

AutomotiveSuppliers.pl

review



ISSN 1899-4369

PAŹDZIERNIK-GRUDZIEŃ 2018

NR 4 (43)

TEMAT
WYDANIA

Motoryzacja - numer 1 polskiego przemysłu?

10

W NUMERZE

INDIAN będzie
produkowany
w Opolu

18

Neapco Europe -
full service
supplier

22

Nagrody Polskiego
Przemysłu
Motoryzacyjnego 2018

54



www.automotivesuppliers.pl

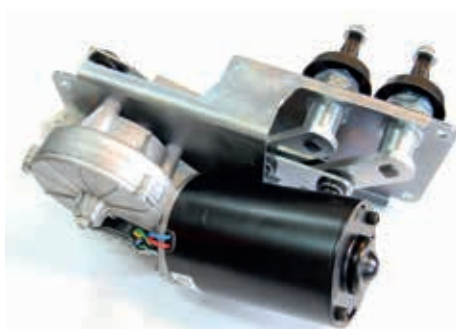
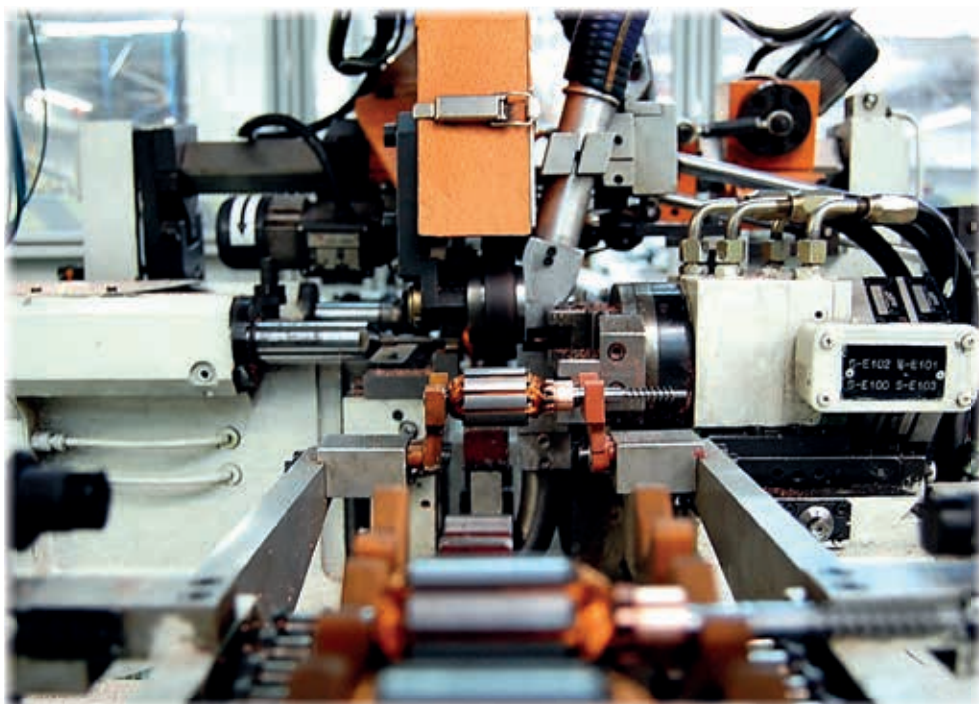


Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej Sp. z o.o.

ul. Sudecka 14, 57-340 Duszniki-Zdrój, tel. +48 (74) 8697 501, faks +48 (74) 8697 533
e-mail: zem@zem.com.pl, www.zem.com.pl



Jesteśmy producentem silników elektrycznych prądu stałego 12/24V. W gamie naszych produktów znajdują się silniki elektryczne do różnorodnych zastosowań, mechanizmy napędowe oraz kompletne zespoły napędowe. Firma świadczy również wyspecjalizowane usługi galwaniczne. Pokrywanie elementów metalowych powłoką Zn, bardzo odporną Zn/Ni, a także metalizowanie tworzyw sztucznych z ABS/PC.



raZEM napędzamy przyszłość

PRODUCENCI POJAZDÓW

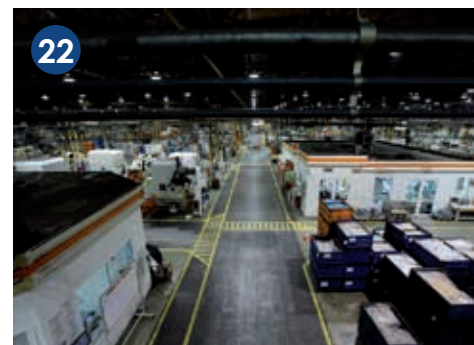
- 6 A. Korpak: Zatrudnienie „charakterów” przyniosło jakość
- 10 Motoryzacja – Numer 1 polskiego przemysłu?
- 14 Polscy producenci potentatami w produkcji autobusów elektrycznych
- 18 Motocykle INDIAN będą produkowane w Opolu
- 20 KSSE: Jak magnes przyciągamy firmy motoryzacyjne

SEKTOR DOSTAWCZY

- 22 Neapco Europe – full service supplier
- 28 Usługi niematerialne – restrykcje „CIT 2018” to nie koniec
- 32 Krótka historia o potrzebie redukcji poziomu złomu
- 34 Monolityczna końcówka z węgla
- 36 Bezstykowa wymiana narzędzi i interfejs IO-Link, czyli sprzęgła indukcyjne w fabryce Forda
- 37 Dell EMC – czyli kompleksowe podejście do IT dla branży motoryzacyjnej
- 38 Filtracja powietrza: korzyść, nie koszt
- 39 MTM CEE – lider czystości technicznej
- 40 Rozszerzona rzeczywistość w projektowaniu i produkcji specjalistycznych opakowań dla branży motoryzacyjnej
- 41 Co nowego u dostawców?
- 46 Skuteczne wdrożenie na stanowisko pracy
- 50 Sukces tkwi w szczegółach
- 51 Bez pracowników z zagranicy motoryzacja daleko nie zajdzie

RELACJE

- 52 9. Forum MotoSolutions
- 54 Nagrody Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego już po raz piąty
- 55 Konferencja Tool-shop 2018 – wydarzenie branży motoryzacyjnej
- 56 Nadchodzące targi i konferencje





2018 - czy to był dobry rok dla branży?

Dobiegający końca 2018 rok trudno uznać za spokojny dla sektora motoryzacyjnego. Coraz bliższy Brexit i brak określonych zasad wymiany handlowej rodzą nadal więcej pytań niż odpowiedzi. Dla nas to o tyle istotne, że Wyspy Brytyjskie to jeden z głównych rynków zbytu wytwarzanych w Polsce komponentów motoryzacyjnych.

Wprowadzenie nowej procedury pomiarowej WLTP spowodowało, że część dotychczasowych wersji aut przeszła do historii. Odbija się to na wielkości produkcji. Niemcy, nasz najważniejszy partner a jednocześnie największy producent pojazdów w Europie, przewidują dla całego 2018 r. znacząco niższą wielkość montażu aut niż przed rokiem.

Także nasz polski rynek podlega zmianom. Produkcja samochodów maleje a rośnie części i komponentów. Coraz dotkliwiej odczuwamy problem niskiego poziomu bezrobocia. Jeśli dodać znaczący wzrost kosztów energii to firmy produkcyjne stają przed coraz większymi wyzwaniami.

Ten rok to czas dużych zmian także u nas. Oddajemy w Państwa ręce kolejne wydanie kwartalnika - pierwsze w nowej szacie graficznej. Wkrótce dostępna będzie również nowa odsłona portalu www.AutomotiveSuppliers.pl. Mamy nadzieję, że będzie jeszcze lepiej odpowiadał Państwa potrzebom.

Rafał Orłowski

Partner

AutomotiveSuppliers.pl
review

REDAKCJA:

Rafał Orłowski,
tel: 666 863 863,

e-mail: orlowski@automotivesuppliers.pl

MARKETING, SZKOLENIA, KONFERENCJE:

Małgorzata Zborowska-Szęplewska,
tel: 600 003 239,

e-mail: zborowska@automotivesuppliers.pl

NR 4 (43)/2018

PAŹDZIERNIK-GRUDZIĘŃ

WYDAWCA:

AutomotiveSuppliers.pl s.c.,
ul. Staniewicka 14, 03-310 Warszawa,
tel. 22 215-05-05

e-mail: review@automotivesuppliers.pl,

www.automotivesuppliers.pl

WSPÓŁPRACA:

Grzegorz Banakiewicz, Anna Fydrych,
Andrzej Korkus, Michał Lesiuk,
Tomasz Łukaszewski, Piotr Petryka,
Saverio Romeo, Radosław Piedziuk,
Maciej Płonka, Magdalena Wierzbicka

OPRACOWANIE GRAFICZNE:

Dorota Mirowska, Dominika Kostka

MEDIA DORA



VIA Technika Obróbki
Powierzchniowej

VIA Technika Obróbki Powierzchniowej Sp. z o.o.
ul. Polna 17D, Komorniki 55-300 Środa Śląska
Tel.: +48 71 3173178
www.v-i-a.pl

Trowalizacja & Odtłuszczenie

części to dopiero początek

Odtłuszczenie przemysłowe. Jedyni w Polsce. Nowa inwestycja.

Branża motoryzacyjna i lotnicza.



- 6 ton /godz.
- 1200kg wsad
- powyżej 44mN/m

Zatrudnianie „charakterów” przyniosło jakość

Od ośmiu lat kieruje gliwicką fabryką Opla. Ale jest w niej znacznie dłużej i dobrze pamięta jej początki. O zmianach, jakie zaszły przez ostatnie 20 lat, a także o „gliwickiej jakości” opowiada w specjalnym, jubileuszowym wywiadzie, Andrzej Korpak, dyrektor Opel Manufacturing Poland.

Gdyby miał Pan z tych ostatnich dwudziestu lat przywołać jedno wydarzenie, to które najbardziej utkwiło w pamięci?

Trudne pytanie na początek. Myślę, że punkt zwrotny nastąpił w 2005 roku, kiedy trafiła do nas Zafira. Wszyscy pracownicy byli skoncentrowani, by nam się udało. Chcieliśmy pokazać, że potrafimy robić poważne, solidne, skomplikowane auta. Ten model udał nam się wyjątkowo. To dawało gwarancję, że i inne modele mogą być tutaj produkowane. Siła tej fabryki tkwi w pracownikach, którzy są jedną, zgraną ekipą, dążącą do wspólnego celu. Nikt nie odstaje. Nikt się nie cofa. Nikt nie obciąża zespołu. Dzięki temu fabryka wypłynęła na szerokie wody. Dlatego dostawaliśmy kolejne modele.

I pojawiło się określenie „gliwickiej jakości”. Jak się to osiąga?

Zrobiliśmy eksperyment, który się doskonale sprawdził. Nie zatrudnialiśmy fachowców, np. spawaczy albo operatorów z linii montażowej. Wszyscy się temu dziwili. My rekrutowaliśmy „charaktery ludzkie”. Szukaliśmy ludzi, którzy się sprawdzą w pracy w zespole, którzy chcą się uczyć, którzy są kreatywni. Było to obciążone dodatkowymi kosztami, ponieważ te osoby trzeba było jeszcze nauczyć, jak się buduje samochody. Pracownicy jeździli do Eisenach. Na miejscu mieliśmy menadżerów z zagranicy, którzy nas uczyli od podstaw. Od samego początku budowaliśmy nasz zespół z ogromną dbałością o jakość i kreatywność. I to nam wciąż bardzo pięknie procentuje.

A jak rozpoczęła się Pana kariera w Gliwicach?

Było to dokładnie 30 sierpnia 1997 roku. Studiowałem na Politechnice Śląskiej na Wydziale Mechaniczno-Energetycznym, więc zawsze w głowie miałem motoryzację. Ale nie pracowałem wcześniej w branży. Pomyślałem, że skoro Opel buduje się w moim mieście, to warto wrócić do wyuczonego zawodu. Przeszedłem przez wszystkie testy psychologiczne i sprawnościowe. Udało mi się dotrzeć do ostatniej fazy, czyli rozmowy kwalifikacyjnej. Byłem przekonany, że zostanę zatrudniony na stanowisku inżyniera. Jednak zaproponowano mi pracę w dziale BHP. Miałem bardzo dużo pracy. Wspominam te czasy rewelacyjnie.

Bo wszystko zaczynało działać prawidłowo?

Pamiętam jeden ważny moment dla nas Polaków, którzy tutaj byli dowodzeni przez 25. zagranicznych menadżerów z różnych fabryk świata. Kiedy uruchomiliśmy trzecią zmianę, postanowili zostawić ją całkowicie pod naszą kontrolą. Chcieli sprawdzić, czy damy sobie radę sami. I to była, jak do tej pory, najlepsza w historii zmiana nocna. Wtedy przekonano się, że menadżerowie z zagranicy nie są tu potrzebni. Teraz raczej przyjeżdżają się tu uczyć, niż nas szkolić.

Praca w Gliwicach jest przepustką do awansu dla pracowników. Bardzo wiele osób mogło rozpocząć karierę międzynarodową.

O tym się dosyć mało mówi, ale przez te 20 lat bardzo wielu naszych pracowników zajmowało czołowe stanowiska. Nawet teraz. Dyrektor zakładów produkujących silniki i przekładnie w Aspren to Polak. Dyrektor zakładu na Węgrzech - Polak. Szef projektu na silniki - Polak. Szefowa produkcji w fabryce w Eisenach - Polka. I oczywiście na innych stanowiskach w centralach, w inżynierii jest bardzo wielu Polaków. Daliśmy się poznać jako osoby, które bardzo solidnie wykonują swoje zadania. W zakładach francuskich mamy naszych pracowników, którzy wspomagają te zakłady na przykład w momencie wdrażania nowego modelu, czy jakichś problemów z instalacjami. Wychowaliśmy dużą grupę utalentowanych ludzi, którzy są fantastycznymi specjalistami.

Miał Pan pewnie na to wpływ. Był Pan przez 3 lata szefem działu personalnego.

Moja ścieżka kariery była ciekawa. Po dwóch latach pracy jako behapowiec, przeszedłem na stanowisko specjalisty ds. relacji z pracownikami. Potem zostałem szefem całego działu HR. Wtedy szukaliśmy pracowników na kolejną zmianę. Osoby, które stanowiły trzon tej firmy, szukały podobnych do siebie i pasujących do nas. Nabór prowadzili nasi brygadziści, którzy mieli radosne, optymistyczne podejście do świata. Szukali pracowników kreatywnych, chętnych do pracy. I takich właśnie wyselekcjonowali. A potem ich nauczyli tego, co trzeba.

Od ośmiu lat kieruje Pan gliwicką fabryką. To duże wyzwanie?

Takim zakładem akurat nie jest trudno kierować. Dużą przyjemnością jest pracować tu z tymi ludźmi. Wytworzyliśmy sobie specyficzną kulturę wewnętrzną. Kiedy przychodzili nowi szefowie produkcji na całą Europę, to chwalili nas za świetne wyniki. Jak odchodził taki jeden szef i przychodził kolejny, to mówił do swojego następcy: Słuchaj, Gliwice są twoim najlepszym zakładem. Jak to u nich działa, tego nikt nie wie, więc się nie wtrącaj. Zostaw w spokoju. Oni robią swoje. Dostawaliśmy dużą swobodę działania przez te wszystkie lata i odwdzięczaliśmy się za nią znakomitymi wynikami. Dlatego tym zakładem nie kieruje się bardzo trudno. Oczywiście były też bardzo ciężkie chwile. I są, co pewien czas, spadki produkcji.

Tak, jak obecnie?

Trafił nas pech. Jesteśmy przyzwyczajeni, że pracujemy w pięcioletnim cyklu. Mamy trzy zmiany, potem schodzimy do dwóch. Czekamy na nowy model. Model się pokazuje. Wchodzimy znowu na trzy zmiany. Opracowaliśmy system, co robić, żeby nie pozbywać się pracowników, żeby ekipa była stała. Wysyłamy wtedy ludzi do Niemiec. Pracują w innych zakładach. Uczą się. Uczą innych. Jest to również dla nich korzystne finansowo. Tylko że w tym roku, oprócz standardowej zmiany modelu, która powinna nastąpić za 2-3 lata, trafia nas trudna sytuacja związana z tym, że auta kompaktowe tracą na popularności. Dlatego wdrożyliśmy

rozwiązania, o których mówię. Wysyłamy pracowników za granicę, oferujemy pracę w naszym zakładzie w Tychach, gdzie ruszy trzecia zmiana produkująca nowy silnik.

Jesteśmy przyzwyczajeni, że pracujemy w pięcioletnim cyklu. Mamy trzy zmiany, potem schodzimy do dwóch. Czekamy na nowy model. Model się pokazuje. Wchodzimy znowu na trzy zmiany.

Zakład stanowią trzy oddziały - Gliwice, Tychy i Centrum Usług Wspólnych. Dlaczego to jest tak zorganizowane?

Zanim zacząłem kierować zakładem w Gliwicach, byłem przez trzy lata dyrektorem w Tychach. Produkowaliśmy tam, na początku wspólnie z Japończykami, silnik diesel 1,7. Tychy okazały się być również świetną fabryką. Kiedy udało się przekonać GM, żeby ją całkowicie wykupili, to postanowiliśmy sobie, że zrobimy to pod jednym parasolem. Utworzyliśmy jednostkę, która nazywa się Opel Manufacturing Poland. I w Tychach produkujemy silniki. Kolejną część to Centrum Usług Wspólnych. Udowodniliśmy, że pracownicy tutaj w Polsce, na Śląsku, w Gliwicach i w Tychach są bardzo wartościowi. Mamy dobrze wykształconych ludzi, którzy znają wiele języków. Dlatego zaproponowano nam, abyśmy rozszerzyli działalność na całą Europę. I tak powstało Centrum. Zorganizowaliśmy je z sukcesem. Mamy też grupę 70. inżynierów, którzy wymyślają i kreują linie technologiczne dla całej Europy. Denerwują mnie ci, którzy mówią, że tu jest tania siła robocza. Zatrudniamy blisko 600 osób, które pracują na potrzeby całego Opla w Europie. To są zakupowcy, inżynierowie produkcji, inżynierowie jakości, finansiści, HR-owcy. Stanowimy bardzo mocną część zespołu europejskiego.

Jak przeobrażała się firma na przestrzeni tych lat na tle zmian, jakie zachodziły na rynku motoryzacyjnym? Do czego trzeba było się dopasowywać?

Największe zmiany dotyczą automatyzacji firmy. Na początku spawalnia była zautomatyzowana w 20 proc. Teraz to już 70 proc. To jest duża i pozytywna zmiana. Ktoś może powiedzieć, że przez to tracimy miejsca pracy. Tak, ale zautomatyzowane zostają fragmenty, które są najbardziej uciążliwe dla ludzi. W krajach europejskich automatyzacja jest na poziomie 95 proc. Ponadto, z każdym nowym modelem, który trafia do produkcji, przychodzą nowe technologie. Skokiem technologicznym była Zafira. Teraz, wraz z nową Astrą, dostaliśmy spawalnię laserowe dachu i drzwi. W międzyczasie otrzymaliśmy nowoczesną linię pras. Mamy też roboty, które są coraz nowszej generacji. Ale ludzie pozostali ludźmi. Nie wszystko tam da się zautomatyzować. Ponieważ ludzie są ciągle niezbędni, to nasza pozycja będzie nadal silna, nawet.

Warto przypomnieć, że pierwotnie gliwicka fabryka miała działać tylko 15 lat.

Takie było założenie. Nawet się mówiło, że będzie funkcjonować tylko przez cykl produkcji Agili. Ale pokazaliśmy, że możemy tu budować znacznie taniej, znacznie efektywniej, lepiej jakościowo i zawsze na czas także inne modele. Wtedy zapadła decyzja w General Motors, żeby dać nam nowy model.

Fabryka zmieniła wszystko wokół. Zmieniła Gliwice...

Jestem gliwiczanie. Dlatego byłem wzruszony, gdy odbierałem z rąk prezydenta miasta nagrodę „Laureat Złotego Lwa”. Gliwice rosną. Pamiętam, jak w 2000 roku jeden z pracujących u nas zagranicznych menadżerów powiedział: Wiesz, między Gliwicami a Toronto za wielkiej różnicy nie ma. Jedynie taka, że tutaj byłem już w każdej z czterdziestu restauracji, a w Toronto mam ich 40 tys., więc chyba nie dam rady. Ale teraz, gdyby przyjechał, też by już nie dał rady, gdyż jest ich obecnie dużo więcej. To też pokazuje, że ludziom żyje się lepiej niż kiedyś. Nasz rynek miejski uznawany jest za jeden z najpiękniejszych. Ale najważniejsza jest strefa ekonomiczna, która się rozrosła. Tu znalazło zatrudnienie kilkadziesiąt tysięcy osób. Mądre zarządzanie przez miasto daje takie efekty, jakie tu mamy - nowy stadion, nowa hala sportowa, nowy dworzec, odrestaurowana radiostacja, która kiedyś straszyla, a teraz jest turystyczną atrakcją. Jestem z tego dumny. Już wtedy, kiedy zaczęliśmy budować fabrykę, to się mówiło, że jednym z powodów, dla których to się dzieje tutaj, są powstające autostrady. Wtedy były w załączku. Jednak było ich na tyle dużo, że menadżerowie z GM zainteresowali się tym miejscem.

Zakład to nie tylko produkcja, ale i szukanie nowych rozwiązań ulepszających pracę, program doktorancki...

Mamy sentyment do Politechniki Śląskiej, gdyż nasi menadżerowie w 90 proc. to absolwenci tej uczelni. Współpraca z nią jest więc oczywista. Odbывała się od dawna na różnych poziomach. Jak czegoś potrzebowaliśmy, zawsze nam chętnie pomagano. Oni z kolei byli ciekawi, jak wygląda taki nowoczesny zakład. Do tego przyszło wsparcie ze strony rządu, ponieważ okazało się, że placówki naukowe mogą dostać granty, jeżeli współpracują z zakładami produkcyjnymi. To zaowocowało tym, że robimy wspólnie doktoraty. Mamy taki fantastyczny program „Inżynier XXI wieku – Junior Engineer Project”, skierowany do młodych inżynierów. Bierzymy ich do nas na pół roku. Kiedy przychodzą tutaj są dosyć „surowi”. U nas uczą się współpracy z ludźmi, radzenia sobie z przeróżnymi problemami, robią projekty. Jak wychodzą, to żal się z nimi rozstawać. Wypuszczamy rynek pracy naprawdę pełnowartościowych pracowników. Współpracujemy też z zasadniczą szkołą zawodową. Szkolimy sobie na przyszłość mechatroników, bo w tym zawodzie już jest deficyt. Wszystkie te działania pozwalają nam cały czas podnosić naszą jakość.

Metroplan to jedna z wiodących firm doradztwa technicznego i planowania kompleksowych rozwiązań dla przemysłu. Działamy w Polsce od dwudziestu lat; od czterdziestu na całym świecie.



Wdrażamy skuteczne rozwiązania dla produkcji i logistyki.

Optymalizujemy, planujemy, projektujemy fabryki i magazyny.

Projektujemy całościowo funkcjonalne łańcuchy logistyczne.

Modernizujemy istniejące procesy produkcyjne i systemy przepływu materiałów.

Doradzamy jak poprawić wydajność funkcjonowania zakładów produkcyjnych i centrów logistycznych.

Podnosimy efektywność finansową przedsiębiorstw.

Łączymy pod jednym dachem kompetencje:

**Consulting
Produkcja
Architektura
Logistyka**

Metroplan

Engineering
Customer
Success

Metroplan Polska Sp. z o.o.
Ul. Skarbowców 23a, Bud. A1
53-025 Wrocław
+48 71 786 41 12
+48 602 133 818
metroplan@metroplan.com.pl
www.metroplan.pl



FOT. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING POLAND



Rafał Orłowski

Partner
AutomotiveSuppliers.pl

Motoryzacja - Numer 1 polskiego przemysłu?

Często słyszymy, że Polska jest zagłębiem komponentów motoryzacyjnych Europy. Twierdzenia te często nie poparte są danymi. Czy rzeczywiście mamy tak silną pozycję nie tylko w tej części kontynentu ale i w całej Unii Europejskiej?

NAJWAŻNIEJSI W REGIONIE?

Wartość sprzedaży sektora przemysłowego, który obejmuje także branżę motoryzacyjną, w Polsce jest najwyższą spośród czterech krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Choć przewyższamy pod względem sprzedaży Czechy o 70 proc., Węgry trzykrotnie a Słowację niemal czterokrotnie, to tylko u nas produkcja motoryzacyjna nie jest sektorem wiodącym. Różnice w znaczeniu tej branży w poszczególnych krajach jest znacząca. Udział motoryzacji w produkcji sprzedanej przetwórstwa przemysłowego na Słowacji w 2017 roku wyniósł aż 36 proc. W przypadku Czech i Węgier przekracza ponad 1/4 całości i wynosił w zeszłym roku odpowiednio: 28,5 proc. i 26 proc.

Według Eurostat najwyższą sprzedaż przemysł motoryzacyjny osiągnął w minionym roku w Czechach (48,2 mld euro). Na drugim miejscu znalazła się Polska (35,4 mln euro) wyprzedzając Słowację (26,3 mld euro) i Węgry (25,8 mld euro). Jeśli porównać przychody z Niemcami, to kraje naszego regionu dzieli od największego europejskiego producenta prawdziwa przepaść (350,5 mln euro).

NAJWIĘKSI W POLSCE?

Jak już wcześniej wspomniano, sektor motoryzacyjny, czyli grupa PKD 29 (produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep) nie jest największą branżą w naszym kraju. Wyprzedza go produkcja artykułów spożywczych (PKD 10). Po I półroczu 2018 r. produkcja sprzedana tego sektora wzrosła w stosunku do analogicznego okresu zeszłego roku o 5,3 proc. i wyniosła ponad 113,7 mld złotych. W tym samym okresie produkcja sprzedana w grupie PKD 29 wyniosła wartość 79,5 mld złotych. W porównaniu do analogicznego okresu 2017 r. nastąpił wzrost o 2,9 proc.

Zmiany jakie następują w tej branży można prześledzić na wynikach firm średnich i dużych (powyżej 49 osób).

Większość przychodów generują producenci części i akcesoriów (PKD 29.3), którzy zanotowali wzrost w analizowanym okresie o 2,4 proc. (77,4 mld złotych). **To nowy rekord dla tej grupy motoryzacyjnej w I półroczu roku.** Wyższą sprzedażą mogą pochwalić się także producenci przyczep i naczep (PKD 29.2), która wzrosła o 12, proc. (1,25 mld zł). Niestety spadek całego sektora związany jest z gorszą o 4,6 proc. produkcją sprzedaną producentów pojazdów samochodowych (28,5 mld zł).

Po I półroczu tego roku udział producentów części i akcesoriów wyniósł niemal 60 proc. w całości przychodów branży (58,8 proc.), producentów pojazdów spadł do 36,6 proc. a producentów przyczep i naczep wzrósł do 3,4 proc.

ZATRUDNIENIE

W segmencie przetwórstwa przemysłowego największym pracodawcą są firmy związane z wymianianą wcześniej produkcją artykułów spożywczych (PKD 10). Po I półroczu 2018 r. w tej branży przeciętne zatrudnienie wyniosło aż 381 tys. (zakłady pow. 9 osób. To o 0,1 proc. więcej niż w analogicznym okresie zeszłego roku. Zakłady produkcyjne pojazdów,

przyczep i naczep oraz części i akcesoriów wyprzedziła jeszcze „Produkcja wyrobów z metali” z wynikiem 278,9 tys. (+4,1 proc.). Motoryzacyjne PKD 29 uplasowało się na trzecim miejscu. Przeciętne zatrudnienie przy produkcji motoryzacyjnej wzrosło do 201,7 tys., o 4,7 proc. więcej (+9,1 tys. miejsc pracy) niż po I półroczu 2017 roku. **Po raz pierwszy w historii tej branży w Polsce przekroczone barierę 200 tys.**

Zmiany w zatrudnieniu w poszczególnych grupach PKD 29 prześledzmy, w przedsiębiorstwach zatrudniających więcej niż 49 osób. Na koniec I półrocza 2018 r. przeciętne zatrudnienie w zakładach średnich i dużych (powyżej 49 osób) wynosiło 194,2 tys. zatrudnionych, o 8,0 tys. więcej (+4,3 proc.), niż w analogicznym okresie zeszłego roku. Trend wzrostowy dotyczył dwóch z trzech grup. Nowych pracowników przyjmują producenci przyczep i naczep. W okresie I półrocza 2017 - I półrocza 2018 r. przeciętne zatrudnienie w tym segmencie wzrosło o 0,7 tys. osób do 10,7 tys. (+7,9 proc.). Nadal jednak najwięcej nowych miejsc pracy tworzą producenci części i komponenty. W ciągu 12 miesięcy przecięt-

PROJEKTY INWESTYCYJNE REALIZOWANE 2017-2018 (WYBÓR)

FIRMA	LOKALIZACJA	KAPITAŁ	DOCELOWE ZATRUDNIENIE
DAIMLER	Jawor	niemiecki	ok. 1 000 osób
HENGST	Gogolin	niemiecki	co najmniej 200 osób
KONGSBERG	Brześć Kujawski	norweski	pow. 1 000 osób
OETIKER	Legnickie Pole	szwajcarski	100 osób
MABUCHI	Bochnia	japoński	250 osób
JAC PRODUCTS	Gliwice	amerykański	200 osób
BEAULIEU INT.	Kietrz	belgijski	do 300 osób
SPINKO MOTO	Zielona Góra	polski	ok. 300 osób
IDEAL	Świdnica	austriacki	do 500 osób
ZF/TRW	Częstochowa	niemiecki	pow. 300 osób
TENNECO	Gliwice	amerykański	co najmniej 60 osób
AUTOLIV	Jelcz-Laskowice	szwedzki	co najmniej 300 osób
VARROC LIGHTING SYSTEMS	Lublin	indyjski	350 osób

ne zatrudnienie w tej grupie wzrosło o 8,0 tys. osób do poziomu 194,2 tys. **To nowy rekord dla tej grupy pracodawców.** Na tak dynamiczny wzrost mają z jednej strony wpływ reinwestycje przedsiębiorstw, które obecne są w Polsce od kilku lub kilkunastu lat a z drugiej projekty firm, całkowicie nowych w naszym kraju.

Niestety, malejąca produkcja samochodów osobowych przekłada się na redukcję zatrudnienia w tym segmencie. Na koniec I półrocza br. przeciętne zatrudnienie wyniosło 30,5 tys., o 0,5 tys. mniej (-1,7 proc.) niż 12 miesięcy wcześniej.

Stale przypominamy, że dane publikowane przez Główny Urząd Statystyczny nie odzwierciedlają w pełni realnego poziomu zatrudnienia w przemyśle motoryzacyjnym w Polsce, ponieważ wiele firm, znaczących dostawców przypisana jest do innych grup niż PKD 29, np. 22.11.Z (produkcja opon i dętek z gumy; bieżnikowanie i regenerowanie opon z gumy), 22.19.Z (produkcja pozostałych wyrobów z gumy), 22.29.Z (produkcja

W połowie 2018 roku na rzecz przemysłu motoryzacyjnego w Polsce mogło pracować nie mniej niż 300 tys. osób.

pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych), 23.12.Z (Kształtowanie i obróbka szkła płaskiego) czy 27.32.Z (Produkcja pozostałych elektronicznych i elektrycznych przewodów i kabli). Tylko w firmach wymienionych w poniższej tabeli na ponad 27 tys. osób. - *W przeanalizowanej grupie ponad 70 podmiotów, których przychody pochodzą w całości lub w większości z produkcji dla sektora motoryzacyjnego, zatrudnionych jest co najmniej 48 tys. osób - mówi Małgorzata Zborowska-Stęplewska, Partner w AutomotiveSuppliers.pl. - Łączne zatrudnienie w firmach sklasyfikowanych poza PKD 29 jest jeszcze wyższe. Szacujemy, że jest to obecnie około 55-60 tys. osób.*

Ponadto należy dodać kilka tysięcy (8-10 tys.) osób z firm, świadczących usługi selekcji oraz kontroli części i komponentów.

Oddzielnym aspektem są pracownicy tymczasowi. Jak informuje Polskie Forum HR niskie bezrobocie, nieustający brak pracowników do pracy i co za tym idzie rosnąca motywacja pracodawców do zatrudniania pracowników w sposób bezpośredni, wpływają na spadającą popularność pracy tymczasowej. Od końca zeszłego roku ma miejsce stały spadek liczby pracowników tymczasowych. W II kwartale 2018 roku zatrudniano w tej formie o 18 proc. mniej pracowników niż w roku ubiegłym (w stosunku do poprzedniego kwartału spadek na poziomie 4 proc.). Szacowana liczba pracowników tymczasowych w Polsce wyniosła około 323 tys. osób.

Czy tak jest także w przemyśle motoryzacyjnym? W I półroczu tego roku zatrudnienie u największych pracodawców (Lear, Faurecia, ZF, Hutchinson i Valeo) wzrosło łącznie, wliczając także tymczasówkę, o 1429 osób do niemal 46,9 tys. zatrudnionych. Ale liczba pracowników tymczasowych minimalnie wzrosła, o 91 osób do 8 409 osób. W trzech przypadkach nastąpił spadek tego typu pracowników przy jednoczesnym wzroście osób zatrudnionych na umowę (Lear, Faurecia i Hutchinson).

Średni udział pracowników tymczasowych u największych pracodawców spadła w ciągu sześciu miesięcy 2018 r. z 18,3 proc. do 18 proc. Inni dostawcy motoryzacyjni informują, że lokalna sytuacja na rynku pracy zmusza do znaczącego ograniczania tymczasówki. Jest to szczególnie widoczne w regionach gdzie natężenie przemysłu, w tym motoryzacyjnego, jest bardzo duże (np. Bielsko-Biała, Gliwice). - *Szacujemy, że obecnie liczba pracowników tymczasowych w naszej branży to około 35-40 tys. osób - dodaje Małgorzata Zborowska-Stęplewska.*

Podsumowując, w połowie 2018 roku na rzecz przemysłu motoryzacyjnego w Polsce mogło pracować nie mniej niż 300 tys. osób.

DUŻE PODMIOTY FIRMY MOTORYZACYJNE POZA PKD 2930 (WYBÓR)

PKD	SPÓŁKA	LOKALIZACJA	ZATRUDNIENIE	OBROTY W MLN ZŁ (2017)
22.19.Z	Hutchinson Poland Sp. z o.o.	Żywiec	7124 (06.2018)	2 603,93
22.11.Z	Michelin Polska S A	Olsztyn	4814 (06.2018)	4 987,55
27.32.Z	Coroplast Harness Technology Sp. z o.o. sp. k.	Strzelce Opolskie	2849 (09.2014)	b.d.
22.11.Z	Firma Oponiarska Dębica S A	Dębica	2713 (12.2017)	1 963,45
23.12.Z	Pilkington Automotive Poland Sp. z o.o.	Sandomierz	2 244 (11.2018)	1 057,06
22.19.Z	Pass Polska Sp. z o.o.	Sanok	2 800 (12.2017)	b.d.
22.19.Z	Sanok Rubber Company S A	Sanok	1 971 (12.2017)	737,57
22.11.Z	Bridgestone Poznań Sp. z o.o.	Poznań	1 950 (12.2017)	1 352,85
22.29.Z	Olsa Poland Sp. z o.o.	Kostrzyn nad Odrą	1347 (12.2017)	452,59

PODSUMOWANIE

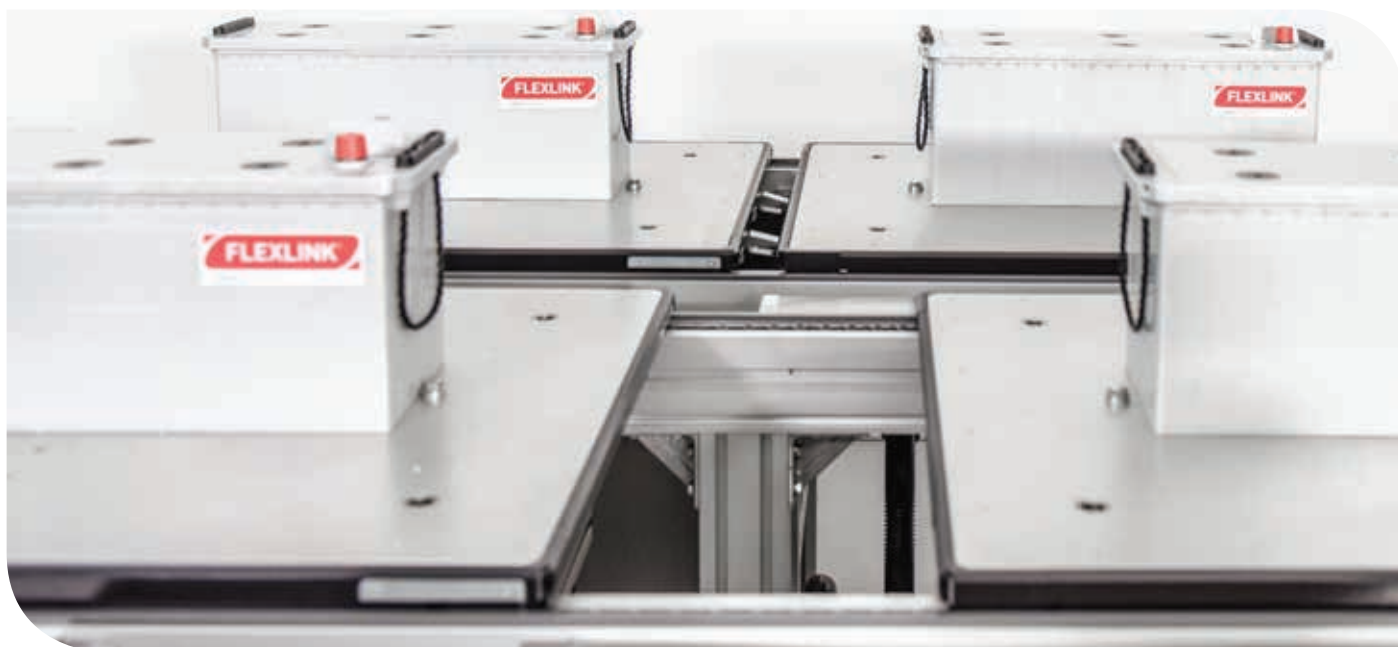
Polska, Czechy, Słowacja oraz Węgry przeszły podobną drogę transformacji gospodarczej w latach 90. XX wieku. W każdym z tych krajów jednym z motorów zmian były inwestycje motoryzacyjne, początkowo polegające na prywatyzacji istniejących fabryk samochodów (m.in. FSO i FSM w Polsce, Skoda w Czechach). W pierwszym okresie byliśmy wiodącym krajem, w którym lokowali swój inwestycje producenci pojazdów i dostawcy części. Jednak od początku XXI wieku oddaliśmy palmę pierwszeństwa naszym sąsiadom. Od 2002 r. do tego roku ogłoszono 9 inwestycji we wspomnianych krajach w produkcję aut osobowych i dostawczych. Po 3 projekty przypadło na Słowację i Węgry. Do nas trafił tylko jeden (VW Września). Tracimy kolejne inwestycje takich koncernów jak Daimler, Jaguar Land Rover i BMW, ponieważ nie potrafimy udowodnić, że Polska jest odpowiednim miejscem pod lokalizację



FOT. FAURECIA GORZÓW

nowych fabryk aut. Rozwijany jest natomiast dość silnie sektor dostawczy, dzięki czemu jesteśmy jedynym krajem, w którym producenci części i komponentów odpowiadają za większość przychodów, miejsc pracy i eksportu. Jednak nasza branża, jak wynika z zaprezentowanych

danych nie jest najważniejszą dla krajowej gospodarki. Przemysł przetwórczy w Polsce jest też bardziej różnicowany i w naszym przypadku na motoryzację nie będzie miała tak dużego wpływu na stabilność gospodarczą gdy nadejdzie kolejny światowy kryzys.



System paletowy Twin Track dla inteligentnej produkcji

System przenośników przeznaczony do transportu ciężkich ładunków to gwarancja większej wydajności produkcji oraz bezawaryjnej obsługi. Wszystkie funkcje systemu są sterowane elektrycznie, co pozwala na zmniejszenie zużycia energii. Zgodny z założeniami inteligentnej produkcji, system gwarantuje niski całkowity koszt posiadania.

flexlink.com

coesia companies

ACMA - CERULEAN - CIMA - CITUS KALIX - EMMECI - FLEXLINK - G.D - GDM
GF - HAPA - IPI - MOLINS - NORDEN - R.A JONES - SACMO - SASIB - VOLPAK



a coesia company



FOT. MAN BUS SP. Z O.O.



Tomasz
Łukaszewski

AutomotiveSuppliers.pl

Polscy producenci potentatami w produkcji autobusów elektrycznych

Wzrostowy trend sprzedaży elektrycznych pojazdów transportu publicznego to zjawisko, które obserwujemy w Europie stale od 2013 roku. Wtedy, na Starym Kontynencie sprzedano łącznie 122 pojazdy bateryjne. W ubiegłym roku liczba ta wzrosła do 1051 autobusów elektrycznych, co stanowiło wzrost aż o 279 proc. w porównaniu do roku 2016.

Zainteresowanie rozwojem branży wykazuje także Polska, która ma potencjał, aby stać się europejskim liderem w tej dziedzinie. W przyjętej przez Sejm RP ustawie o elektromobilności i paliwach alternatywnych zdecydowano, iż od 1 stycznia 2028 roku w miastach powyżej 50 tys. mieszkańców usługi komunikacji miejskiej będzie mógł wykonywać podmiot posiadający co najmniej 30 proc. floty składającej się z pojazdów bezemisyjnych.

Dodatkowo w celu wsparcia rozwoju niskoemisyjnego transportu publicznego w Polsce Narodowe Centrum Badań i Rozwoju ogłosiło przetarg na „Opracowanie i dostawa typoszeregu innowacyjnych pojazdów bezemisyjnego transportu publicznego. Jego celem jest dostawa do polskich miast nawet 1000 szt. autobusów elektrycznych do 2023 roku.

To daje duże możliwości rozwoju całej branży. Obecnie na naszym rynku działa trzech producentów pojazdów niskoemisyjnych, dwóch zagraniczny i jeden polski - Solaris, Volvo i Ursus, a już niebawem dołączą do nich kolejni MAN i Autosan.

SOLARIS

Solaris Bus &Coach S.A. produkuje środki transportu publicznego od 1996 roku. Od tego czasu rozwija się dynamicznie i w 2018 roku stał się jednym z największych na świecie producentów w tym segmencie.

Proces produkcyjny w każdym zakładzie Solaris Bus &Coach S.A. ulega ciągłemu udoskonalaniu. Dział Przygotowania Produkcji oraz Dział Optymalizacji Produkcji nieustannie pracują nad usprawnieniem funkcjonujących w firmie procesów. Praktyki produkcyjne stosowane w fabrykach Solarisa pozwalają na optymalne wykorzystanie mocy przerobowych przy jednoczesnym zachowaniu wszystkich norm związanych z bezpieczeństwem pracowników, co zawsze było dla firmy zagadnieniem priorytetowym. W minio-

nym czasie wiązało się to z szeregiem inwestycji.

- Sporym wyzwaniem było dla nas zwiększenie wolumenu pojazdów elektrycznych. Stanowią one obecnie ponad 10 proc. całej produkcji i wciąż rosną - mówi Mateusz Figaszewski, Pełnomocnik Zarządu ds. Rozwoju E-mobilności i PR, Solaris Bus &Coach SA. - Nakład pracy związany m.in. z połączeniem wiązek wysokonapięciowych, uruchomienie takiego pojazdu bądź niezbędne badanie szczelności izolacji elektrycznej, jest nieporównywalnie większy od tego, z którym spotykamy się przy standardowym autobusie z napędem spalinowym. Zbudowaliśmy w tym celu specjalną halę uruchomienia pojazdów z napędami alternatywnymi. W tym miejscu, niezależnym od nitki produkcyjnej, pracownicy w komfortowych i bezpiecznych warunkach przeprowadzają wspomniane wcześniej operacje.

Dodatkowo firma kontynuuje rozpoczęte już procesy inwestycyjne, jak chociażby otwarcie nowego zakładu spawalniczego w Środzie Wielkopolskiej oraz planowane są kolejne - między innymi nowa siedziba działu serwisu. Ich celem jest stopniowa rozbudowa potencjału produkcyjnego i obsługi posprzedażowej.

- Solaris od zawsze kładł duży nacisk, aby pojazdy sygnowane naszym logo służyły z innowacyjności oraz nowatorskich

rozwiązań. Dlatego też inwestycje w rozwój produktów firmy są stałą praktyką. W minionych 4 latach nakłady Solarisa na badania i rozwój wyniosły około 145 milionów złotych. Takie inwestycje przynoszą wymierne korzyści, to m.in. dzięki nim w najbliższym czasie zaprezentujemy 3 nowe pojazdy. Będą to: pierwszy w historii naszej firmy dwuprzegubowy trolejbus Solaris Trollino 24, niskowejsściowy autobus miejski o niskich kosztach eksploatacji - Solaris Urbino 12 LE lite oraz innowacyjny Solaris Urbino 12 hydrogen, wykorzystujący ogniwo wodorowe do wydłużenia zasięgu - mówi Mateusz Figaszewski.

Na tym polu autobusów elektrycznych Solaris posiada bogate doświadczenie. Już w 2001 roku firma zaprezentowała pierwszy trolejbus - Trollino. Obecnie polski producent jest europejskim liderem w produkcji pojazdów tego typu posiadającym około 40 proc. udziału w dostawach trolejbusów w UE. W 2006 z kolei został zaprezentowany pierwszy seryjnie produkowany autobus hybrydowy w UE. Kolejnego przełomu w propagowaniu ekologicznego, bezemisyjnego transportu publicznego Solaris dokonał w 2011 r. prezentując pierwszy polski autobus elektryczny.

- Wielu naszych konkurentów nie widziało wówczas przyszłości w tym źródle energii. Tymczasem, odkąd Urbino electric oferowane jest klientom, czyli od 2013 r.,



FOT. SOLARIS BUS & COACH S.A.

dostarczyliśmy do klientów blisko 200 pojazdów tego typu i zdobyliśmy zamówienia na kolejnych 200 sztuk – informuje Mateusz Figszewski.

Do swoich klientów firma dostarczyła w 2017 roku 63 autobusy elektryczne. W 2018 roku Solaris zrealizował już dostawę 84 autobusów elektrycznych m.in. do Brukseli (7 szt.), Czeskich Budziejowic (11), Kristiansand (5), Warszawy (10), Stalowej Woli (10), Bergamo (6) czy Mediolanu (10) oraz 83 autobusów hybrydowych. Prognozy przewidują dalszy rozwój tej gałęzi transportu publicznego, co również wyraża się w liczbie zakontraktowanych przez firmę Solaris Bus & Coach S.A. pojazdów elektrycznych na rok 2019. Już w tej chwili jest to blisko 200 sztuk (dla klientów m.in. z Niemiec, Polski, Rumunii czy Szwajcarii) i wartość ta rośnie z niemal z każdym tygodniem. Do tego dochodzą także liczne zamówienia na ekologiczne autobusy hybrydowe oraz bezemisyjne trolejbusy z napędem bateryjnym do autonomicznej jazdy.

VOLVO

Firmą, która produkuje autobusy elektryczne w Polsce jest także spółka Volvo Bus. Wrocławską fabrykę to największy zakład wytwarzający tego typu pojazdy Volvo w Europie. Powstają w niej innowacyjne autobusy miejskie, międzymiastowe i turystyczne, które dostarczane są do operatorów miejskiego transportu publicznego, przewoźników na trasach międzymiastowych i międzynarodowych oraz firm turystycznych na rynkach całej Europy.

W ostatnich latach fabryka we Wrocławiu została gruntownie zmodernizowana. Zostały też wprowadzone nowoczesne metody zarządzania produkcją i organizacją pracy, takie jak np. VPS - Volvo Production System. Jest to metoda oparta o zasady Lean Manufacturing, stosowana w celu zwiększania efektywności produkcji i podnoszenia jakości produktów, a także w celu doskonalenia sposobów pracy, zarówno w obszarze produkcyjnym, jak i w biurach.

Kilka lat temu Volvo zrezygnowało z produkcji pojazdów o napędzie wyłącznie spalinowym - jako jedyny producent autobusów miejskich, stawiając na autobusy hybrydowe, elektryczno-hybrydowe (plug-in) oraz całkowicie elektryczne.

- Volvo postawiło w swojej produkcji na autobusy zelektryfikowane - mówi Anna Nojszewska, Dyrektor ds. Komunikacji Volvo Polska. - W podobnym kierunku mierzą operatorzy komunikacji miejskiej w polskich miastach. Można zaobserwować coraz większe zainteresowanie miast autobusami zelektryfikowanymi, o czym świadczy ilość dostaw takich autobusów zarówno w Polsce, jak i poza nią.

W 2010 roku we wrocławskiej fabryce rozpoczęła się seryjna produkcja autobusu hybrydowego. Obecnie Volvo oferuje pełną flotę zelektryfikowanych autobusów, obejmującą hybrydę Volvo 7900 Hybrid (dostępna również w wersji przegubowej), elektryczną hybrydę Volvo 7900 Electric Hybrid oraz w pełni elektryczny autobus Volvo 7900 Electric. W tym roku na targach IAA w Hanow-

rze Volvo zaprezentowało swoją całkowicie nową platformę dla autobusów turystycznych. Produkcja obejmuje dwa modele: Volvo 9900 i Volvo 9700. Autobusy te są produkowane we Wrocławiu.

- Zelektryfikowany transport może w znaczący sposób przyczynić się do zmiany i rozwoju miast na lepsze - informuje Anna Nojszewska. - Dzięki czystszyemu powietrzu i zmniejszonemu natężeniu hałasu uzyskamy spokojniejsze, zdrowsze środowisko, które zainspiruje do prowadzenia zrównoważonego stylu życia. Poprzez elektryfikację ruchu drogowego możliwe jest budowanie budynków mieszkalnych w miejscach, w których wcześniej hałas i spaliny stanowiły ku temu przeszkodę. W razie potrzeby przystanki autobusowe mogą znajdować się wewnątrz budynków, zapewniając ochronę przed deszczem i wiatrem.

Tylko w 2018 roku w Polsce Volvo wygrało przetargi bądź dostarczyło już autobusy do: Inowrocławia (8 elektrycznych i 8 elektryczno-hybrydowych), Grudziądza (7 elektryczno-hybrydowych), Białegostoku (4 hybrydowe), Ełku (6 hybrydowych), Krosna (11 hybrydowych), Jeleniej Góry (3 hybrydowe), Krakowa (12 hybrydowych - przegubowych) i Kędzierzyna-Koźla (1 hybrydowy), Leszna (8 hybryd).

Ponadto zostały zrealizowane dostawy lub wygrane przetargi na autobusy elektryczne Volvo na przykład dla Szwecji (Goteborg - 30 elektrycznych, Uddevalla - 4 elektryczne), Holandii (Leiden - 23 elektryczne), Norwegii (Drammen - 6 elektrycznych, Lillehammer - 2 elektryczne, Oslo - 17 elektrycznych), Danii (Aarhus - 4 elektryczne), Belgii (Bruksela - 90 hybryd), Luksemburga, Niemiec.

Volvo podpisało już umowy na dostawę elektrycznych autobusów do Wielkiej Brytanii, Danii, Luksemburga, Holandii, Norwegii, Polski, Singapuru, Belgii i Szwecji. Volvo sprzedało dotychczas ponad 4000 zelektryfikowanych autobusów na całym świecie.

Volvo Buses we Wrocławiu zatrudnia prawie cztery tysiące pracowników - w tym prawie tysiąc inżynierów, rozwijających nowe technologie. Autobusy elektryczne projektowane we wrocław-



FOT. VOLVO BUS



FOT. AUTOSAN SP. Z O.O.

skich zakładach trafiają na rynek polski, oraz m.in. do: Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Norwegii.

URSUS

Kolejnym producentem jest firma Ursus Bus S.A. W ofercie fabryki w Lublinie znajdują się pojazdy elektryczne, wodorowe, trolejbusy i autobusy z silnikami wysokoprężnymi, spełniającymi surowe normy emisji spalin.

- Nasza działalność skupiona jest na wymienionych obszarach, ze szczególnym naciskiem na pojazdy elektryczne oraz wodorowe - mówi Filip Walczak, Członek Zarządu i Dyrektor Handlowy Ursus Bus S.A. - Wszystko wskazuje na to, że rynek autobusów miejskich w dalszym ciągu będzie się rozwijać w kierunku pojazdów elektrycznych, natomiast z biegiem czasu część rynku zostanie zagospodarowana przez pojazdy wodorowe, czego dowodem jest struktura zapytań płynących z rynku.

Sprzedż wszystkich modeli spółki osiągnięta w tym roku 120 sztuk. - Realizujemy wiele kontraktów wygranych w ostatnich miesiącach, w tym największy zorganizowany w Europie w 2017 roku na dostawę 47 e-autobusów do Zielonej Góry - mówi Filip Walczak. Ostatnio spółka dostarczyła do Lublina najnowszy model trolejbusu 18M, z możliwością jazdy autonomicznej, który równocześnie jest bazą dla auto-

busu elektrycznego o tej samej długości. - Startujemy w nowych przetargach mając na uwadze realizację planów rozwojowych w perspektywie najbliższych kilku lat. Rozwijamy projekt autobusu wodorowego. Niebawem wyjedzie on do Holandii, gdzie przez 2 lata będzie testowany przez jednego z największych operatorów w Europie. Przygotowujemy się do wielu przetargach krajowych i zagranicznych między innymi dotyczących „wodorowców” jak i pojazdów elektrycznych - dodaje Filip Walczak.

Dynamiczny rozwój rynku, wymusza na Ursus Bus podjęcie szybkiej decyzji w zakresie pozyskania większych powierzchni produkcyjnych oraz dodatkowych inwestycji.

MAN

Na początku sierpnia br. MAN Bus Sp. z o.o. poinformował, że zamierza uruchomić produkcję autobusów z napędem elektrycznym w swoich zakładach w Starachowicach i planuje rozpocząć kolejny etap modernizacji zakładu i przygotować fabrykę do produkcji takich pojazdów. Koszty inwestycji związane z uruchomieniem produkcji autobusów elektrycznych szacowane są na blisko 118 mln złotych, a planowany termin ich zakończenia to koniec roku 2021.

To kolejny ważny etap w rozwoju zakładu, który jest centrum kompetencyjnym

produkcji autobusów miejskich dla firmy MAN Truck & Bus AG. Powstające w zakładach MAN Bus Sp. z o.o. od 2006 roku niskopodłogowe autobusy miejskie trafiają do klientów na całym świecie.

- Dzięki rozbudowie zakładu w Starachowicach firma MAN będzie mogła oferować wysokiej jakości pojazdy bezemisyjne - informuje Marta Stefańska, Specjalista ds. Komunikacji MAN Bus Sp. z o.o. - Przed planowanym na 2020 r. rozpoczęciem produkcji seryjnej konieczne jest staranne przygotowanie do tego projektu, opracowanie koncepcji bezpieczeństwa oraz dokonanie optymalizacji pojazdów elektrycznych pod względem efektywności i ergonomii.

Fabryka w Starachowicach jest największym producentem autobusów w Polsce. Tylko w zeszłym roku zakład wyprodukował 1724 autobusy. Od 2020 roku będzie produkować także wspomniane autobusy elektryczne MAN Lion's City E.

AUTOSAN

Nowym graczem na rynku autobusów elektrycznych chce stać się AUTOSAN. W tym roku w sanockiej fabryce wyprodukowany został prototyp miejskiego, 12-metrowego autobusu z napędem elektrycznym. Pojazd jest aktualnie w fazie testów. Po ich zakończeniu będzie wprowadzany do produkcji seryjnej. Spółka nie posiada obecnie w ofercie handlowej autobusów hybrydowych. - Przyszłością polskiego rynku autobusowego są bezsprzecznie autobusy niskoemisyjne, a nawet całkowicie bezemisyjne. Tradycyjne silniki z napędem diesla stopniowo zastępowane będą niewątpliwie napędami elektrycznymi, gazowymi i wodorowymi - mówi Katarzyna Hydzik, Kierownik Działu Marketingu AUTOSAN Sp. z o.o.

Z tego względu AUTOSAN bierze udział w publicznym postępowaniu przetargowym pod nazwą „Opracowanie i dostawa typoszeregu innowacyjnych pojazdów bezemisyjnego transportu publicznego” ogłoszonym przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Spółka została zakwalifikowana do kolejnego etapu tego przetargu.



FOT. POLARIS



Tomasz
Łukaszewski

AutomotiveSuppliers.pl

Legendarne motocykle INDIAN będą produkowane w Opolu

W lipcu br. Scott Wine, dyrektor zarządzający Polaris Industries Inc., potwierdził czerwcowe doniesienia, że amerykańska firma uruchomi produkcję motocykli Indian w fabryce w Opolu. Polski zakład to pierwsza fabryka Polaris, która będzie produkować motocykle poza Ameryką Północną.

Indian to założona w 1901 roku najstarsza amerykańska marka motocykli. W 2008 roku marka została przejęta przez Polaris Industries Inc., który w 2011 roku przeniósł produkcję z Nowego Jorku do Spirit Lake, w stanie Iowa. Firma poinformowała, że na potrzeby rynku europejskiego rozpocznie produkcję tych legendarnych motocykli w fabryce Polaris Poland. Decyzja wpisuje się w globalną strategię rozwoju marki Indian i ma na celu skrócenie czasu dostawy motocykli do klientów w Europie, a także obniżenie kosztów logistyki oraz zwiększenie efektywności zasobów produkcyjnych.

Polaris Poland działa od września 2014 r. W opolskim zakładzie wytwarzane są obecnie pojazdy offroadowe typu ATV (all-terrain-vehicle) oraz SxS (side by side), a od przyszłego roku także motocykle Indian. - *Fabryka Polaris Poland sprawdziła się już w produkcji pojazdów terenowych i ma zasoby oraz know-how, żeby produkować Indiany. Jako zakład spełniamy wszelkie wymagania jakościowe oraz techniczne, a produkowane u nas motocykle będą trafiły szybciej do europejskich klientów* - mówi Bogusław Dawiec, Dyrektor zakładu.

Obecnie w fabryce trwają przygotowania do rozpoczęcia produkcji. - *Koncentrujemy się na przygotowaniu powierzchni pod nową linię montażową - dodaje Bogusław Dawiec. - Zmodernizujemy lakiernię pod nowe wymagania dotyczące lakierowni części motocyklowych. Opracowywany jest przepływ materiałów oraz modernizujemy przestrzeń magazynową pod zwiększoną liczbę komponentów. Słowem, zmiany nastąpią w większości wydziałów produkcyjnych i materiałowych.*

Na tym etapie przygotowania produkcji Polaris planuje przenieść obecną bazę dostawców, którzy obsługują produkcję w Stanach Zjednoczonych. W 2020 roku producent ma w planach relokować

dostawców. - *Obecnie nie mam jeszcze listy priorytetów dotyczących części ani dostawców, którzy będą poszukiwani w pierwszej kolejności* - informuje Bogusław Dawiec.

Pierwsze Indiany wyjadą z fabryki w Opolu już w lutym 2019 r. Będą to modele typu „mid-size”: Indian Scout i Indian Bober.

Pierwsze Indiany wyjadą z fabryki w Opolu już w lutym 2019 r. Będą to modele typu „mid-size”: Indian Scout i Indian Bober, w drugim etapie Indian FTR. Produkcja zaplanowana na pierwszy okres po uruchomieniu to 15 motocykli na dzień, aby finalnie osiągnąć 25-30 motocykli dziennie. Rocznie Polaris Poland ma wytwarzać 5000 różnych modeli motocykli Indian.

Nowa produkcja wiąże się także ze zwiększeniem zatrudnienia w opolskiej fabryce. - *Rozpoczęliśmy rekrutację do wszystkich działów zaczynając od pracowników produkcyjnych poprzez techników, specjalistów i inżynierów* - mówi Aleksandra Nowak-Kmieć, Menedżer ds. HR. - *Całość zatrudnienia wzrośnie o około 60 osób. Największa grupa to pracownicy linii montażu, lakierni i magazynu, a do każdego z działów wspierających będziemy zatrudniać dwóch, trzech specjalistów/inżynierów wspierających projekt motocykli w Opolu.*

Założony w 1954 roku Polaris Industries jest obecnie globalnym liderem segmentu powersports, zatrudniającym ponad 10 tys. osób na całym świecie. Firma od ponad 30 lat jest światowym liderem w dziedzinie pojazdów terenowych (quadów, motocykli i skuterów śnieżnych). Posiada swoje fabryki w Stanach Zjednoczonych, Meksyku, a od 2014 roku także w Opolu. Polski zakład to pierwsza fabryka Polaris, która produkuje pojazdy terenowe i będzie produkować motocykle poza Ameryką Północną.



FOT. POLARIS

Jak magnes przyciągamy firmy z branży motoryzacyjnej

Rozmowa z prof. nadzw. dr hab. Barbarą Piontek, zastępcą prezesa Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A.

Co zmieniło, w przypadku Państwa Strefy, wejście w życie ustawy Polska Strefa Inwestycji?

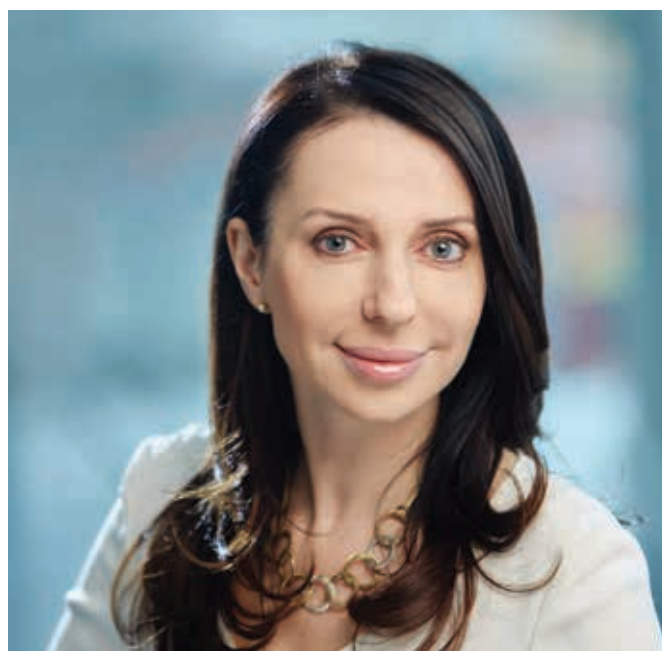
Od ponad dwóch dekad wspólnie z inwestorami Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (KSSE) tworzy jak najlepsze warunki dla rozwoju przedsiębiorczości w regionie. Jako najlepsza od lat strefa w Europie i lider wśród polskich specjalnych stref ekonomicznych, stwarzamy niepowtarzalne warunki inwestorom, chcącym otwierać swoje firmy i fabryki oraz jednostki BPO/R&D w najbardziej atrakcyjnym inwestycyjnie regionie Polski. Działają tu zarówno duże, międzynarodowe koncerny jak i mniejsze przedsiębiorstwa oraz firmy rodzinne. Których w ostatnim czasie przybywa, co bardzo nas cieszy.

Przyjęcie ustawy w maju 2018 r. o zasadach wspierania nowych inwestycji jest nowym impulsem do rozkwitu działalności gospodarczej i inwestycyjnej. Dzięki niej cała Polska stała się strefą inwestycji. Wejście w życie ustawy wprowadza przede wszystkim możliwość uzyskania ulgi podatkowej dla inwestycji już nie tylko na terenach objętych do tej pory statusem specjalnej strefy ekonomicznej, ale niemal na każdym prywatnym czy publicznym gruncie w kraju.

Nowe przepisy są szansą dla firm i dają wyjątkowe możliwości rozwojowe. Przede wszystkim przedsiębiorcy mogą zyskać ulgę podatkową, ale także możliwość rozwoju firmy w obecnej lokalizacji, dodatkową promocję, jeśli projekty danej firmy są innowacyjne, przedsiębiorstwo działa na zasadach B+R i oferuje pracownikom dodatkowe świadczenia. Zachęcam do kontaktu z nami, składania wniosków do weryfikacji, bo jeśli firma spełni nowe kryteria ilościowe (poziom minimalnych kosztów kwalifikowanych związanych z daną inwestycją) i jakościowe opisane w ustawie i rozporządzeniu, otrzyma narzędzia zdecydowanie ułatwiające rozwój biznesu.

Ile podmiotów związanych z przemysłem motoryzacyjnym działa obecnie w Strefie?

Katowicka SSE to dziś miejsce funkcjonowania ponad 350 firm, które zainwestowały u nas ponad 32 mld zł i utworzyły 75 tys. miejsc pracy. Jak magnes przyciągamy firmy z branży motoryzacyjnej. W naszej strefie działa dziś 78 firm z tego sektora, które zainwestowały już ponad 20 mld zł i zatrudniają łącznie ponad 35 tys. pracowników.



FOT. KATOWICKA SSE

Dzięki nim dynamicznie rozwijamy także działalność naszego flagowego klastra Silesia Automotive and Advanced Manufacturing (SA&AM). Skupia on już ponad 100 przedstawicieli branży, a wśród nich podmioty działające w sektorze motoryzacyjnym i w obszarze zaawansowanych systemów produkcji (Przemysł 4.0) oraz firmy produkcyjne i technologiczne zlokalizowane na terenie KSSE, a także jednostki naukowe i instytucje otoczenia biznesu. Wydatki członków klastra KSSE na prace badawczo-rozwojowe, w tym na inwestycje w centrach badawczych to już ponad 700 mln zł a liczba umów na transfer wiedzy podpisanych między jednostkami naukowymi a przedsiębiorstwami przekracza 330 porozumień.

Jaki jest udział przemysłu motoryzacyjnego w zrealizowanych inwestycjach w Strefie?

Motoryzacja, która doskonale czuje się w naszej strefie, rozwija się tu i reinwestuje, stanowi około 60 proc. nakładów inwestycyjnych na terenie KSSE. Warto zaznaczyć, że i w tej branży działają w KSSE zarówno duże, międzynarodowe przedsiębiorstwa, jak i z powodzeniem małe i średnie, polskie i zagraniczne firmy.

Ile firm motoryzacyjnych otrzymało od początku 2018 r. zezwolenia na prowadzenie działalności w Strefie?

W ciągu 9 miesięcy 2018 roku wydaliśmy już 11 zezwoleń dla podmiotów motoryzacyjnych. Wśród nich mamy takie firmy jak np. Elektropoli Poland w Bieruniu, która inwestuje w instalację do malowania kataforetycznego elementów metalowych dla motoryzacji, czy amerykańską firmę Adient w Siemianowicach Śląskich, inwestującą w roboty czyszczące i formy do piankowania siedzeń samochodowych. Deklarowane nakłady inwestycyjne firm motoryzacyjnych, które w tym roku otrzymały zezwolenia na działalność w KSSE to dziś już blisko 730 mln zł. Dzięki nowym projektom inwestycyjnym zatrudnienie w regionie w branży motoryzacyjnej znajdzie co najmniej 550 osób. Przedsiębiorcy utrzymają też ponad 10 tys. utworzonych miejsc pracy.

Które firmy w tym roku zadeklarowały najwyższe nakłady inwestycyjne?

Jak dotąd, możemy śmiało powiedzieć, że 2018 rok w motoryzacji, to duża aktywność Włochów, Niemców i Amerykanów, choć oprócz nich na terenach KSSE zainwestowały również firmy z kapitałem: francuskim, holenderskim, szwedzkim, japońskim czy hiszpańskim. Mamy także inwestorów m.in. z Portugalii, Korei, Chin i Polski.

Katowicka SSE to dziś miejsce funkcjonowania ponad 350 firm, które zainwestowały ponad 32 mld zł i utworzyły 75 tys. miejsc pracy.

W tym roku prym wiodą inwestorzy z Włoch. Firma Magneti Marelli zainwestuje 366 mln zł na terenie KSSE m.in. w produkcję nowoczesnych komponentów zawieszek, produkowanych z wykorzystaniem technologii poprawiających bezpieczeństwo pasażerów i kierowców samochodów a także w modernizację i powiększenie potrzebnej infrastruktury przemysłowej do produkcji amortyzatorów, umożliwiających adaptacyjne reagowanie na zdarzenia w trakcie ruchu pojazdu. Zatrudnienie w zakładach w Sosnowcu i Bielsku-Białej znajdzie 61 nowych pracowników, a ponad 3 tys. miejsc pracy zostanie utrzymanych.

Drugie miejsce na podium tegorocznych motoryzacyjnych inwestycji w KSSE należy do Tenneco Automotive Eastern Europe, który za 125 mln zł rozbuduje zakład w Gliwicach, gdzie produkowane będą amortyzatory jednorurowe. Inwestycja ta przyniesie 60 nowych miejsc pracy i pozwoli utrzymać ponad 1, 2 tys. już istniejących.

Należy wspomnieć też o spółce ZF TRW w Częstochowie, która zainwestuje łącznie ponad 130 mln zł i utworzy co naj-

mniej 330 miejsc pracy. W nowej hali produkowane będą m.in. kamery nowej generacji do systemów wspomagających kierowcę oraz podnoszących bezpieczeństwo pasażerów. Dzięki nowym projektom inwestor wprowadzi też na polski rynek mechanizm aktywnego zwijacza do pasa bezpieczeństwa typu ACR (Active Control Retractor).

Jakie czynniki wpływają, że przemysł motoryzacyjny decyduje się inwestować w Państwa Strefie?

Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna tworzy sprzyjające warunki dla rozwoju biznesu w najbardziej atrakcyjnym inwestycyjnie regionie Polski. Charakteryzuje go przede wszystkim bardzo dobra infrastruktura, duża liczba firm motoryzacyjnych już działających na Śląsku, które dla podmiotów dopiero się tu lokujących są dostawcami i kooperantami, a także bliskość firm motoryzacyjnych w Czechach i na Słowacji (jak KIA, czy Hyundai), które często są odbiorcami elementów dla motoryzacji wytwarzanych na Śląsku.

Przewagą KSSE jest też wysoki poziom kwalifikacji technicznych pracowników i dostępność kadr w regionie. Budujemy pomost pomiędzy nauką a biznesem, bo dostęp do wykwalifikowanych pracowników to wciąż jedna z kluczowych przewag konkurencyjnych regionu oraz czynnik, który wpływa na decyzje inwestycyjne. Założyliśmy m.in. Klub Innowatora KSSE, który łączy realną współpracę nauki z biznesem w zakresie pozyskiwania talentów i tworzenia na ich bazie kadr dla firm innowacyjnych. Tworzymy programy praktycznej nauki zawodów technicznych. Współpracujemy z biznesem, który także w te procesy się angażuje, jak np. otwarte w wrześniu tego roku klasy branżowe Opla w tyskich szkołach średnich. Zachęcamy też młodych do pracy w zawodach technicznych i technologicznych u naszych inwestorów. Od września ruszyliśmy z innowacyjną kampanią społeczną „Chcę u Ciebie pracować”. To nasz projekt specjalny skierowany do młodych, przyszłych pracowników, którzy decydują właśnie o swoim zawodzie i potrzebnym wykształceniu kierunkowym.

Dla inwestorów poszukujących powierzchni magazynowych i hal produkcyjnych także mamy ofertę BTS na terenach KSSE w Gliwicach, Tychach i Zabrze, gdzie deweloperzy wynajmują i budują hale zgodnie z wymaganiami klienta. Inwestowanie tam również wiąże się z ulgami podatkowymi, a czynsz najmu może być wliczony do kosztów kwalifikowanych inwestycji.

Jak prognozują Państwo tegoroczne inwestycje z przemysłu motoryzacyjnego pod względem nakładów i nowych miejsc pracy w stosunku do zeszłego roku?

Rok 2017 był dla nas rekordowy pod względem liczby pozytywnych inwestycji. W tym roku nie zwalniamy tempa i szacujemy, że osiągniemy wyniki porównywalne do ubiegłego roku, choć trudno będzie pobić zeszłoroczny rekord. W 2017 roku wydaliśmy 17 zezwoleń dla firm motoryzacyjnych, które zadeklarowały inwestycje o wartości przekraczającej 1, 6 mld zł i utworzyły ponad 1, 1 tys. nowych miejsc pracy.



FOT. MAEPCCO



Rafał Orłowski

Partner
AutomotiveSuppliers.pl

Neapco Europe - full service supplier

Województwo opolskie w ostatnich kilku latach jest na celowniku inwestycji motoryzacyjnych. W tym też regionie od ponad 60 lat działa z sukcesem dostawca podzespołów samochodowych. Firma, która z powodzeniem przeszła okres transformacji gospodarczej i obecnie funkcjonuje w ramach globalnej Grupy Neapco.

TROCHĘ HISTORII

W latach 50. XX wieku w związku z powstaniem Fabryki Samochodów Osobowych w Warszawie na terenie całego kraju zaczęły powstawać zakłady kooperacyjne. W 1957 roku w Praszce uruchomiono „Zakłady Sprzętu Motoryzacyjnego w Praszce”, w którym rozpoczęto produkcję podzespołów początkowo dla FSO, a z czasem do fabryk Star w Starachowicach i FSC w Lublinie. W latach 70-tych nastąpił kolejny etap rozwoju zakładu, który obejmował budowę własnej odlewni. Po trudnym początkowo okresie transformacji pod koniec 1995 r. ówczesne Polmo Praszka sprzedano Holdingowi POL-MOT, który niespełna 3 lata później odsprzedał udziały firmie Visteon - dostawcy działającemu w ramach koncernu Ford Motor Company. Nowy właściciel uruchomił rozwijaną do dziś produkcję półosi napędowych i ich komponentów. W maju 2007 r. właścicielem stała się organizacja Tedrive, a w 2010 r. zakład dołączył do grupy Neapco, która produkuje półosie oraz wały napędowe w 5 zakładach na świecie (Stany Zjednoczone, Meksyk, Chiny, Niemcy, Polska).

CORAZ WIĘCEJ KOMPETENCJI

Pojawienie się Neapco jako nowego właściciela, doprowadziło do znaczących zmian i dynamicznego rozwoju zakładu w Praszce. - *Nasza produkcja podzielona jest na dwie działalności - półosie i odlewy* - mówi Edmund Majtyka, Dyrektor Zarządzający zakładem w Praszce. Jeszcze do niedawna przeważającym odbiorcą wytwarzanych półosi był tylko jeden klient. Potrzeba dywersyfikacji portfela zamówień spowodowała, że Zarządzający zakładem w Polsce, jak i w centrali Neapco, zdecydowali o tym, aby przekształcić zakład na Opolszczyźnie z dotychczas dość prostego montażu wyrobów, w centrum o zdecydowanie szerszych kompetencjach, produkcyjnych, inżynierskich oraz zakupowych. - *Jeszcze w 2013 roku za 80 proc. prac inżynierskich odpowiadał nasi koledzy z siostrzanego zakładu*

w Düren w Niemczech. Reszta przypadała na nas - zaznacza Krzysztof Włoch, Dyrektor Rozwoju Produktu. - Dzięki naszym wysiłkom i wsparciu centrali Neapco w Stanach Zjednoczonych, na przełomie 2013 i 2014 r. wiele kompetencji zaczęło rozwijać w Polsce.

W Praszce postawiono na nieobecne wcześniej dziedziny jak zaawansowany rozwój produktu (advanced product development). Pozyskanie nowego klienta i zamówień od niego wymaga od dostawcy już na wstępie negocjacji przygotowania niemal gotowego produktu. Półoś musi zostać zaprojektowana, przygotowana zostaje także kompletna wizualizacja, a cała konstrukcja wirtualnie sprawdzona (kalkulacja podzespołu, analizy CAE). Często należy pójść krok dalej przygotowując prototyp, który zostanie zaprezentowany przedstawicielom koncernu samochodowego. - *W latach 2004-2011 rozwijaliśmy rocznie dwa, trzy produkty. Czas od 2011 roku do teraz to istna eksplozja projektów, produktów, dzięki którym dzisiaj wygrywamy nowe biznesy* - mówi Krzysztof Włoch.

Ciągły wzrost zakresu prac nad nowymi półosiami spowodował zwiększenie liczby inżynierów. Z pierwotnie 4 inżynierów w Praszce, odpowiedzialnych za rozwój produktów w latach 2010-2011, liczba wzrosła do 28 osób, czyli do poziomu zbliżonego w ośrodku w Düren. Jak zaznacza Karol Stróżyk, HR Manager, przewidywany jest dalszy wzrost zatrudnienia w zespole inżynierów w Polsce.

Praszka stała się centrum kompetencji rozwoju przegubów typu tripod, wałków pośrednich oraz pozostałych komponentów łącznie z konstrukcją, obróbką i montażem kompletnych półosi, odpowiadając za 100% tej produkcji w Grupie Neapco w Europie. Zakład w Niemczech pozostał odpowiedzialny za rozwój konstrukcji przegubów kulkowych.

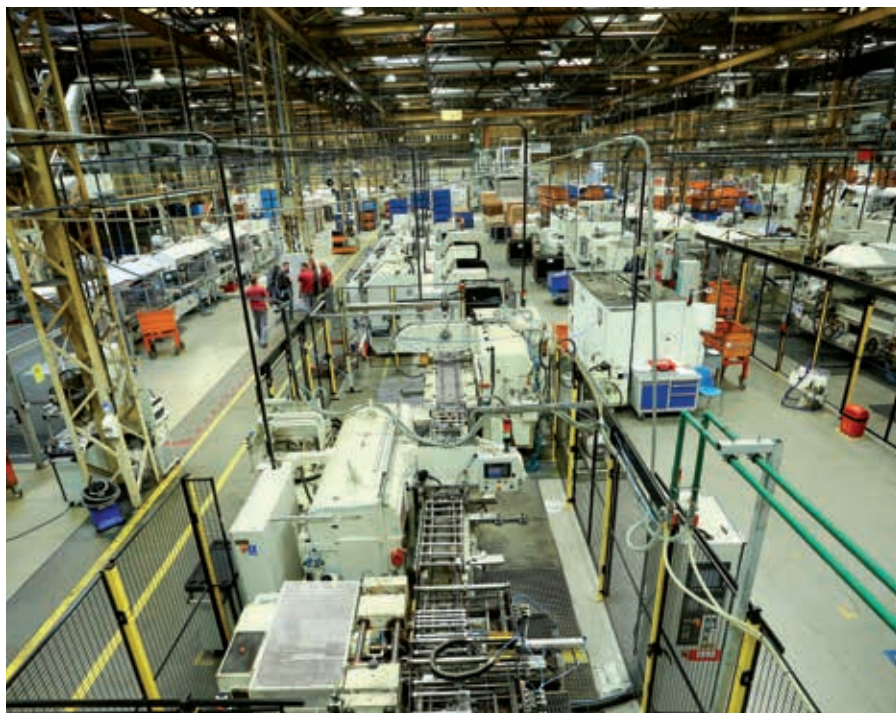
Podjęte działania znacząco wpłynęły na portfel klientów. Przed 2010 r. niemal wyłącznym odbiorcą półosi były zakłady Forda, od którego Neapco Europe otrzymało swego czasu nagrodę Q1. Obecnie wiodącymi klientami są Ford i BMW, na które przypada po około 35% obrotów z rozwoju i produkcji półosi. Pozostała część związana jest ze współpracą z Grupą VW, Daimler i PSA/Opel. Rocznie zakład w Praszce dostarcza 5 mln półosi.

Polscy menadżerowie zostali włączeni w funkcje centralne. Tak jak np. Krzysztof Włoch jest Szefem Konstrukcji i z Praszki zarządza zespołem inżynierów w Polsce oraz w Niemczech. - *Nasz obszar działania to nie tylko zakłady w Europie - podkreśla Krzysztof Włoch. - Rozwinęliśmy odpowiedzialność za inne rejony świata, takie jak Chiny i Meksyk. Półosie, która są wytwarzane na tych rynkach są projektowane i rozwijane właśnie u nas.*

Także kompetencje zakupowe, wcześniej ulokowane w Düren, zostały prze-



FOT. NAEPKO



FOT. NAEPKO

Drugim obszarem działalności jest odlewnia aluminium, która jeszcze kilka lat temu w końcowej fazie Tedrive poprzedniego właściciela, praktycznie zmierzała do zamknięcia. Obecnie odlewnia ma wiele projektów dla takich klientów jak BMW, GM, HVCC, GKN, AAM i Valeo. Główną część produkcji stanowią skomplikowane komponenty w postaci obudowy kompresorów układów klimatyzacji, korpusy do układów przenoszenia napędów czy wsporniki zawieszenia. - Jesteśmy w stanie dostarczyć klientom pełne rozwiązanie od wsparcia inżynierskiego poprzez analizę przepływu materiałów czy metali w procesie odlewania - mówi Krzysztof Włoch. - Ponadto dzięki własnej narzędziowni, gwarantujemy terminowość i jakość, a jednocześnie jesteśmy w stanie reagować na bieżąco na zmieniającą się sytuację.

W NEAPCO STAWIAMY NA LUDZI

Sukces Neapco, jak podkreślają przedstawiciele spółki, jest zasługą zespołu. - Fundamentem naszych relacji jest zaufanie i szacunek do współpracowników - mówi Karol Stróżyk. - Nigdy nie stawialiśmy na agresywny, korporacyjny model zarządzania. Podstawą naszego podejścia jest budowanie motywacji poprzez współodpowiedzialność i współpracę. To chyba jednocześnie skutek i przyczyna, dla której ludzie zostają z nami długo. Dowodem tego jest bardzo niski, niespotykany raczej obecnie w Automotive wskaźnik fluktuacji pracowników. Obecnie, bardzo często już trzecia generacja rodzin pracowników decyduje się pracować w tym zakładzie.

Rozwój produkcji, pozyskanie nowych klientów oraz nowe kompetencje wpłynęły na wzrost zatrudnienia. Niespełna 6 lat temu w Praszce zatrudnionych było nieco ponad 800 pracowników.

W okresie kilku ostatnich lat w ramach przeprowadzonego outsourcingu niektórych procesów produkcyjnych, takich jak: malowanie, przygotowanie płynnego aluminium, czy obróbka powierzchniowa odlewów, w sumie powstało ok 300 dodatkowych miejsc

niesione do Polski. Dodatkowym obszarem za jaki odpowiadają inżynierowie i menadżerowie w Praszce dla całej grupy Neapco jest VAVE (value analysis value engineering). Klienci oczekują rozwiązań, które pozwolą zarówno optymalizować koszt komponentów, jak również ich wagę i gabaryty. Wszystkie elementy konstrukcji muszą być wartości dodaną. - Nie szukamy oszczędności w samej konstrukcji komponentu, ale we wszelkich procesach produkcyjnych i logistycznych - mówi Krzysztof Włoch. - Przykładowo, nasi inżynierowie zaproponowali zmianę w łożysku w jednym z przegubów, co wygenerowało oszczędności około 1 mln euro rocznie. Bez takiego podejścia nie moglibyśmy wygrać nowych zamówień, ponieważ stale rośnie nacisk na zmniejszanie rozmiarów podzespołów przy rosnącej ich efektywności.

Warto podkreślić, że trzy lata temu powstała także dodatkowa organizacja odpowiadająca za Project Management. - Bardzo duża kompleksowość produkcji oraz liczba nowych projektów nie byłoby możliwe do skutecznego zarządzania bez odpowiednio wykwalifikowanych specjalistów - zaznacza Karol Stróżyk. - Musieliśmy stworzyć strukturę organizacyjną, której dotychczas nas nie było. Nastąpiła także zmiana podej-

ścia do Project Management. - Musimy jako dostawca stale rozwijać kompetencje naszego zespołu, aby sprostać oczekiwaniom klientów - dodaje Edmund Majtyka. Jeszcze kilkanaście lat temu do Forda Focusa trafiło tylko kilka rodzajów półosi. Obecna najnowsza generacja tego modelu to już ponad

Klienci oczekują rozwiązań, które pozwolą zarówno optymalizować koszt komponentów, jak również ich wagę i gabaryty. Wszystkie elementy konstrukcji muszą być wartością dodaną.

20 wersji półosi. - W sumie w naszym portfelu jest już około 300 półosi - zaznacza Dyrektor Zarządzający zakładu w Praszce. - Czy wolumen to 500 tys. czy 50 tys. danego komponentu nie ma to znaczenia. Poniesione nakłady na prace inżynierskie są praktycznie takie same.

pracy. Biorąc to pod uwagę można powiedzieć, że w sumie zatrudnienie wzrosło o ponad 70%.

Ta stabilność zakładu znalazła odzwierciedlenie w przyznanych nagrodach takich jak: dwukrotny tytuł „Solidnego Pracodawcy” (2014, 2017), Nagroda „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” przyznana w 2014 r. przez Komisję Krajową NSZZ Solidarność. - *To wyróżnienie ma dla nas szczególne znaczenie, pokazuje, że można mieć dobre relacje ze związkami - mówi Karol Stróżyk. - Nauczyliśmy się współpracować z organizacjami związkowymi, które są ważnym partnerem do komunikacji z załogą. Dzięki niej wiemy jakie są oczekiwania pracowników, a z drugiej strony, gdy pojawiają się trudne zagadnienia, wspierają nas w rozmowach z naszymi ludźmi. Warto dodać, że rozwój firmy w Praszce został doceniony także przez AutomotiveSuppliers.pl. W 2016 r. dostawca został wyróżniony Nagrodą Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego w kategorii „Employer”.*

Zmiany na rynku pracy spowodowały, że od dwóch lat na niektórych stanowiskach produkcyjnych związanych z półosiami przybywa kobiet. - *Mieliśmy do wyboru, albo zatrudnić obcokrajowców albo utworzyć miejsca pracy dla kobiet - mówi Edmund Majtyka. Jak się okazało, panie doskonale sprawdzają się w produkcji, przy niektórych zadaniach lepiej niż mężczyźni. Dzięki temu Neapco Europe na chwilę obecną nie wspiera się pracownikami ze Wschodu.*

NEAPCO EUROPE NA DRODZE KU E-SAMOCZODOM

Zakład w Praszce bierze udział w zmianach w łańcuchu dostaw stymulowanych rosnącą elektromobilnością. - *Z powodzeniem dostarczamy od kilku lat klientom półosie do modeli z napędem elektrycznym - podkreśla Edmund Majtyka - Jesteśmy w fazie przygotowywania ostatecznych konstrukcji do wielu przyszłych aut, przede wszystkim dla BMW, które postawiło właśnie na elektromobilność. Zmiany w napędach stawiają przed inżynierami nowe wyzwania. Silniki elektryczne są praktycznie bezgłośnie więc „dostawcami” hałasu stają się między innymi półosie. - Trzeba zastosować na przykład inne systemy smarowania i tłumienia hałasu w przegubach półosi - mówi Krzysztof Włoch. Należy również zaprojektować, przetestować komponenty i całe półosie, aby wytrzymały gwałtownie rosnący moment obrotowy (niektóre modele samochodów elektrycznych rozpędzają się do 100 kilometrów w 3-4 sekundy). - W ostatnim czasie zostaliśmy nominowani do projektów dla kolejnych pojazdów elektrycznych i widzimy niesamowitą zmianę na rynku w kierunku e-samochodów. Mówimy o wolumenach powyżej 60 tys. aut rocznie - zaznacza Edmund Majtyka. - Zmiany są bardzo poważne. Naszym celem jest nie tylko za nimi nadążyć, ale chcemy wyprzedzać naszą konkurencję. Myślę, że dzięki naszym pracownikom i ich zaangażowaniu osiągniemy ten zakładany cel.*



Edmund Majtyka

Dyrektor Zarządzający

Związany z fabryką od 1986 r. Doświadczenie zdobywał pełniąc różnorodne funkcje (technolog, kierownik BHP i Ochrony Środowiska, Six Sigma Black Belt, Kierownik Zapewnienia Jakości, Dyrektor Produkcji, Value Stream Manager, Dyrektor Zakładu). Obecnie Prezes Zarządu. Uznany trener i konsultant w zakresie 6 Sigma, Lean oraz Continuous Improvement. Swoją wiedzę ugruntował m. in. w Lean Learning Center w Troy, Lean Enterprise Research Center Cardiff University. Po pracy oddaje się rodzinie (troje dzieci) oraz fizycznej aktywności (wielokrotny maratończyk).



Krzysztof Włoch

Dyrektor Rozwoju Produktu

Posiada ponad 21-letnie doświadczenie w przemyśle motoryzacyjnym. W trakcie swojej kariery zawodowej stopniowo zwiększał zakres swojej odpowiedzialności o procesy produkcyjne, studia optymalności produkcji, relokacje maszyn i linii produkcyjnych, uruchamianie nowych projektów, ostatecznie zajmując stanowisko Dyrektora ds. Rozwoju Produktu, które pełni przez ostatnie 5 lat do dzisiaj. Wolny czas spędza z żoną i dwójką dzieci, lubi podróże i bieganie.



Karol Stróżyk

HR Manager

Absolwent Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu oraz Uniwersytetu Opolskiego na kierunkach Zarządzanie Zasobami Ludzkimi oraz Polityka Społeczna. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w Zarządzaniu Zasobami Ludzkimi i BHP w przemyśle meblarskim oraz motoryzacyjnym. Interesuje się historią i ekonomią.



FOT. NAEPKO



TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA GALWANICZNE

FILTRY

- wykonane z tworzywa odpornego na substancje chemiczne
- systemy L-tech/S-tech
- powierzchnia filtracji do 40 m²
- porowatość od 0,2 do 100 μm



P 51
z wkładami **L-TECH**

POMPY

- pompy z napędem magnetycznym oraz mechanicznym
- pompy pionowe
- wydajność od 0,7 do 57,0 m³/h



M200

Materiały filtracyjne L-tech

- zredukowane koszty filtracji
- zwiększona wydajność przez mniejsze obciążenie filtra
- wysoka temperatura cieczy (80°C)
- możliwość doboru optymalnej porowatości - sprawność 99,6 %
- wykonane z PP, PES lub włókna szklanego



**AUTORYZOWANY
SERWIS W ŁODZI**

PROSTOWNIKI

**Technologia wysoko-częstotliwościowa
Cyfrowa obsługa**

- niedokładność regulacji < 1 %** - lepsza jakość dzięki wzmocnieniu procesu powtarzalności. Dokładniejsza regulacja prądu i napięcia,
- tętnienie resztkowe < 1 %** - korzyści jakościowe w wielu procesach galwanicznych
- kompaktowa budowa** - mniejsze zapotrzebowanie na miejsce, a co za tym idzie niższe straty mocy dzięki możliwości instalacji bezpośrednio przy wannach procesowych
- współczynnik mocy do 0,99** - oszczędność energii dzięki lepszej jakości i zredukowany składnik mocy biernej
- współczynnik efektywności 92%** - niskie zużycie energii prowadzące do oszczędności kosztów procesowych



plating electronic



DOSKONAŁE POWIERZCHNIE TO NASZA PASJA



GALVANO
PARTNERS

NOWY CYNK - NIKIEL

JAPONSKIEJ FIRMY DIPSOL IZ 252Y

Pasywacje bezkobaltowe

- zredukowany stopień nawodorowania detali
- bardziej równomierny rozkład grubości i zawartości niklu w powłoce
- wgłębność pozwalająca na obróbkę detali o skomplikowanych kształtach
- plastyczność umożliwiającą bezproblemowe gięcie oraz zaciskanie
- podwyższone parametry odporności na korozję (w tym wg testu Kesternich'a), szok termiczny oraz ścieranie
- sama powłoka Zn-Ni posiada większość zatwierdzeń producentów z branży motoryzacyjnej i lotniczej**



POSIADAMY:

- ✓ doświadczony i kompetentny zespół technologów



- ✓ profesjonalnie wyposażone laboratorium, w którym wykonujemy m.in.

- Analizy składu kąpielii
- Analizy zanieczyszczeń metodą ASA
- Pomiary grubości i składu powłoki
- Badania korozyjne i klimatyczne
- Urządzenia do badania stopnia nawodorowania elementów złącznych i sprężyn**

WIODĄCE MARKI POD JEDNĄ BANDERĄ

OFERUJEMY:

- 📍 **Innowacyjne powłoki galwaniczne m.in. dla przemysłu motoryzacyjnego, lotniczego i budowlanego**
- 📍 **Metale szlachetne** dla branży jubilerskiej i elektrotechnicznej
- 📍 **Przygotowanie powierzchni i pasywacje** dla cynkowni ogniowych
- 📍 **Przygotowanie powierzchni** pod lakiery i farby
- 📍 **Specjalistyczną chemię** dla obróbki metalurgicznej



GALVANO
PARTNERS
CHEMICALS



EMEC



plating electronic



www.galvanopartners.pl



biuro@galvanopartners.pl



42 250 82 30



Michał Lesiuk

Associate Partner
Business Tax Advisory
EY Doradztwo Podatkowe

Usługi niematerialne - restrykcje „CIT 2018” to nie koniec, nadchodzą zmiany „CIT 2019”



Piotr Petryka

Starszy Konsultant
Business Tax Advisory
EY Doradztwo Podatkowe

Przedsiębiorcy funkcjonujący na polskim rynku w ramach krajowych i międzynarodowych grup kapitałowych nie zdążyli się jeszcze na dobre oswoić z wprowadzonymi początkiem 2018 r. zmianami w podatku CIT. Na horyzoncie pojawił się już kolejny projekt zmian - „CIT 2019”, wprowadzający całkowicie nowe rozwiązania w zakresie podatku „u źródła”.

CIT 2018

Nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (CIT), która weszła w życie 1 stycznia 2018 r. znacząco ograniczyła możliwość zaliczenia do kosztów podatkowych wydatków na usługi niematerialne oraz dotyczących opłat za niektóre prawa (np. licencje, know-how). Wprowadzono limit zgodnie z którym tego typu wydatki można zaliczyć do kosztów podatkowych wyłącznie do wysokości 5 proc. podatkowego EBITDA danego podatnika (uwzględniając limit 3 mln zł, do którego ograniczenie nie ma zastosowania).

Praktyka stosowania nowych regulacji w biznesie nie była i nie jest łatwa, w szczególności w zakresie definiowania usług, które mieszczą się w katalogu usług niematerialnych podlegających wprowadzonym restrykcjom. Choć Ministerstwo Finansów opublikowało wyjaśnienia dotyczące stosowania nowych przepisów (24 kwietnia 2018 r.), to po dziś dzień można spotkać się z istotnymi wątpliwościami firm działających w grupach kapitałowych związanymi z klasyfikacją usług w odniesieniu do tych restrykcji.

Jedną z grupy kilku branż, w których zauważa się najwięcej wątpliwości związanych z interpretacją nowych przepisów w odniesieniu do wewnątrzgrupowych świadczeń niematerialnych, jest branża motoryzacyjna. Niewątpliwie ma na to wpływ duża złożoność, kompleksowość i szczegółowość charakterystycznych dla tej branży świadczeń wewnątrzgrupowych, co nie ułatwia interpretacji poszczególnych przypadków usług i opłat oraz stanów faktycznych - te wciąż wymagają, często każdorazowo, skrupulatnej analizy w świetle nowych przepisów.

USŁUGI OBJĘTE RESTRYKCJAMI CIT 2018

Usługami, których wysokość może podlegać ograniczaniu w zaliczaniu do kosztów uzyskania przychodów są usługi: doradcze, badania rynku, reklamowe, zarządzania i kontroli, przetwarzania danych,

ubezpieczeń, gwarancji i poręczeń oraz **świadczeń o podobnym charakterze**.

Niektóre usługi doradcze zostały jednak wyłączone z powyższych obostrzeń, np. usługi prawne, usługi księgowo, w tym audytu finansowego oraz usługi rekrutacji pracowników i pozyskiwania personelu nie mieszczą się w katalogu usług objętych regulacją z art. 15e ustawy o CIT.

„ŚWIADCZENIA O PODOBNYM CHARAKTERZE”

Jak wskazano powyżej, ograniczenie w rozliczeniu wydatków na usługi niematerialne wskazuje, iż limitem objęte są również „świadczenia o podobnym charakterze”. Pozostawienie otwartego katalogu rodziło obawy, iż przepis ten będzie interpretowany w sposób bardzo szeroki, a w praktyce organy podatkowe mogły próbować rozszerzać go o wiele innych kategorii usług.

Jak więc dokonać oceny, czy dana usługa będzie stanowić świadczenie o podobnym charakterze? Zgodnie z informacją Ministerstwa Finansów decydujące jest, aby elementy charakterystyczne dla świadczeń wprost wymienionych w omawianym przepisie przeważały nad cechami charakterystycznymi dla świadczeń w nim niewymienionych.

WYŁĄCZENIE STOSOWANIA OGRANICZEŃ

Zgodnie z przepisami ustawy o CIT, ograniczenia nie mają zastosowania m.in. do kosztów usług, opłat i należności, zaliczanych do kosztów uzyskania przychodów bezpośrednio związanych z wytworzeniem lub nabyciem przez podatnika towaru lub świadczeniem usługi.

Według Ministerstwa Finansów będą to koszty usługi lub prawa w jakimkolwiek stopniu „inkorporowane” w produkcie, towarze lub usłudze. Oznacza to, że wydatek ten powinien wpływać i być odzwierciedlony w cenie danego towaru lub usługi, jako jeden z wielu wydatków niezbędnych do poniesienia w procesie produkcji, dystrybucji danego dobra lub

świadczenia określonej usługi. Powyższe wyłącza z zakresu omawianego przepisu koszty ogólnie służące działalności spółek, ponoszone bez związku z konkretnym towarem lub usługą.

Ministerstwo Finansów wskazuje również przykłady sytuacji, w których można mówić o wydatkach bezpośrednio związanych z produktem lub świadczeniem usługi (np. wydatki z tytułu znaków towarowych na potrzeby znakowania produktów, nabycie przez agencję reklamową usługi (outsourcing) wykorzystanej do kampanii reklamowej realizowanej na rzecz jej klienta, nabycie przez firmę doradczą usługi doradczej od podmiotu powiązanego, wykorzystanej na potrzeby usługi świadczonej przez tę firmę). Co ważne dla niektórych podatników, Ministerstwo Finansów obecnie zgadza się, że koszt licencji na znaki towarowe, dotyczącej sprzedawanych produktów płaconej od obrotu również mieści się w omawianym wyłączeniu - tj. powinien być uznawany za koszt bezpośrednio związany z wytworzeniem. Wydaje się jednak, że szczególnie ten aspekt powinien być przez podatników potwierdzany w formie indywidualnych interpretacji prawa podatkowego.

POZOSTAŁE WYTYCZNE

Pozostałe istotne, praktyczne aspekty stosowania nowych przepisów:

- ▶ ograniczenie w zakresie rozliczania wydatków na usługi niematerialne należy stosować na bieżąco i uwzględniać na potrzeby wyliczenia zaliczek na podatek dochodowy,
- ▶ limit ograniczeń (EBITDA) należy obliczać w odniesieniu do kategorii podatkowych wynikających z prowadzonej ewidencji podatkowej (a nie księgowej),
- ▶ limit ma zastosowanie również do nie-rezydentów prowadzących działalność poprzez położony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zagraniczny zakład. W takim przypadku wszystkie ograniczenia należy obliczać na podstawie przychodów i kosztów przypisanych (alokowanych) do tego zakładu,

- ▶ limit wydatków na usługi niematerialne powinien być liczony od wartości netto nabytych usług¹.

CIT 2019 – ZMIANY W PODATKU „U ŹRÓDŁA”

Ministerstwo Finansów opublikowało 24 sierpnia 2018 r. projekt nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, o podatku dochodowym od osób prawnych i Ordynacji podatkowej. Jedną z najistotniejszych zmian dotyczy zasad pobierania podatku u źródła i stosowania obniżonych stawek lub zwolnień w związku z wypłatą dywidend, odsetek, należności licencyjnych oraz płatnościami za niektóre usługi.

Projekt wpłynął do Sejmu 25 września br. i jest tam procedowany. 2 października odbyło się pierwsze czytanie projektu na posiedzeniu Sejmu. Planowana zmiana przepisów, uchwalona w obecnie przedstawionym lub podobnym kształcie znacząco wpłynie na obowiązki krajowych spółek dokonujących płatności za granicę.

Warto zaznaczyć, że katalog należności/świadczeń objętych regulacjami dotyczącymi podatku u źródła w zakresie usług niematerialnych (art. 21 ustawy o CIT) jest bliski katalogowi usług,

opłat i należności podlegającym omawianym wcześniej restrykcjom (art. 15e ustawy o CIT). Zatem wszelkie zmiany w zakresie regulacji podatku u źródła będą równie istotne dla branży motoryzacyjnej, jak zmiany wprowadzone w ramach pakietu „CIT 2018”.

NOWE MECHANIZMY

Projekt przewiduje nowe rozwiązania w systemie polskiego prawa podatkowego w zakresie podatku u źródła. Co najistotniejsze:

1. Zastąpienie obecnej metody bezpośredniego stosowania zwolnienia lub obniżonych stawek podatku u źródła (jeśli płatnik uzna, że warunki do zastosowania preferencji są spełnione) metodą polegającą na konieczności zapłaty podatku oraz występowania o jego zwrot;
2. Związany z powyższym obowiązek stosowania podstawowych stawek podatku u źródła (19% lub 20%) zamiast stawek „traktatowych” (wynikających z właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania) lub zwolnień, o ile nie zostaną podjęte dodatkowe środki:

- ▶ złożenie przez płatnika oświadczenia potwierdzającego zasadność zastosowania stawki podatku albo zwolnienia lub niepobrania podatku,

- ▶ uzyskanie opinii organu podatkowego o stosowaniu przez płatnika zwolnienia z poboru zryczałtowanego podatku dochodowego od wypłacanych na rzecz podatnika należności.

Zgodnie z projektem, nowe zasady poboru i zapłaty podatku u źródła będą stosowane, jeżeli suma wypłaconych przez płatnika w trakcie roku podatkowego do danego podatnika dywidend, odsetek, należności licencyjnych, opłat za niektóre usługi i innych należności, które mogą podlegać podatkowi u źródła, **przekroczy 2 mln zł.**

Zmieniona zostanie też definicja „rzeczywistego właściciela”, która będzie zawierała specyficzne warunki, w tym np. dotyczący prowadzenia rzeczywistej działalności gospodarczej. Nowa definicja będzie obowiązywać również, jeżeli ww. limit 2 mln zł nie zostanie przekroczony.

Zmiana zasad poboru podatku u źródła bez wątpienia wpłynie na sytuację podmiotów branży motoryzacyjnej dokonujących płatności za granicę, m. in. z tytułu niektórych usług niematerialnych.

W związku z tym warto podjąć odpowiednie kroki, aby przygotować się na zmiany i jak najszybciej przeprowadzić analizę wpływu planowanych zmian na rozliczenia podatkowe, płynność finansową czy koszty finansowania.

¹ Przykładowo, interpretacja indywidualna z dnia 2 sierpnia 2018 r. sygn. 0114-KDIP2-3.4010.96.2018.6.MC.

SPECYFIKA „NIEMATERIALNYCH” USŁUG WEWNĄTRZGRUPOWYCH BRANŻY MOTORYZACYJNEJ, POWOŁYWANA WE WNIOSKACH O INDYWIDUALNE INTERPRETACJE PRZEPISÓW PRAWA PODATKOWEGO

Sektor motoryzacyjny cechuje się dużym stopniem **wyspecjalizowania i dopasowania produktów** w ramach konkretnego zamówienia - by wyprodukować towar zgodnie ze specyfiką uzgodnioną z odbiorcami, często niezbędne jest dostosowanie linii produkcyjnej, w tym również poprzez przerobienie maszyn i przyrządów, bądź zakup nowych maszyn, linii produkcyjnej lub ich elementów.

Sam **proces zamówień na dostawy tych produktów** bywa specyficzny. Produkt musi wypełniać określone kryteria wizualne i techniczne oraz spełniać wysokie wymagania w zakresie jakości i późniejszego bezpieczeństwa związanego z korzystaniem z danego pojazdu i/lub jego poszczególnych części. W konse-

kwencji, proces przedstawiania oferty potencjalnemu kontrahentowi jest wydłużony i wiąże się często m.in. z przygotowaniem prototypu danej części, wizytami ze strony kontrahenta w danym zakładzie produkcyjnym czy też koniecznością dostosowania linii produkcyjnej do konkretnego zlecenia.

Nie sposób nie wspomnieć o samym **aspekcie technologiczno-rozwojowym**. W celu efektywnej reakcji na segmentację rynków motoryzacyjnych, stale wzrastającą konkurencję oraz potrzebę szybkiego zaspokojenia zmian w zakresie popytu na poszczególnych rynkach zbytu, centów, firmy branży prowadzą zaawansowane technologicznie prace badawcze, rozwojowe i

wdrożeniowe. Wymaga to ciągłego wdrażania i wykorzystania zaawansowanych technologii, co wiąże się z koniecznością ponoszenia istotnych nakładów, których często pojedynczy podmiot nie jest w stanie sam ponieść. Dlatego też koszty związane z pracami nad nowymi technologiami i produktami ponoszone są przez wyspecjalizowane w tym zakresie podmioty w ramach grup kapitałowych, a efekty tych prac udostępniane są podmiotom - producentom na podstawie stosowanych umów.

Tego typu czynności często wchodziły w skład kompleksowych usług wewnątrzgrupowych, świadczonych przez wyspecjalizowany podmiot na rzecz podmiotów-producentów.



Każdy sukces składa się z wielu części. Wiemy jak je połączyć.

W Santander Bank Polska rozumiemy, że motoryzacja to ciągły wyścig, którego celem jest nieustanne doskonalenie parametrów technicznych. Aby to osiągnąć niezbędne są inwestycje w nowoczesny park maszynowy. My również nie zostajemy w tyle. Każdego dnia pogłębiając swoją wiedzę branżową, by oferować jak najlepsze rozwiązania, nadążające za zmieniającymi się potrzebami naszych Klientów.

Bank, który rozumie Twój biznes.

 **Santander**
Bankowość Biznesowa i Korporacyjna

Krótką historia o potrzebie redukcji poziomu złomu



W każdej firmie istnieje potrzeba ciągłego doskonalenia. Baza mogą być wskaźniki dotyczące poziomu złomu.

Jedną z 4 podstawowych zasad DNA Toyoty¹ jest używanie „naukowej metody” do rozwiązywania problemów. Charakteryzuje się ona ustrukturyzowanym podejściem oraz wyróżnieniem następujących po sobie etapów koniecznych do zrealizowania przy rozwiązywaniu problemu. Zapewnia ona, że nie „przeskoczymy” zbyt wcześnie do działania bez przeanalizowania, co tak naprawdę jest problemem i gdzie leży jego przyczyna źródłowa. Jedną z takich metod six sigma D-MAIC.

Metodyka six sigma D-MAIC określa 5 podstawowych etapów. Zdefiniuj (Define), zmierz (Measure), analizuj (Analyze), doskonal (Improve) oraz kontroluj (Control) to jej fazy. W każdej z faz konieczne jest wykonanie zadań, dzięki którym w projekcie zwiększa się prawdopodobieństwo znalezienia prawdziwych przyczyn źródłowych i osiągnięcia sukcesu.

Żaden projekt nie bierze się bez potrzeby. Ten, o którym jest ten artykuł, także ma uzasadnienie biznesowe. Jak w każdej firmie procesy nie są idealne czego rezultatem jest na przykład złom. Rysunek 1 przedstawia poziom złomu od 2013 roku. W grudniu 2016 obserwujemy wzrost poziomu złomu spowodowany startem produkcji nowego projektu spawane laserowo. Operacja spawania jest wspomagana przez system monitorowania parametrów procesu, dzięki któremu potencjalne wyroby niezgodne są automatycznie odrzucone. W czerwcu 2017 obserwujemy kolejny wzrost, który jest spowodowany zakończeniem wieloletnich projektów. Po analizie Pareto okazało się, że to projekt X jest głównym kontrybutorem tego stanu rzeczy, idąc jeszcze głębiej – to odrzut z automatycznego systemu pomiarowego stanowi największą kosztowo część złomowanych wyrobów. Z tego powodu uruchomiono projekt six sigma D-MAIC.

W fazie definiowania tworzymy zespół. Im bardziej zróżnicowany – tym lepiej. Do naszego zespołu trafiły osoby z działu jakości, technologii i produkcji oraz black belt. Pierwszym zadaniem zespołu jest stworzenie tzw. „SOW - Statement of Work” czyli Planu projektu. SOW składa się z 5 podstawowych elementów: tytułu projektu, rezultatu procesu (tzw. deliverable); wskaźników jakimi będziemy się posługiwać (Y biznesowe i Y klienta); opisu problemu oraz celów dla zdefiniowanych wskaźników. SOW dla projektu przedstawia rysunek 2. W tej fazie używamy takich narzędzi jak diagram IPO (Input – Process – Output), Diagram przepływu procesu (Process Flow



Diagram PFC) oraz Diagram Jak-Jak (How-how). Te narzędzia pozwalają wyrównać wiedzę w zespole na temat procesu, który będzie przedmiotem dalszych analiz oraz na wykrycie czynników, które mogą wpływać na rezultat.

PROCES: spawanie laserowe Projektu X

REZULTAT: pospawane elementy Projektu X gotowe na montaż finalny

$$Y_c = \text{PPM na złe spoiny}$$

$$Y_b = \% \text{ złom / produkcja}$$

OPIS PROBLEMU: z powodu odrzutu na SLO na Projekcie X mamy koszty miesięczne na poziomie Y_b . Brak reklamacji klienta na nieprawidłowe spoiny (dane wrzesień 2017, źródło: rejestr kart braków).

CEL: Y_c - utrzymać na dotychczasowym poziomie

Y_b - zredukować minimum o 50% koszty złomu / produkcji

W fazie mierzenia definiujemy co będzie mierzone w procesie (nie mylić ze wcześniej zdefiniowanymi wskaźnikami biznesowymi i klienta, które obrazują problem, ale nie proces). Najlepiej, aby miara procesu była charakterystyką mierzalną (a nie ocenianą alternatywnie, czyli „dobry – zły”). Miarę tę w procesie nazywamy Y_p (Y procesu). Po wyborze charakterystyki do pomiaru określamy jaki system pomiarowy wykorzystamy (jaki narzędzia

¹ Steven Spear, H. Kent Bowen: Decoding the DNA of the Toyota Production System, Harvard Business Review, 9/1/1999

pomiarowe, gdzie i w jaki sposób pomiary będą wykonywane), a następnie dokonujemy analizy tego systemu (MSA), czyli weryfikujemy czy jest dobry – to znaczy, że mierzenie za jego pomocą daje wiarygodne i powtarzalne wyniki. Ustalenie bazy dla Y_p to kolejny etap. Wykorzystujemy wykresy statystycznego sterowania procesem (Karty Shewartha) do oceny jak wygląda proces obecnie, jakie są jego miary (np. średnia i odchylenie standardowe) i czy jest stabilny (to znaczy, że nie działają na niego jakieś przyczyny specjalne). Proces stabilny można poddać ocenie zdolności, co stanowi kolejny etap. Do tego używamy wskaźnik zdolności procesu C_{pk} , dzięki któremu oceniamy czy proces jest zdolny do sprostania tolerancjom jakie stawia klient. Wskaźnik powyżej 1,33 uznawany jest za dobry. W branży motoryzacyjnej wymaganiem jest często C_{pk} na poziomie 1,67. Na tym etapie kończymy fazę mierzenia. Warto powiedzieć, że do tego momentu nie przeprowadziliśmy jeszcze żadnych zmian w procesie. To nadjedzie dopiero w fazie analizy.

W pierwszym etapie fazy analizy identyfikuje się wszystkie możliwe czynniki wpływające na Y_p , na przykład za pomocą diagramu Ishikawy lub po prostu burzy mózgów. Z wygenerowanych czynników (tzw. X-ów) wybieramy te, które chcemy zweryfikować. Metody statystyczne pozwalają zweryfikować które X rzeczywiście wpływają Y_p . Jednym z narzędzi weryfikacji jest Projektowanie Eksperymentów (DOE – Design Of Experiment). Wyodrębniliśmy 3 czynniki X, które będą weryfikowane w eksperymencie. Ustaliśmy poziom minimalny i maksymalny dla każdego X, a następnie zbieraliśmy dane z wszystkich kombinacji tych czynników (zauważyliśmy, że dla 3 czynników jest 8 możliwych kombinacji). Wynikiem eksperymentu są modele matematyczne dla charakterystyki Y_p ($Y=f\{X\}$) oraz dla odchylenia standardowego Y_p , które pozwalają ustalić wartości X-ów dających pożądaną wartość Y przy największej powtarzalności Y_p (czyli najmniejszym odchyleniu standardowym).



W fazie doskonalenia ustalamy jakimi czynnikami X będziemy wpływać na rezultat Y. Jeżeli wartości X wynikały z przeprowadzonego eksperymentu trzeba zweryfikować za pomocą tzw. eksperymentu potwierdzającego (confirmation run), że model dla Y_p i dla jego odchylenia standardowego się zgadzają. Z modelu wykonuje się predykcję ile powinno wynosić Y_p i jego odchylenie standardowe przy określonych poziomach X. Następnie ustawia się te X w procesie, produkuje się partię wyrobu i robi pomiary Y_p . Średnia i odchylenie standardowe z tych pomiarów musi zgadzać się z tym, co wcześniej uzyskaliśmy z predykcji modeli.



W fazie kontroli wykonujemy działania mające na celu uzyskanie trwałych zmian. W naszym przypadku było to ustawienie parametrów dla prędkości, mocy i kąta spawania. Parametry muszą być zaakceptowane przez technologa, ustawione i zablokowane na maszynie, a także okresowo weryfikowane. W fazie kontroli porównujemy też dane zebrane w fazie mierzenia z danymi z fazy kontroli we wszystkich zdefiniowanych miarach (Y procesu, Y biznesowe i Y klienta). Jeżeli uzyskane wyniki spełniają założony cel, projekt można uznać za sukces. Rysunek 4 przedstawia procentowy udział kosztów złomu do produkcji uzupełniony o miesiąc po realizacji projektu. Projekt trwał od października do lutego (dlatego nie ma danych z tego okresu). Projekt osiągnął swój założony cel.

Sama metodologia prowadzenia projektów nie gwarantuje sukcesu. Kluczem w każdy projekcie jest zaangażowany zespół – czyli grupa ludzi, która widzi wspólny cel i chce go osiągnąć. Nie bez znaczenia pozostają kompetencje zespołu będące wypadkową kompetencji pojedynczych jej członków. Im bardziej zróżnicowany w kompetencjach zespół tym większe prawdopodobieństwo, że zespół poradzi sobie z postawionym przed nim problemem. W projektach doskonalących „my jest dla nas ważniejsze niż ja”.



Magdalena Wierzbicka

Kierownik działu
Ciągotego Doskonalenia
Adient Seating
Poland Sp. z o.o.

Monolityczna kośćcówka z węgliką



Kennametal wprowadza nową technologię wiertel modułowych łączącą najlepsze cechy wcześniejszych rozwiązań.

Niektóre dobre pomysły można uczynić jeszcze lepszymi. Znacznie lepszymi. Dokonali tego inżynierowie z firmy Kennametal, łącząc wytrzymałość i wszechstronność sprawdzonego systemu wiertel modułowych KSEM z łatwością obsługi i małą siłą posuwu ich mniejszych odpowiedników KenTIP. W efekcie połączenia tych zaawansowanych technologii powstał system wiertel modułowych KenTIP FS, obejmujący wiertła o średnicy 6...26 mm i długości 1, 5...12 x D łatwe w zastosowaniu, zapewniające wysoką jakość otworów i charakteryzujące się dostatecznie dużą wytrzymałością, aby móc konkurować z monolitycznymi wiertłami z węgliką przy obróbce szerokiej gamy materiałów.

NAZEWNICTWO

Dlaczego FS? Alexander Schmitt, starszy menedżer odpowiedzialny za produkty z działu wiertel modułowych w Kennametal powiedział, że FS to skrót od słów „full solid” oznaczających monolityczną kośćcówkę z węgliką, jednak dodał, że znaczenie to można jeszcze rozwinąć. - FS nie tylko wyglądają jak wiertła monolityczne z węgliką, ale też pracują jak one. Można powiedzieć, że łączą w sobie doskonałe parametry typowe dla wiertel monolitycznych z węgliką z niską ceną, typową dla narzędzi z płytkami wymiennymi.

System wiertel modułowych KenTIP FS z monolityczną kośćcówką z węglików zapewnia większą odporność na ciepło i obciążenia od konkurencyjnych technologii wiercenia.

Na pierwszy rzut oka, FS wygląda jak każde inne wiertło z wymienną kośćcówką, zawierające jednorazową płytkę z węgliką, otwory do chłodziwa i helikalny rowek do efektywnego sptywu wióra. Tu jednak podobieństwa się kończą. FS to całkowicie nowa konstrukcja, oferująca kilka ważnych cech odróżniających ją od innych technologii wiertel modułowych.

CHŁODZENIE

Na początku przyjrzyjmy się powierzchni rowków wiórowych i zauważmy, jak są gładkie i lśniąco. To dlatego, że zostały wypolerowane w końcowym etapie produkcji.



Proces ten, stosowany przez Kennametal znacznie ułatwia sptyw wióra i redukuje niebezpieczeństwo wytarcia w pobliżu gniazda płytki. A zamiast dwóch otworów dla chłodziwa, występujących w większości wiertel modułowych, w FS występują cztery - dwa na kośćcówce i dwa na spodzie rowka wiórowego, bezpośrednio za głowicą. Konstrukcja «multicoolant» zwiększa objętość chłodziwa zapobiegając gromadzeniu się wiórow i jednocześnie odprowadza ciepło wytwarzane w strefie skrawania, wydłużając żywotność narzędzia i poprawiając jakość otworów.

- Konstrukcja multicoolant pozwala nam dostosować ilość chłodziwa do aplikacji - wyjaśnia Schmitt. - Na przykład, narost i zużycie krawędzi bocznych są dużym problemem w stalach nierdzewnych i żeliwach. Płytki o geometrii HPL i HPC mają wewnętrzne kanały chłodzące, zapewniające lepsze smarowanie pozwalające rozwiązać problem. Jednak w stali lepiej skoncentrować chłodziwo w pobliżu krawędzi tnącej i odprowadzać ciepło ze strefy kontaktu między wiórem i krawędzią tnącą. Wyeliminowaliśmy czółowe otwory chłodziwa w naszych płytkach o geometrii HPG, aby wydłużyć żywotność i poprawić łamanie wióra.

Ponadto, zapobiega to pojawianiu się narostu na krawędzi i poprawia sztywność płytki, pozwalając uzyskać większą prędkość posuwu przy obróbce stali.

TUNING

Jest jednak więcej ulepszeń, aniżeli tylko dobranie liczby otworów dla chłodziwa w płytce. Geometrię HPG zastosowano w nowym gatunku węgliku o wysokiej odporności na ścieranie, KCP15A, zaprojektowanym specjalnie do obróbki stali. Jego dobrany na nowo kąt wierzchołkowy i samocentrujący ścin wiertła zapewniają większą dokładność pozycjonowania i lepszą liniowość otworu od innych wiertel tej klasy, nawet przy dużych posuwach. Naroża płytki są chronione przed wykruszaniem za pomocą niewielkich fazowań, podobnie wzmocnione są łysinki, czyniąc geometrię HPG odpowiednim wyborem do otworów krzyżujących się i wychodzących pod kątem, spotykanych na przykład w rozdzielaczach hydraulicznych czy też w pakietach blach wykorzystywanych do produkcji wymienników ciepła.

Jeśli wiercenie otworów odbywałoby się tylko w stali, geometria płytek HPG mogłaby wystarczyć, jednak w przemyśle lotniczym niezbędne są stale nierdzewne i stopy żaroodporne, a producenci aut szeroko stosują żeliwo. Dla tych pierwszych, Kennametal oferuje geometrię HPL, w której zastosowano łamacz dzielący wióry zaprojektowany do zredukowania siły tnącej przy wierceniu stopów lotniczych i medycznych. Podobnie, jak w przypadku geometrii HPG również tu zastosowano nowy gatunek drobnoziarnistego węgliku, KCMS15, odpornego na ścieranie z powłoką antyadhezyjną AlTiN wydłużającą żywotność narzędzi. Do wiercenia żeliwa szarego, żeliwa sferoidalnego i żeliwa o zwartym graficie (CGI) geometria HPC oferuje cztery łysinki i promienie na narożach redukujące wyrwania typowe dla tych materiałów, zaś dzięki specjalnie zaprojektowanemu podcięciu czoła płytki ułatwia szybkie odprowadzanie wiórów wraz z chłodziwem.

Wszystkie trzy typy płytek charakteryzują się kątem wierzchołkowym 143° i zawierają specjalnie przygotowane, polerowane lub ostrzone krawędzie zapewniające maksymalny czas życia. *- Wiertła KenTIP FS o geometriach HPG, HPC i HPL nadają się do tych samych zadań co monolityczne wiertła z węglików, ale przy niższym koszcie na detal i zapewnieniu takich samych lub lepszych parametrów - mówi Schmitt.*

NAJWAŻNIEJSZA CECHA

Wszystko to brzmi bardzo dobrze, ale najważniejszą cechą wyróżniającą KenTIP FS nie jest sposób dostarczania chłodziwa, nowe gatunki węglików, polerowane powierzchnie rowków wiórowych czy też konstrukcja płytki. KenTIP FS zapewnia solidne zabezpieczenie płytki, odpowiadające większym wiertłom KSEM i KSEM Plus, ale zastosowano tu mechanizm szybkiej wymiany płytki podobny do tego, który użytkownicy znają z KenTIP - polegający na przedmuchaniu gniazda strumieniem sprężonego powietrza, włożeniu płytki, jej przekręceniu i zabezpieczeniu dostarczonym przez producenta kluczem.

KenTIP FS zawiera opatentowane złącze stożkowe zapewniające maksymalną sztywność i dokładność. Zamek podtrzymujący eliminuje niebezpieczeństwo niepożądanego wyciągnięcia płytki z korpusu, a duża powierzchnia oparcia jest w stanie zapewnić odporność na ekstremalne obciążenia skręcające bez deformacji gniazda. Ponieważ węglikowa płytka KenTip FS nie posiada śruby montażowej, nie występuje ryzyko uszkodzenia mechanizmu zaciskowego przez wiór lub kontakt z przedmiotem obrabianym. Podsumowując to wszystko widać, że KenTIP FS zapewnia wyjątkowe parametry w niekorzystnych warunkach obróbki.

PODSUMOWANIE

KenTIP FS jest zrównoważonym systemem. Nie wymaga regeneracji, jak wiertła monolityczne i wiele wiertel modułowych. Użytkownik wykorzystuje płytkę do końca, zastępuje ją nową i odzyskuje pieniądze oddając zużytą do serwisu recyklingu firmy Kennametal. Nie występuje tu żadna regulacja offsetu, jak w przypadku narzędzi ostrzonych ani nie ma ryzyka pogorszenia parametrów używanego wiertła w porównaniu z nowym. Żywotność narzędzi i przepustowość linii produkcyjnej są dzięki temu łatwiejsze do przewidzenia. A ponieważ eliminuje się konieczność ciągłego ostrzenia (pomijając już fakt, że płytki są znacznie tańsze od monolitycznych wiertel z węglików), koszty użytkowania zostają znacząco zredukowane.

- Sztywność i stabilność interfejsu KenTIP FS są znakomite, a ponieważ wiertło zawiera monolityczną płytkę z węglików, interfejs może odprowadzać więcej ciepła i przenosić większe obciążenia od porównywalnych technologii wiertel modułowych - powiedział Schmitt. - Niewątpliwie, zawsze znajdują się aplikacje ekstremalne, do których nadają się jedynie monolityczne wiertła z węglików, ale w około 90 procent aplikacji, z którymi mamy do czynienia, nowa konstrukcja sprawdza się wyjątkowo dobrze dla różnego typu materiałów. Firma Kennametal poświęca wiele czasu i wysiłku optymalizując system KenTIP FS i oczekujemy na zaferowanie go naszym klientom.

O FIRMIE KENNAMETAL

Firma Kennametal, zajmująca się wprowadzaniem innowacji materiałowych już od ponad 75 lat, jest globalnym liderem w zakresie technologii przemysłowych pozwalających klientom na zwiększanie produktywności w oparciu o nowe rozwiązania wynikające z rozwoju nauk materiałowych oraz wprowadzania nowych narzędzi i rozwiązań odpornych na zużycie. Klienci z sektora lotniczego, prac ziemnych, energetyki, inżynierii i transportu zwracają się do Kennametal o pomoc, pozwalającą na zwiększenie precyzji i sprawności produkcji. Każdego dnia około 11 tys. pracowników firmy pomaga klientom z ponad 60 krajów zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku.

Firma CNC Art jest lokalnym dystrybutorem narzędzi Kennametal w Polsce. Więcej o firmie CNC Art można znaleźć na stronie www.cncart.pl.

Bezstykowa wymiana narzędzi i interfejs IO-Link, czyli sprzęgła indukcyjne w fabryce Forda

BALLUFF

W niemieckiej fabryce samochodów marki Ford w Kolonii do 2015 roku na linii spawalniczej wykorzystywano mechaniczne rozwiązanie, które miało za zadanie przemieszczać palety GEO w obrotowym układzie. Każda z palet posiadała wyspę zaworową i węzeł łączący je ze stacjami dokującymi. Elementem gwarantującym idealne położenie układów pneumatycznych i elektrycznych palety oraz stacji wobec siebie były sworznie pozycjonujące. Po przeprowadzeniu procedury sprężone powietrze zaciskało obrabiany element. Mechaniczne rozwiązania mają jednak pewne wady, które wystąpiły również w tym przypadku. Ponieważ producent tego modułu wycofał go z oferty, wszelkie naprawy awarii związanych z działaniem elektrycznego modułu stykowego, zapewniającego poprawne działanie linii spawalniczej, stały się z czasem niemożliwe. Jak się również okazało zastąpienie go w całości podzespołem innej marki byłoby zbyt kosztowne. W związku z tym fabryka Forda musiała poszukać innego rozwiązania. Już na etapie testów dowiedziono, że zastosowanie bezprzewodowej, bezkontaktowej technologii Balluff pozwala zminimalizować ryzyko awarii, i zwiększyć efektywność produkcji.

PRZEMYSŁ 4.0 WKRAČA DO BRANŻY MOTORYZACYJNEJ

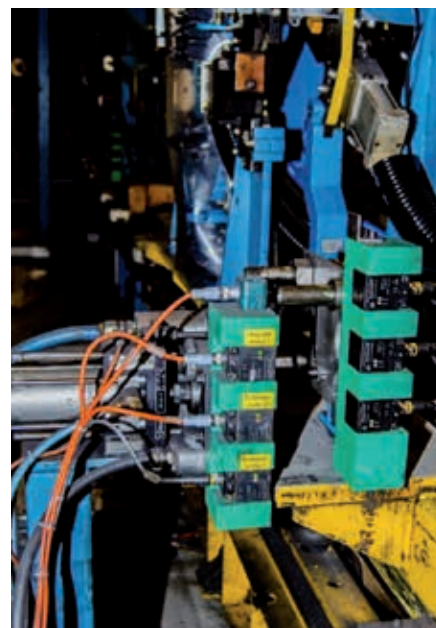
Jedną z idei przemysłu 4.0 zakłada tworzenie inteligentnych rozwiązań, które są elastyczne i idealnie dostosowane do potrzeb danego przedsiębiorstwa. Tego typu propozycji „szytej na miarę” oczekiwała właśnie fabryka Forda w Kolonii. Wycofywanie produktów stymuluje wdrażanie innowacji, co też skłoniło menedżerów do poszukiwania nowego, lepszego zamiennika, który swoim działaniem eliminowałby możliwość powstania takiej sytuacji w przyszłości.

Przemysł 4.0 jest obecnie wyznacznikiem trendów w obszarze automatyki przemysłowej. **Bierze to pod uwagę firma Balluff, której sprzęgła indukcyjne zostały zaproponowane jako rozwiązanie alternatywne i zaimplementowane na miejsce poprzedniego rozwiązania w fabryce Forda.** To, co do tej pory odbywało się za pomocą złączy wtykowych podatnych na usterki mechaniczne zostało zastąpione nowoczesnym osprzętem, wykorzystującym technologię szczeliny powietrznej, niemal bezawaryjnym oraz cechującym się wysoką elastycznością i dostępnością rynkową - a więc odpowiadającym na wszystkie potrzeby marki Ford w danym momencie.

Sprzęgła indukcyjne Balluff-BIC mają jeszcze jedną zaletę - pracują w systemie IO-Link, a więc ich działanie, opisywane poprzez przejrzyste dane, można monitorować, analizować i wyciągać wnioski z tych danych. **IO-Link gwarantuje również stabilność pracy oraz nieprzerwaną gotowość do podjęcia zaprogramowanych czynności. To wszystko składa się na krok w kierunku rozwiązań z Przemysłu 4.0,** czyli zastępowanie mechanicznie działających elementów linii, nowatorskim, systemowym rozwiązaniem działającym na zasadzie oprogramowania.

JAK SPRZĘGŁA INDUKCYJNE WPŁYNĘŁY NA WYDAJNOŚĆ LINII PRODUKCYJNEJ?

Sprzęgła indukcyjne Balluff BIC pozytywnie przeszły szereg testów w fabryce Forda. Końcowe porównanie wyników z innymi systemami jednoznacznie wykazało, że jest to najlepsze rozwiązanie dla tej linii produkcyjnej. **Właściciele fabryki przekonali wysoka niezawodność i wytrzymałość systemu, a inżynierów produkcji niemal bezbłędne działanie systemu IO-Link,** który pozwala wnikliwie monitorować



PALETA GEO NA CHWILĘ PRZED OPUSzcZENIEM I DOKOWANIEM: TRZY PARY SPRZĘGIEŁ DO ZASILANIA I WYMIANY DANYCH SĄ USTAWIONE NAPRZECIW SIEBIE

FOT. BALLUFF

pracę urządzeń. Okres testowy trwał cały miesiąc, a system diagnostyczny nie wykrył ani jednego błędu.

Sprzęgła indukcyjne Balluff BIC zostały zamontowane w każdej z 17 mobilnych palet GEO w omawianej linii spawalniczej. Obecnie działają one niezawodnie, a także minimalizują ryzyko błędów. Robot spawalniczy nie działa bowiem do momentu, aż nie otrzyma komunikatu o wykryciu prawidłowego i bezpiecznego osadzenia ramienia na obrabiany element.

Cały cykl jest obecnie powtarzalny bezawaryjnie a implementacja sprzęgieł indukcyjnych Balluff pozwoliła osiągnąć bardzo dobry wynik w zakresie wydajności. Na przełomie 2017/18 roku, co 68 sekund z linii produkcyjnej w fabryce zjeżdżały 2 nowe Fordy Fiesta.

Grzegorz Banakiewicz

Menedżer ds. rozwoju i projektów partnerskich
Balluff Sp. z o.o.

Dell EMC – czyli kompleksowe podejście do IT dla branży motoryzacyjnej



Procesy cyfrowej transformacji rozwijają się w branży motoryzacyjnej równie szybko jak w innych dziedzinach gospodarki. Motoryzacja stawia nowe wyzwania przed infrastrukturą IT – szczególnie w zakresie optymalizacji produkcji i projektów badawczych samochodów autonomicznych. Do realizacji takich zadań niezbędne są innowacyjne rozwiązania serwerowe i macierzowe.

OPTIMALIZACJA PROCESÓW PRODUKCJI, DZIĘKI ANALIZIE DANYCH Z PROCESÓW.

Rozwiązania typu AI (Artificial Intelligence) i IoT (Internet of Things) pomagają firmom z branży motoryzacyjnej w optymalizacji procesów produkcyjnych i poprawie jakości, dzięki precyzyjnej analizie szczegółowych danych z linii produkcyjnych. Uruchomienie systemów analityki, działających w czasie rzeczywistym, wymaga odpowiednio wydajnej i niezawodnej infrastruktury serwerowej i sieciowej. Dell EMC jest jednym z nielicznych producentów, oferujących kompleksowe rozwiązania w tym zakresie i pełne wsparcie na rynku polskim świadczane zarówno bezpośrednio jak i przez partnerów integratorów. Nasi klienci szczególnie doceniają wydajność i scentralizowane zarządzanie serwerami Dell Power Edge oraz przekrojową ofertę przełączników sieciowych z rodziny Dell Networking.

SKRÓCENIE CZASU WDROŻEŃ ORAZ OBNIŻENIE KOSZTÓW UTRZYMANIA IT DZIĘKI ROZWIĄZANIOM HIPERKONWERGENTNYM

Większość przedsiębiorstw nie jest w stanie z wyprzedzeniem zaktualizować infrastruktury teleinformatycznej na bazie dynamicznie zmieniających się wymagań działów biznesowych. W takiej sytuacji rozwiązaniem są systemy hiperkonwergentne zbudowane ze skalowalnych komponentów (building blocks) połączonych warstwą wirtualizacyjną. Taka budowa umożliwia natychmiastowe uruchamianie serwerowych lub macierzowych platform IT o zadanych parametrach i szybkie ich dopasowywanie do zmieniających się potrzeb. Klienci Dell EMC mogą błyskawicznie uruchamiać nowe aplikacje, na bazie platform VxRail i VxRack opracowanych wspólnie z dostawcą systemów wirtualizacyjnych VMware.

Podsumowując, Dell EMC oferuje kompleksowe rozwiązania w zakresie infrastruktury IT. Realizujemy projekty o dowolnej skali: od optymalizacji procesów produkcji, poprzez wsparcie wdrażania nowych aplikacji, kończąc na systemach do przetwarzania Big Data na potrzeby projektowania komponentów do samochodów autonomicznych.

Dell EMC oferuje kompleksowe rozwiązania w zakresie infrastruktury IT. Realizujemy projekty o dowolnej skali: od optymalizacji procesów produkcji, poprzez wsparcie wdrażania nowych aplikacji, kończąc na systemach do przetwarzania Big Data.

Posiadamy jedną z największych sieci partnerów wdrożeniowych w Polsce i doświadczony zespół wsparcia technicznego. Możemy też pochwalić się najkrótszymi czasami dostaw serwerów w Polsce, ponieważ ich fabryka znajduje się w Łodzi.

Zapraszamy do współpracy!

Odwiedź nas na:
[linkedin.com/company/dell-emc-polska](https://www.linkedin.com/company/dell-emc-polska)
www.facebook.com/DellPoland/

PRZETWARZANIE DANYCH TYPU BIG DATA W PROJEKTACH ADAS

Projektowanie systemów wspomagających autonomiczność pojazdów wymaga sprawnego przetwarzania setek terabajtów danych zebranych podczas jazd testowych. Dell EMC proponuje w tym zakresie macierze plikowe typu scale-out: zapewniające liniową skalowalność w zakresie pojemności i wydajności. Dell EMC Isilon jest rozwiązaniem, które zyskało akceptację



**Radosław
Piedziuk**

Unstructured Data
Solutions Manager
Dell EMC

Filtracja powietrza: korzyść, nie koszt



Branża filtrowania powietrza w przemyśle rośnie wykładniczo ze względu na takie czynniki, jak świadomość ekologiczna, szybka industrializacja i rosnąca wydajność zakładów, które muszą koniecznie znajdować się w czołowie efektywności energetycznej.

Filtr do oczyszczania powietrza przemysłowego jest urządzeniem służącym do zbierania cząstek i zanieczyszczeń pochodzących z procesów produkcyjnych w celu poprawy jakości powietrza i emisji.

Systemy filtracyjne są niezbędne w każdym sektorze przemysłowym, w którym to procesy generują dymy,

wszelkiego rodzaju zanieczyszczenia lub nieprzyjemne zapachy. Technologia ta pomaga poprawić wydajność maszyn, przynosząc tym samym korzyści finansowe.

Filtracja powietrza ma również **pozytywny wpływ na ochronę środowiska**, ustanawiając wyższy standard w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracowników, **poprawiając warunki pracy** i prowadząc do **większej satysfakcji zawodowej**, a co za tym idzie zmniejszając koszty rekrutacji i szkoleń.

Z finansowego punktu widzenia technologia filtracji powietrza poprawia wydajność linii produkcyjnych, zwiększając tym samym jakość produktów. Kolejną korzyścią jest **redukcja kosztów sprzątnia**: bardziej czyste środowisko pracy pomaga zapobiegać awariom maszyn i urządzeń, redukując koszty i opóźnienia spowodowane przestojami, ograniczając w ten sposób interwencję wyspecjalizowanych zespołów technicznych.

Na koniec warto wspomnieć o **znacznej redukcji kosztów utrzymania**: system filtracji znacznie przyczynia się do zwiększenia wydajności pod względem żywotności maszyn produkcyjnych, **przyczyniając się także do obniżenia kosztów energii**.

Ogólnie biorąc, przy wybieraniu najbardziej odpowiedniego systemu, zgodnego z rodzajem produkcji i sektorem przemysłowym, należy wziąć pod uwagę wiele czynników; **HF Polska**, dzięki wiedzy zdobytej i dzięki innowacjom wytwarzanym przez lata, **jest w stanie dostarczyć szeroką gamę rozwiązań** dostosowanych do każdego rodzaju problemu w dziedzinie przemysłowej filtracji powietrza.



Saverio Romeo

Prezes Zarządu
HF Polska

MTM CEE

- lider czystości technicznej



Firma MTM CEE oferuje outsourcing procesów mycia, odtłuszczenia, gratowania i trawienia przemysłowego na klasę czystości zgodnie z VDA 19 i ISO 16232

CZYSTOŚĆ TECHNICZNA

Producenci samochodów od 2000 roku systematycznie podwyższają wymagania jakościowe w zakresie czystości technicznej stawiane przed dostawcami części. Dlatego dla producentów komponentów motoryzacyjnych spełnienie tych wymagań oraz utrzymanie czystości technicznej zgodnie z normami VDA 19 lub ISO 16232 stanowi coraz trudniejsze wyzwanie. Pociąga to za sobą coraz wyższe koszty produkcji komponentów ze względu na zastosowanie dokładniejszych urządzeń myjących, konieczności wydzielenia w zakładzie produkcyjnym strefy czystej oraz zmiany sposobu pakowania.



FOT.: MTM CEE

OUTSOURCING

Dlatego właśnie część klientów firmy MTM CEE, którzy do tej pory kupowali od nas urządzenia myjące i instalowali je u siebie, zdecydowała się ten proces powierzyć nam w outsourcing. Od 2014 roku widzimy na polskim rynku zdecydowane przyspieszenie rozwoju usług mycia, odtłuszczenia, gratowania i trawienia przemysłowego, które wykonujemy dla naszych klientów w Centrum Mycia Przemysłowego w Woli k. Pszczyny. Najczęściej wymieniane powody zlecenia tych procesów na zewnątrz można podsumować jednym zdaniem: „Nie jest to nasz CORE BUSINESS”. Nasi klienci widzą kilka korzyści z outsourcingu, które ciągle nam powtarzają:

- chcemy się skupić na naszej podstawowej działalności a poboczne procesy oddać w outsourcing
- chcemy płacić za sztukę a nie chcemy ponosić kosztów zakupu urządzeń, clean room, laboratorium itd.
- chcemy bardzo krótkiego czasu

wdrożenia i nie chcemy czekać na urządzenia

- chcemy pełnej kontroli procesu i gwarancji jakości a nie mamy czasu się uczyć tego procesu
- chcemy stabilności procesu zapewnionego przez back-up tego procesu u dostawcy usługi

USŁUGI MYCIA, ODTŁUSZCZANIA, GRATOWANIA I TRAWIENIA W MTM CEE

MTM GmbH jest producentem urządzeń myjących i gratujących od 1988 roku. W ciągu 30 lat działając w grupie MTM dostarczyliśmy ponad 1500 instalacji do naszych Klientów. Zapewnienie czystości technicznej komponentów to jest nasz CORE BUSINESS i wszystkie nasze wysiłki koncentrują się wokół tego zagadnienia. Rozwijamy nasze kompetencje w 7 kluczowych obszarach:

1. Projektowanie i produkcja urządzeń do gratowania, mycia, odtłuszczenia i trawienia
2. Rozwój technologii gratowania, mycia, odtłuszczenia i trawienia przemysłowego

3. Serwis urządzeń i procesów
4. Tworzenie i dostawy wodnych, ekologicznych przemysłowych środków myjących
5. Badania laboratoryjne
6. Doskonalenie technik pakowania i zabezpieczenia komponentów, eliminacja ponownej kontaminacji
7. Zapewnienie programu do zarządzania produkcją usług w outsourcingu, pełna zdalna kontrola procesu powierzonego w outsourcing on-line dla klienta MTM CEE, także na smartfonie (IOS, Android)



mgr inż. **Maciej Płonka**

Prezes Zarządu
MTM CEE Sp. z o.o.

Rozszerzona rzeczywistość w projektowaniu i produkcji specjalistycznych opakowań dla branży motoryzacyjnej



Najnowsze technologie przekształcają nasze życie i sposób pracy. W firmie Dam-Rob Sp. z o.o. Sp.k. rozwój technologiczny jest realizowany poprzez wdrożenie maszyn nowej generacji w istniejący system produkcji oraz poprawę efektywności i funkcjonalności linii produkcyjnej. **Rozszerzona rzeczywistość** stała się idealnym sposobem na prezentację wyrobów oraz myśli technicznej dedykowanej klientom firmy.

Dam-Rob Sp. z o.o. Sp. k. od ponad 20 lat specjalizuje się w projektowaniu i produkcji specjalistycznych rozwiązań magazynowo - transportowych.

Produkowane przez firmę opakowania zabezpieczają transportowane części, podzespoły oraz elementy składowe samochodów i maszyn w drodze od producenta do finalnego odbiorcy OEM.

Firma Dam-Rob stworzyła innowacyjne rozwiązanie, które pozwala na usprawnienie współpracy pomiędzy wewnętrznym działem projektowym firmy, a klientami z branży motoryzacyjnej.

- Aplikacja, którą stworzyliśmy pozwala na skrócenie czasu realizacji procesu w fazie koncepcyjnej. Przy użyciu telefonu lub tabletu możemy pokazać działanie opakowania za pomocą animacji, bez wymaganej znajomości skomplikowanych programów CAD - mówi Rafał Gawliński - Kierownik Działu Technicznego Dam-Rob.

Dzięki wspomnianej aplikacji już w fazie projektowania klient i producent wspólnie, w bardzo łatwy i przejrzysty sposób opracowują wygląd produktu, minimalizując jego mankamenty, co pozwala zaoszczędzić czas i koszty, które mogłyby

powstać w błędnie opracowanym projekcie. Dzisiaj nie ma czasu na niedomówienia i błędy, a każdy z nich powoduje opóźnienie i koszty, dlatego właśnie powstała rewolucyjna aplikacja Dam-Rob.

Aplikacja Dam-Rob pomaga wizualizować gotowy produkt przed jego produkcją oraz sprawdzić:

- jak można będzie obsługiwać pojemnik (składać lub otwierać),
- jaka jest interakcja pojemnika z przypisaną do jego transportu częścią (wkładać i wyjmować części z pojemnika),
- jak pojemniki wyglądają ułożone piętrowo w stępku (układać jeden pojemnik na drugi).

Jak to działa?

Potrzebna jest jedynie darmowa aplikacja dostępna w sklepie AppStore, GooglePlay oraz wydrukowane tzw. markery, które można pobrać bezpośrednio ze strony firmy Dam-Rob.



FILM INFORMACYJNY MOŻNA ZNALEŹĆ NA YOU TUBE. DAM-ROB SP. Z O.O. SP.K. WWW.DAM-ROB.COM.PL

Adient powiększył zakład foteli do pojazdów użytkowych



FOT. ADIENT

Na początku sierpnia br. firma Adient, największy na świecie dostawca siedzeń do samochodów, oficjalnie otworzył rozbudowaną fabrykę w Skarbmierzu.

Zakład został wyposażony w nowoczesne urządzenia produkcyjne zaprojektowane do obsługi dużych ilości różnorodnych typów produktów. Pozwala to na

precyzyjne synchronizowanie produkcji seryjnej i dostarczanie siedzeń do pojazdów komercyjnych dokładnie na czas lub w określonej kolejności do fabryk pojazdów użytkowych w Europie.

Dotychczas firma produkowała siedzenia głównie dla takich producentów, jak Scania i Renault Trucks. Rozbudowa

zakładu miała związek z rozpoczęciem współpracy z MAN Truck & Bus. Od 2019 r. zakład w Skarbmierzu rozpocznie stopniowe dostarczanie siedzeń do pojazdów komercyjnych MAN (modele: TGL, TGM, TGS oraz TGX). Zamówienia na siedzenia dla kierowcy i pasażera obejmują dostawy do około 100 tys. oryginalnych pojazdów MAN.

Obecnie zakład w Skarbmierzu ma zdolności produkcyjne na poziomie 100 tys. siedzeń rocznie. Dzięki umowie z MAN Truck & Bus produkcja wzrośnie do 300 tys. siedzeń. Stąd obszar produkcji siedzeń do pojazdów komercyjnych został zwiększony z 4 tys. do 10 tys. m². Dodatkowo Adient produkuje metalowe elementy siedzeń dla klientów z segmentu OEM w oddzielnej fabryce o powierzchni 18 tys. m².

Obecnie dostawca zatrudnia w swoich zakładach w Skarbmierzu 227 pracowników. Po rozpoczęciu produkcji dla firmy MAN w 2020 roku liczba pracowników ma wzrosnąć do 490 osób.

Valeo powiększa fabrykę w Chrzanowie

Trwa rozbudowa Zakładu Produkcji Systemów Oświetlenia Grupy Valeo w Chrzanowie. Pozwolenie na budowę inwestor uzyskał w czerwcu br.

Powierzchnia zakładu, która liczy obecnie 34 tys. m² powierzchni, w ramach inwestycji wzrośnie ponad dwukrotnie (dodatkowe 43 tys. m²). Rozbudowa obejmie zarówno część produkcyjną, magazynową, socjalną i biurową. Powstaną też dodatkowe miejsca postojowe dla samochodów osobowych.

Zakład Produkcji Systemów Oświetlenia w Chrzanowie jest najmłodszym zakładem Valeo w Polsce. Jego działalność rozpoczęła się w 2004 roku. Produkowane są w nim lampy tylne i przednie do samochodów osobowych przy zastosowaniu zaawansowanych



FOT. VALEO

technologii metalizacji, montażu oraz wtrysku tworzyw sztucznych m.in.: wtrysku wielokomponentowego oraz wielokolorowego.

Zakład posiada w pełni wyposażone laboratorium pomiarowe z unikatowym tunelem do badań fotometrycznych. W związku z rozwojem nowych projektów współpracuje ono

z Centrami Rozwoju VALEO w całej Europie.

W chrzanowskiej fabryce zatrudnionych jest obecnie 1850 pracowników, którzy realizują projekty dla takich klientów, jak: Porsche, Mercedes, VW, BMW, Volvo, Nissan, Audi, Renault, Toyota, PSA/Opel. Po rozbudowie Valeo planuje zatrudnienie kilkuset nowych pracowników.

Faurecia powiększa zakład w Legnicy



FOT. FAURECIA

Francuski koncern Faurecia rozbuduje zakład w Legnicy. Inwestor zobowiązał się do utworzenia 80 nowych miejsc pracy. Wartość inwestycji to 28 mln złotych.

W ramach zaplanowanej inwestycji obecna hala produkcyjno-magazynowa zostanie powiększona z 17 tys. do 22 tys. m². Zakończenie prac zaplanowane jest na marzec przyszłego roku.

Zakład przy ul. Jaworzyńskiej w Legnicy działa od 2003 roku i obecnie zatrudnia 500 osób. Wytwarza elementy akustyczne, między innymi półki odfaldecze, dywany do aut takich marek, jak: Daimler, FCA, Ford, PSA czy VW.

Faurecia jest drugim największym pracodawcą w sektorze dostawców motoryzacyjnych w Polsce. Na koniec 2017 roku w jej dziesięciu zakładach produkcyjnych w pięciu miastach (Grójec, Wałbrzych, Jelcz-Laskowice, Gorzów Wielkopolski i Legnica) i ośrodkach badawczo-rozwojowych (Grójec, Wałbrzych) zatrudnionych było blisko 9,3 tys. osób (wliczając pracowników tymczasowych).

Faurecia to światowy lider technologii branży automotive, oferujący innowacyjne rozwiązania w zakresie wyzwań związanych z motoryzacją.

bekuplast 

EURO NORM
Przemysł
motoryzacyjny

Pojemniki VDA-KLT



Kongsberg Automotive otworzył nową fabrykę w Polsce



FOT.: KONGSBERG

Firma Kongsberg Automotive (KA) 24 października 2018 r. oficjalnie otworzyła trzecią fabrykę w Polsce. Nowy zakład o powierzchni 17,6 tys. m² zlokalizowany jest w Brzeskiej Strefie Gospodarczej (kujawsko-pomorskim).

W wydarzeniu wzięli udział m.in.: Henning E. Jensen, President & Chief Executive Office, Kongsberg Automotive, Frederic Kot, General Operations Manager Interior, Kongsberg Automotive Polska, przedstawiciele Min. Techno-

logii i Przedsiębiorczości, PAIH, władz samorządowych i pracownicy.

Po uruchomieniu wszystkich linii produkcyjnych nowy zakład będzie zatrudniał 1 000 osób.

Kongsberg Automotive na rynku polskim funkcjonuje od 18 lat. Pierwszy zakład otwarto w 2000 roku w Pruszkowie pod Warszawą (obecnie zatrudnia 1 250 osób). W 2016 roku uruchomiono drugą fabrykę w Koluźkach koło Łodzi.

Kongsberg Automotive w Polsce zatrudnia ponad 2 000 osób. W nowym zakładzie KA produkowane są maty grzewcze do siedzeń samochodowych oraz przewody paliwowe i powietrzne. Wytwarzane komponenty trafiają do aut takich marek jak Porsche, Audi, BMW, Daimler, Volvo Cars i Jaguar.

Firma poszukuje pracowników o zróżnicowanych kwalifikacjach zawodowych. Obecnie możliwości zatrudnienia dotyczą zarówno stanowisk produkcyjnych, jak i kadry inżynierskiej oraz kierowniczej.

Kongsberg Automotive jest wiodącym producentem komponentów dla przemysłu motoryzacyjnego, podnosząc jakość jazdy, dzięki czemu staje się ona bezpieczniejsza, bardziej komfortowa i przyjazna dla środowiska. Kongsberg Automotive jest globalnym dostawcą i osiąga przychody w wysokości ok. 1,1 mld EUR, zatrudniając blisko 10,5 tys. pracowników w 19 krajach.

EFAFLEX 
szybkie i bezpieczne bramy

SZYBKOBIEŻNE BRAMY DLA BRANŻY AUTOMOTIVE

Unikatowa formuła konstrukcji bram szybkiej Efaflex przekłada się na ich wyjątkowe osiągi – dzięki temu są **10 x bardziej wytrzymałe** (nawet do 250 000 cykli rocznie) i **6 x szybsze** (prędkość otwierania nawet do 4 m/s) od tradycyjnych bram segmentowych.

www.efaflex.pl

Brama spiralna EFA-STT TURBO®



Polska fabryka Toyoty rozpoczyna produkcję przekładni hybrydowych

Toyota rozpoczyna produkcję przekładni do napędu hybrydowego 4. generacji w fabryce Toyota Motor Manufacturing Poland (TMMP) w Wałbrzychu. TMMP jest pierwszym zakładem poza Azją, w którym produkowane są komponenty do układów hybrydowych.

Fabryka Toyota Motor Manufacturing Poland (TMMP) w Wałbrzychu uruchamia nową linię produkcyjną przekładni do napędu hybrydowego 4. generacji. Przekładnie będą montowane w nowej Corolli Hybrid i Toyocie C-HR Hybrid w Europie. Jest to pierwszy etap kilkuletniego programu wprowadzania zaawansowanej technologii hybrydowej i architektury TNGA (Toyota New Global Architecture) do polskich fabryk.

Kluczowa rola technologii hybrydowej w strategii zelektryfikowanych napędów Toyoty TMMP jest pierwszą fabryką Toyoty spoza Azji i drugą zlokalizowaną poza Japonią, której powierzono produkcję zaawansowanych technologicznie przekładni hybrydowych - flagowej technologii Toyoty.

Uruchomienie linii produkcyjnej nowej przekładni do napędu hybrydowego wiązało się z inwestycją 288 milionów zł. Po wdrożeniu tego oraz kolejnych, za-



FOT. TMMP

planowanych na najbliższe lata projektów całkowity poziom inwestycji w polskie fabryki Toyoty wyniesie ponad 4, 5 miliarda zł. Inwestycja ta pozwoli także stworzyć nowe miejsca pracy. Do roku 2020 poziom zatrudnienia w zakładach TMMP wzrośnie o prawie 600 osób do łącznej liczby ponad 2500 pracowników.

Obecnie trwają intensywne działania rekrutacyjne do obu fabryk Toyoty w Polsce: w Wałbrzychu i Jelczu-Laskowicach.

TMMP posiada dwa zakłady zlokalizowane na Dolnym Śląsku. Fabryka w Wałbrzychu produkuje obok nowych przekładni do napędów hybrydowych także 1-litrowe silniki benzynowe oraz manualne i półautomatyczne skrzynie biegów. Jej roczne możliwości produk-

cyjne sięgają 371 tysięcy silników i 720 tysięcy skrzyń biegów do samochodów z napędem konwencjonalnym, zaś nowa linia produkcyjna może wytwarzać 180 tysięcy przekładni w ciągu roku.

Zakład w Jelczu-Laskowicach produkuje silniki benzynowe 1, 5 l, a także silniki Diesla o pojemnościach 1, 4 l oraz 2, 2 l. Jego roczne zdolności produkcyjne wynoszą 180 tys. jednostek napędowych. Po uruchomieniu linii produkcyjnych nowych silników 2, 0 l i 1, 5 l zaprojektowanych w technologii TNGA, możliwości fabryki wzrosną do 309 tysięcy jednostek.

Fabryki TMMP zaopatrują montownie samochodów Toyoty zlokalizowane w Europie: Czechach, Wielkiej Brytanii, Francji, Turcji i Rosji oraz poza Europą: w Republice Południowej Afryki i Japonii.

NewZinc

ul. E. Orzeszkowej 30A,
43-502 Czechowice-Dziedzice
tel. 33 813 42 92,
e-mail: newzinc@newzinc.pl

New Zinc to galwanizernia funkcjonująca na polskim rynku od 2007 roku.

Prezentowana oferta jest odpowiedzią na potrzeby najbardziej wymagających klientów. Produkcja na rzecz branży motoryzacyjnej stanowi 98% działalności firmy. Wśród naszych odbiorców są światowe koncerny samochodowe, jesteśmy zatwierdzonym dostawcą powłok dla *Scanii*, *Volvo Truck* i *VW Wolfsburg*.

Dysponujemy nowoczesnym i wydajnym parkiem maszynowym, w skład którego wchodzi dwie linie zawieszkowe oraz linia bębnowa do obróbki drobnych elementów. **Od października 2016 r. dysponujemy jeszcze jedną linią bębnową, dzięki której zwiększyliśmy wydajność produkcyjną w nakładaniu powłok cynk-nikiel i cynk kwaśny.**

W swojej ofercie posiadamy:

- cynkowanie z kąpeli kwaśnej,
- cynkowanie z kąpeli alkalicznej,
- cynk - nikiel z alkalicznej kąpeli stopowej,
- cynk - żelazo z alkalicznej kąpeli stopowej.

Powłoki mogą być wykończone pasywacją wolną od Cr (VI) w dowolnym kolorze oraz dodatkowo uszczelnione w celu podwyższenia odporności korozyjnej.

Wykonywane powłoki są zgodne z wymogami norm polskich oraz zagranicznych a także ze specyfikacjami technicznych klientów.

Firma posiada certyfikat ISO 9001:2008 oraz 14001:2004.



Centrum kompetencyjne blach cienkich – Przewaga dzięki zróżnicowanej ofercie

Nowy oddział ZF Group w Częstochowie

ZF otworzył w Częstochowie przy ul. Legionów nowy oddział produkcyjny pasów bezpieczeństwa, w którym pracować będzie 300 osób.

Hala o powierzchni 3,2 tys. m² powstała w ciągu 7 miesięcy, jako efekt współpracy ZF z częstochowską firmą Leoplast. W uroczystym otwarciu nowego oddziału wzięli udział m.in. Aziz Canatar - Vice President Product Line Seat Belt Systems Global ZF, Krzysztof Szwedkiewicz - dyrektor zakładu Pasów Bezpieczeństwa w Częstochowie (który był gospodarzem uroczystości), właściciel firmy Leoplast Jacek Leonowicz oraz zespół kierownictwa SBS ZF.

Firma ZF w Częstochowie jest częścią globalnego koncernu ZF Friedrichshafen AG, będącego drugim największym dostawcą branży motoryzacyjnej na świecie.

W Częstochowie firma istnieje od 1990 r., posiada 2 zakłady produkcyjne (Pasów



FOT. ZF CZĘSTOCHOWA

Bezpieczeństwa i Poduszek Powietrznych), Europejskie Centrum Obsługi Finansowej, 2 Centra Inżynieryjne (Mechaniczne i Elektroniczne), Centrum Informatyczne oraz Globalne Biuro Zakupów. Zatrudnienie we wszystkich częstochowskich jednostkach wynosi ponad 6 500 pracowników, co stawia firmę na pierwszym miejscu wśród największych pracodawców w Częstochowie i czołowym miejscu branży motoryzacyjnej w Polsce.



FOT. VARROC LIGHTING SYSTEMS

Varroc Lighting Systems otworzy zakład w Polsce

Varroc Lighting Systems, globalny lider w zakresie produkcji zewnętrznego oświetlenia i elektroniki samochodowej, ogłosił 20 listopada br. plany otwarcia nowego zakładu produkcyjnego w gminie Niemce (Lubelskie).

Budowa fabryki rozpoczęła się w listopadzie, a jej oddanie do użytku powinno nastąpić w trzecim kwartale 2019 roku. W obiekcie o powierzchni ponad 25 tys. metrów kwadratowych powstawać będą lampy przednie i projekcyjne. Pełne zdolności produkcyjne zakład osiągnie w 2020 r.

- Otwarcie naszej nowej fabryki w gminie Niemce, to kolejny krok w rozwoju naszych możliwości produkcyjnych i projektowych - powiedziała Stephane Vedie, prezes zarządu Varroc Lighting Systems. - Zakłady produkcyjne Varroc Lighting Systems w Polsce,



Węgry, Bułgarii, Czechach, Maroko, Rumunii i Turcji zapewniają wydajną i efektywną kosztowo obsługę naszych europejskich klientów.

Fabryka w gminie Niemce będzie drugą, po otwartym pod koniec 2017 roku Centrum Inżynierii w Krakowie, lokalizacją firmy w Polsce i dwunastą fabryką Varroc na świecie.

- Blacha w kręgach
- Blacha taśmowa
- Blachy przycinane
- Wykroje okrągłe

EMW 
STEEL SERVICE CENTRE

EMW Stahl Service GmbH
Pfannenbergstraße 1 · D-57290 Neunkirchen
Tel. +49 (0) 2735/787-02 · Faks +49 (0) 2735/787-484
info@emw-stahl-service.de
www.emw-stahl-service.de



Anna Fydrych

HR & Communication
Manager
Hutchinson Poland
Sp. z o.o.

Skuteczne wdrożenie na stanowisko pracy

W ostatnim czasie rynek pracy zmienia się bardzo dynamicznie, co w dużej mierze związane jest z niską stopą bezrobocia. W związku z tym pracownicy mają większe możliwości w znalezieniu idealnej pracy, a co za tym idzie stawiają coraz większe wymagania pracodawcom. Dlatego też przed pracodawcami, dużymi i małymi przedsiębiorstwami, stają wyzwania w postaci odpowiednich procesów motywacji, a także stwarzania atrakcyjnych warunków pracy.

Alarmujące są doniesienia medialne dotyczące rotacji pracowników, jak: „Według badań co trzeci pracownik w 2019 roku będzie rozglądał się za nową pracą”, „Średni poziom rotacji ze strony pracownika w firmach zatrudniających powyżej 1000 osób kształtuje się powyżej 20%”. To tylko nieliczne przykłady tego, z jakimi wyzwaniami mierzą się w dzisiejszych czasach wszystkie firmy.

Z drugiej strony w mediach zaczynają pojawiać się informacje, że firmy, starając się wychodzić na przeciw pracownikom i budować z nimi angażujące relacje pracownicze, tworzą u podstaw procesu zatrudniania taki system przyjmowania do pracy, aby maksymalnie wyeliminować ryzyko odejścia ze względu na nieodpowiednie wdrożenie. W mojej opinii niezależnie od wyzwań, jakie niesie zmiana rynku pracownika, właściwe wdrożenie do firmy i na stanowisko pracy (onboarding) jest kluczem do sukcesu w wielu obszarach. Ma to wpływ nie tylko na zmniejszenie rotacji pracowniczej, ale też na odpowiedni poziom motywacji, employer branding czy też na dalszy rozwój pracowników wewnątrz organizacji. W tym artykule przybliżę jeden z elementów naszego procesu onboardingowego.

PROCES WDROŻENIA NA STANOWISKO PRACY PRACOWNIKÓW BEZPOŚREDNIO PRODUKCYJNYCH

Firma Hutchinson w Łodzi już w 2010 roku wdrożyła narzędzie onboardingowe dla pracowników bezpośrednio produkcyjnych pod nazwą Szkoła Umiejętności. Zanim przejdę do prezentacji narzędzia, chciałabym zauważyć, że w ramach ciągłego doskonalenia przeszło ono niezbędne modyfikacje, które miały na celu dostosowanie go do potrzeb organizacji i nowych pracowników. Przez wiele miesięcy pojawia się dylemat, czy w ramach Szkoły Umiejętności powinniśmy dokonywać selekcji. Ostatecznie zrezygnowaliśmy z tego, aby trener mógł się skupić na dostarczeniu pracownikowi informacji, które będą niezbędne podczas szkolenia stanowiskowego. Początkowo Szko-

ła Umiejętności trwała 3 dni i odbywała się w większości w sali szkoleniowej. Obecnie model ten wygląda inaczej.

DRZWI OTWARTE I SZKOŁA UMIEJĘTNOŚCI

Szkolenie w Szkole Umiejętności poprzedzają 2-3 godziny Drzwi Otwartych. Podczas nich kandydat ma możliwość poznania kultury organizacyjnej firmy i jej wartości, a także procesów produkcyjnych i produktów firmy. W ramach tych pierwszych godzin kandydaci uczestniczą w specjalnej wycieczce po hali produkcyjnej, gdzie mają możliwość w praktyce zobaczyć omawiane procesy. Po Drzwiach Otwartych trener szkolenia doradza kierownikowi produkcji, na jakiej operacji produkcyjnej powinna być szkolona dana osoba. Aby proces doboru kandydatów był efektywny prowadzone są zadania grupowe, które zostały dobrane w taki sposób, aby z jak największym prawdopodobieństwem dopasować daną osobę do stanowiska.

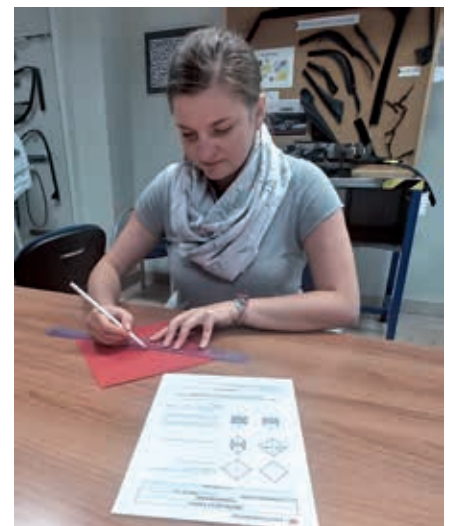
Właściwe szkolenie ma miejsce w dniu następnym. Szesnaście godzin szkolenia podzieliliśmy na kilka bloków tematycznych. Celem szkolenia jest oswojenie pracownika z nowym środowiskiem pracy, wprowadzenie w zazwyczaj nieznaną dla niego tematykę oraz zbudowanie świadomości w zakresie znaczenia procesów obowiązujących w firmie (1 dzień szkolenia) a następnie pogłębianie zagadnień poprzez praktykę i ćwiczenia aktywizujące grupę (z wykorzystaniem półproduktów, produktów końcowych, prostych narzędzi oraz stołów treningowych zaaranżowanych na wzór stanowisk pracy na produkcji).

Pierwszy blok dotyczy BHP. W trakcie tego bloku prezentowane są przepisy prawa oraz informacje na temat ochrony ppoż, pierwszej pomocy, wewnętrznych procedur i zasad obowiązujących w firmie. Warto wspomnieć, że Hutchinson posiada certyfikację ISO 14001- w związku z tym, jako pracownicy jesteśmy zobligowani do stosowania się do wszelkich wymogów środowiskowych określonych w ramach procedur.

Omawiamy również zasady zgłaszania zdarzeń potencjalnie wypadkowych i sytuacji niebezpiecznych, które są jednym z podstawowych elementów angażowania zespołu pracowników w kwestie bezpieczeństwa.

Kolejny blok należy do zespołu HR. Tematyka bloku osadzona jest wokół zasad współpracy i etyki, wartości firmy jak i możliwości rozwojowych pracowników. Ponieważ wiemy jak istotny jest czynny udział w szkoleniu, w celu przyswojenia wiedzy, ułożyliśmy autorski program ćwiczeń, którego zadaniem jest aktywizacja grupy.

Kolejny blok traktuje o zagadnieniach związanych z jakością i procesami w firmie. Każdy, kto pracuje w branży motoryzacyjnej, doskonale zdaje sobie sprawę z tego, jak istotna jest jakość naszych produktów, a także, że jej brak może skutkować nie tylko ogromnymi kosztami, ale też utratą zaufania klientów. Ponieważ nasi kandydaci pochodzą z różnych branż, dbamy o to, aby już od samego początku wiedzieli jak istotne są kwestie jakościowe i co znaczy posiadany przez firmę certyfikat IATF oraz inne certyfikaty klienckie. W celu przybliżenia naszym pracownikom elementów składowych procesu produkcji prowadzone jest około 30 minutowe ćwiczenie polegające na produkcji kopert. Na podstawie tak prostej operacji jesteśmy w stanie przedstawić wszystkie



FOT. HUTCHINSON



istotne elementy procesu, kontroli i zależności między stanowiskami.

Dzień szkolenia kończy się blokiem HPS (Hutchinson Production System), podczas którego możemy przedstawić czym jest 6S czy też Standaryzacja. Wszystkie bloki zostały opracowane w interaktywną prezentację, tak aby utrzymać uwagę uczestników na wysokim poziomie podczas całego dnia.

Z uwagi na intensywność szkolenia, każdy z pracowników otrzymuje informator, w którym znajdują się wszystkie poruszone tematy, oraz dodatkowe, niezbędne do pełnego poznania firmy i procesów w niej zachodzących. W informatorze zamieściliśmy sporo ciekawostek, np. fakt, że jedna z topowych firm przetwórstwa gumy dla branży motoryzacyjnej zaczęła od produkcji obuwia gumowego i było to ponad 165 lat temu.

WYCHODZĘ Z SALI SZKOLENIOWEJ I CO DALEJ?

Szkoła Umiejętności to dopiero początek onboardingu – większość szkoleń odbywa się na produkcji. W ubiegłym roku zdecydowaliśmy się na utworzenie stanowisk dla osób, które pomagają pracownikom w szkoleniach i monitorują ich proces certyfikacji. Pierwszego dnia, podczas docelowego szkolenia stanowiskowego, nowy pracownik do-

staje żółtą koszulkę, która jest dedykowana osobom „w trakcie szkolenia”. Dzięki temu jesteśmy w stanie szybko zidentyfikować osoby, które wymagają od nas szczególnej uwagi i często potrzebują naszego wsparcia.

Do wsparcia i pomocy oddelegowany jest doświadczony i przeszkolony operator produkcji, którego zadaniem jest precyzyjne przekazanie wiedzy na temat danej operacji, planów kontroli oraz ewentualnych dodatkowych specyficznych wymagań klienta. Nowy pracownik otrzymuje wsparcie brygadzysty w zakresie zapoznania z całym zespołem i omówienia oczekiwań obu stron. W sprawach jakościowych i procesowych pomoc kierowana jest od zespołu QRQC (Quick Response Quality Control). Długość szkolenia jest uzależniona od stopnia skomplikowania danej operacji.

W pierwszym tygodniu pracy, trener z działu HR podczas rozmowy z nowo przyjętym pracownikiem weryfikuje jego potrzeby i jest w stanie odpowiedzieć na wszystkie nurtujące pytania. Jest to również doskonały moment na wyciągnięcie wniosków ze szkolenia przez HR. Dział Personalny ma możliwość zapoznać się z wrażeniem pracownika z odbytego programu szkoleniowego. Dzięki informacji zwrotnej jesteśmy w stanie ciągle doskonalić nasz proces onboardingowy.

CZAS CERTYFIKACJI

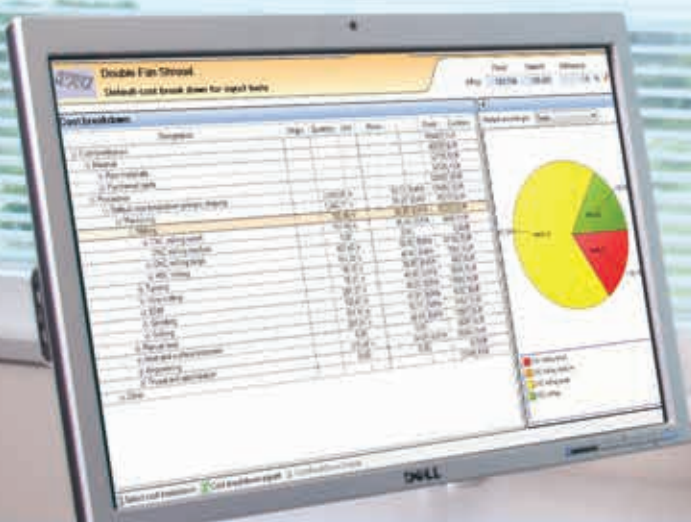
Aby otrzymać certyfikat wyszkolonego pracownika i granatową koszulkę Hutchinson, trzeba przejść pozytywnie test przygotowany przez Techników Szkoleń oraz osiągnąć odpowiednie wyniki produktywności i jakości. Dla osób, które angażowały się podczas Szkoły Umiejętności i postępowały zgodnie ze wskazówkami trenera nie stanowi to najmniejszego problemu. Technik Szkoleń jest odpowiedzialny za monitorowanie postępu szkoleń i raportuje je do Kierownika Produkcji i Działu Personalnego. Dzięki temu mamy szczegółowe informacje na temat poziomu wyszkolenia załogi.

Jasno zdefiniowana procedura szkolenia wstępnego umożliwia firmie standaryzację tego procesu niezależnie od docelowego wydziału i operacji. Tego typu program, który angażuje pracowników HR, BHP, jakości, procesu, HPS i produkcji daje możliwość stworzenia atmosfery wsparcia. Dzięki temu, że znamy naszych pracowników, słuchamy ich, jesteśmy w stanie im pomagać, niezależnie od ich stażu pracy. Wiemy, że znajomość potrzeb naszych pracowników, ich oczekiwań oraz kompetencji, pozwala tworzyć wyjątkową atmosferę w miejscu pracy. Procedury mogą nam pomóc zdefiniować, jak powinien wyglądać onboarding, ale do osiągnięcia celu skutecznego szkolenia potrzebujemy zaangażowania naszych wszystkich serwisów wsparcia.

o FIRMIE HUTCHINSON

Hutchinson działa w 24 krajach, posiada prawie 100 fabryk i zatrudnia około 45 tys. pracowników, z czego 20% zatrudnionych jest w naszym kraju. Polska jest ważnym miejscem w działalności i planach rozwojowych Grupy. W Polsce Hutchinson działa od 1997 roku. Obecnie produkcja odbywa się w 7 zakładach: w Łodzi, w Żywcu, w Bielsku Białej oraz w otwartym w lipcu 2017 roku w Zawadzie k. Dębicy. Łącznie Hutchinson Poland zatrudnia ok. 9 tys. osób, a w samej Łodzi ponad 3000. Zakład, w którym jestem Kierownikiem HR, produkuje uszczelnienia karoseryjne dostarczane do 17% samochodów w Europie (ponad 20 marek, 70 modeli) i pasy transmisyjne - do 50% europejskiego sprzętu AGD.

Błonie 55-330, ul. Sosnowa 10
Park Przemysłowy Źródła-Błonie k. Wrocławia
tel.: +48 71 780 30 20, info@camdivision.pl
www.camdivision.pl



wycena form i tłoczników w **TOOL COSTING**

Tool Costing to przełomowa – niezależna aplikacja – która jest idealnym rozwiązaniem do szybkiego i precyzyjnego kosztorysowania oprzyrządowania na podstawie modelu 3D wypraski (dla form wtryskowych), modelu odlewu (dla form odlewniczych) lub modelu części blaszanej (dla tłoczników).

Wycena oprzyrządowania jest wykonywana w ciągu 15-30 minut w zależności od stopnia skomplikowania analizowanego modelu!

- Parametryczna metoda wyceny na bazie projektu 3D
- Elastyczne obliczenia kosztów i indywidualne raporty
- Ogólnofirmowe zarządzanie wiedzą w oparciu o platformę bazy danych
- Import i eksport dostosowanych arkuszy zestawień kosztowych

CAMdivision Sp. z o.o. jest największym partnerem handlowym SIEMENS PLM Software w Polsce. Oferujemy kompleksowe rozwiązania CAx/PLM powiązane z pełnym wdrożeniem, szkoleniami, postprocesorami i wsparciem technicznym.

Serdeczne
życzenia
zdrowych, radosnych Świąt
Bożego Narodzenia
i wszelkiej pomyślności
w 2019 roku!

SUKCES tkwi w szczegółach



Wybór zarządzania przez outsourcing procesów pobocznych generuje oszczędności dla klientów. Firmy korzystające z usług outsourcingowych stają się bardziej elastyczne w działaniu i skupiają swoje wysiłki na realizowaniu kluczowych zadań.

Spółka matka czyli SGP - Sorting Group Poland Sp. z o.o. (www.sgpgroup.eu) dała możliwość otworzenia się na rynki zagraniczne. Firma funkcjonuje jako Grupa SGP. W częstochowskiej siedzibie podejmowane są najważniejsze decyzje dla wszystkich spółek, zarówno polskich, jak i zagranicznych. Pierwszy biznes został otworzony w Rumunii, następnie na Słowacji, w Wielkiej Brytanii, Serbii, na Węgrzech, w Czechach, Niemczech, na Słowenii, we Włoszech, Hiszpanii i w Bułgarii. We wszystkich tych krajach SGP oferuje outsourcing jakościowy tzn. różnego rodzaju selekcje i kontrole produktów czy półproduktów dla różnych gałęzi przemysłu. W ramach SGP działa również platforma szkoleniowa SGP - Training & Consulting (www.szkolenia-sgp.pl), która oferuje szkolenia twarde i miękkie dla przedsiębiorstw produkcyjnych i nie tylko.

Kolejną spółką to Human&Hunter Sp. z o.o. (www.human-hunter.ue), która zajmuje się pracą tymczasową i doradztwem personalnym. Firma ta posiada sześć oddziałów zagranicznych. Contact Solutions Sp. z o.o. (www.contactsolutions.pl) następnym podmiotem naszej grupy - oferuje sprzedaż oraz obsługę klienta przez telefon. Ostatni projekt to SGP MEDIA (sgpmedia.eu). Spółka ta specjalizuje się w działaniach marketingowych. Organizuje eventy, a także promuje firmy w mediach społecznościowych.

- Grupa SGP świadczy usługi outsourcingu jakościowego polegające m.in. na selekcji i kontroli komponentów, wsparciu produkcji, ustudze rezydenta, pakowaniu i przepakowaniu. Możemy pochwalić się także systemem rentgenowskim - dodaje Prezes Zarządu SGP Group Mariusz Puto. Jest to wszech-

stronny sprzęt do inspekcji w czasie rzeczywistym 2D. Urządzenie posiada oprogramowanie do przechwytytu obrazów i ich oceny. Niedawno przestrzeń SGP została powiększona o magazyn (1580m²) w strefie ekonomicznej Katowickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej, oznacza to, że w najbliższym czasie planujemy dać zatrudnienie wielu osobom. Human&Hunter zajmuje się poszukiwaniem personelu tymczasowego oraz rekrutacją pracowników. Platforma szkoleniowo-doradcza specjalizuje się w organizacji szkoleń miękkich, jakościowych, obowiązkowych, specjali-

Outsourcing jest tańszy, wydajniejszy i bardziej elastyczny. SGP posiada odpowiednie narzędzia, aby rekrutować pracowników.

stycznych. Contact Solutions obsługuje firmy w zakresie sprzedaży telefonicznej, umawiania spotkań biznesowych, utrzymania i inicjacji wizyt, wzmacniania relacji z kontrahentem, korespondencji masowej czy windykacji należności. Dział marketingu przeprowadzi dla firm kampanie w Internecie, przygotuje niebanalne kreacje oraz atrakcyjny content.

- Dla czytających, niektóre ze zadań mogą brzmieć tajemniczo, jednak jeżeli ktoś jest zainteresowany takimi formami wsparcia, podczas spotkania ze specjalistami SGP zostaną mu one

wyjaśnione - mówi Prezes Zarządu SGP Group Mariusz Puto.

Outsourcing jest tańszy, wydajniejszy i bardziej elastyczny. SGP posiada odpowiednie narzędzia, aby rekrutować pracowników. Dzięki rozbudowanej flocie samochodów spółka działa natychmiast i jest w stanie przewieźć pracowników z jednego końca Polski/Europą na drugi koniec. Dzięki poczynionym inwestycjom w oprogramowanie do sprzedaży usług w callcenter, SGP profesjonalnie wywiązuje się z powierzonych zadań.

Prezes SGP Group Mariusz Puto zdradza, że podczas rozmów z częstochowskimi przedsiębiorcami, często poruszana jest kwestia delegowania zadań. Właściciele firm są zdziwieni, że w SGP to nie Prezes jest odpowiedzialny za wykonywanie przelewów, zarządzanie kadrami czy też to, że wszystkimi spółkami Grupy SGP zarządza osoba, która jest rok w firmie. Bez delegowania uprawnień SGP nie byłoby w tym miejscu, gdzie jest obecnie. Właściciel firmy nie jest w stanie zrobić wszystkiego sam. Do osiągnięcia sukcesu potrzebny jest zaufany i bardzo dobry personel pracowniczy, który wykonuje swoje obowiązki profesjonalnie i sumiennie.

Przyszłość SGP Group to dalsza centralizacja niektórych procesów zarządczych i operacyjnych w biurze w Częstochowie. To także ciągły rozwój na nowych rynkach - może już w przyszłym roku SGP Group zacznie funkcjonować poza Europą. Przyszłość to też zwiększenie obrotów, to jednak nie uda się bez zadowolonych pracowników i klientów.

Bez pracowników z zagranicy polska motoryzacja daleko nie zajędzie



Braki kadrowe to obecnie główny problem polskiej branży automotive. Jak go skutecznie rozwiązać?

W ciągu ostatniej dekady zatrudnienie w dynamicznie rozwijającej się polskiej branży motoryzacyjnej nieprzerwanie i stabilnie rośnie. Jeżeli w 2007 r. przy produkcji pojazdów samochodowych oraz części i akcesoriów nad Wisłą pracowało 118 tys. osób, to pod koniec ubiegłego roku ta liczba sięgnęła 195 tys. Ekspertci są zgodni: rekord padnie już w bieżącym roku. Jak pokazują badania, prawie 2/3 firm z branży motoryzacyjnej w Polsce oczekuje wzrostu zatrudnienia, a co za tym idzie, spotka się z problemem braku rąk do pracy. Dla 63% polskich firm automotive jest to obecnie największe wyzwanie.

Statystyki nie pozostawiają złudzeń - luka na rynku pracy ciągle rośnie. Według danych GUS, pod koniec II kw. 2018 r. na chętnych w Polsce czekało ponad 164 tys. wolnych miejsc pracy. Jest to o 1/3 więcej, niż pod koniec 2017 r. Najwięcej wakatów zanotowano właśnie w przetwórstwie przemysłowym – ponad 38 tys.

JEŻELI CHCEMY ROSNAĆ, MUSIMY ZATRUDNIAĆ. ALE SKĄD?

Gdzie szukać wykwalifikowanej kadry w sytuacji, kiedy bezrobocie w kraju jest poniżej 6%, a poza granicami Polski wciąż pracuje ponad 2,5 mln naszych rodaków? Można liczyć na różne programy aktywizacji zawodowej, jednak najbardziej skutecznym rozwiązaniem jest wypełnienie luki kadrowej w polskiej branży motoryzacyjnej poprzez rekrutację pracowników ze Wschodu. Na przykład na Ukrainie przez wiele lat funkcjonowały duże zakłady motoryzacyjne, które jeszcze 10 lat temu produkowały 425 tys. samochodów rocznie. Jednak z powodu kryzysów gospodarczych w 2008 oraz w 2014 r. ukraińska branża automotive przeżywa zapaść, a produkcja pojazdów

zmaląta niemal pięćdziesięciokrotnie.

Według informacji Ukraińskiego Związku Przemysłowców i Przedsiębiorców, w wyniku kurczenia się produkcji samochodów na Ukrainie w 2018 r. bez pracy w swoim zawodzie znalazło się ponad 200 tys. specjalistów przemysłu motoryzacyjnego. Jednocześnie, załamanie sytuacji gospodarczej nad Dnieprem stworzyło ogromną szansę dla polskich zakładów produkcyjnych. Jest to kluczowy moment dla rekrutacji specjalistów branży automotive z Ukrainy, gdyż na naszych wschodnich sąsiadów już czekają, także szybko rozwijające się, zakłady motoryzacyjne Słowacji, Czech oraz Niemiec.

PRACOWNICY Z UKRAINY „SKOŃCZYLI SIĘ”? NIE, JEŚLI WIESZ, JAK SKUTECZNIE ICH SZUKAĆ!

Lider polskiego rynku zatrudniania cudzoziemców, EWL S.A. posiada obecnie 22 biura na Ukrainie, m.in. w obwodach, gdzie mieszczą się upadające zakłady motoryzacyjne (Iwowski, zaporoski, połtański). Zespół ekspertów EWL może w krótkim czasie dostarczyć klientowi nawet kilkuset osobową grupę gotowych do pracy pracowników. Ponadto, badania „Ukraińcy na polskim rynku pracy – doświadczenia, wyzwania i perspektywy”, przeprowadzone przez EWL S.A. pokazują, że ponad 61% Ukraińców, którzy przyjechali do pracy do naszego kraju na określone stanowisko, posiada odpowiednie doświadczenie zawodowe.

Z doświadczenia EWL S.A. także wynika, że pracownicy z Ukrainy coraz częściej wybierają polski przemysł motoryzacyjny - jest to druga, po logistyce, pożądana wśród nich branża. Od grudnia 2016 r. do pracy w zakładach automotive w Polsce zrekrutowaliśmy ponad 2,5 tys. osób,

z których 56% są to pracownicy długoterminowi, pracujący powyżej 6 miesięcy.

SYTUACJA WIN-WIN

Nasz największy Klient z polskiej branży automotive podkreśla, że obywatele Ukrainy posiadają odpowiedni warsztat i doświadczenie, szybko się uczą i adaptują do pracy oraz maksymalnie w ciągu 4-6 tyg. osiągają oczekiwaną efektywność. Ponadto, poziom rotacji ukraińskich pracowników nie przekracza 4%. Współpracę w powyższym przypadku rozpoczęliśmy pod koniec 2016 r. i już do I kwartału 2018 r. łącznie zrekrutowaliśmy dla naszego Klienta ponad 700 pracowników.

Zadowoleni są także pracownicy, którzy otrzymują możliwość nie tylko większego niż na Ukrainie wynagrodzenia, ale także kontynuacji rozwoju zawodowego w korporacjach międzynarodowych. O satysfakcji naszych ukraińskich Kandydatów świadczy to, że 53% z nich wróciło po raz drugi do tego samego pracodawcy. Jeden z zrekrutowanych przez nas pracowników, 33-letni Serhij z Zaporozża, po raz pierwszy przyjechał do jednej z firm motoryzacyjnej w 2016 r. jako były pracownik dużego ukraińskiego zakładu automotive. Obecnie jest już liderem gniazda produkcyjnego w polskiej firmie.



Andrzej Korkus
Prezes Zarządu
EWL S.A.



9 Forum MotoSolutions

Best practices w przemyśle motoryzacyjnym

Nowe technologie i nowe wyzwania

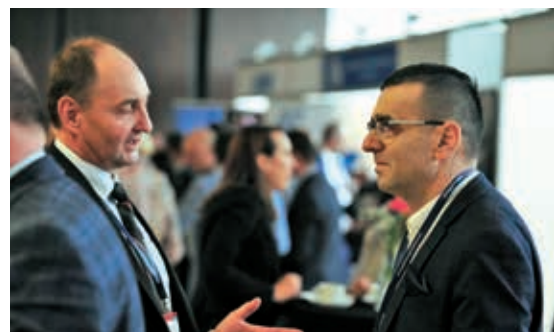


22 i 23 listopada br. w Krakowie odbyła się kolejna edycja Forum MotoSolutions - best practices w przemyśle motoryzacyjnym, jednego z najważniejszych branżowych wydarzeń konferencyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej.

- Sektor motoryzacyjny podlega coraz szybszym zmianom - zaznacza Rafał Orłowski, Partner w AutomotiveSuppliers.pl. - To co jeszcze kilka lat temu wydawało się być science fiction dziś jest już wdrażane do seryjnej produkcji.

Na rozpoczęcie wydarzenia uczestnicy mogli zapoznać się ze zmianami jakie następują w polskich zakładach Opla, zgodnie z planem PACE!, wdrażanym przez Groupe PSA. Ze szczególnym zainteresowaniem spotkała się prezentacja światowego eksperta z Doliny Krzemowej, dr Mario Hergera, specjalnie zaproszonego na MotoSolutions przez Partnera

Głównego Exact Systems S.A. - Na kilkadziesiąt minut przenieśliśmy się do świata autonomicznych nie tylko samochodów, ale także ... rowerów - mówi Małgorzata Zborowska-Stęplewska, Partner w AutomotiveSuppliers.pl. - Z pierwszej ręki mogliśmy dowiedzieć się i zobaczyć, w którą stronę zmierzają rozwój samochodów i pojazdów. Zmiany są doprawdy rewolucyjne. Do zmian, ale już w tańczeniu dostaw, odniósł się w swoim wystąpieniu przedstawiciel Grupy BNP Paribas. Najbliższe lata będą wyzwaniem dla wielu dostawców motoryzacyjnych, głównie związanych z komponentami do silników i przenoszenia napędu.





Powróciliśmy w tym roku do przeprowadzenia panelu dyskusyjnego, z udziałem producenta pojazdów (FCA), dostawcy (Pilkington Automotive Poland) i usługodawcy (Exact Systmes). Niepewność wśród firm motoryzacyjnych budzi lokalny rynek pracy, z coraz niższym poziomem bezrobocia oraz nadchodzący Brexit. Jednym z nowych problemów jest natomiast gwałtownie rosnąca cena kosztów energii.

Większość programu Forum przeznaczona została pod prezentacje najlepszych rozwiązań, stosowanych w zakładach produkcyjnych przemysłu motoryzacyjnego. Ponieważ branża dynamicznie się zmienia, spektrum wystąpień było bardzo szerokie, poczynając od rozwiązań EDI, poprzez Smart Factory i Industry 4.0, zintegrowane projektowanie fabryk, zagadnienia jakościowe, kończąc na nowych zasadach inwestowania w Polsce czy zatrudnianiu pracowników ze Wschodu.



W sumie w ciągu dwóch dni można było wysłuchać ponad 20 wystąpień z udziałem blisko 30 prelegentów i panelistów. W chwilach przerwy można było także zapoznać się z ofertą 26 wystawców.

Podczas bankietu kończącego I dzień Forum, zostały wręczone przez AutomotiveSuppliers.pl **Nagrody Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego** za rok 2018 (więcej o Nagrodach na str. 54).

Pełna relacja z Forum oraz wręczenia Nagród Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego są dostępne na stronie www.motosolutions.pl.

Chcielibyśmy gorąco podziękować za udział w tegorocznym Forum wszystkim naszym gościom i Partnerom. Zainteresowanych współpracą, w charakterze prelegentów, jak również partnerów MotoSolutions 2019 zapraszamy do kontaktu z AutomotiveSuppliers.pl.

PARTNER GŁÓWNY



PARTNERZY BRANŻOWI



PARTNER BANKIETU



PATRON





Nagrody Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego już po raz piąty

Nieodzownym elementem Forum MotoSolutions jest wręczenie Nagród Polskiego Przemysłu Motoryzacyjnego. W tym roku wyróżniliśmy 7 firm w 6 kategoriach.

Tegoroczny Master of Automotive Industry przyznano spółce Toyota Motor Manufacturing Poland Sp. z o.o. (TMMP). Polski oddział globalnego koncernu, z dwoma zakładami w Wałbrzychu i Jelczu-Laskowicach, poprzez swoją wieloletnią obecność i wprowadzanie coraz nowszych produktów (ekologiczne silniki benzynowe i przekładnie hybrydowe), ma istotny wpływ na sektor motoryzacyjny w Polsce. W imieniu TMMP nagrodę odebrał p. Piotr Podgórski, Assistant General Manager w Jelczu-Laskowicach.

Polish Supplier trafił do Spinko Sp. z o.o. Firma z Leszna jest dostawcą wyrobów ze stopów aluminium i produktów żelaznych. Dostawca utworzył spółkę-córkę Spinko Moto, która w lipcu 2018 r. uruchomiła zakład w Zielonej Górze. Nagrodę odebrał p. prezes Michał Kowalewski.

Wyróżnienie Employer przyznano dwóm dostawcom. Laureatami zostały firmy: LACROIX Electronics Sp. z o.o. w Kwidzynie (z zakładu liczącego niemal 500

pracowników w 2012 roku zatrudnienie wzrosło do poziomu niemal 2 tys. osób) oraz Industrias Alegre Poland Sp. z o.o. (na bardzo trudnym i wymagającym rynku w Kobierzycach koło Wrocławia spółka stała się liczącym i pożądanym pracodawcą zatrudniającym blisko 400 osób). Nagrody odebrali p. Sylwia Dykowska, Kierownik Zapewnienia Jakości Dostaw (LACROIX Electronics Sp. z o.o.) i dyrektor p. Krzysztof Jarzyna (Industrias Alegre Poland Sp. z o.o.).

Grono osób wyróżnionych w kategorii Top Manager zostało poszerzone o p. Krzysztofa Szwedkowicza, który od blisko 20 lat związany jest z firmą TRW Polska Sp. z o.o. w Częstochowie, wchodzącej obecnie w skład koncernu ZF. Laureat jest dyrektorem zakładu pasów bezpieczeństwa (2 150 osób) oraz członkiem zarządu całej spółki w skład której wchodzi: zakład poduszek powietrznych, centrum finansowe, dwa centra inżynieryjne, centrum zakupowe i centrum IT. W sumie spółka zatrudnia ponad 6400 pracowników.

Nagroda w kategorii CSR trafiła do firmy SITECH Sp. z o.o., spółki koncernu Volkswagen, która produkuje metalowe stelaże siedzeń samochodowych do aut marek Grupy VW. Dostawca podejmuje szereg aktywności w ramach działalności pozabiznesowej w odniesieniu do koncepcji CSR. Nagrodę odebrał p. Adam Holewa, Dyrektor zarządzający ds. technicznych/Dyrektor Zakładu.

Pierwszym laureatem nowej kategorii Leader of the Future został Exact Systems S.A. - dostawca rozwiązań w zakresie kontroli jakości (selekcja, naprawy i sortowanie) części, komponentów oraz wyrobów gotowych dla branż: motoryzacyjnej, elektronicznej czy AGD. To jedna z trzech największych firm tego typu w Europie. Nagrodę odebrał Prezes Zarządu p. Paweł Gos.

Pełna relacja z wręczenia Nagród i sylwetki laureatów są dostępne na www.motosolutions.pl.



Konferencja **TOOL-SHOP** 2018 wydarzenie branży narzędziowej

27 i 28 września 2018 roku w Częstochowie w Hotelu Arche**** odbyła się szósta edycja Konferencji dla Narzędziowni TOOL-SHOP, której organizatorem jest AutomotiveSuppliers.pl.

Głównym celem wydarzenia jest umożliwienie wymiany dobrych praktyk i doświadczeń pomiędzy narzędziowniami (formy wtryskowe, formy odlewnicze, tłoczniaki), jak również nawiązania współpracy z potencjalnymi klientami.

W tegorocznej edycji wzięło udział blisko 130 osób, reprezentujących głównie sektor motoryzacyjny, ale także AGD i elektryczny. - *W tym roku gościliśmy nie tylko przedstawicieli sektora z Polski, ale także z Niemiec i Litwy* - podkreśla Rafał Orłowski, Partner w AutomotiveSuppliers.pl.

W czasie dwóch dni wydarzenia uczestnicy mogli zapoznać się z trendami i nowymi rozwiązaniami z zakładów narzędzi-

wych (m.in.: P.P.H.U. LEDO s.c., ARRK Shapers' Polska Sp. z o.o., Neapco Europe Sp. z o.o.) oraz firm, które są dostawcami rozwiązań dla tej branży (Fibro, Balluff, CAMdivision, Oerlikon Balzers Coating Poland, ASD Systems, Sumaris).

Ważnym elementem konferencji są rozmowy B2B, pomiędzy narzędziowniami a potencjalnymi klientami. W edycji 2018 przeprowadzono blisko 150 rozmów, zaaranżowanych przez specjalnie dedykowaną platformę internetową. Tegorocznej konferencji towarzyszyła także wystawa, w której wzięło udział kilkanaście firm.

- *Konferencja TOOL-SHOP na stałe wpisała się w kalendarz branży narzędziowej. Potwierdzają to również pozytywne opinie konferencji jakie wystawiają nam uczestnicy spotkania* - dodaje Rafał Orłowski.

Składamy gorące podziękowania uczestnikom konferencji, prelegentom oraz partnerom wydarzenia i tradycyjnie już teraz zapraszamy do udziału w przyszłorocznej edycji.

PARTNERZY GŁÓWNI



PARTNERZY BRANŻOWI



PARTNERZY MEDIALNI





 Oleśnica 7A
64-800 Chodzież

 + 48 602 157 541

 www.ptscerplast.pl

P.T.S. CERPLAST jest firmą prywatną, działającą na polskim rynku od 1985 roku. Ma 33-letnie doświadczenie w branży, które opiera się na produkcji elementów z tworzyw sztucznych metodą wtrysku do 3, 8 kg.

Dzięki ciągłemu rozwojowi, dbaniu o każdy szczegół procesu produkcyjnego firma jest w stanie wyprodukować detale o najwyższej jakości. Specjalizuje się w produkcji metodą wtrysku elementów z tworzyw sztucznych o wadze całkowitej do 3, 8 kg. Oferuje klientom pełen zakres usług, począwszy od wykonania form wtryskowych po wielkoseryjną produkcję z dostawą w systemie just in time.



 Falkowo 66a
62-262 Falkowo

 + 48 61 869 35 50

 www.eder.com.pl

EDER jest jednym z największych producentów pasów (taśm wysokotemperaturowych) z włókna szklanego/aramidowego pokrytego PTFE w Europie. Od ponad 30 lat wspiera producentów uszczeltek, okładzin wygłuszających, wykładzin oraz termoformalnych tkanin i pianek. Z dumą produkuje w Polsce. Firma produkuje pasy (taśmy wysokotemperaturowe) z włókna szklanego pokrytego PTFE, laminaty PTFE, ceraty PTFE, ceraty z PTFE z klejem, taśmy PTFE, formatki z włókna szklanego pokrytego PTFE, serwis 24/7. Wykonuje powłoki PTFE zarówno na elementach nowych, jak i używanych.



 ul. Żeliwna 38
40-599 Katowice

 + 48 504 061 929

 www.feroxautomation.pl

Ferox Automation świadczy usługi automatyzacji procesów, dostarczania precyzyjnych maszyn, automatyki i robotyki przemysłowej oraz utrzymania ruchu.

Firma oferuje kompleksową usługę w postaci projektu z pełną dostępną dokumentacją, wykonania, montażu i uruchomienia oraz obsługę gwarancyjną produktów, które tworzy indywidualnie, starając się dopasować i zaspokoić potrzeby swoich klientów.



 ul. Hutnicza 113
85-873 Bydgoszcz


 + 48 698 663 869


 www.kaplast.com.pl


Firma Kaplast Sp. z o.o. zajmuje się produkcją wyrobów z tworzyw sztucznych na wtryskarkach marki Engel, Arburg oraz Battenfeld o sile zwarcia od 25 do 800 ton. Obecnie posiada 16 wtryskarek, w tym jedną pionową ze stołem obrotowym o sile zwarcia 120 ton. Ofertuje wtrysk dwukomponentowy oraz technologię wtrysku z gazem.

Firma produkuje detale dla różnych gałęzi przemysłu z surowców takich jak: PA 6 i PA 6.6 także z włóknem szklanym, POM, PC, ABS, PC-ABS, PMMA, PP, PE, SAN, PS i innych.



 Osiek 212a
32-300 Olkusz

 + 48 32 645 57 56
+ 48 664 124 952

 www.malbox.com.pl

Malbox The Stamping Company to polska firma założona w 1992 roku, jest dostawcą tłoczonych metalowych części dla przemysłu motoryzacyjnego. Firma realizuje również procesy: spawania, zgrzewania, luźnienia, cynkowania, mycia oraz montażu. Malbox posiada własne biuro konstrukcyjne oraz wydział narzędziowy, gdzie wykonywane jest oprzyrządowanie na bazie własnych projektów konstrukcyjnych. Jej klientami są największe firmy branży motoryzacyjnej.



 ul. św. Antoniego 2/4
50-073 Wrocław

 + 48 666 017 177

 www.ng-eng.com

Grupa NG Engineering jest dostawcą kompleksowych usług inżynierskich, narzędzi i rozwiązań softwarowych, wspierających proces rozwoju produktu w różnych gałęziach przemysłu. Firma jest niezawodnym partnerem z wysoce wykwalifikowaną kadrą inżynierską. Oferuje kompleksową realizację projektu od fazy konceptu do wprowadzenia do produkcji (SOP). Grupa NG Engineering jest polskim oddziałem NEA Group, która posiada strategiczne lokalizacje w Europie Centralnej i zrzesza renomowanych na międzynarodowym rynku dostawców usług inżynierskich. Firmę reprezentuje 12 oddziałów zlokalizowanych w Niemczech, Polsce i Czechach.

Paks D



Firma Paks'D Sp. z o.o. została założona w 1990 roku i zatrudnia 350 pracowników. Siedziba wraz z centrum inżynieryjnym znajdują się w Tychach a cztery zakłady produkcyjne zlokalizowane są w Rajsku, Siewierzu, Skoczowie, Jawiszowicach.

Firma specjalizuje się w obróbce plastycznej metali na zimno w procesach: tłoczenie, tłoczenie postępowe, tłoczenie transferowe, tłoczenie z dwóch blach na prasach mechanicznych i hydraulicznych, profilowanie oraz w procesach uzupełniających: zagniatanie, spawanie, zgrzewanie punktowe, zgrzewanie garbowe, klejenie, nitowanie, mycie.

SGP GROUP OUTSOURCING COMPANY



SGP Group od 2006 roku wspiera przedsiębiorstwa w zadaniach zapewnienia najwyższej jakości produkowanych przez nie wyrobów. Specjalizuje się w świadczeniu usług selekcji, sortowania, naprawy detali i komponentów oraz wyrobów gotowych. Rekrutuje i szkoli pracowników w każdej dziedzinie gospodarki. Klientami SGP są średnie i duże firmy będące przedstawicielami głównie przemysłu motoryzacyjnego, AGD, RTV, przemysłu szklarskiego, spożywczego, farmaceutycznego, branży obuwniczej i odzieżowej. Z usług SGP Group mogą skorzystać przedstawiciele niemal każdej branży produkcyjnej.



Firma świadczy usługi śrutowania automatycznego. Realizujemy wieloseryjne zlecenia. Posiada nowoczesny park maszynowy, który gwarantuje wysokie wydajności. Na życzenie Klienta zabezpieczamy detale antykorozyjne na czas transportu i magazynowania.

SHOT BLASTING dla swoich klientów dostarcza również automatyczne urządzenia do śrutownia. Firma jest przedstawicielem grupy OMSG w Polsce.



Firma ZEISS jest światowej klasy dostawcą systemów pomiarowych - współrzędnościowych maszyn portalowych, produkcyjnych, wysięgnikowych oraz wielkogabarytowych dla m.in. sektorów: metalowego, samochodowego i mechanicznego.

Firma ponadto posiada w ofercie urządzenia do pomiaru chropowatości i konturu, jak również skanery 3D, projektory 3D, tomografy pomiarowe oraz usługi pomiarowe w laboratoriach pomiarowych ZEISS.



Koncentruje się na produkcji silników elektrycznych prądu stałego małej mocy 12/24V do różnorodnych zastosowań oraz świadczeniu usług galwanicznych.

Naszymi atutami są: duża mobilność w zakresie uruchamiania produkcji nowych typów silników i ciągłe dążenie do spełnienia oczekiwań naszych Klientów.

MIEJSCE NA REKLAMĘ

TWOJEJ FIRMY

DOŁĄCZ DO INNYCH DOSTAWCÓW.



2019

- 05-08.02.** **MIĘDZYNARODOWE TARGI**
Lipsk, **PODDOSTAWCÓW**
Niemcy Części, Komponenty, Moduły,
 Technologie Targi Lipskie
www.poddostawcy.pl
- 27-28.02.** **LOGISTEX 2019**
Sosnowiec Salon Logistyki i Magazynowania
 w Przemysle
 Kolporter EXPO Sp. z o.o.
www.exposilesia.pl
- 07-17.03.** **GENEVA INTERNATIONAL**
Genewa, **MOTOR SHOW**
Szwajcaria www.salon-auto.ch
- 26-28.03.** **STOM-BLECH & CUTTING**
Kielce Targi Obróbki Blach i Cięcia
 Targi Kielce
www.targikielce.pl
- 26-28.03.** **STOM-TOOL**
Kielce Targi Obróbki Metali,
 Obrabiarek i Narzędzi
 Targi Kielce
www.targikielce.pl
- 26-28.03.** **SPAWALNICTWO**
Kielce Międzynarodowe Targi Technologii
 i Urządzeń dla Spawalnictwa
 Targi Kielce
www.targikielce.pl
- 26-28.03.** **STOM-LASER**
Kielce Targi Laserów i Technologii
 Laserowych
 Targi Kielce
www.targikielce.pl
- 28-29.03.** **6. AUTOMOTIVE CEE DAY**
Opole Spotkanie zakupowe
AutomotiveSuppliers.pl
www.automotiveceeday.eu
- 28-31.03.** **POZNAŃ MOTOR SHOW**
Poznań Międzynarodowe Targi
 Poznańskie Sp. z o.o.
www.motorshow.pl
- 01-05.05.** **HANNOVER MESSE**
Hanower, www.hannovermesse.de
Niemcy
- 28-31.05.** **PLASTPOL**
Kielce Międzynarodowe Targi
 Przetwórstwa Tworzyw
 Sztucznych i Gumy
 Targi Kielce
www.targikielce.pl
- 04-07.06.** **MATCH-TOOL**
Poznań Salon Obrabiarek i Narzędzi
 Międzynarodowe Targi
 Poznańskie Sp. z o.o.
www.itm-polska.pl
- 04-07.06.** **WELDING**
Poznań Salon Spawalnictwa
 Międzynarodowe Targi
 Poznańskie Sp. z o.o.
www.itm-polska.pl
- 04-07.06.** **METALFORUM**
Poznań Salon Metalurgii, Hutnictwa,
 Odlewnictwa i Przemysłu
 Metalowego
 Międzynarodowe Targi
 Poznańskie Sp. z o.o.
www.itm-polska.pl
- 04-07.06.** **SURFEX**
Poznań Salon Technologii
 Obróbki Powierzchni
 Międzynarodowe Targi
 Poznańskie Sp. z o.o.
www.itm-polska.pl
- 11-13.06.** **KONFERENCJA LEAN**
Wrocław **MANAGEMENT**
 Lean Enterprise Institute
 Polska Sp. z o.o.
www.leankonf.pl
- 13-14.06.** **9. FORUM HUMAN RESOURCES**
Bielsko-Biała **w sektorze motoryzacyjnym**
AutomotiveSuppliers.pl
www.hrwmotoryzacji.pl

Imponująco szybki, niezwykle wszechstronny – INDEX MS16 Plus



ZALETY:

- maksymalna średnica pręta $\varnothing 22$ mm
- nadzwyczaj krótkie czasy obróbki = wysoka produktywność
- suporty CNC do wyboru: tokarski poprzeczny, wiertarski lub krzyżowy
- szybkie ustawianie narzędzi, uzębienie INDEX system W
- wszechstronna, kompletna obróbka detali
- motowrzeciona chłodzone ciecżą

INDEX MS16 Plus: nadzwyczaj wysoka moc zapewnia maksymalną wydajność produkcyjną przy niewielkiej powierzchni posadowienia obrabiarki:

- suport do toczenia poprzecznego zwiększający wydajność skrawania
- bęben wrzecionowy z pojedynczymi napędami wrzecion roboczych
- suport przecinający CNC z wydłużonym przesuwem do obróbki detalu od tyłu
- opcjonalnie: suport przecinający i oddzielny suport do obróbki detalu od tyłu
- wysoko dynamiczne wrzeciono synchroniczne do obróbki tylnej strony detalu, z krótkimi czasami przyspieszania i hamowania
- maksymalnie 12 suportów narzędziowych z 1 lub 2 osiami
- możliwa większa liczba narzędzi na każdy suport krzyżowy
- łatwo dostępna, obszerna przestrzeń robocza umożliwiająca wygodne i szybkie przezbrajanie
- obróbka przy użyciu osi C w każdym położeniu wrzeciona
- możliwe toczenie wielokątów oraz obróbki frezarskie
- monitor dotykowy 18,5" ze sterowaniem INDEX C200D sl



Dane techniczne

Maks. średnica pręta	mm	22
Maks. prędkość obrotowa	min ⁻¹	10 000
Moc (25%)	kW	15
Moment obrotowy (25%)	Nm	18
Suporty narzędziowe	maks.	12
Wrzeciono synchroniczne		1
Stacje do wiercenia od tyłu	maks.	3

www.index-werke.de/ms16plus

INDEX-Werke GmbH & Co. KG
Hahn & Tessky
 Plochingen Straße 92
 73730 Esslingen

Tel. +49 711 3191-0
 Fax +49 711 3191-587
 info@index-werke.de
 www.index-werke.de



GALIKA Sp. z o.o.
 ul. Spacerowa 12/4; 00-592 Warszawa; tel. +48 22 848 24 46
 ul. Kolistą 25; 40-486 Katowice; tel. +48 32 735 0 376
www.galika.pl • www.galika.com • galika-wars@galika.pl



Automotive CEE Day

6. SPOTKANIE ZAKUPOWE

28-29.03
2019

WEŹ UDZIAŁ W JEDNYM
Z NAJWIĘKSZYCH
WYDARZEŃ
B2B W POLSCE



www.automotiveceeday.eu