



II FORUM KOBIEŃ W LOGISTYCE

Kobiety w świecie logistyki

– relacje a biznes

16 maja 2013 r.

Warszawa



Pracuj w logistyce PDF



PRZEGLĄD TYGODNIOWY AKTUALNOŚCI INFORMACJE WYDARZENIA

piątek 24 maja 2013 Nr 09 (47)

Biznes to relacje

– podsumowanie II Forum Kobiet w Logistyce

„Kobiety w świecie logistyki – relacje a biznes” – to tytuł tegorocznego II Forum Kobiet w Logistyce, które odbyło się 16 maja br. w Warszawie, a organizatorem konferencji jest portal Pracujwlogistyce.pl. Spotkanie dedykowane było budowaniu relacji w logistyce między dostawcą a klientem, a także zarządzaniu sprzedażą w logistyce i mentoringowi kobiet.

W konferencji udział wzięło 200 osób, kadra menedżerska z firm TSL oraz sieci handlowych/dystrybucyjnych i producenckich. Oprócz wystąpień wybitnych ekspertów i merytorycznych dyskusji, konferencji towarzyszyły panele dyskusyjne, ćwiczenia networkingowe inne ciekawostki i niespodzianki, a wszystko odbywało się w miłej atmosferze, którą tworzyły uczestniczki II Forum Kobiet w Logistyce i miejsce konferencji IBIB PAN w Warszawie.

Konferencję prowadziła i moderowała prof. Halina Brdulak z SGH, która w swojej przedmowie dała początek dyskusji i wystąpieniom, kontynuowanym w kolejnych prezentacjach i panelach dyskusyjnych. Jak podkreślała nawiązując do tematu spotkania – Dobre relacje



we współpracy z dostawcami czy odbiorcami sprzyjają obniżeniu kosztów zakupów, wprowadzeniu innowacji w produktach lub procesach, zwiększeniu elastyczności działania firmy oraz zapewniają poprawę pozycji konkurencyjnej oferentów rywalizujących o pozyskanie klientów końcowych. A podstawą do

zbudowania efektu relacji jest kapitał społeczny. – Pojęcie kapitału społecznego nawiązuje do jakości relacji międzyludzkich oraz w jaki sposób czynniki kulturowe, strukturalne i instytucjonalne grup i wspólnot oddziałują na

cd. na str. 3

KOBIETY W LOGISTYCE

s. 9

PORADY / PRAWO

s. 10

PORADY / PRAWO

s. 12

Zasada win-win

– Współpracując z podwykonawcami staraj się stosować strategię win-win, aby łączyły nas partnerskie relacje. Nigdy nie wykorzystujemy przewagi jako klient, a wynikiem naszej współpracy ma być sukces obu stron. Dzięki temu mamy stałe grono związanych z nami przewoźników, których darzymy szacunkiem i możemy na siebie liczyć – mówi Iwona Betlejewska z LOXX.

Godziny nadliczbowe

Dzień wolny a może wypłata dodatkowego wynagrodzenia – co należy się pracownikowi wykonującemu obowiązki służbowe w dniu wolnym od pracy? Wbrew pozorom odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Praca w godzinach nadliczbowych, co do zasady łączy się z dodatkowym wynagrodzeniem. Ma miejsce wtedy, gdy jest realizowana ponad obowiązujące normy.

Kontrola biznesowa

Procesy produkcyjne i logistyczne to najbardziej skomplikowane i problematyczne obszary działalności biznesowej. Jeśli nie są one zoptymalizowane, negatywnie wpływają na strategiczne czynniki sukcesu organizacji: finanse, jakość wytwarzanych produktów oraz zadowolenie klientów. Nawet gdy obszary te realizowane są bez zarzutu, często zachodzi konieczność kontroli powiązań.



Nasze spostrzeżenia i refleksje po II Forum Kobiet w Logistyce



Kiedy w ubiegłym roku po raz pierwszy organizowałam Forum Kobiet w Logistyce nie wiedziałam jeszcze, jak zostanie odebrane przez środowisko logistyczne i jaką formułę zaproponować uczestniczkom, natomiast wiedziałam jedno na pewno, że celem tego spotkania nie będzie feminizacja branży TSL, ale spojrzenie na logistykę oczami Kobiet, które związały swoje życie zawodowe z tą branżą. Oczywiście zaproszenie na Forum było skierowane też do managerów, z których kilku przybyło na spotkanie, co mam nadzieję w przyszłości zaowocuje tym, że Panowie trochę inaczej podejną do pracy czy też proble-

blemów w logistyce, czego z pewnością na co dzień nie są w stanie wylapać i spoznać. Po drugim, tegorocznym Forum, kiedy otrzymałam uwagi od uczestniczek takie jak: „Szczere mówiąc obawiałam się, iż spotkanie to będzie mocno przesiąknięte podejściem feministycznym, ale zarówno tematyka, jak i podejście prowadzących wykłady było fajnie zrównoważone. Poznałam wiele interesujących osób, myślę, że nawiązane kontakty będą kontynuowane.” czy też „narodziła się nowa tradycja spotkań w logistyce – Forum Kobiet w Logistyce” – już wiem, że idea ta była słuszna, a wysiłek poniesiony na organizację konferencji nie poszedł na marne i takie spotkanie jest ze wszech miar potrzebne. Zapewne zabrakło paru elementów merytorycznych i organizacyjnych, na które zwróciły uwagę uczestniczki, za co serdecznie Wam Drogie Panie dziękuję, i które to z pewnością uwzględnimy przy trzeciej edycji konferencji. Mam nadzieję, że wspaniała atmosfera, którą udało się stworzyć podczas całego spotkania będzie towarzyszyć nam w kolejnych, a grono uczestniczek będzie się stale zwiększać. Jeszcze raz pragnę podziękować wszystkim uczestniczkom i uczestnikom, już dzisiaj zapraszam na trzecią edycję, a także do współtworzenia tematyki kolejnego Forum Kobiet w Logistyce.

A dzisiaj zapraszam do lektury podsumowania spotkania i przypomnienia sobie jeszcze raz wystąpień i poruszanych tematów oraz dyskusji.

Życzę wszystkiego dobrego i mam nadzieję na spotkanie za rok,

Beata Trochymiak
autorka i organizatorka
Forum Kobiet w Logistyce
redaktor portalu Pracujwlogistyce.pl



Popularność Forum Kobiet w Logistyce, które zebrало blisko dwieście uczestniczek pokazało, że jest potrzeba organizacji wydarzeń skierowanych do żeńskiego grona osób pracujących w logistyce. Od samego początku była wspaniała atmosfera i w powietrzu czuło się przyjazne wibracje. Niestety Kobiety na najwyższych stanowiskach jest wciąż niewiele, ale za to średni szczebel managerski Panie już licznie reprezentują w naszej branży. Łączy ich nie tylko tematyka biznesowa, ale też potrzeba dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, otwartość i chęć rozwoju. Z drugiej strony, o czym też mówiłam podczas dyskusji o mentoringu kobiet, w pracy kobiety często rywalizują ze sobą, tworzą bariery pokoleń, oceniają i nie wspierają się. Uderzyły mnie szczególnie słowa p. Anny Miga-Rubak dyrektor HR w Ceva Logistics, że w przypadku poszukiwania nowego pracownika otrzymuje mnóstwo CV z polecenia mężczyzn, którzy rekomendują swoich kolegów, natomiast kobiety raczej nie polecają się wzajemnie. Drugim bardzo wyraźnym sygnałem mówiącym o postawie kobiet są badania PARP, które wskazują, iż kobiety nadal pracują na 2 etatach, z których jeden związany jest z prowadzeniem domu. Dlatego takie spotkania – z jednej strony pokazujące problemy i postawy, które dotyczą kobiet, a z drugiej strony logistyczną merytorykę, dają wiele inspiracji, motywacji oraz możliwość nawiązania nowych kontaktów i mogą być też dla kobiet trampoliną do osiągania celów w życiu zawodowym i prywatnym, czego życzę wszystkim uczestniczkom Forum Kobiet w Logistyce.

Anna Galewska
organizatorka Forum Kobiet w Logistyce
project manager Pracujwlogistyce.pl

Redakcja:

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu
e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 75 44

Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

adres redakcji:

ul. Pułtуска 12/14 lok. 2, 04-331 Warszawa

W NUMERZE:

Biznes to relacje – podsumowanie II Forum Kobiet w Logistyce	1[3-6]
Nasze spostrzeżenia i refleksje po II Forum Kobiet w Logistyce	2
Beata Krawczyk z Wim Bosman/Mainfreight	
„Kobietą w Logistyce 2012”	7
Staram się stosować strategię win-win	
Rozmowa z Iwoną Betlejewską, prezes zarządu LOXX Sp. z o.o.	9
Godziny nadliczbowe – co w zamian, wolne czy dodatek?	10
Kontrola biznesowa w produkcji i logistyce – czy ERP wspiera bezpieczeństwo firmy?	12



Biznes to relacje

cd. ze str. 1



prof. Halina Brdulak

siebie nawzajem oraz na warunki polityczne i ekonomiczne, w jakich te grupy funkcjonują – mówiła prof. Halina Brdulak. – Kapitał społeczny jest powiązany ze stopniem rozwoju gospodarczego danego kraju. W branży TSL – można uznać, że jego poziom jest nadal niski, choć stopniowo rośnie m.in. dzięki stowarzyszeniom, tworzeniu łańcuchów dostaw, czy Forum Kobiet w Logistyce – wyjaśniała prof. Brdulak.

Przede wszystkim przedsiębiorczość

W gronie panelistów znaleźli się też, tak wybitni eksperci jak Andrzej J. Sajkiewicz z Ernst&Young – jeden z najlepszych specjalistów na świecie



Andrzej J. Sajkiewicz

cie od zarządzania i jeden z najwybitniejszych polskich znawców gospodarek krajów dalekowschodnich. Pan Sajkiewicz omówił współczesne style zarządzania i ich wpływ na rozwój i pozycję przedsiębiorstw na przykładzie japońskich organizacji. To unikatowe wystąpienie wywołało szczególny aplauz, a tuż po nim p. Monika Pachniak-Radzińska dyrektor rozwoju DB Schenker Logistics, przedstawiła model zarządzania



Monika Pachniak-Radzińska

przedsiębiorstwem logistycznym wg modelu doskonałości EFQM. Panel o zarządzaniu i przedsiębiorczości zakończyło dostarczenie wprost na aulę konferencyjną „babeczek logistycznych” przez kuriera DB Schenker, co niektórych uczestników wprawiło w spore zdziwienie, zwłaszcza kiedy kurier zażądał od organizatorki Beaty Trochymiak potwierdzenia odbioru przesyłki na urządzeniu mobilnym. Oczywiście cała akcja miała na celu niespodziankę i dostarczenie słodkości na przerwę kawową oraz wywołanie uśmiechu, co doskonale się udało.



Beata Trochymiak

Sprzedaż a wartości

Drugi panel był równie ciekawy jak pierwszy, a dotyczył zarządzania sprzedażą w logistyce. Prezentacja Dariusza Ambroziaka i Mieszko Maja z Instytutu im. Karola Gaussa, wywołała duże zainteresowanie, kiedy padały pytania i odpowiedzi o wartościach w sprzedaży. Temat wydaje się prosty i blahy, ale na pytanie skierowane do uczestników – ile wartości zdefiniowano, nikt nie trafił z odpowiedzią, która brzmi



Mieszko Maj

17 tys. Jak się w tym odnaleźć? Jak mówić jednym językiem? Jaką cenę płacimy za brak wspólnych wartości? Ekspert z Instytutu im. K. Gassa nie tylko odpowiedział na te pytania, ale wskazał też na jeszcze jedno ważne i związane z wartościami zagadnienie – anomia pracownicza – czyli zjawisko społeczne polegające na systematycznym występowaniu u pracowników lub częściej w grupach

cd. na str. 4





II FORUM KOBIET W LOGISTYCE

cd. ze str. 3



pracowniczych zachowań, doprowadzających organizację do wymiernych strat finansowych. Zwykle źródłem anomii pracowniczej jest nieadekwatna struktura organizacyjna, błędne zarządzanie, oraz systemy i procesy wymuszające na pracownikach zachowania anomijne. Jak się okazuje skala anomii jest ogromna, aż 78 proc. badanych firm (badanie z 2012 r. Pracodawców RP) ucierpiało z powodu nieuczciwych zachowań swoich pracowników. W branży detalicznej za 2011 r. kradzież pracownicza wyniosła 551 milionów dolarów. Całość strat wyniosła 1,67 mld dolarów, co daje 33,5 proc. udziału we wszystkich stratach. Dlatego wartości są tak ważnym spoiwem w procesie sprzedaży



między Klientem-Handlowcem-Organizacją, a sprzedaż bazująca na wartościach pozwala na wyższe marże. Kończąc swoje wystąpienie, Dariusz Ambroziak spuentował cytatem Warren'a Buffet'a – „Cena to to, co płacisz. Wartość to to, co dostajesz.”

Kolejnym wybitną ekspertką, która gościła podczas II Forum Kobiet w Logistyce, jest prof. Danuta Kisperska-Moroń z Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach – specjalizująca się w zagadnieniach dotyczących zarządzania łańcuchami dostaw, logistycznej obsłudze klienta, strategii logistycznej oraz zarządzaniu czynnikiem ludzkim w logistyce. Jej wystąpienie nawiązywało do wartości i etyki w biznesie, a Pani Profesor podeszła do tego zagadnienia przez pryzmat społecznej odpowiedzialności w biznesie, czyli CSR, na przykładzie wła-

ściwości łańcuchów dostaw jako towarów systemowych. Dokładnie wyjaśniła na czym powinna polegać koncepcja CSR w łańcuchach logistycznych.

– Rozwój zrównoważony oznacza osiąganie celów działania organizacji w ramach określonych ograniczeń ekologicznych, bez narażania przyszłych generacji na brak możliwości zaspokajania ich potrzeb – mówiła prof. Danuta Kisperska-Moroń.



prof. Danuta Kisperska-Moroń

Jednakże przestrzegła też, aby z drugiej strony nie popadać w przesadę nasyceń łańcuchów dostaw aspektami społecznej równowagi, podając skutki tego typu przykładów. To co powinno cechować działania firm w społecznie odpowiedzialnych łańcuchach dostaw, to uprawnienie oraz możliwość prezentowania i egzekwowania własnego stanowiska przy każdym ogniwie łańcucha, prawdziwe podejście partnerskie oraz akceptacja różnych aspektów etyki charakterystycznych dla od-



Marta Tęsiorska

miennych form organizacyjnych pojawiających się w łańcuchu dostaw. Obrazując na przykładach zasadnicze błędy braku zrozumienia pod-

cd. na str. 5





II FORUM KOBIET W LOGISTYCE

cd. ze str. 4



stawowych założeń koncepcji CSR, prof. Kisperska-Moroń wymieniła wśród nich m.in. – 70 proc. menedżerów wskazuje udzielanie wsparcia finansowego lub rzeczowego przez firmę; 20–30 proc. menedże-



row rozumie to jako wolontariat pracowniczy i bezpłatną współpracę specjalistów firmy; 12 proc. menedżerów produkuje lub kieruje swoje usługi do grup marginalizowanych. Do tych zagadnień wracano też podczas paneli dyskusyjnych, w trakcie których uczestnicy mogli podzielić się swoimi uwagami z prelegentami oraz z innymi uczestnikami.



Karolina Gasińska

Relacje a transakcje

Ciekawe i nowatorskie wystąpienie zaprezentowali przedstawiciele zarządu firmy Prologis – Marta Tęśiorowska oraz Bartosz Mierzwiak, którzy omówili trudne zagadnienie relacji i transakcji. Na przykładach z życia

wziętych firmy Prologis, omówili zachowania w trakcie negocjacji w zależności od płci, kultury narodowościowej, przyzwyczajzeń, i in., jaki jest wpływ relacji na transakcje przy negocjowaniu umów najmu powierzchni magazynowych.

– Relacje na pewno stwarzają przyjazną atmosferę w procesie zawierania transakcji, powstają w oparciu o wcześniejsze kontakty biznesowe, poprzednio zawarte umowy – mówiła Marta Tęśiorowska wiceprezes do spraw marketingu i komunikacji Prologis na Europę Środkowo-Wschodnią. Zaznaczyła też, że nie ma złotego środka na zawarcie transakcji,



czy sprzedaż, a to co można nim nazwać, to KZN – Komplementarny Zespół Negocjacyjny, który jest: zgrany; na zbliżonym poziomie wiedzy, doświadczeń i umiejętności; zróżnicowany pod względem płci, wieku, profilu osobowościowego; niezbyt duży, aby był efektywny; zapewni różnorodność rozwiązań; dostarczy poczucie bezpieczeństwa i komfortu w procesie realizacji inwestycji; przedstawi szersze spektrum i szybko dostosuje się do oczekiwań drugiej strony.



Beata Nawrocka i Magdalena Płoszajska

Dopelnieniem wystąpień na temat relacji w biznesie, była lekcja networkingu, którą zaproponowała Karolina Gasińska dyrektor zarządzająca GO!Express & Logistics Polska oraz wystąpienie Wandy Dobrowolskiej szefowej organizacji kobiet pracujących w gospodarce morskiej – WISTA Polska, która podała przykład rozwinięcia biznesu w oparciu o networking. Specjalnie na ten panel przybyła, goszcząca właśnie w Polsce, i podzieliła się swoimi doświadczeniami nt. networkingu i relacji – Irene Rosberg – dyrektor Copenhagen Business School z Danii.

cd. na str. 6



cd. ze str. 5



Agnieszka Bilińska

Mentoring nie tylko dla kobiet

Kulminacją II Forum Kobiety w Logistyce był panel poświęcony mentoringowi w logistyce i mentoringowi kobiet. Panel poprowadziła p. Agnieszka Bilińska CEO Vital Voices Poland, która zaprosiła do prezentacji jedną



Aleksandra Gren

z menterek tej organizacji p. Aleksandrę Gren dyrektorką generalną Fiserv Polska. Warto przy tej okazji wyjaśnić, czym jest Vital Voices – organizacja międzynarodowa, której celem jest rozwijanie i odkrywanie potencjału przywódczego kobiet poprzez ideę mentoringu. Dzięki działaniom tej organizacji – 10 tys. kobiet ze 127 krajów (Azji, Afryki, Ameryki, Europy) wzięło udział w programach mentoringowych, 500 tys. kobiet w lokalnych środowiskach przeszło liderki programów Vital Voices, 80 krajów realizuje obecnie programy mentoringowe Vital Voices. Ich treść i forma jest dostosowa-



wana do potrzeb liderki w danym kraju. Vital Voices Poland zaznaczył również swoją obecność w logistyce – firma CEVA Logistics wdrożyła z sukcesem program mentoringu przy wsparciu tej organizacji, o czym mówiła podczas dyskusji p. Anna Miga-Rubak dyrektor HR, Central Europe CEVA Logistics. Cały panel, poprzedziło wystąpienie nt. relacji międzypokoleniowych w organizacjach logistycznych na



Organizatorka z przedstawicielami Sky Logic

przykładzie mentorki i mentee w logistyce, dwóch Pań – Beaty Nawrockiej kierownik oddziału w Bydgoszczy ET Logistiek oraz Magdaleny Płoszajskiej managerki rozwoju Zakładu Doświadczalnego Produkcji Węgla Aktywnych (wcześniej managerka w DHL Express). Panie poruszyły bardzo ważny temat, aktywności kobiet w wieku 50+ oraz podejścia pracodawców do ich doświadczenia i możliwości wykorzystania w mentoringu.

Na koniec konferencji odbyło się wręczenie statuetki i przyznanie tytułu „Kobieta w Logistyce 2012”, który otrzymała p. Beata Krawczyk



Przedstawiciele Consafe Logistics

dyrektorką zarządzającą spółkami H&S Transport oraz WIM Bosman/Mainfreight Polska. A całe spotkanie zostało zwieńczone toastem z lampką szampana i tortem oraz warsztatami o podróżach po Indii i Afryce, które poprowadziła Ewa Balazs z tylkoAfryka.pl.

Partnerami głównymi II Forum Kobiety w Logistyce zostali: Prologis i DB Schenker Logistics, a w gronie Partnerów znalazły się także firmy: CEVA Logistics, SKYLogic, Consafe Logistics oraz Millennium Leasing i Oceanic.

(opr. Beata Trochymiak)



Beata Krawczyk „Kobietą w Logistyce 2012”

Beata Krawczyk dyrektor zarządzająca Wim Bosman Polska, H&S Transport oraz Mainfreight Polska została „Kobietą w Logistyce 2012”. To prestiżowe wyróżnienie przyznano podczas II Forum Kobiet w Logistyce, które odbyło się 16 maja 2013 r. w Warszawie.

Tytuł „Kobieta w Logistyce” przyznawany jest co roku przez portal Pracujwlogistyce.pl w ramach cyklu wydawniczego „Kobiety w Logistyce”, w którym portal Pracujwlogistyce.pl przedstawia osobowości kobiece, ciekawe postaci z polskiego świata logistyki. Statuetka „Kobiety w Logistyce” wręczana jest podczas Forum Kobiet w Logistyce, konferencji dedykowanej managerkom pracującym zarówno po stronie dostawcy, jak i odbiorcy usług logistycznych.

Tegoroczne wyróżnienie i tytuł „Kobieta w Logistyce 2012” przyznano p. Beacie Krawczyk, dyrektor zarządzającej trzema spółkami transportowo-spedycyjno-logistycznymi: WIM Bosman Polska, H&S Transport oraz Mainfreight Polska.



Beata Krawczyk ukończyła finanse i bankowość, a karierę zawodową rozpoczęła w biurze prawno-księgowym i jak sama mówi do logistyki trafiła przez przypadek „Firma doradca, w której pracowałam obsługiwała rynek TSL, a wśród jej klientów były takie firmy jak P&O i H&S Transport. Znalazłam się w zespole obsługującym te przedsiębiorstwa i tak zaczęłam poznawać logistykę” – mówiła Beata Krawczyk w rozmowie z Pracujwlogistyce.pl. Kiedy została przyjęta na aplikację na biegłego rewidenta, stwierdziła, że nie nadaje się na księgowego, bo nie lubi spokoju i siedzenia za biurkiem. Zafascynowała ją logistyka, w której jest ciągły ruch. Los zadecydował za nią, niespodziewanie otrzymała propozycję pracy w firmie H&S Transport, która na początku lat dwudziestych dopiero co wchodziła na polski rynek. Zaproponowano jej zarządzanie firmą i jej rozwój. Przyjęła to wyzwanie, bo jak powiedziała „– Nie ma rzeczy niemożliwych, a jedyne co mnie za-



trzymuje przed działaniem to bezpieczeństwo i zdrowie ludzi.” Przyznaje, że początki były dosyć trudne, przechodząc do logistyki z biura prawnego, gdzie za faux pas uznawane było przyjście do pracy bez marynarki, nagle musiała wejść w środowisko kierowców, którzy mają swój własny język, własne przyzwyczajenia i trzeba przyjąć zupełnie inny styl zarządzania. „Przełamalam się i nauczyłam się twardego zarządzania. Po drodze skończyłam też logistykę w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego i poznałam specyfikę całych łańcuchów dostaw.” – mówiła podczas wywiadu z Pracujwlogistyce.pl

Jej zaangażowanie i charyzma przynosiły kolejne sukcesy, a praca w logistyce dawała jej coraz większą satysfakcję. Dynamicznie rozwijała firmę H&S Transport, wdrożyła ISO i to bez zewnętrznych konsultantów, tylko siłami całego zespołu, wzmacniając organizację firmy na polskim rynku. Cały czas rozbudowywała firmę, a po wejściu Polski do Unii Europejskiej otrzymała propozycję wpro-

cd. na str. 8

cd. ze str. 7

dzeniu kolejnej firmy do Polski – Wim Bosman, jednego z największych przewoźników drogowych w Europie (ponad 1,7 tys. pojazdów). Obie spółki H&S oraz Wim Bosman współpracują ze sobą. W roku 2011 do grupy tych przedsiębiorstw dołączyła kolejna firma – nowozelandzka grupa Mainfreight, której wprowadzenie na polski rynek również powierzono p. Beacie Krawczyk, i tak dzisiaj zarządza trzema spółkami z branży TSL – Wim Bosman Polska, H&S Transport i Mainfreight Polska.

– W roku 2010 Wim Bosman postanowił odsprzedać udziały swojej firmy dla nowozelandzkiego globalnego spedytora Mainfreight, którego również spółkę zakładałam w Polsce i którą również zarządzam. Dodam, że w międzyczasie otwierałam i zarządzałam też oddziałem H&S w Rosji, co zajęło mi półtora roku i było sporym wyzwaniem. Obecnie takim wy-

O wyróżnieniu „Kobieta w logistyce roku”

Wyróżnienie „Kobieta w Logistyce 2012” przyznawane jest przez Kapitułę, którą powołuje redakcja Pracujwlogistyce.pl. Wybór składa się z jednego etapu, podczas którego członkowie Kapituły wybierają po trzy Kandydatki, którym przyznają miejsca od 1 do 3, a każde miejsce jest punktowane od 3 do 1 pkt. Po podsumowaniu liczby przyznanych punktów Kandydatkom, tytuł „Kobiety w Logistyce 2012” przyznawany jest tej, która uzyska największą liczbę punktów. Dokonując wyboru Kapituła ocenia i bierze pod uwagę kryteria: ścieżkę kariery; podejmowanie nowych wyzwań/rozwój zawodowy; sukcesy zawodowe; pasję do zawodu i work-life-balance.

Celem wyróżnienia „Kobieta w Logistyce roku” jest promowanie Kobiet pracujących w szeroko rozumianej logistyce, prezentacja ich dorobku zawodowego i zaangażowania w rozwój branży oraz uhonorowanie ich sukcesów.

zwaniem jest wprowadzenie firmy Mainfreight do krajów Europy Wschodniej – mówi Beata Krawczyk.

Praca dla trzech firm pochłania niemalże do reszty, ale p. Beata Krawczyk znajduje też czas na życie rodzinne i realizację swoich pasji, wśród których jest taniec.

„Kiedyś tańczyłam sportowo, obecnie nie uczęszczam już na regularne treningi, ale nadal Kocham taniec i kiedy tylko mogę ćwiczę.” Jeździ też konno, na nartach, uprawia nording walking oraz interesuje się literaturą faktu.

(źr. Pracujwlogistyce.pl)



II FORUM KOBIET W LOGISTYCE

„Kobiety w świecie logistyki – relacje a biznes”

16 maja 2013, Warszawa

Organizator:



Partnerzy główni:



Partnerzy:



Patronat:



Patronat medialny:



KOBIECY W LOGISTYCE

Staram się stosować strategię win-win

Rozmowa z Iwoną Betlejewską, prezes zarządu LOXX Sp. z o.o.

W jakim stopniu firmy spedycyjne odczuwają kryzys, gdzie jest najbardziej widoczny?

– Dosyć mocno, a wszystkie te informacje medialne o kryzysie, które docierały do nas z różnych stron, zaczęły w tym roku pokazywać realne oblicze, co również potwierdzają nasi Klienci. Generalnie odczuwamy spadek wolumenu towarów, więc z niepokojem patrzymy na to co dzieje się w gospodarce.

Co jest najtrudniejsze dzisiaj w branży TSL?

– Z jednej strony to, że Klienci naciskają na cenę, a z drugiej właśnie malejące wolumeny towarów. Mimo tego, że przy transporcie nie jesteśmy w stanie proponować lepszych stawek, to Klienci oczekują od nas lepszej oferty cenowej. Musimy renegejować umowy w kierunku obniżenia stawek, a malejące wolumeny nie sprzyjają obniżce cen. Poza tym mniejsze partie towaru w transporcie krajowym zaburzają pracę krajowych linii dystrybucyjnych i trzeba ciągle wprowadzać zmiany, aby dostosować je do rynku, co wymaga dodatkowych nakładów pracy, a więc i kosztów.

Jaki ma Pani sposób na zarządzanie w tych trudnych czasach, czym Pani się kieruje?

– Profesjonalizm i rzetelność, to podstawa naszej firmy i to nie tylko w stosunku do naszych klientów, ale też i podwykonawców. Współpracując z nimi staram się stosować strategię win-win, aby łączyły nas partnerskie relacje. Nigdy w stosunku do naszych podwykonawców nie wykorzystujemy przewagi jako klient, a wynikiem naszej współpracy ma być sukces obu stron. Dzięki temu mamy stałe grono związanych z nami przewoźników, których darzymy szacunkiem i możemy na siebie liczyć. Mając dobrych podwykonawców, możemy wypracować



lepszą jakością obsługi naszych klientów. Dużą uwagę przywiązuję też do budowania zespołu pracowników. Osoby, które do nas dołączają powinny wykazać się niezbędnymi dla spedytora kwalifikacjami i predyspozycjami, czyli komunikować się w tym samym języku, bo działając jako zespół jesteśmy bardziej skuteczni. Ze swojej strony staram się stworzyć pracownikom dobre warunki pracy i wspierać ich w życiu zawodowym jak i prywatnym, dzięki czemu inspiruję ich do zaangażowania w sukces firmy. Uważam, że takie relacje między ludźmi, których łączy jakaś więź, przestrzeganie zasad etyki i jeden cel, jest kluczem do osiągnięcia sukcesu firmy.

Co uważa Pani za swój największy sukces?

– Branżę TSL charakteryzuje ostra rywalizacja, zaniżanie cen, niechęć do kooperacji, a jeżeli dojdzie do niej, to trudno jest wypracować wzajemne zaufanie. Jed-

nym z dobrych przykładów takiej kooperacji jest spółka Polski System Dystrybucji, czyli pierwsza sieć dystrybucji krajowej przesyłek drobnicowych w Polsce, stworzona przez grupę średnich firm spedycyjnych. Inicjatorem powstania PSD jest firma LOXX, przy zaangażowaniu mojej osoby. I to jest mój największy sukces. Kiedy ponad 10 lat temu powstał pomysł na wspólny system dystrybucji, wydawało się to nierealne. W pierwszych kontaktach z firmami te obawy potwierdziły się, ale mój upór i naszego zarządu w Niemczech w końcu przyniosły efekty. W 2004 r. udało się uruchomić Polski System Dystrybucji, w ramach którego współpracuje ze sobą kilka firm odnosząc sukcesy. Obecnie dysponujemy 16 magazynami przeładunkowymi w najważniejszych miastach Polski, mamy wspólny system IT, działamy w oparciu o jednokowe procedury i standardy. Biorąc pod

cd. na str. 10

cd. ze str. 9

uwagę mentalność naszego społeczeństwa i niechęć do współpracy konkurujących między sobą podmiotów, uważam PSD za ogromny sukces, nie tylko mój, ale wszystkich udziałowców zaangażowanych w ten projekt.

Wspomniała Pani, że bardzo dużą wagę przykładą do budowy zespołu, a czy wspiera Pani rozwój kobiet?

– Wspieram rozwój każdego pracownika bez względu na płeć, ale przyznam, że kobiety mają przywilej elastycznego czasu pracy. Niektóre pracują po 6, 7 godzin dziennie, zwłaszcza po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Same wychodzą z inicjatywą dopasowania czasu pracy do ich potrzeb, aby połączyć życie zawodowe z osobistym. Jeśli mam takie możliwości to staram się dopasować tryb pracy, np. chociażby poprzez zmianę stanowiska, na którym można pozwolić sobie na bardziej elastyczny czas pracy. To przynosi bardzo dobre efekty. Jeśli pracodawca umożliwi kobiecie realizować się w takich warunkach, do jakich zmusiła ją sytuacja życiowa, to znajdzie w niej bardzo efektywnego i oddanego pracownika.

Ile obecnie firma Loxx zatrudnia kobiet?

– Około 30 proc. ogółu zatrudnionych w firmie to kobiety, a wśród pracowników biurowych stanowią ok. 50 proc. Doskonale sprawdzają się jako spedytorki, są bardzo zaangażowane w to co robią i uprządkowane.

A jak Pani postrzega młodych ludzi na rynku pracy, czy chętnie zatrudniacie osoby bez doświadczenia?

– Ostatnio podpisaliśmy umowę z jedną z uczelni logistycznych w Warszawie na praktyki studenckie, chcemy pokazać młodym ludziom od strony praktycznej jak wygląda nasza branża. Natomiast nie zawsze jest to możliwe, aby zatrudnić osobę bez doświadczenia. Kiedy jest taka możliwość, to bardzo chętnie i z reguły świetnie się odnajdują w naszej firmie. Obserwując młodych ludzi, mam wrażenie, że nie są przystosowani do potrzeb pracodawców. Sami wielokrotnie to przyznają, że uczelnie nie dają wiedzy praktycznej i przychodząc na staże nie mają pojęcia jak wygląda praca w logistyce i spedycji. Namawiam młode osoby, aby przed decyzją o dalszej nauce czy wyborze ścieżki zawodowej sprawdzili na czym polega praca w naszej branży, aby wiedzieli co ich czeka i czy na pewno ten zawód będzie im odpowiadać. Jeżeli do logistyki trafi ktoś, kto nie ma odpowiednich predyspozycji do wykonywania zawodu, to taka praca nie będzie satysfakcjonująca.

A jak Pani trafiła do logistyki?

– Pod koniec studiów, kiedy zastanawiałam się z jaką branżą związać swoją przyszłość, dostałam stypendium w Berlinie i zwieńczeniem tego miała być praca magisterska na temat usług bankowych, które pierwotnie były moim celem zawodowym. Pomimo tego że z dużym zaangażowaniem zbierałam materiały do pracy dyplomowej nie do końca byłam przekonana do bankowości, chociażby z racji tego, że już wtedy biegle posługi-

wałam się trzema językami obcymi (niemieckim, angielskim i rosyjskim) i chciałam te umiejętności wykorzystać w życiu zawodowym. Szukając praktyk w Berlinie trafiłam do firmy LOXX, gdzie zostałam przyjęta na dwumiesięczny staż. W ciągu tego czasu miałam poznać praktyczną stronę branży spedycyjnej, ale już po miesiącu zaproponowano mi powrót do Polski i pracę na stanowisku spedytora. Jak się później okazało – jedyne go spedytora w polskim oddziale LOXX. Zostałam rzucona na głęboką wodę bez doświadczenia i znajomości rynku. Przyjęłam to wyzwanie, bo czułam że jest to miejsce dla mnie. Tak więc rozwój firmy obserwowałam od początku jej istnienia w Polsce, począwszy od stanowiska spedytora, potem kierownika działu, później jako prokurenta i wreszcie prezesa zarządu. Tak minęło 17 lat i dzisiaj mogę powiedzieć, że intuicja mnie nie zawiodła, bo przyznam, że nie wyobrażam siebie w innej branży, a już na pewno w bankowości. Logistyka do mnie pasuje i bardzo mi odpowiada.

Pośród licznych zajęć, czy znajduje Pani czas dla siebie, na swoje pasje?

– Przyznam, że tak duże zaangażowanie w firmie trudno połączyć z życiem prywatnym, a tym bardziej znaleźć czas na realizację swoich pasji. Mimo to udaje mi się znaleźć równowagę, czas dla rodziny, na regenerację sił, a nawet na podróże, które kocham i z których czerpię energię, które dają mi poczucie dystansu i świeże spojrzenie na wiele spraw.

Dziękuję za rozmowę.

Beata Trochymiak

Godziny nadliczbowe

– co w zamian, wolne czy dodatek?

Dzień wolny a może wypłata dodatkowego wynagrodzenia – co należy się pracownikowi wykonującemu obowiązki służbowe w dniu wolnym od pracy? Wbrew pozorom odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna.

Godziny nadliczbowe

Praca w godzinach nadliczbowych, co do zasady łączy się z dodatkowym wynagrodzeniem. Ma miejsce wtedy, gdy jest realizowana ponad obowiązujące zatrudnionego normy czasu pracy, albo gdy

obowiązki wykonywane są ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy. Jest ona dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

cd. na str. 11

cd. ze str. 10

Z powyższego wynika, że pracą w godzinach nadliczbowych jest praca powyżej norm dobowych, czy też przedłużonego dobowego wymiaru czasu pracy. Jeśli zatrudniony pracuje w podstawowym systemie czasu pracy, jego norma czasu pracy,



tj. górna granica czasu, w którym pozostaje on do dyspozycji pracodawcy w ciągu doby pracowniczej oraz tygodnia pracy, wynosi odpowiednio 8 i 40 godzin. W związku z tym, osoba zatrudniona w podstawowym czasie pracy będzie wykonywała ją w godzinach nadliczbowych, jeśli będzie pracowała powyżej 8 godzin w ciągu doby pracowniczej (dobowe godziny nadliczbowe) oraz powyżej 40 godzin w tygodniu (tygodniowe godziny nadliczbowe). Warto też mieć na uwadze, że praca w godzinach nadliczbowych ma charakter wyjątkowy, a powyższy katalog sytuacji wynikający z art. 151 § 1 k.p., w których może być podejmowana przez pracownika, ma charakter zamknięty. Praca w nadgodzinach wiąże się również z dodatkowym wynagrodzeniem dla pracownika. Zgodnie z art. 151¹ k.p. za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje mu wynagrodzenie składające się z dwóch elementów:

- normalnego wynagrodzenia za pracę
- dodatku za pracę w nadgodzinach

Normalne wynagrodzenia za pracę pracownik otrzymuje stale i systematycznie, a więc obejmuje ono zarówno pensję za-

sadniczą wynikającą ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, jeżeli na podstawie obowiązujących w zakładzie pracy przepisów płacowych pracownik ma prawo do takowych (wyrok SN z 3 czerwca 1986 r., I PRN 40/86, OSNC1987, nr 9, poz. 140). W uchwale SN z 30 grudnia 1986 r. (III PZP 42/86, OSNCP 1987, nr 8, poz. 106) stwierdzono, że pensja pracownika wynikająca z jego osobistego zaszeregowania, o której mowa w przepisach o wynagrodzeniu za pracę nadliczbową, obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się biorąc za podstawę wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, należy się 60 proc. wynagrodzenia.

Za pracę w sobotę należy się dzień wolny

Artykuł 151³ k.p. stanowi, że pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. wykonywał swoje obowiązki w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, np. ze względu na szczególne potrzeby zatrudniającego, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie podwładnemu pełnego dnia wolnego w zamian za wykonywanie obowiązków zawodowych w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, bez względu na to, ile godzin on pracował. W związku z tym zatrudniony, który np. pracował w sobotę przez 2 godziny, jest uprawniony do żądania innego całego dnia wolnego. Ten uzgodniony dzień powinien zostać udzielony pracownikowi do końca danego okresu rozliczeniowego.

Generalnie nieudzielenie mu dnia wolnego może stanowić wykroczenie pracodawcy przeciwko prawom pracowniczym i naruszać przepisy o czasie pracy art. 281 pkt 5 k.p. Jednak udzielenie pracowniko-

wi dnia wolnego do końca danego okresu rozliczeniowego nie zawsze będzie możliwe. Na przeszkodzie może stanąć na przykład choroba pracownika, czy inne ważne względy, których jego zwierzchnik nie może zlekceważyć.

Wysokość dodatku

Jeśli zatrudniony pracował w sobotę 8 godzin, nie wykroczył on poza dobowe normy czasu pracy. Przekroczeniu uległa jednak średniotygodniowa norma czasu pracy – przy założeniu, że podwładny w danym okresie rozliczeniowym wykonywał swoje obowiązki służbowe dłużej niż 40 godzin w tygodniu, a pracodawca nie udzielił mu dnia wolnego za pracę w sobotę. Wówczas będzie to praca w godzinach nadliczbowych ze względu na przekroczenie średnich norm tygodniowych. Artykuł 151¹ § 2 k.p. stanowi, że dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku wykonywania obowiązków w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 k.p.

Sposób obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wynika z przepisów Kodeksu pracy oraz Rozporządzenia MPiPS z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. nr 62, poz. 289 ze zm.).

W związku z tym osoba zatrudniona jest uprawniona do normalnego wynagrodzenia przysługującego jej za pracę w sobotę oraz do dodatku w wysokości 100% za każdą przepracowaną godzinę.

Komentarz opracował:
Kamil Jabłoński,
aplikant radcowski
w TGC Corporate
Lawyers



Kontrola biznesowa w produkcji i logistyce – czy ERP wspiera bezpieczeństwo firmy?

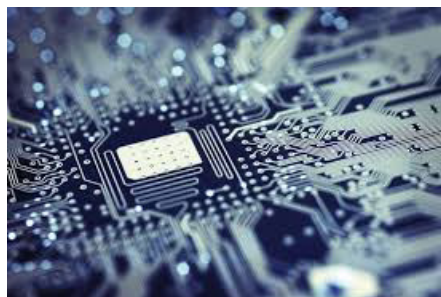
Nawet gdy procesy produkcji i logistyki działają optymalnie, firma nie zawsze dysponuje narzędziami kontroli biznesowej, które zapewniają jej odpowiedni poziom bezpieczeństwa. Takie narzędzia można wdrożyć w ramach nowoczesnego systemu ERP.

Procesy produkcyjne i logistyczne to bodaj najbardziej skomplikowane i problematyczne obszary działalności biznesowej. Jeśli nie są one zoptymalizowane, negatywnie wpływają na strategiczne czynniki sukcesu organizacji: finanse, jakość wytwarzanych produktów oraz zadowolenie klientów. Nawet gdy obszary te realizowane są bez zarzutu, często zachodzi konieczność kontroli powiązań pomiędzy wytworzonymi partiami towaru, a ich odbiorcami, a także dostawcami surowców do produkcji. Firmy, które w tym zakresie nie dysponują odpowiednimi narzędziami kontroli, narażają się na straty finansowe, ryzyko pogorszenia jakości produktów oraz spadek lojalności kontrahentów.

Ciągłość produkcji

Kontrola biznesowa w procesie produkcji i logistyki jest nieodzowna np. w przypadkach konieczności wycofania produktów z rynku. Powody wycofywania sprzedanych produktów są różne, najczęściej dotyczą niedostatecznej jakości wyprodukowanych towarów lub stwierdzenia w nich wad. Jeśli firma staje przed koniecznością wycofania z rynku sprzedanych produktów, musi wiedzieć, kiedy i którzy z odbiorców kupili partie kwalifikowane do zwrotu. W wielu przypadkach, np. w branżach farmaceutycznej lub spożywczej, procedurę wycofywania trzeba przeprowadzić jak najszybciej, gdyż zaniechania na tym polu mogą narazić konsumentów na utratę zdrowia lub poważne szkody, a dla producenta stać się źródłem ogromnych strat. Z punktu widzenia producenta każde wycofanie z rynku produkcji sprzedanej to czyste straty i duże ryzyko. Chodzi bowiem nie tylko o straty finansowe, ale też ryzyko osłabienia wizerunku – w oczach kontrahentów, mediów, konsumentów, a także negatywny wpływ na płynność finansową i zaplanowane procesy produkcyjne. Tymczasem wina za konieczność wycofania partii sprzedanych towarów nie zawsze leży po stronie producenta. Może ją także ponosi dostawca surowca lub spedytör. Jeśli zatem przedsię-

biorstwo nie posiada narzędzi do kontroli powiązań między dostawcami surowców, a odbiorcami wyrobów gotowych, jest zmuszone całkowicie wziąć na siebie ryzyko poniesienia kosztu za każdą wycofaną partię towaru. Kontrola biznesowa w obszarze produkcji i logistyki daje producentowi możliwość sprawnego wycofania sprzedanych partii towaru z rynku – firma wie kto, kiedy przyjął wadliwy towar; wiadomo również, jakie są oznaczenia wadliwych partii towaru (numer partii, data produk-



cji), można sprawdzić, kto sprzedał lub dostarczył produkty poszczególnym kontrahentom. Kontrola sięga też głębiej w drugą stronę – można sprawdzić, z których surowców, i od których dostawców wyprodukowano poszczególne wadliwe partie. Mając wdrożone procedury kontroli biznesowej w procesach produkcji i sprzedaży, producent może szybko przeprowadzić pełen proces wycofywania produktów z rynku. Co więcej, może stosunkowo szybko pomóc przeprowadzić ten proces w sieciach dystrybucji swoich odbiorców, którzy przyjęli do sprzedaży wadliwy towar. Poza tymi korzyściami, producent zyskuje efektywne narzędzie, które pozwala mu precyzyjnie określić powody, dla których w produkowanych partiach pojawiły się wady. To może oznaczać, że producent zyskuje argumenty w sytuacjach, gdy wina leży po stronie dostawcy surowców lub np. spedytora.

Główne korzyści z posiadania kontroli biznesowej w obszarach produkcji i logistyki

- kontrola dystrybucji wyprodukowanych partii towarów – firma wie, do którego kontrahenta trafiła każda partia towaru,
- kontrola procesu wydawania towarów kontrahentom – wiadomo, kiedy poszczególne partie towaru opuściły firmę oraz który z pracowników je wydał,

- łatwość w przeprowadzeniu audytu i śledzenia procesu produkcyjnego i logistycznego wyrobu na wszystkich etapach – od zamówienia surowców, po sprzedaż wyrobów gotowych,
- łatwość wdrażania firmowych procedur i scenariuszy działań w przypadku sytuacji kryzysowych w produkcji (np. wycofywania wadliwych towarów z magazynów, sprzedaży lub z rynku),
- kontrola jakości produkcji poprzez weryfikację jakości produkowanych partii i powiązanie jej z dostawcami poszczególnych surowców,
- możliwość szybkiego działania w sytuacjach kryzysowych – od identyfikacji niewłaściwej jakości surowca, przez stwierdzenie błędów w ustawieniach parametrów produkcji, po konieczność wycofania partii towarów z magazynów i rynku,
- możliwość dowiedzenia winy w przypadku poniesienia jej przez dostawców surowców lub spedytörów, przydatna w procesie dochodzenia odszkodowania,
- szereg narzędzi kontrolnych poprawiających jakość produkcji, w tym również planowanie i modyfikowanie planów produkcyjnych spowodowane nieprzewidywanymi okolicznościami,
- silniejsza pozycja wobec kontrahentów – odbiorców oraz dostawców firmy produkcyjnej.

Sam system nie wystarczy

Choć nowoczesny system ERP zapewnia pełną funkcjonalność w zakresie planowania, koordynacji i śledzenia procesu produkcyjnego, należy pamiętać, że jest tylko narzędziem. Dlatego skuteczne wdrożenie kontroli biznesowej w obszarze polityki bezpieczeństwa sprzedaży i produkcji należy wdrażać również na poziomie procedur obowiązujących w firmie. Producent powinien cyklicznie sprawdzać (np. poprzez wykonywanie testów wycofania), czy w razie konieczności wycofania produktu z rynku jego pracownicy postępują zgodnie z przyjętymi założeniami. W takich sytuacjach ERP może pełnić rolę efektywnego narzędzia, które błyskawicznie dostarcza niezbędnych informacji, oczywiście o ile system wdrożono odpowiednio pod kątem agregowania danych z produkcji i sprzedaży.

Opr. Maciej Brzeziński,
Konsultant w firmie Sage