząd bardzo wysoko wykwalifikowanej kadry inżynierskiej. Pokazujemy przykłady już istniejących i rozwijających swoje biznesy firm zagranicznych, co z pewnością przyczynia się do podejmowania decyzji związanych z planami inwestycyjnymi w Polsce. Za każdym razem, kiedy wybór inwestora pada na Polskę i na konkretny region czujemy, że mamy w tym swój udział, tym bardziej, że w następnej kolejno-



Paulina Opiela – Project Manager K&K Selekt
Uroczyste otwarcie pierwszego inwestora w strefie KSSE – firmy Tru Flex

ści doradzamy i rekrutujemy firmie wysoko wykwalifikowanych pracowników.

Jak pomagacie firmom, które już zdecydowały się na działalność w Polsce?

Wspieramy firmy w działaniach rekrutacyjnych nie tylko na początku inwestycji, ale również w pełnym zakresie potrzeb, jakie pojawiają się podczas rozwoju w dłuższej perspektywie czasowej.

Przejmujemy wówczas całość lub część działań w zakresie rekrutacji oraz pełną odpowiedzialność za wynik, co daje firmie czas i energię, aby skoncentrować się na celach strategicznych.

Recruitment Process Outsourcing (RPO) zapewnia firmom wiele korzyści istotnych dla zarządzania, pozwalających zredukować czas i nakład pracy działu HR poświęcony rekrutacji.

Outsourcing rekrutacji pozwala na pozyskanie najlepszych pracowników w najszybszym możliwym czasie, uzyskanie spójności, kontroli i wglądu w proces rekrutacyjny, wzrost jakości kapitału ludzkiego przy minimalizacji obciążeń administracyjnych.

W jaki sposób łączycie firmy z poszukiwanymi specjalistami i menedżerami?

Nowe inwestycje i rozwój produkcji w Polsce w branży motoryzacyjnej i lotniczej przyczynia się do znacznego



Katarzyna Kordoń General Manager K&K Selekt Centrum Doradztwa Personalnego

zapotrzebowania na inżynierów i menedżerów zarówno na produkcji, ale także w logistyce, R&D, technologii, zapewnieniu jakości, dostawach itd.

Większość doświadczonych specjalistów i menedżerów z dobrym angielskim w wymienionych branżach może przebierać w ofertach, dlatego pracodawcom coraz trudniej o znalezienie odpowiednich kandydatów, ale także o ich zatrzymanie u siebie na dłużej.

Wychodząc naprzeciw potrzebom na rynku pracy, stworzyliśmy pierwszy w Polsce system „automatycznego headhuntingu” dla firm produkcyjnych i usługowych.

Katalog ten tworzony jest przez 15 lat i zawiera CV osób wykwalifikowanych i doświadczonych w danej branży i dziedzinie. Wiele lat współpracy z międzynarodowymi firmami, głównie w sektorze lotniczym, motoryzacyjnym, elektronicznym itp. pozwoliły nam zaproponować doskonałe rozwiązanie dla obu stron na rynku pracy.

Firmy poszukujące wysoko wykwalifikowanych pracowników, na portalu „Tylko Talenty” odnajdą trudno dostępnych specjalistów i menedżerów.

Kandydaci zarejestrowani w tym katalogu mogą liczyć na poznanie swojej wartości na rynku pracy i zwiększenie możliwości rozwoju poprzez zainteresowanie pracodawców ich kompetencjami. ●

Źródło: K&K Selekt Centrum Doradztwa Personalnego.
Wypowiedź Katarzyna Kordoń General Manager

MAŁA FIRMA Z WIELKĄ SIŁĄ

WSZYSTKO ZACZEŁO SIĘ 15 LAT TEMU. WTEDY GRUPA PRZYJACIÓŁ Z GLIWICKIEGO PODWÓRKA POSTANOWIŁA PRODUKOWAĆ ETYKIETY DLA KRAJOWYCH I ZAGRANICZNYCH KLIENTÓW. POSTANOWIŁA RÓWNIEŻ, ŻE CELEM JEJ DZIAŁALNOŚCI BĘDZIE ZMIANA ŚWIATA NA LEPSZE, A NIE ŚLEPE DĄŻENIE DO ZARABIANIA PIENIĘDZY. EFEKT?



W 2014 roku obroty firmy osiągnęły 47 milionów złotych. – Pieniądze, choć bardzo duże, to tylko efekt uboczny udziału w globalnym rozwoju. To bardzo logiczne, ale mało kto rozumie to w praktyce – wyjaśnia Marek Śliboda, prezes firmy Marco, produkującej wysokospecjalistyczne komponenty dla przemysłu m.in. elektronicznego, zbrojeniowego, lotniczego czy tekstylnego. Klientami firmy są takie koncerny jak StanleyBlack&Decker, Sharp, General Motors, Panasonic czy Ikea. Obecnie gliwicki pracodawca zatrudnia 60 osób, ale zespół zaczyna rosnąć w coraz szybszym tempie. Od października ubiegłego roku firma prowadzi działalność na terenie Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Gliwicach. To tu, kosztem około 36 mln zł (część środków udało się pozyskać z UE) wybudowała nowoczesny zakład. – Takie firmy łamią stereotyp, że Strefa jest tylko dla dużych i zagranicznych firm – skomentował przeprowadzkę Marco do KSSE Zygmunt Frankiewicz, prezydent Gliwic. To jednak nie jedyne stereotypy, jakie łamie Marco...

Anna Nowak

SZEF, KTÓRY SŁUŻY LUDZIOM

Deyan był boyem hotelowym w Bułgarii, pani Marylka sprzątała w Gliwickim Teatrze Muzycznym, a Kuba był górnikiem. Wszyscy dziś pracują w Marco. – My nie patrzymy ślepo w CV, ani na to, jakie kto ukończył studia. To charakter człowieka się liczy. Ktoś może do nas pasować albo nie – wyjaśnia Śliboda. Trzeba bowiem wiedzieć, że w Marco panuje unikalna kultura organizacyjna, oparta na wzajemnym szacunku, chęci niesienia pomocy i przeświadczeniu szefa, że rolą menedżera jest służenie pracownikom – nie odwrotnie. Stąd też w firmie regularnie odbywają się Akademe Teoretyczne, prowadzone przez niego samego, na których poruszane są tematy związane z bieżącym funkcjonowaniem i przyszłością firmy. Zresztą, prezes Marco większość swoich decyzji konsultuje z pracownikami. – Każdy ma realny wpływ na decyzje firmy i każdy może zgłosić swoje zastrzeżenia. Działamy razem – biznesowo, społecznie i charytatywnie – podkreśla Marek Śliboda.

Gdybym mógł, dałbym pracownikom wszystko – mówi Marek Śliboda, szef firmy Marco.

PRACA JAK Z BAJKI

Pracując w Marco nie trzeba nosić ze sobą śniadania do pracy. W firmie działa stołówka prowadzona przez Anię i Panią Marylkę, która codziennie serwuje pracownikom trzy zdrowe, pyszne posiłki. W niedługim czasie w skład tygodniowego menu wejdzie sushi. Razem z Anią i Panią Marylką od niedawna na stołówce pracuje Japonka o imieniu Akane. Czym się zajmuje? Na razie wyciskaniem pracownikom soków ze świeżych owoców, ponieważ te – jak i pyszna kawa – każdego dnia dostarczane są załodze Marco bez ograniczeń i bezpłatnie. Firma dba jednak nie tylko o żołądki swoich ludzi, ale i o ich rozwój – przykładowo, 98 procent załogi bierze udział w kursie języka angielskiego, który organizowany jest specjalnie dla nich w godzinach pracy, a także – o ich portfel. – Średnie zarobki są zdecydowanie wyższe niż w podobnych firmach. Pracownicy operacyjni i hali produkcyjnej otrzymują wynagrodzenie między 4,5 a 5 tysięcy złotych netto. Menedżerowie zarabiają natomiast od 7 do nawet 15 tysięcy złotych – mówi Marek Śliboda. – Gdybym mógł, dałbym pracownikom wszystko – dodaje. I nie tylko pracownikom.

DZIAŁALNOŚĆ CSR

– Firmę założyłem w wieku 21 lat. Dochody znacznie odbiegały od tych, jakie generujemy w tej chwili, jednak już wtedy pojawiła się działalność charytatywna, która pozostanie w tej firmie do samego końca – mówi prezes Marco, który wychodzi z założenia, że prowadzenie działalności gospodarczej zobowiązuje do czegoś więcej, niż tylko maksymalizacja zysku. Od początku swojej działalności, do końca tego roku firma przeznaczy na wsparcie potrzebujących w sumie 2,5 mln zł. W pomoc są oczywiście zaangażowani pracownicy firmy, którzy docierają bezpośrednio do pojedynczych osób lub zorganizowanych grup społecznych – domów dziecka, przedszkoli, szkół czy ośrodków pomocy społecznej. Przykładowo, od 2003 r. firma systematycznie pomaga Domowi Dziecka nr 2 w Gliwicach. Ostatnio pracownicy Marco wykonali w wolnym czasie własnoręcznie meble do pokoju socjalnego w gliwickim Hospicjum Miłosierdzia Bożego. Przy okazji świąt przygotowują razem z hospicjum paczki dla osieroconych dzieci, a gdy jest potrzeba – wspomagają finansowo prace remontowe w tym ośrodku. Najbliższe kalendrzowo wyzwanie dla pracowników Marco stanowi bezpośrednia, fizyczna pomoc w pracach rozbiórkowych i porządkowych na terenie Rodzinnego Domu Dziecka w Bojszowie. Natomiast akcją o najdalszym zasięgu terytorialnym jest całkowite sponsorowanie funkcjonowania domu dla dzieci niepełnosprawnych w Debre Zeyit w Etiopii.



2,5 mln zł

Tyle firma przeznaczyła na wsparcie potrzebujących od początku swojej działalności

CO DALEJ?

Plany na przyszłość? Zarazić świat światem Marco. – Zbudowaliśmy firmę w zaledwie 15 lat. Chcemy kontynuować ten dynamiczny rozwój. W pewnym momencie zaczęliśmy też patrzeć na biznes w innej optyce – pomyśleliśmy sobie, że wytwarzanie zwykłych produktów i obsługa klienta są reaktywne, a nam zależy na proaktywności, inicjatywie, zmianie świata – mówi Marek Śliboda. Dlatego też firma ma w planach stworzenie własnego Centrum Badawczo-Rozwojowego. Na razie rośnie laboratorium, które docelowo (i z pomocą środków unijnych) ma zostać wyposażone w sprzęty o wartości około 12 mln zł. – Następnie, w co bardzo wierzymy i już planujemy, chcielibyśmy na działce obok zbudować pewnego rodzaju kampus z centrum projektowym, który będzie przyciągał start-upowców, inżynierów, zapaleńców i naukowców, z podobnym DNA do naszego. W całości będzie to inwestycja na poziomie 45-50 milionów złotych – mówi Marek Śliboda. Szefowi firmy marzy się również stworzenie własnej akademii przedsiębiorczości, w której przyszli menedżerowie mogliby zarazić się Marcową kulturą zarządzania oraz podejścia do biznesu, i nieść ją dalej w świat. ●



50 mln zł

Tyle może pochłonąć kolejna inwestycja planowana przez Marco



Włoskie pożegnanie wakacji

OSTATNIE DNI SIERPNI
UPŁYŃY W TYCHACH
POD ZNAKIEM KULTURY
WŁOSKIEJ. W RAMACH TYGODNIA
KULTURY WŁOSKIEJ
28 SIERPNI GALERIA STREFART
WRAZ Z CENTRUM INTEGRACJI
MIĘDZYNARODOWEJ
ZORGANIZOWAŁA WYSTAWĘ
SZTUKI ŚRÓDZIEMNOMORSKIEJ



Podczas wydarzenia swoje prace – inspirowane sztuką śródziemnomorską – zaprezentowali artyści z Krakowa, Częstochowy i Tychów. Goście, którzy licznie przybyli na wernisaż do hotelu Tychy Prime, oprócz podziwiania obrazów kilkunastu artystów, mogli również zakosztować włoskich smaków. Obok specjałów kuchni włoskiej, pojawiło się również wino – jak odkrywać jego tajemnice wyjaśniała Anne-Sophie Basta-Szczygieł, 25-letnia sommelierka urodzona w światowej stolicy wina – we Francji. Natomiast o muzyczną ucztę podczas wydarzenia zadbał kwartet Basra, który zaserwował uczestnikom wydarzenia koncert ethno jazzu śródziemnomorskiego. ●





**PODCZAS WYSTAWY SZTUKI ŚRÓDZIEMNOMORSKIEJ SWOJE PRACE
ZAPREZENTOWALI:**

Barbara Czapięga-Drohomirecka, Joanna Galecka, Elżbieta Kamińska, Gabriela Kielczewska-Słowikowska, Regina Lipecka, Anastazja Markowicz, Ewa Matras, Renata Szpunar-Kubczyk, Halina Wojtowicz, Mariusz Drohomirecki, Piotr Kołodziejczyk, Włodzimierz Kulej, Michał Łach, Adam Maruszczyk, Rafał Mruszcak, Mikołaj Sętkowski, Tomasz Sętkowski, Dariusz Słota, Lech Wolski.



Coneser Club Katowice

PRZY KATOWICKIEJ SPECJALNEJ STREFIE EKONOMICZNEJ



Szef Kuchni poleca



Coneser Club Katowice to wyjątkowe miejsce, w którym historia, sztuka oraz niespotykany smak łączą się w nadzwyczajną i wielowymiarową kuchnię. Za to wyjątkowe zestawienie odpowiada Piotr Krawczyk, doświadczony szef kuchni, który codziennie przynosi naszym gościom w ekлекtyczny świat swojego kulinarnego talentu, a aromat jego potraw na zawsze zmienia sposób doświadczania smaku. Jesteście gotowi wyruszyć z nami w podróż w nieznane? Pierwszy przystanek to wyśmienite mule gotowane na białym winie z chilli oraz trawą cytrynową. Zapraszamy, bo to początek naszej wspólnej wyprawy.

Katarzyna Stachowska