

November 2024

PCC

CHEM NEWS

Magazin der PCC Rokita-Gruppe und ihrer verbundenen Unternehmen

Autumn Edition

Excipients & Raw Materials for Pharmaceutical Industry



Kontakt zur Redaktion von
PCC CHEM NEWS

Redaktion:
Beata Krok
tel. +48 571 229 167, e-mail: biuletyn@pcc.eu
ul. Sienkiewicza 4, 56-120 Brzeg Dolny

Satz:
Werbeagentur Hiram
www.hiram.pl

Herausgeber ist die PCC Rokita SA, ul. Henryka Sienkiewicza 4, 56-120 Brzeg Dolny, Polen, eingetragen in das Handelsregister beim Amtsgericht Wroclaw-Fabryczna in Wroclaw, Abteilung IX Wirtschaft des Landesgerichtsregisters (KRS), unter der Registernummer 0000105885, Steuernummer NIP: 9170000015, REGN-Nr. 930613932, BDO-Nr. 000052553, Grundkapital 19.853.300,00 PLN, vollständig eingezahlt.

Inhaltsverzeichnis/November 2024



Aus den Konzerngesellschaften

- 4 Annual Industrial Applications Conference.
- 6 PCC Intermodal
- Sicherheit geht vor!
- 8 „Talente wie du“ in Aktion.
- 9 Die PCC-Leader-Akademie.
- 10 Erfahrungen in der PCC-Gruppe sammeln.

Für Wissbegierige

- 12 Die Rolle von Führungskräften beim Aufbau einer Lean-Kultur - Lean Leadership.
- 14 Nachhaltige Entwicklung - der Schlüssel zu einer sicheren Zukunft.

Nach Feierabend

- 16 Höhlenbärenlauf.
- 17 Wettbewerb „Verantwortung und Sorge“
- 1. Platz für PCC Exol.



Annual Industrial Applications Conference 2024



Am 18. und 19. September 2024 öffnete die PCC-Gruppe ihre Türen für zahlreiche Gäste, die wirklich aus der ganzen Welt kamen. Während dieser Tage luden wir sie nach Brzeg Dolny in Niederschlesien ein, zur ersten internationalen Konferenz über die Anwendungen von Spezialprodukten.



Am 18. und 19. September 2024 öffnete die PCC-Gruppe ihre Türen für zahlreiche Gäste, die wirklich aus der ganzen Welt kamen. Während dieser Tage luden wir sie nach Brzeg Dolny in Niederschlesien ein, zur ersten internationalen Konferenz über die Anwendungen von Spezialprodukten.

Ziel der Veranstaltung war es, das neu eröffnete Skalierungs- und Prozessinnovationszentrum vorzustellen. Wir nutzten die Konferenz auch als Gelegenheit, um den geladenen Gästen wichtige Informationen über neue Produkte und Lösungen für ihre Branchen zu vermitteln.

Das Konferenzprogramm war auf zwei Tage aufgeteilt. Am ersten Tag sprach der F&E-Direktor über die allgemeinen Herausforderungen, die die F&E-Abteilung der PCC-Gruppe aufgrund von Gesetzes- und Marktänderungen zu bewältigen hat. Unser Business Development Senior Manager erörterte die neuesten Investitionen und Entwicklungstrends der PCC-Gruppe in den kommenden Jahren. Es folgte eine Präsentation der neuesten Produktlösungen aus den Bereichen: Kunststoffe und Kautschuke (Eng. Plastics&Rubbers) und

Polyurethan-Additive (Eng. Polyurethanes Additives).

Die Manager für technischen Support sprachen über Flammschutzmittel für die Verbundwerkstoffindustrie und einen neuen flammhemmenden Weichmacher für PC/ABS-Kunststoffe. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse von Anwendungstests für Antistatika – speziell für eine Vielzahl von Kunststoffen – vorgestellt.

Der für die Branche der Polyurethan-Additive zuständige Managerin des technischen Supports sprach über Themen im Zusammenhang mit der Flammhemmung von flexiblen und harten PU-Schaumstoffen. In ihrem Vortrag ging es auch um Wärmestabilisatoren, die bei der Herstellung von Weichschaumstoffen verwendet werden.

Tag 2 war für Themen im Zusammenhang mit der Anwendung von Farben und Beschichtungen (Eng. Paints & Coatings) reserviert. Die Referenten konzentrierten ihre Aufmerksamkeit auf neue Flammschutzmittel, Dispergiermittel und Emulgatoren, die in der Industrie eingesetzt werden.

Der nächste Punkt war eine Anwendung im Bereich Bauchemikalien. Zu den wichtigsten Themen des Vortrags gehörten: Mikrosilica, Betonzusatzstoffe sowie Zusatzstoffe für bituminöse Massen und Gipskartonplatten. Schließlich wurden Lösungen für die Keramikbranche vorgestellt.

Zum Veranstaltungsprogramm gehörten auch faszinierende Vorführungen im Labor sowie ein Rundgang durch das Skalierungs- und Prozessinnovationszentrum und das gesamte Firmengelände.

Dadurch konnten die geladenen Gäste zahlreiche Anwendungstests und chemische Prozesse, die für unsere Forscher aus der F&E-Abteilung Alltag sind, live erleben.

Wir sind fest davon überzeugt, dass dieses praktische Wissen in naher Zukunft zu einem besseren Verständnis und einer effektiveren Implementierung von PCC-Produkten führen wird.

Wir möchten uns bei allen Teilnehmern für ihr Engagement und ihren Beitrag bedanken, der die gesamte Veranstaltung zu einem großen Erfolg gemacht hat. Wir freuen uns schon jetzt auf die nächste Auflage im nächsten Jahr!

Patryk Juszcak
PCC Rokita / PCC Exol

PCC Intermodal

- SICHERHEIT geht vor!

Eine weitere Reihe von Schulungen für Fahrer im Bereich der SICHERHEIT liegt hinter uns! Die Teilnehmer waren im intermodalen Verkehr tätige Fahrer, die täglich für den Transport der Container vom Terminal bis zur Tür des Kunden verantwortlich sind.

Im Rahmen des Projekts wurden sie in erster medizinischer Hilfe (bei einem Verkehrsunfall) und in Selbstverteidigung ausgebildet. Es gab viele Emotionen, Fragen und reichlich Engagement bei Durchführung der Aufgaben und Übungen.

Die Fahrer nahmen an insgesamt sechs Trainingsblöcken teil. Wo fanden die Schulungen statt?

- in Pommern, wo wir mit dem Projekt bei einem langjährigen Partner von PCC Intermodal SA, Gdynia Container Terminal, untergebracht waren.
- in Zentralpolen, wo wir Fahrer auf dem Gelände des PCC Kutno Terminals schulten.
- in der Wiege des Intermodalverkehrs (von wo aus vor fast 20 Jahren der erste von PCC Intermodal organisierte Containerzug abgefahren ist), also in Niederschlesien, am PCC-Terminal in Brzeg Dolny.

Im Bereich der medizinischen Erstversorgung hatten die Fahrer die Möglichkeit, an Simulationen von realen Verkehrsunfällen teilzunehmen, wie z. B.

- Wiederbelebung eines Erwachsenen;
- Einsatz von AED-Defibrillatoren;
- effektives Anrufen von Hilfe;
- Stillen von massiven Blutungen;
- Wiederbelebung von Kindern und Säuglingen sowie die Entfernung eines Fremdkörpers aus den Atemwegen;
- Erkennung von Schlaganfall, Herzinfarkt, Epilepsieanfall;
- Behandlung von Erstickenfällen;
- Hinweise und Übungen zur Evakuierung einer verletzten Person aus einem Fahrzeug;
- Sicherheit am Unfallort;
- Diskussion über die Gefahren moderner Fahrzeuge;
- Verwendung verschiedener Sicherheitsswerkzeuge (Durchtrennen von Gurten, Einschlagen eines Fensters, Verwendung eines Feuerlöschers usw.).



Der Abschnitt zur Selbstverteidigung (im Falle eines Angriffs auf einen LKW-Fahrer) umfasste Aspekte wie:

- Erörterung von Bedrohungen, Möglichkeiten zu ihrer Minimierung und Prävention;
- Psychologie der Aggression;
- Schutzausrüstung;
- persönliche Sicherheitsmaßnahmen (beim Ein- und Aussteigen aus dem Fahrzeug, Überprüfung der Umgebung und der Ladung);
- Reaktion auf körperliche Aggression (einschließlich Schläge, Tritte, Greifen, Würgen und Ziehen);
- sicheres Verhalten am Boden im Falle eines Angriffs;
- Abwehrmaßnahmen in engen Räumen (Kabine, Container);
- richtige Reaktion auf einen bewaffneten Angreifer (Messer, Gas, Schlagstock, Schusswaffe).

Alle Lehrveranstaltungen wurden durch gemeinsame praktische Übungen durchgeführt.

- Zum Einsatz kamen unter anderem Dum-

mys, die in der Anwendung Rückmeldung geben (Qualität der Kompressionen und Ersatzatemzüge).

- Anbringen von Stauern (bei massiven Blutungen) erfolgte mit Hilfe von Dopplergeräten, die eine Rückmeldung in Echtzeit geben.
- Das Stillen von massiven Blutungen wurde an eigens dafür adaptierten Schulungsgeräten geübt.
- Übungen zur Evakuierung aus einem Fahrzeug wurden mit einem Traktor und einem Pkw durchgeführt.
- Die Verwendung von Sicherheitsswerkzeugen und deren Einsatz zum Durchtrennen von Gurten oder Zertrümmern von Glas wurde an von den Ausbildern zur Verfügung gestellten Geräten geübt.

Den Auszubildenden stand Folgendes zur Verfügung:

- Erwachsenen-Dummys zur Wiederbelebung,
- Defibrillatoren für die Wiederbelebung von Erwachsenen,

- Kinder-Dummys zur Wiederbelebung,
- Säuglings-Dummys zur Wiederbelebung und Entfernung von Fremdkörpern in den Atemwegen,
- Blutungsstauer und Dopplergeräte,
- Blutstillungstrainer,
- ein schwerer Dummy für die Evakuierung (70 kg),
- Einweg-Verbandsmaterial,
- Schutzausrüstung (Handschuhe, Schutzbrille).

Das Selbstverteidigungstraining wurde mit Trainingsmatten, Boxschilden, Schlagstöcken, Pistolen und Trainingsmessern durchgeführt. Nach einem kurzen Aufwärmen hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, sichere Körperhaltungen in einer Gefahrensituation zu erlernen – vertikal und am Boden. Anschließend übten sie mit den Ausbildern und untereinander die Fähigkeit, sich aus einer Gefahrensituation zu befreien und die Situation unter Kontrolle zu bringen.

Katarzyna Uklejewska-Krawczyk
PCC Intermodal



Die Kurse leiteten:

Marek Maj: Berufssoldat, Teilnehmer an Einsätzen im Irak und in Afghanistan, erfahrener Sanitäter auf dem Schlachtfeld. Seit 1999 Berufssanitäter, Ausbilder mit über 20 Jahren Erfahrung im Bereich Rettungs- und Sicherheitstraining, Magister- bzw. Master-Abschluss in militärischer Sicherheit, Leiter der medizinischen Sicherheit bei vielen großen Sportveranstaltungen, darunter Poland Winter Challenge, der weltgrößte Adventure Racing-Wettbewerb im Winter (Teil der Weltcup-Serie) und bei den polnischen Adventure Racing-Meisterschaften.

Mateusz Janikowski: Juniorkapitän der polnischen Feuerwehr, seit 2009 im Dienst, Mitglied der Spezial-Such- und Rettungsgruppe, Teilnehmer der Rettun-

gsmission in der Türkei im Jahr 2022, Schichtleiter der Rettungs- und Brandbekämpfungseinheit, erfahrener Verkehrs-Rettungsanitäter.

Krzysztof Suchomski: Absolvent der Marineakademie in Gdynia, ehemaliger Betreiber und Ausbilder von FORMOZA. Langjähriger Judo-Wettkämpfer. Seit 1997 aktiv am Krav Maga System beteiligt. Ausbilder mit über 20 Jahren Trainingserfahrung innerhalb bei IKMF, IKM, KRAV MAGA POMORZE, KRAV MAGA PRO, Defendo. Ausbilder für Taktik und Kampfschießen sowie Trainer und Kampfrichter im Sportschießen. Mitbegründer des Selbstverteidigungsprogramms für Frauen Sichere Polin und Sichere Frau in Gdynia. Initiator und Mitbegründer der Organisation

KRAV MAGA POMORZE und des internationalen Verbandes KRAV MAGA PRO. Mitbegründer der ersten Krav Maga Schule in Kasachstan.

Kacper Pawłowski: Seit 12 Jahren aktiver Ausbilder im Krav Maga-System. Trainer für Selbstverteidigung, Kickboxen, Thaiboxen. Mitorganisator und Teilnehmer vieler nationaler und internationaler Kurse und Seminare in Selbstverteidigung und Kampfsport. Zertifizierter Personal Trainer. Hauptverantwortlicher für eine Reihe von KMP-Projekten im Freien zur Verbesserung der Sicherheit von Einwohnern und Touristen, die sich im Sommer an den Stränden der Dreistadt (Danzig, Gdynia, Sopot) erholen, Mitinitiator der KRAV-MAGEDON-Ausdauertrainingsrallye.



„Talente wie du“ in Aktion!

Die Teilnehmer des Programms „Talente wie du“ haben ihre eigenen Talente besser kennengelernt und sich daran gemacht, sie in Stärken zu verwandeln.

Mit diesem Ziel haben wir einen zweitägigen Workshop organisiert, der im malerischen Świeradów Zdrój in Niederschlesien stattfand.

Jede der 4 Gruppen nahm an Workshops mit einem entwicklungsbezogenen Thema teil: „Effektive Kommunikation und Feedback geben“ und ‚Ich habe Talent und wie geht es weiter‘.

Das erste Treffen ermöglichte es ihnen, die Vor- und Nachteile effektiver Kommunikation zu erkunden, Hindernisse und Instrumente kennenzulernen und das Feedback-Modell zu üben. Gemeinsam führten sie eine Reihe von Übungen durch, beteiligten sich an spannenden Diskussionen und analysierten zuvor erstellte Fallstudien. Am zweiten Tag haben wir gemeinsam darüber nachge-

dacht, was Entwicklung wirklich bedeutet. Da wir wissen, dass man sich ohne gute Navigation (und Vorbereitung) nicht auf eine Reise begibt, erstellten wir eine Entwicklungskarte auf der Grundlage unserer Werte und Talente, setzten uns Ziele und planten dann die erforderlichen Maßnahmen.

Eines ist sicher: Es waren zwei energiegeladene Tage und eine sinnvoll genutzte Zeit. Weitere Workshops werden folgen!

Joanna Hamerlińska
CWB „Partner“



Die PCC-Leader-Akademie

PCC setzt auf Entwicklung! Im November wurde die PCC-Leader-Akademie ins Leben gerufen, in der Führungskräfte (ab der Meister-Stelle) die einmalige Gelegenheit erhalten, ihre Soft Skills weiterzuentwickeln.

Die Formel der Akademie umfasst 6 Themen, die jeder Führungskraft am Herzen liegen. Jeden Monat werden wir uns auf eine Ausgabe konzentrieren. Jeder Workshop ist ein 4-stündiges, aktives und interessantes Format. Die Kurse finden an mehreren Terminen statt, so dass alle in der Lage sein werden, daran teilzunehmen.

Was erwartet uns?

DIE ROLLE UND VERANTWORTUNG EINER FÜHRUNGSKRAFT

Die gesamte Reihe beginnt mit dem Thema Führung. Das Hauptziel dieses Workshops ist es, ein Bewusstsein für die Rolle der Führungskraft in der modernen Organisation zu schaffen. Wer ist eine Führungskraft? Welche Rolle spielt sie im Lebenszyklus der Mitarbeiter? Was erwarten die Mitarbeiter von ihr? Wie baut man nach einer Beförderung Autorität in einem Team auf? Was ist situatives Management? Und schließlich: Wie sollte das persönliche Leitbild einer Führungskraft aussehen? Dies sind die wichtigsten Fragen, die in dem 2-tägigen

Workshop behandelt werden.

GEMEINSAM EFFEKTIVE TEAMS AUFBAUEN

Es gibt kein Team ohne eine Führungskraft. Daher wird das nächste Treffen dem Aufbau effektiver Teams gewidmet sein. - Wir beantworten unter anderem folgende Fragen: Wen führe ich (als Führungskraft) – eine Gruppe oder ein Team? Wie wählt man Mitarbeiter aus? Wie entdeckt und nutzt man ihre natürlichen Veranlagungen? Was stärkt die Teamarbeit? Wie gestaltet man Standards für die Zusammenarbeit?

MOTIVIEREN: WAS TUN, DAMIT MAN „WOLLEN WILL“

Das Ziel dieses Moduls ist es, zu lernen und zu üben, wie man Mitarbeiter motiviert. Wir werden uns mit den wichtigsten Motivationstheorien befassen. Wir werden etwas über Motivation durch Ziele lernen und eine Reihe anderer wertvoller Werkzeuge kennenlernen. Das Thema Fluktuation wird ebenfalls wichtig sein, auch im Zusammenhang mit der Frage, wie man die besten Mitarbeiter an sich binden kann.

KONFLIKTE LÖSEN

Was ist Konflikt? Wie nutzt man ihn effektiv? In diesem Modul befassen wir uns näher mit der einer Kommunikation, die die Konfliktlösung fördert, den Emotionen im Konflikt und dem 5-Stufen-Modell.

PSYCHISCHE STÄRKE DER FÜHRUNGSKRAFT

Effektives Emotionsmanagement ist eine wichtige Kompetenz für die moderne Führungskraft. Das Modul wird Informationen darüber vermitteln, was sich hinter Emotionen verbirgt, wie man sie konstruktiv ausdrückt (assertiver Ansatz), was emotionale Intelligenz ist, wie man mit Stress umgeht und wie man berufliches Burnout vermeidet.

VERÄNDERUNGSMANAGEMENT

Veränderungsmanagement ist heute eine der grundlegenden Kompetenzen. Die Kenntnis und vor allem das Verständnis der Veränderungsprozesse ermöglicht eine wirksame Umsetzung und Verwaltung.

Joanna Hamerlińska
CWB „Partner“

WER WIRD DEN WORKSHOP LEITEN?

Alle Kurse werden von einem HR Business Partnerin mit über 15 Jahren Erfahrung geleitet, die mit Produktions- und Dienstleistungsunternehmen im Bereich Personalmanagement zusammenarbeitet. Sie ist spezialisiert auf Schulungen und aktivierende Workshops in den Bereichen zwischenmenschliche Kommunikation, Teamintegration, Führungskompetenzen und Aufbau von Entwicklungsprogrammen. Seit Juli 2024 ist sie in der Personalabteilung der PCC-Gruppe dabei.



Erfahrungen in der *PCC-Gruppe sammeln*

Eine intensive Zeit des Kennenlernens unserer Unternehmen durch Schüler und Studenten liegt hinter uns. Wer und wie war in den letzten Monaten an den Aktivitäten unserer Organisation beteiligt? Wir laden Sie zu einem kurzen Überblick über die Zusammenarbeit zwischen der PCC-Gruppe und Schulen ein.

Wissen in der Praxis

Die Ferien sind eine Pause vom Lernen, aber auch eine Zeit, in der praktische Erfahrungen gesammelt werden können. Einen Monat lang hatten die Auszubildenden die Möglichkeit, ihr theoretisches Wissen in der PCC-Gruppe in den Gesellschaften PCC Exol, PCC MCAA, PCC Rokita KR, PCC Rokita KF, PCC CP Kosmet, PCC Prodex und CWB Partner zu üben. Wir bedanken uns bei allen Tutoren und hoffen, dass die Auszubildenden schon jetzt wissen, welche Fähigkeiten am Arbeitsplatz notwendig sind und diese in Zukunft anwenden können. Zum Beispiel wenn sie als vollwertige Mitarbeiter zu uns zurückkehren.

Praktikanten bei der PCC-Gruppe

Zwischen Juni und September dieses Jahres hatten **bereits dreißig Praktikanten** die Möglichkeit, ein Praktikum bei der PCC-Gruppe zu absolvieren. Schüler aus zwei Schulen – einer Fachoberschule aus dem Berufsschulkomplex in Brzeg Dolny und einer Fachoberschule aus dem Berufs- und Weiterbildungszentrum in Wolów – verbrachten ihre Ferien damit, zu lernen und die Art der Arbeit in unseren Gesellschaften kennenzulernen. An dem Praktikum nahmen Studierende der Klassen mit den Spezialisierungen Chemietechnik, Mechatronik, Elektrotechnik, Betriebswirtschaft und Informationstechnik teil. Der gesamte Zeitaufwand für Arbeit und Studium in-



nerhalb der Struktur unserer Gruppe betrug **5.400 Stunden**. Wir danken allen Vorgesetzten und Mitarbeitern, die an der Organisation von Praktika beteiligt sind, für ihre Zeit und die Weitergabe ihres Wissens.

Technisches Gymnasium mit Patenklassen

Im Schuljahr 2023/2024 wurde die Patenklasse der Fachschule für Chemietechnik aus dem Berufsschulkomplex in Brzeg Dolny erneuert. Dank ihrer guten schulischen Leistungen bekamen die **besten 6 Schüler** in den Sommerferien die Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren und die PCC-Gruppe noch besser kennenzulernen. Sie begannen ihr Praktikum mit Technologieausflügen in die Abteilungen CTP-3 und FTT, wo unsere hervorragenden Technologen ihr umfangreiches Wissen mit ihnen teilten. Während des gesamten Praktikums lernten die Schüler u. a. die Arbeitsprinzipien in physikalisch-mechanischen Laboren kennen und hatten die Möglichkeit, Anwendungsforschung zu betreiben. Sie erfuhren mehr über die Anforderungen und Normen für Kosmetik- und Waschmittelhersteller, führten Stabilitäts- und Verträglichkeitstests durch und lernten, wie Chemiker mit der Dokumentation arbeiten.

Herzlichen Dank an alle Mitarbeiter, die ihr Wissen mit den Praktikanten geteilt haben. Auf den Fotos sehen Sie das Ende des Praktikums und eine Führung durch die Kläranlage und die Abteilung für Wasserproduktion und Netzwartung. Die Schüler lernten, was ein Probenehmer ist und warum man kein demineralisiertes Wasser trinken sollte. Vielen Dank an unsere Führer von ETIWS für die Weitergabe ihres Wissens. Außerdem hat im September der nächste Jahrgang den Unterricht in unserer Chemietechnik-Patenklasse im Berufsschulkomplex in Brzeg Dolny aufgenommen. In diesem Schuljahr werden 14 Schüler die Möglichkeit haben, die Geheimnisse der chemischen Magie zu erforschen. Wir warten darauf, sie besser kennenzulernen und warten bestimmt auch – auf Forschungstipendien. Deshalb drücken wir ihnen die Daumen für ihre schulischen Ergebnisse.

Die Personalabteilung
CWB „Partner“

Stipendiaten zum 13. Mal

Darüber hinaus startet im September auch das Stipendienprogramm, das mittlerweile in die dreizehnte Auflage geht. In diesem akademischen Jahr werden 10 Studenten der Technischen Universität Breslau ihre Masterarbeit unter den wachsamen Augen unserer Mitarbeiter von PCC Exol und PCC Rokita schreiben. Unsere Labore werden ihnen für die nächsten zwei Semester zur Verfügung stehen. Die Stipendiaten haben am 16. September ihr Praktikum begonnen. Sie haben unter anderem bereits die F&E-Labors von PCC Exol kennengelernt, erfahren, wie der Sulfatprozess aussieht und lernten den technologischen Prozess im Phosphorchemiekomplex sowie die Elektrolyse im Chlorkomplex der PCC Rokita kennen. Wir danken den Mitarbeitern, die sie durch die Werke geführt haben, für die Weitergabe ihres Wissens, ihrer Erfahrung und ihrer Leidenschaft für die Chemie, die sie effektiv an ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Das neue Schul- und Studienjahr bringt für alle Schüler und Studenten neue Herausforderungen mit sich. Wir wünschen ihnen viel Erfolg beim Lernen, Leichtigkeit bei der Aufnahme von Informationen und bei der praktischen Anwendung des erworbenen Wissens in den Gesellschaften unserer Gruppe. Und nicht nur dort! :) 11

Die Rolle von Führungskräften beim Aufbau einer Lean-Kultur

Lean Leadership

In der heutigen, sich schnell verändernden Welt hat ein effektives Management einen großen Einfluss auf den letztendlichen Erfolg. Viele Unternehmen haben dies längst erkannt und – anderen und dem globalen Trend folgend – das Konzept des Lean Managements umgesetzt. Leider reicht es nicht aus, einfach nur Lean-Instrumente einzuführen. Eine große Rolle spielen hierbei nämlich die Führungskräfte, die eine Lean-Kultur nicht nur fördern, sondern vor allem auch aufrechterhalten können.

Ihr Engagement und ihre Einstellung sind von unschätzbarem Wert und wirken sich direkt auf den Erfolg der Lean Management-Implementierung aus. Zweifellos sind Führungskräfte das Fundament, auf dem die gesamte Organisation basiert.

Was ist Lean Leadership?

Es ist ein Managementansatz, bei dem es um die Schaffung und Aufrechterhaltung einer Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und der Beseitigung von Verschwendung im gesamten Unternehmen geht. Lean-Führungskräfte haben nicht nur die Aufgabe, Prozesse zu verwalten. Ihre Aufgabe besteht in erster Linie darin, **ihre Mitarbeiter zu inspirieren und dabei zu unterstützen**, bessere Ergebnisse zu erzielen - durch Optimierung von Aktivitäten und kontinuierliche Verbesserung.

Wie machen sie das?

Lean Leadership kann sich auf vielen Ebenen sichtbar sein.

PERSÖNLICHES BEISPIEL

Lean-Führungskräfte sind Vorbilder. Ihr tägliches Handeln hat großen Einfluss auf die Einstellungen und Verhaltensweisen ihrer Mitarbeiter. Dies funktioniert nach dem Motto „Vorbild kommt von oben, Stärke kommt von unten.“ Die Haltung einer Führungskraft, die Lean-Prinzipien in ihrer täglichen Arbeit konsequent anwendet, beweist, dass es sich nicht nur um „eine Reihe von Tools“ handelt. Ganz im Gegenteil! Es ist eine Philosophie ihres Handelns, die viele echte Vorteile mit sich bringt.

WEITERENTWICKLUNG DER MITARBEITER

Lean-Führungskräfte kümmern sich um die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter. Sie investieren Zeit und Ressourcen in die Durchführung von Schulungen und entwickeln so die Fähigkeiten, die für ein effektives Arbeiten in einer Lean-Kultur erforderlich sind. Führungskräfte schaffen außerdem ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter wertgeschätzt fühlen. Das Wissen und die Fähigkeiten der Mitarbeiter sind der Schlüssel zum langfristigen Erfolg der gesamten Organisation.

KOMMUNIKATION

Lean-Führungskräfte sorgen dafür, dass die Kommunikation in der Organisation effektiv ist. Wie? Sie verbessern die Kommunikation, indem sie regelmäßige Sitzungen abhalten, um Ergebnisse, Ziele, Fortschritte und Verbesserungspotenziale zu besprechen, Vertrauen und Engagement im Team aufzubauen

Aufgrund der vielen aufkommenden Probleme ist die Förderung und Aufrechterhaltung einer Lean-Kultur eine große Herausforderung für jede Führungskraft. Dazu gehören der Widerstand gegen Veränderungen, die Motivation des Teams und schließlich die Notwendigkeit, die eigenen Fähigkeiten ständig zu verbessern.

Konsequenz ist in der Rolle als Führungskraft extrem wichtig. Ein kultureller Wandel vollzieht sich nämlich nicht über Nacht. Ganz im Gegenteil. Alles braucht seine Zeit, aber die Ergebnisse können für die gesamte Organisation von großem Nutzen sein.

Lean Leadership ist ein Ansatz, bei dem nicht nur die Fähigkeit zur Steuerung



und einfach zu diskutieren und Meinungen auszutauschen.

GEMBA WALK

Lean-Führungskräfte verbringen ihre Zeit in der Produktionshalle, bei Installationen oder in der Werkstatt. Wozu? Sie tun dies, um dort zu sein, wo ihre Mitarbeiter sind, und um zu verstehen, welche Herausforderungen (Probleme) sie haben und wie die Prozesse dort verbessert werden können, wo Verschwendung auftritt. Der Gemba Walk, also das regelmäßige „Vor-Ort-Sein“, ist eines der wichtigsten Instrumente des Lean Leadership. Wenn man direkt an

der Quelle des Problems ist, können bessere und genauere Entscheidungen getroffen werden.

UNTERSTÜTZUNG FÜR KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG (KAIZEN)

Lean-Führungskräfte unterstützen die Mitarbeiter aktiv bei Initiativen, die auf eine kontinuierliche Prozessverbesserung abzielen. Führungskräfte motivieren und ermutigen Mitarbeiter, Ideen zu teilen. Auf diese Weise können alle dazu beitragen, bessere Ergebnisse in der Organisation zu erzielen.

Richtung für die Entwicklung vor und sind ein Vorbild für andere Mitarbeiter.

Führungskräfte beschleunigen die Transformation der Organisation und steigern ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt, indem sie sich aktiv am Prozess der Schaffung von Standards und der Suche nach Verbesserungen beteiligen. Um ihre Teams effektiv zu führen, müssen sie entsprechend vorbereitet, unterstützt und motiviert werden. Investitionen in die Entwicklung und das Engagement von Führungskräften wirken sich unmittelbar auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens aus.

Joanna Baranowska
PCC Rokita

Nachhaltigkeit: Der Schlüssel zu einer sicheren Zukunft



Was ist eigentlich Nachhaltigkeit?

Es ist ein Konzept, das es uns ermöglicht, die Bedürfnisse der heutigen Generation zu erfüllen, ohne den künftigen Generationen, die nach uns kommen werden, diese Chance zu nehmen.

Es vereint Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Stabilität.

Verstehen durch Analogien

Um das Konzept der Nachhaltigkeit besser zu verstehen, können wir verschiedene Analogien verwenden. Nachhaltigkeit ist...

...wie ein Garten. Stellen Sie sich vor, Sie pflanzen einen Garten. Sie möchten, dass er nicht nur jetzt, sondern auch in Zukunft Früchte trägt. Durch die Pflege des Bodens und der Pflanzen stellen Sie sicher, dass auch Ihre Kinder und Enkel von den Vorteilen profitieren können. Nachhaltigkeit bedeutet, Ressourcen so zu bewirtschaften, dass sie für eine lange Zeit ausreichen.

...wie eine Bibliothek. Stellen Sie sich eine Bibliothek vor, die von jedem benutzt wird. Man leiht sich Bücher aus, gibt sie aber in gutem Zustand zurück, damit auch andere sie später nutzen können. Nachhaltigkeit funktioniert nach einem ähnlichen Prinzip. Wir sorgen

dafür, dass die natürlichen Ressourcen auch für künftige Generationen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus geht es bei der Nachhaltigkeit auch darum, die eigene „Büchersammlung“ ständig mit neuen Dingen zu ergänzen, d. h. mit Innovationen und Entdeckungen, die uns dabei helfen, Ressourcen besser zu verwalten.

...als Pilzesammeln. Der Herbst ist die Zeit des Pilzesammelns. Wenn man im Wald Pilze sammelt, muss man an das gesamte Ökosystem denken. Wir sollten nur das sammeln, was wir brauchen. Dabei gilt es, das Mycel nicht zu zerstören und den Wald wachsen zu lassen. Dies ist sehr wichtig: Wir sollte uns nicht nur

um die Pilze selbst, sondern auch um die Bäume, Pflanzen und Tiere kümmern, die dieses wunderschöne Ökosystem ausmachen. Dadurch werden wir nächstes Jahr wieder dorthin zurückkehren und neue Pilze finden können, und der Wald wird gesund und voller Leben sein.

... als Gesundheit. Indem wir uns um unsere Gesundheit kümmern – gesunde Ernährung, Bewegung und Ruhe – versorgen wir uns mit Energie für den Tag und für die Zukunft. Wer seine Gesundheit vernachlässigt, bekommt schnell Probleme. Ähnlich verhält es sich mit den Ressourcen der Erde. Wenn wir uns um die Umwelt kümmern, wird es genug für alle geben.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Ziele für nachhaltige Entwicklung

2015 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) verabschiedet. Hier sind einige Beispiele, die für die chemische Industrie besonders relevant sind:

Ziel 9: Innovation und Entwicklung von nachhaltigen chemischen Technologien.

Ziel 12: Verantwortungsbewusster Verbrauch und Produktion – Verringerung der chemischen Abfälle.

Ziel 13: Klimaschutzmaßnahmen – Reduzierung der Treibhausgasemissionen.

Ziel 6: Sauberes Wasser – Minimierung der Verschmutzung.

Ziel 3: Gute Gesundheit – Reduzierung der negativen Auswirkungen chemischer Prozesse.

Ziel 7: Saubere und zugängliche Energie – Entwicklung und Nutzung erneuerbarer Energiequellen in Produktionsprozessen.

Herausforderungen bei der Umsetzung von Nachhaltigkeit

Die Umsetzung von Nachhaltigkeit in der chemischen Industrie ist mit Herausforderungen verbunden, aber die Vorteile sind von unschätzbarem Wert.

1. Kosten: Die Einführung neuer, nachhaltiger Technologien kann zunächst sehr kapitalintensiv sein.

2. Anpassung: Die Umstellung von Produktionsprozessen erfordert Zeit und Schulungen für die Mitarbeiter.

3. Balance: Ein Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Effizienz und Umweltbedenken finden.

4. Innovation: Die ständige Notwendigkeit, neue, nachhaltigere Lösungen zu entwickeln.

Schlussfolgerungen

Bei der Nachhaltigkeit geht es nicht nur um den Schutz der Umwelt. Es geht auch, und vielleicht vor allem, um soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Stabilität. Dies ist eine langfristige Strategie und liegt in der Verantwortung eines jeden Einzelnen von uns. Auch kleine Schritte können zu einer besseren Zukunft beitragen. Energie zu sparen oder den Müll zu trennen sind beispielsweise einfache Maßnahmen, die einen Unterschied machen.

Nachhaltigkeit ist daher etwas, das jede(r) von uns verstehen und umsetzen kann! Es ist unsere gemeinsame, alltägliche Entscheidung, die Welt künftigen Generationen zu einem besseren Ort zu machen. **Gemeinsam können wir viel erreichen!**

Paulina Politylo
PCC Rokita

Ihre Meinung ist wichtig!



Haben Sie Ideen, wie wir unsere Tätigkeiten im Bereich der Nachhaltigkeit verbessern können? Teilen Sie uns Ihre Gedanken mit und schreiben Sie uns an: esg@pcc.eu.

Höhlenbärenlauf

Vor langer, langer Zeit... nahmen wir in der wunderschönen Bergregion des Śnieżnik-Massivs an einer einzigartigen Veranstaltung teil, dem Wohltätigkeitslauf des Höhlenbären. In den frühen Morgenstunden (gegen 6 Uhr) starteten praktisch zu jeder vollen Stunde mehrere Gruppen mutiger Läufer von der Startlinie aus. Jeder musste sich Berg- und Waldstrecken stellen, die (abhängig von den Vorlieben der einzelnen Teilnehmer) über eine Distanz von **8 bis zu 71 Kilometern** reichten. Sie alle

hatten jedoch ein gemeinsames Ziel: viel Spaß zu haben und zu helfen. Die Region des Glatzer Kessels begrüßte uns nicht sehr freundlich, was wir als zusätzliche sportliche Herausforderung und Charaktertest betrachteten. Von Anfang an – noch vor dem Start – regnete es und war stark bewölkt. Glücklicherweise begann es kurz nach dem Aufwärmen aufzuhellen. Der beste Beweis dafür, dass dies ein großartiges Sportereignis für alle ist, ist der jüngste Teilnehmer der Bergexpedition, der zu unserem Team gehörte und... erst 7 Jahre alt war.

Bemerkenswerterweise legte er die gesamte Strecke von 8 km zurück und absolvierte seine Herausforderung praktisch ohne außer Atem zu sein. Der Lauf fand unter der Schirmherrschaft der Stiftung Veritas statt, die Gelder für die Organisation von Sport-, Erholungs- und Bildungscamps sowie von Sportaktivitäten für Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichen Verhältnissen sammelt.

*Nur Spaß, es war nicht so lange her.

Beata Krok
PCC Rokita

cykl charytatywnych imprez sportowych



Programm Verantwortung und Sorge®

Wettbewerb „Natur im Objektiv“

1. Platz für PCC Exol

Kurz über das Programm: „Verantwortung und Sorge“ entstand in den 1980er Jahren in Kanada. Es ist eine Schöpfung des kanadischen Verbandes der chemischen Industrie. Es existiert in Polen seit 1992 und die PCC-Gruppe ist einer der stolzen Umsetzer des Programms. Die Hauptaufgabe der Projektteilnehmer

besteht darin, nach glaubwürdigen und soliden Einstellungen zu suchen, die zu Wohlstand unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit führen. Die oben genannten Aktivitäten sollten für alle Wirtschaftszweige von größter Bedeutung sein. Wir sind stolz darauf, bekannt zu geben, dass unsere Kollegin Anita Nowicka den ersten Platz beim Fotowettbewerb „Natur im Objektiv“ des Programms in

der Kategorie MEINE LANDSCHAFT belegt hat. Herzlichen Glückwunsch an Anita. Und allen, die neugierig sind, wie das preisgekrönte Werk aussah, präsentieren wir eine wunderschöne Aufnahme des Meeräuges („Morskie Oko“) in der Hohen Tatra.

Beata Krok
PCC Rokita

