

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 zastanawia się nad ich zasadnością. Menadżerowie, którzy uważają szkolenia za zbędny wydatek, powinni poddać się samo refleksji. Menadżer powinien zastanowić się na 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 balanse. 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 obawiamy 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 jakiego 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

wzmacnianie 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 psycho, 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 jesteśmy, 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](#)

Parę słów o biznesie ... i naszej spółce wodociągowej ...

Parę słów o biznesie ... i naszej spółce wodociągowej ...

Wywiad z Panem Marcinem Grabuńczyk, Prokurentem Spółki GWiK, prelegentem na konferencjach branżowych, przeprowadził redaktor GG Jan Wac.

Wodociągi są czy będą ...?

Wodociągi są i muszą być rozwojowe, innowacyjne, dostosowywać się do panujących warunków otoczenia. Świat się zmienia, mamy coraz więcej potrzeb do zaspokojenia. Wodociągi muszą być takie, aby zaspokoić z jednej strony wszystkie potrzeby mieszkańców, przede wszystkim w zakresie ciągłości dostaw wody o odpowiedniej jakości i niezwodnym odbiorze ścieków sanitarnych, a z drugiej strony ciągle się rozwijać i inwestować w nowe technologie. Inwestycje powodują możliwość zmiany na lepsze, budowy gospodarki, bez nich spółka dążyłaby do upadku. Ponadto realizujemy cele przed jakimi stawia nas właściciel. Działalność w zakresie dostarczania wody jest specyficzna i jest to złożony proces. Woda musi być cały czas, a ponadto ma być czysta i bez bakterii. Tak samo jest w zakresie ścieków, które muszą być ciągle odbierane, a proces nie może mieć większych zakłóceń. Produkt jakim jest woda jest trudnym do dostarczania, stanowi bowiem żywy organizm, nawet wymiana wszystkich rurociągów i przyłączy na nowe, nie

rozwiązuje wszystkich problemów. Mogą się zdarzyć różne sytuacje, dlatego naszym celem jest takie działanie, aby zabezpieczyć ciągłość dostaw u klienta, by woda była dobra i mogła być pita bezpośrednio z kranu, bez stosowania zbędnych środków. Realizacja inwestycji oraz usuwanie awarii odbywa się bez wyłączania całego systemu. Ważne jest posiadanie strategii spółki, określenie wizji i misji, bez tego nie możemy mówić o firmie, która się rozwija, a jedynie trwa. Tylko nie wiadomo jak długo. W mojej ocenie stanowi to podstawowe „narzędzie” funkcjonowania firmy, dodajmy do tego zarządzanie ryzykiem, kompetencje i sukces gwarantowany.

A jak to jest z obsługą klienta czy jest ważna?

Uważam, że głównym zadaniem jakie powinniśmy przed sobą postawić i je realizować, jest możliwość załatwienia spraw przez klienta w jednym miejscu. Każdy klient powinien uzyskać pomoc specjalistyczną przy rozwiązywaniu problemu czy załatwianiu danej sprawy. Wymaga to zmiany i doskonalenia różnych procesów, które muszą być we wzajemnej synergii. Dobro klienta musi być najważniejsze, a wszystkie nieprawidłowości powinny być zgłaszane przez klientów do spółki, celem zapoznania i wyjaśnienia. Klienci mogą a nawet wręcz powinni zgłaszać swoje uwagi co do działalności i usprawnienia procesów i swoich oczekiwań, tak aby jakość obsługi była na coraz większym poziomie. Niezbędne są inwestycje również w nowoczesne rozwiązania takie jak np. elektroniczne biuro obsługi klienta, wodomierze wyposażone w nakładki radiowe. Klienci ponadto muszą czuć się bezpiecznie, muszą mieć pewność, że woda, którą mają w kranach, z której codziennie korzystają i bez której nie byłoby życia, jest najwyższej jakości oraz muszą mieć pewność, że przy wystąpieniu sytuacji kryzysowej, spółka jest na to przygotowana i zapewni ciągłość dostaw. Pracujemy nad tym każdego dnia, tak aby zadowolić i sprostać oczekiwaniom naszych mieszkańców, zapewniając im bezpieczeństwo. Reasumując, klient musi być na pierwszym miejscu dla wszystkich pracowników. A żeby ta zasada była

respektowana przykład musi iść z góry, ponieważ pracownicy będą tak traktowali klienta jak traktowani są przez osoby zarządzające. Potrzeby klientów i właściciela są moim priorytetem, dlatego też uważam, że nasze cele i zadania powinny być spójne i zmierzać w jednym kierunku.

A może Pan rozwinąć ten wątek czy sytuacja kadrowa jest istotna?

Pracownicy tylko wtedy, gdy będą się czuli przez swoich przełożonych doceniani i dobrze traktowani, będą dobrze traktowali swoich klientów. Tylko wtedy ich sposób traktowania klienta będzie szczery i profesjonalny. Przełożony musi być liderem, czyli kimś kto jest w stanie pomyśleć o wszystkich, często poświęcając swój komfort, nawet gdy się z czymś nie zgadza. Przełożony ma budować zaufanie i przekonanie, że zależy mu na swoich pracownikach i na ich dobrobycie. Prawdziwy lider jest w stanie poświęcić swój czas i energię dla współpracowników.

To, że klient jest coraz bardziej roszczeniowy, jest normalne i wynika z tego, że świat się cały czas zmienia, a potrzeby są ciągle modyfikowane, a przez to, że w większości podstawowe potrzeby mamy już zaspokojone, to kolejne będą coraz bardziej wymagające. Jest normalne, gdy klient ma dostarczaną wodę przez 24h, a nagle wystąpi przerwa na 3-4 godziny, trudno się z tym mu pogodzić. Jednakże, klienci muszą zdawać sobie też z jednej strony sprawę, że niestety taka sytuacja może wystąpić, ale z drugiej strony muszą wiedzieć, że spółka niezwłocznie przystąpi do jej usunięcia. Nieraz musimy walczyć z warunkami atmosferycznymi, a awarie są usuwane w nocy, przy minusowej temperaturze, w dni wolne i świata. Praca w wodociągach to służba. Jestem wdzięczny i chciałbym podziękować naszym pracownikom, którzy, nie raz w nocy, przy minusowych temperaturach, gdy inni w tym czasie odpoczywają w swoich domach, walczą, aby zachować ciągłość dostaw wody. Bez takich pracowników, ich poświęcenia, spółki by nie było. To brygady walczą na pierwszej linii, należy się im wielki szacunek i

słowa uznania. Uważam, że musimy stawiać na to, aby nasza kadra ciągle się rozwijała, bo tylko poprzez podnoszenie kwalifikacji może spełniać najwyższe wymagania klientów. Będziemy kłaść na to jeszcze większy nacisk. Nieodzownym elementem też jest motywacja i jasne procedury w tym zakresie. To na przełożonych ciąży obowiązek zmotywowania pracownika, wyznaczenia celów i kręgu, po którym powinien się poruszać. To przełożony powinien wskazywać drogę rozwoju, nie zapominając przy tym o równowadze pomiędzy potrzebami spółki a pracownikiem. Zachowaniem odpowiedniego bilansu, pomiędzy życiem prywatnym a służbowym. Jestem zwolennikiem takiego podejścia i mam nadzieję, że uda nam się tego dokonać.

Jak już mówimy o bezpieczeństwie to jak to wygląda w sytuacji zaistniałej pandemii związanej z COVID-19, co zostało zrobione i co można ulepszyć lub jak to powinno wyglądać?

W pierwszej kolejności zabezpieczone zostały pierwsze potrzeby w postaci środków do dezynfekcji dla pracowników i klientów. Ponadto w pierwszym etapie pandemii, w okolicy marca, spółka została zamknięta dla klientów i firm z zewnątrz. Przestrzegane są zalecenia Głównego Inspektora Sanitarnego. Pracownicy zostali zabezpieczeni w sprzęt ochronny. Oczywiście zdając sobie sprawę z tego, że jesteśmy spółką strategiczną, świadczymy usługi, które są ważne dla wszystkich, jestem przekonany, że będziemy wdrażać kolejne działania, które zostaną z nami na dłużej, a w mojej ocenie powinny zostać na stałe. Klienci będą mieli dostęp do środków dezynfekcji, zalecane są urządzenia bezdotykowe, ważny też jest proces ozonowania czy też zamgławiania, który uważam, że jest zasadny nie tylko w czasie pandemii, i nie tylko w naszej spółce, ale wszędzie tam, gdzie są duże skupiska ludzi a także instytucje kluczowe dla mieszkańców. I co najważniejsze, wbrew przekonaniom, same urządzenia i sam proces nie jest ani kosztowny, ani skomplikowany. Będziemy dążyć do zwiększenia bezpieczeństwa tak, aby wszyscy mogli czuć się bezpiecznie, a ciągłość usług zostanie zachowana. Bądźmy odpowiedzialni, jak

czujemy się źle, niezależnie od wszystkiego, zostaliśmy w domu. Dbajmy o siebie i innych, wspólna odpowiedzialność jest naszym obowiązkiem. Nie mówmy, że wirusa nie ma, bo jest. Ale co najgorsze jest zagrożeniem dla nas i dla naszego zdrowia a nawet życia. Razem musimy przejść przez to, okazując sobie wzajemną pomoc i zrozumienie. Pomagajmy innym, nie bądźmy obojętni, bowiem my też możemy potrzebować pomocy.

Czy i jak rzeczywistość prawna wpływa na działalność spółki?

W ostatnim okresie, mieliśmy szereg istotnych zmian ważnych dla nas w kontekście funkcjonowania branży. Istotną zmianą było powołanie nowych instytucji np. takich jak Państwowe Gospodarstwo Wodne Wody Polskie, czego następstwem były zmiany proceduralne w sposobie naliczania opłat za usługi wodne oraz ustalania taryf. Oczywiście w całości respektujemy prawo i uczymy się jak działać w oparciu o obowiązujące przepisy, tak aby zawsze w pierwszej kolejności troszczyć się o interes społeczności lokalnej. Naszym zadaniem jest realizować nowe obowiązki tak, aby pomagać i wspierać naszych mieszkańców oraz dbać o interesy w zakresie zapewnienia ciągłości dostaw wody i odbioru ścieków jakie stawiane są przed właścicielem. Staramy się działać tak, aby minimalizować skutki nowych uwarunkowań zarówno rynkowych i prawnych, łącząc przy tym jakość świadczonych usług. Zmiany są nowym wyzwaniem a nie problemem. Nie zapomnijmy też o wewnętrznych zagrożeniach, bowiem gdy ludzie muszą borykać się z wewnętrznymi problemami, organizacja będzie zawsze słabiej radzić sobie z niebezpieczeństwami z zewnątrz, dlatego tak bardzo istotne jest bycie tego świadomym. Jeżeli odpuścimy drobiazgi, nie będziemy reagować szczególnie na niepożądane zachowania, to będą narastać w postępie geometrycznym. Reagujmy natychmiast.

Dużo mówiliśmy o innowacjach, inwestycjach, a jak to jest, czy branża oraz spółka jest gotowa na cyfrowego klienta?

Temat cyfryzacji jest dla mnie bliski, zarówno w kontekście służbowym jak i własnych zainteresowań. Ciągłe zmieniające się

ramy prawne oraz rzeczywistość gospodarcza, wymusza na nas ciągle to nowe obowiązki w zakresie cyfryzacji a także bezpieczeństwa. Jako jeden z podmiotów strategicznych i technologicznie zaawansowanych, na którym spoczywają obowiązki wynikające z ustaw mamy wręcz obowiązek być przygotowani na klienta cyfrowego. Cała branża wodociągowa zdaje sobie z tego świadomość, dlatego też analizując rynek i wyciągając wnioski z prowadzonych konsultacji, mogę ze świadomością stwierdzić, że na przestrzeni ostatnich lat, pod względem IT firmy z naszej branży są coraz lepiej przygotowane. Często wymuszają to kolejne przepisy prawa i dyrektywy unijne, jednakże uważam, że jakby nie one, to wiele firm nie podjęłoby żadnych działań. Liczy się efekt a nie przyczyna. Jako firma lokalna, zdająca sobie sprawę jak ważna jest jakość świadczonych usług oraz bezpieczeństwo naszych klientów, staramy się cały czas nadążyć za nowoczesnymi rozwiązaniami z zakresu IT. Wdrożyliśmy już szereg działań, które mają na celu usprawnienie zarówno kwestii organizacyjnej spółki, jak i kontaktu z klientem. Do najważniejszych możemy zaliczyć wdrożenie internetowego biura obsługi klienta, które jest na bieżąco modernizowane, aby sprostać najwyższym standardom obsługi klientów, wdrożenie systemu elektronicznych płatności w tym umożliwienie płatności kartami płatniczymi, wdrożenie innowacyjnego systemu zarządzania siecią wodociągową obejmującą m.in. system GIS, system monitoringu SCADA, moduły i aplikacje zarządcze, wdrożenie systemu zdalnego odczytu wskazań wodomierzy oraz systemów bezpieczeństwa infrastruktury technicznej. Dbanie o IT jest niezbędne, aby mówić o firmie innowacyjnej, nowoczesnej oraz takiej, która rzetelnie świadczy usługi i szczyli się CSR. Kwestia ta jest mi szczególnie bliska.

Na koniec, czy są planowane, a jeżeli tak to jakie zostaną zrealizowane najważniejsze inwestycje do końca tego roku?

Prowadzimy wiele zadań zarówno remontowych jak i inwestycyjnych. Jestem świadomy, że sam fakt prowadzenia inwestycji jest ważny, ale też wiem, że z perspektywy klienta

i właściciela ważniejsze są korzyści z tego wynikające. Informacja, ile wydaliśmy na zadania jest mniej istotna niż ta, że dzięki podjętym działaniom, nie jesteśmy uzależnieni od innych dostawców, posiadamy swoje ujęcia wody, pełną infrastrukturę i mamy pełny wpływ na ich jakość. W ostatnim czasie prowadziliśmy takie zadania jak np. wymiana przyłączy na ulicy Raciborskiej oraz na ulicy Powstańców. Kontynuujemy zadanie inwestycyjne mające na celu wdrożenie odczytów radiowych w całej gminie Głubczyce oraz zakończenie opomiarowania sieci wodociągowej. Osobiście marzy mi się, aby jak najszybciej wydzielić strefy na sieci wodociągowej, tak abyśmy mogli niezwłocznie reagować na wystąpienie awarii i szybciej znali jej lokalizację a dzięki temu moglibyśmy optymalizować i usprawniać procesy inwestycyjne oraz remontowe. Myślę, że wiele dobrego już zrobiliśmy ale nie poprzestajemy na tym i ciągle myślimy, jak funkcjonować oraz lepiej zaspokajać potrzeby mieszkańców. W miarę możliwości, będę Państwa informował o prowadzonych działaniach, ich efektach oraz koncepcjach rozwoju naszej spółki. Dziękuję za poświęcony czas zarówno Państwu jak i Panu redaktorowi. Korzystając z okazji, chciałbym również życzyć pogodnych świąt spędzonych w gronie rodzinnym, pełnych radości i spokoju. A przede wszystkim zdrowia, które jest istotne w tak ciężkich i nieprzewidywalnych czasach.

Mamy to, kolejna inicjatywa jest realizowana!

Zostały uruchomione pierwsze czujniki jakości powietrza w naszej gminie Głubczyce. Pomysłodawcą akcji jest Pan Marcin Grabuńczyk. Urządzenia będą informowały o stężeniu pyłów zawieszonych PM 1, PM 2.5 i PM 10 (odpowiadających za tzw.

smog) a także o temperaturze powietrza, wilgotności oraz ciśnienia atmosferycznego. Pierwszy czujnik został zamontowany w siedzibie spółki GWiK przy ul. Powstańców w Głubczycach, która przyłączyła się do akcji jako pierwsza. Dzięki przystąpieniu do inicjatywy Burmistrza Głubczyc Adama Krupy oraz Dyrektora Szkoły Podstawowej w Bogdanowicach Aleksandry Bobkier zostały zamontowane kolejne czujniki na budynku Urzędu Miejskiego przy ul. Niepodległości w Głubczycach, budynku Szkoły Podstawowej z Oddziałami Przedszkolnymi w Bogdanowicach oraz na budynku Świetlicy Wiejskiej w Bogdanowicach.

Cieszy niezmiernie fakt, iż kolejne instytucje przyłączają się do akcji „Oddychaj czystym powietrzem”. Niezmiernie ważne jest, aby mieć świadomość jak zły stan powietrza wpływa na nasze życie i zdrowie, jakie niesie ze sobą konsekwencje. Nie od dziś wiadomo, że szkodliwe działanie smogu dotyka każdego, a w szczególności dzieci, młodzież, seniorów, kobiety w ciąży oraz osoby przewlekle chore. W wyniku smogu cierpią przede wszystkim układy: oddechowy, krwionośny i nerwowy. Szacuje się, że gdyby nie zanieczyszczenia powietrza Polacy mogliby żyć dłużej o około 9 miesięcy. Warto więc wiedzieć jak uchronić się przed złymi skutkami smogu oraz jak z nim walczyć. Zachęcam do polubienia strony „Oddychaj czystym powietrzem” na Facebooku, aby zwiększać swoją wiedzę na temat wpływu jakości powietrza na nasze zdrowie – mówi Pan Marcin Grabuńczyk.

Wyniki pomiarów będą aktualizowane na stronie co 15 minut, będzie to zatem odczyt rzeczywisty online za pomocą technologii GSM. Wyniki pomiarów będzie można śledzić na stronach internetowych spółki GWiK, Gminy Głubczyce oraz w mediach społecznościowych. Wyniki można także śledzić na ogólnopolskim serwisie firmy Smog Control (<https://smogcontrol.eu> zakładka MAPA), gdzie są zestawione

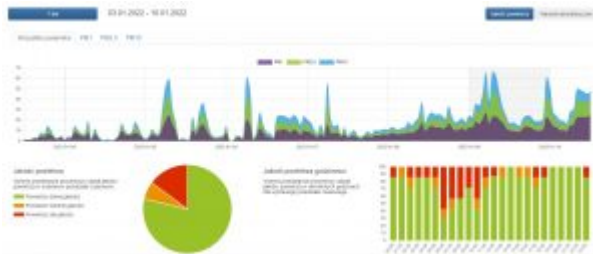
wszystkie czujniki jakości powietrza tej firmy – mówi Pan Marcin Grabuńczyk.

Bieżąca wiedza o stanie zanieczyszczeń i jakości powietrza jest bardzo ważna i pozwala na świadome podjęcie decyzji o pobycie na zewnątrz budynków osób szczególnie narażonych na działanie smogu, tj. dzieci, osób starszych, kobiet w ciąży czy osób z chorobami układu oddechowego (szczególnie w dobie pandemii COVID-19) a także wszystkim, którzy spędzają swój wolny czas na zewnątrz podczas spacerów lub innej aktywności fizycznej albo po prostu przemierzają się po mieście pieszo lub rowerem.

Budowa sieci czujników jakości powietrza będzie miała przede wszystkim charakter prewencyjny i edukacyjny, uświadamiając nam jak zła jakość powietrza wpływa na nasze życie i zdrowie, jak możemy temu przeciwdziałać i co ma na to wpływ. Jeżeli mamy trudności w oddychaniu, męczący kaszel, swędzą nas spojówki, mamy podrażnione gardło czy zapalenie tchawicy, cierpimy na chroniczne zmęczenie, kłopoty z koncentracją, bóle głowy czy serca, to może oznaczać, że jest to skutek przebywania w zanieczyszczonym powietrzu. Powinniśmy temu przeciwdziałać.

Zachęcam do przyłączenia się do inicjatywy, razem możemy więcej. Zadbajmy o zdrowie nasze i naszych bliskich a szczególnie o najmłodsze pokolenie. – dodaje Pan Marcin Grabuńczyk.

Źródło: Głos Głubczyc



Czujniki smogu w Gminie Głubczyce!

W ramach inicjatywy społecznej „Oddychaj czystym powietrzem”, której pomysłodawcą był Pan Marcin Grabuńczyk, w trosce o

zdrowie mieszkańców zostały uruchomione czujniki jakości powietrza w poniższych lokalizacjach:

1. Powstańców 2 w Głubczycach, budynek administracyjny spółki Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja sp. z o.o.,
2. Niepodległości 14 w Głubczycach, budynek Urzędu Miejskiego,
3. Marii Konopnickiej 15 w Bogdanowicach, budynek Szkoły Podstawowej,
z Oddziałami Przedszkolnymi,
4. Górna w Bogdanowicach, budynek Świetlicy Wiejskiej.

Do inicjatywy przyłączył się Burmistrz Głubczyc Pan Adam Krupa oraz Dyrektor Szkoły Podstawowej w Bogdanowicach Pani Aleksandra Bobkier.

Czujnik jakości powietrza mierzy takie parametry jak:

1. Stężenie pyłów zawieszonych PM 1,
2. Stężenie pyłów zawieszonych PM 2.5,
3. Stężenie pyłów zawieszonych PM 10,
4. Temperaturę,
5. Wilgotność powietrza,
6. Ciśnienie atmosferyczne.

Czujnik działa w sposób ciągły 24 godziny na dobę a odczyt z czujnika jakości powietrza dokonywany jest w czasie rzeczywistym, na bieżąco. Wyniki pomiarów są dostępne na stronie internetowej <https://smogcontrol.eu/mapa/smog.html> lub za pomocą aplikacji mobilnej.

W ramach prowadzonej inicjatywy planowane jest zorganizowanie akcji promocyjnej, w ramach której, będziemy zachęcać do przyłączenia się do inicjatywy kolejnych partnerów a także samych mieszkańców naszej Gminy. Wyniki pomiarów będą aktualizowane na stronie co 15 minut, będzie to zatem odczyt rzeczywisty online za pomocą technologii GSM. Wyniki pomiarów będzie można śledzić na stronach internetowych. Wyniki można także śledzić na ogólnopolskim serwisie firmy Smog Control

(<https://smogcontrol.eu> zakładka MAPA), gdzie są zestawione wszystkie czujniki jakości powietrza tej firmy – mówi Pan Marcin Grabuńczyk.

Czym jest dym, który widzimy?

Dym, który widzimy nad płomieniem świecy, ogniskiem lub kominem, to w gruncie rzeczy pył – unoszące się w powietrzu drobiny węgla i innych substancji, które powstają przy spalaniu węgla, drewna i innych materiałów wykonanych ze związków organicznych. Drobiny te mieszają się z powietrzem i pozostają w nim na długo. Wtedy mamy do czynienia z “pyłami zawieszonymi”. To najczęściej spotykany w Polsce rodzaj zanieczyszczenia powietrza, który może być bardzo szkodliwy.

Czym są zatem pyły zawieszane [PM]?

Są to drobne, niewidoczne dla oka, cząsteczki krążące w powietrzu. Nasz czujnik mierzy takie parametry jak:

1. PM1 [średnica mniejsza od 1 μm (mikrometra)],
2. 5 [średnica mniejsza od 2,5 μm (mikrometrów)],
3. PM10 [średnica mniejsza od 10 μm (mikrometrów)].

Normy zanieczyszczeń

Prawo UE określa te normy w $\mu\text{g}/\text{m}^3$ (mikrogramy/ m^3) lub ng/m^3 (nanogramy/ m^3)

1. poziom dopuszczalny średnioroczny dla PM10 – $40\mu\text{g}/\text{m}^3$, dla PM2,5 – $25\mu\text{g}/\text{m}^3$
2. poziom dopuszczalny średniodobowy dla PM10 – $50\mu\text{g}/\text{m}^3$
3. norma średniodobowa dla PM10 nie może być przekroczona więcej niż 35 dni w roku w danej lokalizacji

W Polsce dobowe normy dla pyłów PM10 są ustalone na trzech poziomach:

1. poziom dopuszczalny $50\mu\text{g}/\text{m}^3$
2. poziom informowania $200\mu\text{g}/\text{m}^3$

3. poziom alarmowy 300µg/m³

Zalecane normy Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) są ostrzejsze i wynoszą:

1. norma średnioroczna dla PM₁₀ – 20 µg/m³, dla PM_{2,5} – 10 µg/m³
2. norma średniodobowa dla PM_{2,5} – 25 µg/m³ (od 2020 r. – 20 µg/m³)

Poziomy informowania i alarmowania o smogu w Polsce:

1. 200 µg/m³ (stężenie średniodobowe PM₁₀) – poziom informowania społeczeństwa o ryzyku wystąpienia poziomu alarmowego – oznacza, że jest źle i trzeba ograniczyć aktywności na powietrzu, bo norma przekroczone jest czterokrotnie.
2. 300 µg/m³ (stężenie średniodobowe PM₁₀) – poziom alarmowy – oznacza, że jest bardzo źle, norma przekroczone jest sześciokrotnie i należy bezwzględnie ograniczyć przebywanie na powietrzu, a najlepiej zostać w domu.



Skrzydła IT dla Głubczyckich Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o.

Skrzydła IT w Administracji 2017 dla Głubczyckich Wodociągów i Kanalizacji sp. z o.o.

Głubczyckie Wodociągi i Kanalizacja sp. z o.o. otrzymały nagrodę za projekt: „Radiowy system odczytu wskazań wodomierzy oraz monitoring ujęć wody” w kategorii IV Oprogramowanie do obsługi urzędu.

Nagrody dla najlepszych projektów informatycznych realizowanych przez instytucje publiczne rozdano już po raz trzeci. Ceremonia ich wręczenia odbyła się podczas IV Forum Kierowników IT w Administracji. Nagrodę w imieniu instytucji odebrał Pan Marcin Grabuńczyk Pełnomocnik Zarządu Spółki i Koordynator projektu.

Skrzydła IT w Administracji to nagrody przyznawane za wnoszenie polskiej e-administracji na najwyższy poziom.

Wyróżnienia co roku trafiają do projektów, które pod względem sposobu wdrożenia i osiągniętych korzyści mogą stanowić wzór do naśladowania. Celem nagrody jest wyróżnienie jednostek, które poprzez zrealizowane projekty ułatwiły dostęp do usług publicznych, poprawiły jakość obsługi oraz komunikację z obywatelami i innymi urzędami. Organizatorem konkursu jest miesięcznik „IT w Administracji”. Ministerstwo Cyfryzacji

objęło konkurs patronatem honorowym. Do tegorocznej edycji nagrody zgłoszono ok. 150 projektów. Ich oceną zajęła się kilkunastoosobowa kapituła. W jej składzie znaleźli się przedstawiciele urzędów i organizacji, eksperci na co dzień zaangażowani w proces cyfryzacji podmiotów publicznych.



Projekt inwestycyjny, za który spółka została wyróżniona, polegał na wdrożeniu radiowego systemu odczytu wskaźników wodomierzy wraz z monitoringiem ujęć wody i badaniem parametrów jakościowych wody. I etap realizacji projektu objął swym zakresem część miasta Głubczyce oraz miejscowości Bogdanowice, Krzyżowice, Pomorzowice, Pomorzowiczki,

Sławoszków, Stara Wieś, Kwiatoniów oraz Tarnkowa.

Zakończenie rzeczowe zadania nastąpiło we wrześniu 2016 roku, a koszt zadania wyniósł ponad 440 000,00 złotych. Projekt był współfinansowany ze środków pochodzących z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Opolu.

Realizacja inwestycji wpłynęła korzystnie na:

- a. wzrost efektywności pracy spółki i jej pracowników,
- b. podniesienie poziomu i jakości świadczonych przez spółkę usług,
- c. podniesienie walorów inwestycyjnych terenów, na których zostało zrealizowane zadanie,
- d. poprawę bezpieczeństwa mieszkańców w tym bezpieczeństwa dostarczanej wody poprzez dokonywanie okresowych kontroli jakości wody zakupionym urządzeniem,
- e. zwiększanie efektywności ekonomicznej działalności spółki.

Spółka podejmuje wiele inicjatyw zmierzających do rozbudowy i modernizacji infrastruktury wodociągowej na terenie Gminy Głubczyce oraz zwiększenia standardów jakościowych produkowanej i dostarczanej wody do mieszkańców. Dlatego tym bardziej cieszy nas docenienie efektów tych prac przez zewnętrznych ekspertów z zakresu realizacji projektów IT i mobilizuje nas do jeszcze cięższej pracy oraz realizacji kolejnych projektów innowacyjnych z korzyścią zarówno dla mieszkańców jak i naszej spółki.

Marcin Grabuńczyk Pełnomocnik Zarządu

