

W Głubczycach testowane są inteligentne urządzenia do pomiarów wody

W Głubczycach testowane są inteligentne urządzenia do pomiarów wody

Spółka Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja rozpoczęła kolejny etap pilotażowego programu zastosowania tzw. inteligentnych liczników wody. Aktualnie spółka testuje wodomierze ultradźwiękowe z lokalizacją akustyczną, które pozwalają skutecznie wykrywać awarię w sieci i tym samym obniżyć stratę wody.

– Inteligentne wodomierze bardzo szybko reagują na jakiegokolwiek nieprawidłowości w przepływie wody – mówi Marcin Grabuńczyk, koordynator projektu

– Dzięki temu dostajemy informację szybciej o tym, że coś dzieje się na przyłączy. Montując wodomierz u klienta, mamy informację 200 metrów w stronę naszej sieci, że ewentualnie pojawiały się awarie na tym przyłączy. Możemy szybciej reagować. Przed tym jeszcze, jak klient nie ma wody w kranie, to my już wiemy i możemy przystąpić do usuwania awarii.

Dodatkowym atutem tego urządzenia jest fakt, że zapewnia pełną obsługę zdalnego odczytu przez 24 godziny na dobę.

– To my ustalamy, jak często chcemy mieć odczyty. Raz na godzinę, raz na 15 minut czy raz na miesiąc. Weszliśmy w technologię GSM. Są montowane karty sim w tych wodomierzach. Dzięki temu dostajemy informację bez konieczności wyjeżdżania w teren, żeby odczytać stan licznika, jak było do tej pory – informuje Marcin Grabuńczyk.

Dodajmy, że Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja testy dotyczące zastosowania inteligentnych wodomierzy będą prowadzić przez najbliższe trzy miesiące.

[Źródło: W Głubczycach testowane są inteligentne urządzenia do pomiarów... – Radio Opole](#)

Inteligentna pasieka edukacyjna

W Głubczycach powstaje inteligentna pasieka edukacyjna – Radio Opole

Na terenie ujęcia wody „Powstańców” w Głubczycach rozpoczęto prace mające na celu utworzenie inteligentnej pasieki edukacyjnej działającej w trybie online. To kolejny taki projekt realizowany przez przez głubczyckie wodociągi.

– To jeden z pierwszym takich projektów w skali całego kraju – mówi Marcin Grabuńczyk, pomysłodawca inicjatywy.

– Na początek chcemy zakupić cztery ule z rodzinami pszczół. Ule zostaną postawione na specjalnie przygotowanym terenie. Planowane jest także zasianie roślin miododajnych, żeby te pszczoły miały pożytek. Zamierzamy również zakupić urządzenia pomiarowe, które będą monitorowały online, siedem dni w tygodniu, 24 godziny na dobę parametry, takie jak wilgotność, temperaturę, wagę, częstotliwość dźwięku. Dzięki temu będzie można na bieżąco podglądać, monitorować, jak te pszczołki w ulu żyją.

Kamery zostaną zamontowane na zewnątrz i wewnątrz ula. Dodatkowo monitoring będzie posiadać detektor wandalizmu,

który uaktywni się w momencie naruszenia uła. Interfejs umożliwiający podgląd pasieki zostanie udostępniony uczniom, mieszkańcom i różnym instytucjom na specjalnie przygotowanej zakładce znajdującej się na internetowej stronie głubczyckich wodociągów.

[Źródło: Radio Opole link – W Głubczycach powstaje inteligentna pasieka edukacyjna – Radio Opole](#)

Taryfy – aktualnie obowiązująca taryfa dla zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzenia ścieków

Taryfy

Aktualnie obowiązująca taryfa dla zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzenia ścieków

Informujemy, że Decyzją nr GL.RZT.70.41.2021 Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie z dnia 10 maja 2021r. zatwierdzona została Taryfa dla zbiorowego zaopatrzenia w wodę i zbiorowego odprowadzania ścieków na terenie gminy Głubczyce na okres 3 lat.

Taryfa wchodzi w życie w dniu 27 maja 2021r.

Poniżej przedstawiamy wersję skróconą – wyciąg z taryf:

WYSOKOŚĆ CEN ZA USŁUGĘ DOSTARCZANIA WODY I ODBIORU ŚCIEKÓW

w okresie od 27.05.2021r. do 26.05.2022r.

CENA 1 m³ wody		
Dla wszystkich odbiorców	4,22 zł netto	4,56 zł brutto
CENA 1 m³ ścieków		
Dla gospodarstw domowych i podmioty użyteczności publicznej, w tym Gmina odprowadzające wyłącznie ścieki o charakterze bytowym oraz ścieki o zbliżonym składzie.	7,46 zł netto	8,06 zł brutto
Zakłady odprowadzające ścieki komunalne: tj. mieszaninę ścieków bytowych i ścieków przemysłowych	12,59 zł netto	13,60 zł brutto
Gospodarstwa domowe odprowadzające ścieki o charakterze bytowym, wyposażone w przepompownie ścieków.	7,16 zł netto	7,73 zł brutto
Zakłady przemysłowe odprowadzające ścieki przemysłowe poddane procesowi podczyszczania na zakładowej podczyszczalni ścieków.	6,03 zł netto	6,51 zł brutto
Stawki opłaty abonamentowej dla poszczególnych grup odbiorów dostępne są w załączniku: Decyzja i taryfa GL.RZT.70.41.2021		

w okresie od 27.05.2022r. do 26.05.2023r.

CENA 1 m³ wody		
Dla wszystkich odbiorców	4,29 zł netto	4,63 zł brutto
CENA 1 m³ ścieków		
Dla gospodarstw domowych i podmioty użyteczności publicznej, w tym Gmina odprowadzające wyłącznie ścieki o charakterze bytowym oraz ścieki o zbliżonym składzie.	7,55 zł netto	8,15 zł brutto
Zakłady odprowadzające ścieki komunalne: tj. mieszaninę ścieków bytowych i ścieków przemysłowych	12,69 zł netto	13,71 zł brutto
Gospodarstwa domowe odprowadzające ścieki o charakterze bytowym, wyposażone w przepompownie ścieków.	7,25 zł netto	7,83 zł brutto
Zakłady przemysłowe odprowadzające ścieki przemysłowe poddane procesowi podczyszczania na zakładowej podczyszczalni ścieków.	6,12 zł netto	6,61 zł brutto
<p>Stawki opłaty abonamentowej dla poszczególnych grup odbiorów dostępne są w załączniku: Decyzja i taryfa GL.RZT.70.41.2021</p>		

w okresie od 27.05.2023r. do 26.05.2024r.

CENA 1 m³ wody		
Dla wszystkich odbiorców	4,31 zł netto	4,66 zł brutto

CENA 1 m³ ścieków		
Dla gospodarstw domowych i podmioty użyteczności publicznej, w tym Gmina odprowadzające wyłącznie ścieki o charakterze bytowym oraz ścieki o zbliżonym składzie.	7,78 zł netto	8,40 zł brutto
Zakłady odprowadzające ścieki komunalne: tj. mieszaninę ścieków bytowych i ścieków przemysłowych	13,01 zł netto	14,05 zł brutto
Gospodarstwa domowe odprowadzające ścieki o charakterze bytowym, wyposażone w przepompownie ścieków.	7,48 zł netto	8,08 zł brutto
Zakłady przemysłowe odprowadzające ścieki przemysłowe poddane procesowi podczyszczania na zakładowej podczyszczalni ścieków.	6,32 zł netto	6,83 zł brutto
Stawki opłaty abonamentowej dla poszczególnych grup odbiorów dostępne są w załączniku: Decyzja i taryfa GL.RZT.70.41.2021		

**SIEJĄC KWIATY POMAGAMY
PSZCZOŁOM 2021**

SIEJĄC KWIATY POMAGAMY PSZCZOŁOM

2021

Po raz pierwszy Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja Spółka z o.o. miały zaszczyt zostać parterem akcji **„Siejąc kwiaty pomagamy pszczołom”** organizowanym przez Szkołę Podstawową i Przedszkole w Grobnikach Stowarzyszenie Inicjatywa. 19 Listopada 2021 odbyło się oficjalne wręczenie nagród nie było to łatwo wybrać najlepsze prace, ponieważ w konkursie wzięło udział aż 150 prac. Celem konkursu było kształtowanie u dzieci świadomości ekologicznej, pozytywnych postaw proekologicznych, docenienie wartości przyrodniczych i estetycznych najbliższej okolicy oraz doskonalenie umiejętności obserwacji przyrody.

















W gminie Głubczyce zamontowano czujniki powietrza

W gminie Głubczyce zamontowano kolejne czujniki powietrza. Monitoring prowadzony jest 24 godziny na dobę

W ramach inicjatywy społecznej „Oddychaj czystym powietrzem” w Głubczycach i miejscowości Bogdanowice, w trosce o zdrowie mieszkańców, zostały uruchomione cztery czujniki jakości powietrza. Zamontowane urządzenia pozwalają w czasie rzeczywistym sprawdzić stężenie niebezpiecznych pyłów w powietrzu, a przy okazji wilgotność i ciśnienie atmosferyczne.

– Czujniki działają w sposób ciągły przez 24 godziny na dobę. Wyniki pomiarów są dostępne na dedykowanej stronie internetowej i w specjalnej aplikacji – mówi Marcin Grabuńczyk, pomysłodawca akcji

– Pokazują się tak w uproszczeniu trzy kolory. Jeśli jest kolor czerwony, to zalecamy, żeby nie wychodzić z domu. Jeśli jest pomarańczowy, to można wychodzić, ale jest już coś nie tak i zielony, czyli powietrze jest czyste. Zamontowaliśmy czujniki, żeby sprawdzić w ramach akcji społecznej, jako mieszkańcy, żebyśmy na bieżąco wiedzieli, czym oddychamy w trakcie spacerów, w trakcie uprawiania sportu w parku miejskim czy w innych lokalizacjach. W najbliższym czasie w Głubczycach, w ramach akcji „Oddychaj czystym powietrzem”, planowane są akcje edukacyjne, które mają powiększyć wiedzę mieszkańców na temat wpływu jakości powietrza na codzienne życie.

[Sprawdź jakość powietrza w Twojej okolicy – Smog Control](#)
[Jakość powietrza w Krakowie, Warszawie i smog w Polsce](#)

Przystanie dla owadów

Nowa inicjatywa proekologiczna w Głubczycach.

W mieście powstały specjalne miejsca dla owadów – Radio Opole



Nowa inicjatywa pro-ekologiczna realizowana jest w Głubczycach
– [fot: Marcin Grabuńczyk]

W Głubczycach powstały cztery przystanie dla owadów. To korytarze ekologiczne, dzięki którym dzikie owady zapylające czy też pszczoły mają swoje pożywienie. Nasiona roślin miododajnych w tych miejscach zostały zasiane na początku maja.

– Chcieliśmy stworzyć coś innego, czego nie było jeszcze na naszym terenie. Stąd pomysł, by miejsca dla owadów były w kształcie serca – mówi Marcin Grabuńczyk, pomysłodawca akcji „Stwórz przystanie dla owadów”.

– Chcieliśmy, żeby ten pomysł był oryginalny. W związku z tym też chcieliśmy to poprawić, bo wpływa to na estetykę miasta. Czyli takie serca w centrum miasta czy na osiedlach powoduje, że ten efekt wizualny jest ładniejszy. Może cieszyć oko. Z jednej strony upiększamy miasto i tereny dostępne dla mieszkańców. Z drugiej tworzymy też miejsca przyjazne dla owadów, które też potrzebują tego wsparcia od nas samych.

W ramach inicjatywy zostało już rozdanych 120 paczek z nasionami. Co pozwoliło obsiać około hektara gruntu przeznaczonego na łąki kwietne w Głubczycach i okolicznych miejscowościach. Akcja trwa. Do udziału w niej zachęcane są zarówno instytucje publiczne, jak i osoby prywatne.

[Źródło: Nowa inicjatywa proekologiczna w Głubczycach. W mieście powstały... – Radio Opole](#)

30 Finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy

30 Jubileuszowy Finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy już za nami. W tym roku pieniądze zbierane były na zapewnienie

najważniejszych standardów diagnostyki i leczenia wzroku u dzieci. W tym roku Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja Sp. z o.o. przygotowała unikatowe VOUCHERY umożliwiające zwiedzanie obiektów które są niedostępne na co dzień ponieważ odbywają się na nich specjalistyczne procesy zapewniające dostawę wody do naszych kranów oraz procesy pozwalające na oczyszczanie ścieków. Jeden z VOUCHERÓW to zwiedzanie oczyszczalni ścieków, drugi VOUCHER to zwiedzanie przepompowni wody wraz z wieżą ciśnień.





Różowa skrzyneczka

**Różowa skrzyneczka w Głubczyckie
Wodociągi i Kanalizacja Sp. z o.o.
– Radio Opole**

Z inicjatywy naszego pracownika Marcina Grabuńczyka na ręce

naszych kobiet została przekazana „Różowa skrzyneczka”. Jest to ogólnopolska akcja której celem jest walka z wykluczeniem menstruacyjnym, zapewnienie powszechnego dostępu do bezpłatnych środków higieny na czas menstruacji w przestrzeni publicznej oraz dostęp do rzetelnej edukacji w zakresie miesiączkowania w szkole. Od grudnia 2019r., kiedy zawisła pierwsza różowa skrzyneczka wypełniona podpaskami w Centrum Praw Kobiet we Wrocławiu udało się umieścić w przestrzeni publicznej około 3000! Różowe skrzyneczki znajdują się dziś w szkołach, bursach, placówkach edukacyjnych, szpitalach, kinach bibliotekach, teatrach.

Potaliśmy przyłączyć się do ogólnopolskiej akcji i pokazać, że każda kobieta jest dla nas ważna. Skrzynki wypełnione środkami higieny osobistej są zamontowane w miejscach publicznych w siedzibie spółki przy ul. Powstańców 2 oraz na Oczyszczalni ścieków przy ul. Kopernika 41 w Głubczycach.

Radio Opole– [W Głubczycach zamontowano specjalne skrzynki ze środkami higieny... – Radio Opole](#)

Szczegóły inicjatywy: [Różowa Skrzyneczka | Walczymy z wykluczeniem i tabu menstruacyjnym | Polska \(rozowaskrzyneczka.pl\)](#)



Różowa skrzyneczka

to oddolna inicjatywa, której celem jest walka z wykluczeniem menstruacyjnym oraz zapewnienie szerokiego dostępu do bezpłatnych podasek, tamponów w przestrzeni publicznej.

Dlaczego działamy?

4% Polek nie ma pieniędzy na zakup środków higienicznych. To blisko 500 000 osób. Z trudnościami spowodowanymi niedostępnością podasek w instytucjach publicznych spotyka się jednak każda z nas – w szkołach, uczelniach, urzędach czy bibliotekach. 21 proc. nastolaterek musiała wyjść ze szkoły ze względu na ich brak, 10 proc. z powodu ograniczonego dostępu do podasek w ogóle nie wyszło z domu.



www.facebook.com/rozowaskrzyneczka



Brak środków higieny osobistej w toaletach wyklucza nas i ogranicza nasze możliwości. Odbiera nam prawo do godnej i komfortowej menstruacji, która jest niezbywalną częścią naszej fizjologii.

Różowe skrzyneczki wypełnione podpsakami, tamponami i kubeczkami menstruacyjnymi umieszczamy w różnych miejscach w całej Polsce. Działają one w centrach aktywności lokalnych, miejskich ośrodkach pomocy społecznej, siedzibach stowarzyszeń Poznań, Wrocławia, Warszawy, Oleśnicy, Świebodzic, Bydgoszczy...

Wszystkich, którym równa i bezpieczna przestrzeń leży na sercu, zapraszamy do dołączania do akcji. Różowe skrzyneczki czekają na kolejne punkty i osoby.

Kontaktuj się z nami:
rozowaskrzyneczka@gmail.com



www.facebook.com/rozowaskrzyneczka





Praktyczna lekcja chemii „Zanieczyszczenia wody i jej ochrona”

**Praktyczna lekcja chemii
„Zanieczyszczenia wody i jej**

ochrona”

Na terenie Spółki odbyła się praktyczna lekcja chemii na temat „Zanieczyszczenia wody i jej ochrona” odwiedzili nas uczniowie Publicznej Szkoły Podstawowej w Grobnikach im. Marii Konopnickiej. Dzieci otrzymały sporą dawkę informacji na temat wody, sposobu jej pozyskiwania, oczyszczania i dostarczania do domów. Zwiedziły pompownię wody, w której mogły zapoznać się z zachodzącymi procesami technologicznymi, a w dyspozytorni na monitorze komputera mogły zobaczyć ile w danej chwili pracuje pomp wody. Ponadto, dzieci dowiedziały się dlaczego nie powinno się wrzucać do toalety takich odpadów jak: płatki kosmetyczne, oleje czy kawałki jedzenia. Z przyjemnością podejmujemy działania związane z edukacją ekologiczną i podniesieniem świadomości wśród dzieci i młodzieży.









Czy prawdziwe przywództwo istnieje? Na czym ono polega?

Czy prawdziwe przywództwo istnieje, czy menadżer może być liderem?

O tym i o innych kwestiach porozmawiamy z Panem Marcinem Grabuńczykiem. Prelegentem na konferencjach, pasjonatem tematyki zarządzania, świadomego przywództwa, coachingu.

TG: Jak to jest dzisiaj z prawdziwym przywództwem, czy istnieje, jacy są dzisiejsi menadżerowie?

MG: Wielu dzisiejszych menadżerów nie idzie z duchem czasu, tkwiąc głęboko w tradycyjnych modelach personalnych, charakterystycznych dla końca XIX i początku XX wieku, które w dużej mierze opierają się na podziale pracy, produktywności, kontroli, bodźcach finansowych i dyscyplinie. Dzisiaj, w procesie globalizacji, zmieniających się warunkach rynkowych, przy wchodzeniu na rynek kolejnych pokoleń, szczególnie „Y” i „Z” niezbędne jest dokonanie przebudowania stylów zarządzania w aspekcie personalnym i przyjęcia nowych modeli opartych na kreatywności, innowacyjności, rozwoju organizacji i personelu opartego na wiedzy. Na znaczeniu zyskały kompetencje miękkie. Bowiem kompetencje twarde można nabyć poprzez udział w szkoleniach, kursach natomiast dopiero miękkie pokazują umiejętności interpersonalne. Menadżerowie powinni stać się prawdziwymi liderami, idącymi z duchem czasu. Niestety spotykam się jeszcze z negowaniem kwestii konieczności podnoszenia kompetencji. Szkolenia traktowane są jako zbędny wydatek dla organizacji, a nie jako inwestycja, która posiada określoną wysoką stopę zwrotu. Inwestycja w pracownika należy do inwestycji najbardziej opłacalnych, bezspornych, nie wymagających większego zastanawiania się nad ich zasadnością. Menadżerowie, którzy uważają szkolenia za zbędny wydatek, powinni poddać się samo refleksji. Menadżer powinien zastanowić się nad swoim stylem zarządzania i nad swoją drogą kariery. Liderem trzeba być. A zachowanie „zapobiegawczego” statusu quo jak najdłużej, byle trwać, szkodzi organizacji i jej pracownikom.

TG: A z czego to wynika, dlaczego menadżerowie tak boją się zmian?

MG: Wynika to głównie z niskich kompetencji, strachu przed zmianami, niskiej kultury organizacyjnej, niskiej świadomości i braku własnego stylu zarządzania. Wielu menadżerów nawet nie czuje osobistej potrzeby wymyślenia innowacji strategicznych,

co osobiście przyjmuję ze sporym zdziwieniem. Aby grupa stała się zespołem, potrzebne jest wzajemne zrozumienie, dzielenie odpowiedzialności i współzależność. Organizacja to zespół, a zespół to ludzie. Niestety tego brakuje. Skuteczni menadżerowie modyfikują swoje zachowania adekwatnie do zmieniających się warunków otoczenia. Menadżer często jest uwikłany w sieć pogłosek, często też jest ich inicjatorem. Natomiast nie powinien bezrefleksyjnie, spontanicznie komunikować się w organizacji, ponieważ komunikacja nieformalna zniekształca informacje, powodując dezorganizację pozytywnych relacji a także powoduje penetrację tajemnic organizacji. Zmiany są konieczne, pozwalają liderowi na troszczenie się o pracowników, koncentracji na usuwaniu przeszkód i budowaniu work life balance. Szczególnie teraz, w czasach pandemii koronawirusa COVID-19.

TG: Czy każdy może zostać menadżerem, niezależnie od tego co do tej pory robił?

MG: Doświadczenie z różnych organizacji pokazuje, że nie każdy może zostać dobrym menadżerem. Tak samo nie każdy dobry specjalista posiada predyspozycje menadżerskie. Awansując taką osobę na stanowisko menadżera, robimy mu tylko krzywdę. Wynika to z tego, że zarówno specjalistę jak i menadżera cechuje inny zestaw cech osobowościowych. Specjalistę najczęściej cechuje duża potrzeba koncentracji, skupianie się na wąskim zakresie obowiązków oraz pewna doza introwertyzmu. Natomiast menadżer powinien przede wszystkim skupić się na delegowaniu i nadzorowaniu terminowego wykonywania celów organizacji. Ustalać jej wizję i misję. Również jego domeną jest rozwiązywanie konfliktów zaistniałych pomiędzy pracownikami, do czego niezbędne jest posiadanie empatii oraz umiejętności komunikowania oraz otwartości na zmiany. Wpływa to na wizerunek organizacji. Menadżerem trzeba chcieć być, ponieważ wymaga to pełnego zaangażowania a także wielu wyrzeczeń, musimy być do tego przekonani. Lider wyłania się z pasji.

TG: Jak menadżerowie podeszli do COVID-19, czy podejście jest jedno czy spotykamy się z różnym spojrzeniem na ten problem oraz czy pracownicy mogą czuć się bezpiecznie?

MG: Pandemia zmieniła oczekiwania pracowników wobec menadżerów. Pracownicy chcą się czuć bezpieczni, a to wymaga podjęcia przez przełożonych odpowiednich działań, poczynając od wdrożenia procedur jak powinni postępować pracownicy w odpowiednich sytuacjach, poprzez zabezpieczenie niezbędnych środków ochronnych, od takich prostych jak maseczki i płyny do dezynfekcji aż do środków technicznych umożliwiających pracę hybrydową. Niestety wielu menadżerów posiada jeszcze lekceważący stosunek do pandemii koronawirusa COVID-19. Zaobserwowałem, że głównie taki stosunek prezentują Ci którzy albo nie przeszli zarażenia COVID-19 lub nie mieli z nim styczności w najbliższej rodzinie. Niestety, dodatkowo tacy menadżerowie podsycają atmosferę w pracy, poprzez wyśmiewanie się z tych pracowników którzy mają obawy o swoje zdrowie i życie. Jest to karygodne. Narażają bowiem zdrowie i życie pracowników. Menadżer powinien zrobić wszystko aby ochronić swoich pracowników a nie dodatkowo narażać na hejt od innych. Funkcjonuje wiele organizacji NGO wspierających obywateli i pracowników, w tym Warszawskie Seminarium Aksjologii Administracji „Administracja Pod Kontrolą”. Nie obawiajmy się reagować, ponieważ to menadżerowi, który naraża zdrowie swoich pracowników powinno być wstyd a nie pracownikom, którzy tylko obawiają się o życie swoje i swoich bliskich.

TG: Czego jeszcze oczekują pracownicy od menadżerów, nie tylko w kontekście pandemii?

MG: Pracownicy oczekują od menadżerów podejmowania działań mających na celu doskonalenie funkcjonowania zespołu, włączania ich w ciekawe projekty a także wsparcia w przejściu przez proces zmian, szczególnie w tak trudnym okresie jakim przyszło nam się teraz zmierzyć. Pracownicy chcą też być

informowani o tym co się dzieje, jakie organizacja ma cele, jak chce jej realizować. Jednym słowem pracownicy oczekują podejmowania przemyślanych działań zmierzających do poprawy sytuacji firmy. Najnowsze badania pokazują, że to co kiedyś wydawało się nie do pomyślenia dzisiaj stało się faktem. Pracownicy w ponad 49% chcą nie podwyżki a odejścia kiepskiego menadżera. Świadczy to o ich dojrzałości oraz o przejawianiu większej troski o organizację niż przez samych menadżerów. Pomimo, że to menadżerowie wzięli na siebie trud zarządzania i chęć przejawiania troski o organizację oraz jej pracowników. Niezmiernie mnie to cieszy, bo zmiana, zgodna z moimi przekonaniem, staje się faktem i dokonuje się na naszych oczach.

TG: A jak wygląda kwestia motywacji pracowników oraz ich wynagradzania, czy jest to istotne?

MG: Musimy zawsze pamiętać, że pracownicy stanowią najistotniejszy zasób organizacji. To z pracownikami wiąże się bezpośrednio know-how oraz fundament rozwoju organizacji. Pracownicy stanowią siłę napędową, dlatego należy o nich dbać. Podkreślenia wymaga fakt, że to nie pracownik jest dla organizacji ale organizacja dla pracownika. Organizacji nie stać na odejścia dobrych specjalistów. Oni szybko znajdą pracę na rynku, a organizacja zostanie z chaosem. Bardzo jestem uwrażliwiony na stwierdzenia, że pracownicy powinni się cieszyć, że pracują a jak im się coś nie podoba to przecież mogą się zwolnić, a jeżeli mało zarabiają to mają sobie sami z tym radzić. Myślenie niegodne Lidera. A gdzie w tym wszystkim jest work life balans, empatia? Takie zachowanie menadżera także wpływa na szerzenie się negatywnych zjawisk w organizacji, łamiących zasady etyki. Ale to temat na oddzielne rozważanie. Jeżeli już zeszliśmy na temat wynagradzania, należy zauważyć, że wzrost wynagrodzeń świadczy o rozwoju organizacji. Jeżeli wynagrodzenia nie rosną zauważalnie, przewyższając co najmniej realną wartość inflacji, a nawet maleją to jest sygnał, że coś się dzieje niedobrego w

organizacji. Powody mogą być różne, menadżer nie ma pomysłu na rozwój, nie inwestuje w innowacje i nowe technologie, czy też próbuje przetrwać jak najdłużej zachowując taki stan rzeczy. Należałoby się zastanowić, nad wdrożeniem odpowiednich mechanizmów aby menadżer był odpowiedzialny bardziej za dobro pracowników i organizacji a także brał na siebie odpowiedzialność za wartość utraconych korzyści, jeżeli to wynika z jego zaniechania oraz braku decyzyjności. Niestety spotykamy się albo z brakiem mechanizmów, albo ich nie przestrzeganiem. Na znaczeniu zyskują niezależne instytucje kontrolne, które podejmują się trudu kontroli i nadzoru nad zasadnością podejmowanych decyzji i stoją na straży przestrzegania podstawowych wartości etycznych wobec pracowników i lokalnej społeczności. Należy zawsze w pierwszej kolejności pamiętać o pracownikach, ponieważ dzięki nim organizacja może funkcjonować i się rozwijać.

TG: Jakie podejście w biznesie jest istotne dla Ciebie, jak starasz się budować swoje nastawienie do otaczającego świata?

MG: Cenię sobie unikalną filozofię podejścia do biznesu, dostosowaną do danej organizacji i wynikającej z analizy zachodzących w niej procesów. Bez poznania i zrozumienia celu dla którego organizacja została powołana, bez wgłębienia się w jej misję, wizję oraz strategię rozwoju, nie można mówić o zarządzaniu a jedynie o rozpaczliwej próbie przetrwania za wszelką cenę, powodując wyniszczenie organizacji i pracujących w niej ludzi. Niestety wielu menadżerów nie ma celu, misji oraz wizji, a już nie wspomnę o strategii. Ale to się na szczęście zmienia, ponieważ rynek staje się coraz bardziej konkurencyjny i wycina z rynku usługi, które wydawały się do tej pory nie do ruszenia. Stawiam przed sobą coraz to nowe wyzwania, wychodząc przy tym, ze swojej sfery komfortu. Uświadamiając sobie na nowo jak rozwijać siebie i organizację w warunkach zmienności, czerpiąc z doświadczeń i wiedzy opartej na case study organizacji i osób, którym udało się

zaprojektować odpowiednie procesy biznesowe zakończone sukcesem. Każda rozmowa, udział w konferencji stanowi dla mnie szansę na naładowanie głowy nowymi pomysłami i odzyskanie świeżości. Lider wyróżnia się umiejętnością wszechstronności, potrafiąc korzystać z różnych, adekwatnych zachowań, niezależnie od rodzaju i skali przeżywanych emocji. Każdą wolną chwilę staram się poświęcać pogłębianiu wiedzy i rozwijaniu zainteresowań, szczególnie z tematyki świadomego zarządzania sobą i organizacją, samorozwoju, przywództwa. Menadżer powinien stać się swego rodzaju coachem, mentorem, nauczycielem. Zarówno pozytywne jak i negatywne zmiany w organizacji zawsze zależą jedynie od menadżera. To czy normy etyczne i zasady są przestrzegane jest pochodną tego czy menadżer nimi żyje na co dzień, bo jeżeli nie, to nie ma moralnego prawa żądać tego o swoich pracowników. Zawsze zaczynamy od siebie a nie od innych. Każda zmiana zaczyna się właśnie od najmniejszych kroków.

TG: Czy każdy menadżer może stać się liderem, czy destrukcyjni dla organizacji menadżerowie jeszcze istnieją?

MG: Każdy menadżer, jeżeli już nim zostanie, może stać się liderem, na swoją miarę. Może nie każdy stanie się Stevem Jobsem, ale każdy może do tego dążyć. Lider powinien podnosić swoje umiejętności, tak aby aktywnie wspierać zachodzące procesy, inwestycje oraz pracowników w organizacji. Stosując praktyki światowych liderów, starając się przy tym je zrozumieć a nie tylko bezmyślnie powielać, lider znacznie zwiększy swoją efektywność i zdolność do tworzenia wygrywających innowacji. Co jest zadziwiające, w wielu firmach, sukcesy zawodowe nie są wystarczającym warunkiem do awansu. Nie są brane pod uwagę kompetencje, osobiste cechy i zdolności. A co więcej, tacy pracownicy są blokowani, ponieważ stanowią zagrożenie dla menadżerów, ale podkreślę, słabych menadżerów, którzy nie mają odpowiednich umiejętności oraz reputacji. Bycie liderem to balansowanie pomiędzy elementami

pragmatyzmu, aksjologii a także etyki. Słaby menadżer przeważnie wykształcił umiejętność pozytywnego wrażenia i budowania wizerunku. Natomiast prawdziwy, mocny lider nie szuka winnych a jedynie rozwiązania problemu, jest pełen empatii i bierze odpowiedzialność za zespół, wystawiając się przy tym na pierwszą linię walki. Zaufanie to podstawa, a zaufanie wg. Ch. Handy'ego – nie jest ślepe, ma ograniczenia, wymaga ciągłej nauki, jest bezlitosne, potrzebuje więzi, potrzebuje kontaktu osobistego, na zaufanie trzeba zasłużyć. W dzisiejszych czasach, czasach pandemii COVID-19 najlepiej sprawdza się styl demokratyczny w modelu elastycznym. W tym modelu menadżerowie koncentrują się na coachingu i rozwoju ludzi, liderzy są oceniani pod względem zwinności, kreatywności oraz zdolności do kierowania i łączenia zespołów a także na podstawie wdrażania kultury organizacyjnej opartej na empatii i zrozumieniu. Natomiast pracownicy uczą się przez cały czas, posiadając przy tym szerokie uprawnienia i uczestnicząc w procesie podejmowania decyzji.

TG: Jak dokonać przemiany, stać się liderem, prawdziwym, wyrażającym siebie?

MG: Chcąc dokonać przemiany, należy zacząć od poznania siebie, swoich emocji i przejść od transformacji emocjonalnej poprzez wzmocnienie przyszłości, transformację strukturalną aż do uznania przyszłości. Musimy przekształcać relacje, odkrywać tożsamość i przełamywać emocjonalne bariery. Poznając prawdę o sobie wyzwalamy swoją ukrytą moc. Lider powinien otworzyć się na szczerą i rzeczową opinię na swój temat. Prawdą jest, że niewielu pracowników odważy się na wskazanie błędu szefowi albo nie udzieli mu wskazówek, ale czas to zmienić. W większości menadżer przyjmie uwagi agresywnie, jako atak na swoją osobę i pozycję. Jego wewnętrzne psycho próbuje krytycznie zaatakować jego „ja”. Musimy nauczyć się odcinać od toksycznych ludzi, bowiem zakłócają naszą wewnętrzną harmonię. Tylko lider, który chce się rozwijać, potrzebuje oceny swoich mocnych, słabych stron i z otwartością przyjmie krytykę od

swoich współpracowników. Bez tego nie jesteśmy w stanie zweryfikować swojej samooceny. Nie bójmy się, oczekujmy i zachęcajmy do współpracy, bądźmy otwarci na sugestie i słuchajmy innych. Podnośmy jakość przywództwa. Prawdziwe przywództwo opiera się na zdolności działania w trudnych sytuacjach życia zawodowego i osobistego, a nie na idealnej wyimaginowanej rzeczywistości, w której wszyscy darzą się szacunkiem, zachowując się etycznie i racjonalnie. Żyjemy w rzeczywistości pełnej wyzwań. Bądźmy liderami, działającymi dla wysoko postawionych celów, realizując przy tym odpowiedzialność społeczną. Mahatma Gandhi powiedział kiedyś „Człowiek, który nie protestuje i nie zwalcza tyrana, który jest u władzy, wspiera tego tyrana”. Niech ta nauka pozwoli nam na wyciągnięcie wniosków i życie w pełni oraz realizację przy tym swoich marzeń i ambicji.

TG: Na zakończenie proszę powiedzieć jak to jest z liderem a pewnością siebie, jak należy ją rozumieć?

MG: Pewność siebie to świadome i skuteczne zarządzanie systemem różnych części naszej psyche, to też bycie autentycznym. W zależności, w jakiej sferze funkcjonujemy, czy to w domu, biznesie, szkole to uaktywnia nam się dana część wewnętrznego „ja”. Pewność siebie zależy od wielu czynników, które kształtują nas przez całe nasze życie. Od tego, gdzie się urodziliśmy, w jakim konkretnie żyjemy społeczeństwie, rodzinie, do jakiej grupy przynależymy czy to społecznej, etnicznej, kulturowej. Pewność siebie w sposób profesjonalny przedstawił dr Mateusz Grzesiak w swoich publikacjach, które z pełną świadomością polecam i z których czerpię wiedzę i inspirację. Pewnie wielu z nas napotkało w życiu różnych ludzi, którzy wyrażali siebie w odmienny sposób. Ich zachowanie wynika z faktu, że ich psyche ukształtowało się w danym środowisku, mieli inne wzorce, przebywali z innymi ludźmi. Gdy ktoś traktuje nas niesprawiedliwie, kiedy czujemy się pokrzywdzeni, ktoś nam podcina skrzydła, to zaczynamy

wątpić w swoją wartość. To jest ten moment, aby pokazać pazury. To jest ten moment kiedy przekraczamy kolejne granice swojego rozwoju i kariery, gdzie inni „krytycy” nie są w stanie nas dogonić i czegoś osiągnąć. Sukces to ciężka praca i pokora. Miejmy odwagę być kimś innym, nie idźmy za stadem a chodźmy swoimi indywidualnymi ścieżkami rozwoju. Spokój, w danej sytuacji świadczy o wysokiej kulturze i o wielkiej samoświadomości, o swojej sile i przynależności do grupy, która prezentuje sobą pewne wartości. Pewność siebie nie zależy od stanu materialnego a od tego kim jesteście, co sobą prezentujemy, jakie pielęgnujemy wartości i tradycje. Czy fakt posiadania lepszego samochodu świadczy o pewności siebie? Jeżeli tak ktoś uważa, to znajduje się w głębokim błędzie. Bo czy jak utracimy samochód to jesteśmy mniej pewnymi siebie? Jeżeli tak uważamy, to nigdy prawdopodobnie nie mieliśmy pewności siebie.

Dziękuję Panu Redaktorowi za rozmowę i życzę nam abyśmy potrafili być autentyczni, odrzucili bagaże, które na nas ciążą, nie bojąc się spełniać swoich marzeń. Zmiany pozwalają nam na stawanie się coraz lepszymi, każdego dnia, osiągając przy tym wewnętrzny spokój. Życzę wszystkim nam, abyśmy współpracowali jedynie z autentycznymi menadżerami, pełnymi pasji oraz posiadającymi własne zdanie i niezależność.

Rozmowę prowadził Mateusz Kitka

Źródło: [Czy prawdziwe przywództwo istnieje? Na czym ono polega? | TWOJE GLUBCZYCE](#)