Jakość bez retuszu z Anną Farion

Newsletter

LISTOPAD, 2026 | #49

PRZYWÓDZTWO | JAKOŚĆ | CIĄGŁE DOSKONALENIE

KOLORY JAKOŚCI

strony 6-7

ZDROWIE PSYCHICZNE PRCOWNIKÓW – WAŻNY WYMIAR DOJRZAŁOŚCI ORGANIZACYJNEJ

strona 4

OGÓLNOPOLSKI KONGRES JAKOŚCIOWY 2027

Uruchomiliśmy pulę biletów w przedsprzedaży (Early Bird)

strona 5

ŚWIATOWY DZIEŃ JAKOŚCI Z WIZYTĄ STUDYJNĄ

KLUBU QUALITY MASTER

strona 3

JBR ZAPRASZA NA SZKOLENIA – ZOBACZ PROGRAM

strona 8

IV KONFERENCJA LEAN GAMIFICATION

Kulisy. Strona 2

ZARZĄDZANIE | OBRONNOŚĆ | BEZPIECZEŃSTWO

Konferencja naukowa z JBR

strona 2

Zdj. z archiwum Synergy Umysłów

Kultura jakości w służbie bezpieczeństwa i nowoczesnego zarządzania!

Z ogromną radością ogłaszamy, że Anna Farion weźmie aktywny udział w XII Międzynarodowej Konferencji Naukowej **„Public Management Conference 2026”**, organizowanej przez Wydział Zarządzania i Dowodzenia Akademii Sztuki Wojennej.
Wydarzenie odbędzie się w dn. 5–6 listopada 2026 r. w Hotelu 500 w Zegrzu pod hasłami przewodnimi: Zarządzanie Obronność | Bezpieczeństwo. Marka „Jakość bez retuszu” ma zaszczyt być jednym z partnerów tego wydarzenia!
Podczas tych dwóch dni Anna Farion podzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem w dwóch kluczowych rolach:

- **Dzień 1** (5 listopada): Udział w panelu dyskusyjnym, gdzie wraz z ekspertami i naukowcami poruszy najważniejsze wyzwania stojące przed światem.
- **Dzień 2** (6 listopada): Prelekcja autorska pt.:

„Od przywództwa i zaangażowania do People Risk Intelligence: Kultura jakości jako system wczesnego ostrzegania dla liderów i zarządów”.

W wystąpieniu dowiesz się m.in., jak strategiczne podejście do kultury jakości oraz zarządzanie ryzykiem w obszarze kapitału ludzkiego mogą stać się realnym systemem wczesnego ostrzegania.
Zostały ostatnie miejsca. **Dołącz do nas.**

Wspaniałe wieści

Jakość bez retuszu z Anną Farion” regularnie pojawia się na kluczowych wydarzeniach branżowych. W październiku gościliśmy w Tychach na **Lean Gamification**, a w Łodzi wspieraliśmy przedsiębiorców podczas konferencji Stowarzyszenia Interim Managers (SIM).
Konferencja Lean Gamification, organizowana przez Lean Center oraz **Stowarzyszenie Lean Management Polska** (SLMP), już za nami! Podczas wydarzenia uczestnicy mieli okazję rozegrać grę **„Tropem Kultury Jakości”** – grywalizację opartą na międzynarodowej normie ISO 10010, która wspiera organizacje w zrozumieniu, ocenie i doskonaleniu kultury jakości.

Chcesz wprowadzić to narzędzie do swojego zespołu? Ty też możesz rozegrać „Tropem Kultury Jakości” w swojej firmie!

Zapraszamy do obejrzenia fotorelacji na **naszych profilach społecznościowych**.

12 listopada. Dzień jak każdy inny?

Dla wielu z nas będzie to zwykły listopadowy dzień. Kolejne zadania do wykonania, spotkania, zakupy, rozmowy z ludźmi, decyzje do podjęcia. Nic nadzwyczajnego. A jednak właśnie 12 listopada 2026 roku obchodzimy Światowy Dzień Jakości. To dobra okazja, by spojrzeć na jakość nie tylko przez pryzmat norm, audytów czy reklamacji, ale również przez codzienne doświadczenia każdego z nas. Kiedy słyszymy słowo „jakość", odruchowo myślimy o procedurach, wskaźnikach i wymaganiach. Tymczasem jest ona znacznie bliżej, niż nam się wydaje:to samochód, który bezpiecznie dowozi nas do celu, to produkt, po który sięgamy bez zastanowienia, bo wiemy, czego się spodziewać, to aplikacja, która działa wtedy, gdy jej potrzebujemy, to usługa wykonana dobrze za pierwszym razem, to także rozmowa, w której ktoś naprawdę słucha, obietnica, której ktoś dotrzymuje, i relacja, w której można na sobie polegać. Jakość nie jest wyłącznie cechą produktu. Jest doświadczeniem, co ciekawe, znacznie łatwiej i chętniej opisujemy brak jakości niż jej obecność. Doskonale pamiętamy opóźniony lot, zepsuty sprzęt czy niespełnioną obietnicę. Znacznie rzadziej zauważamy wszystkie sytuacje, w których wszystko zadziałało dokładnie tak, jak powinno. W wielu organizacjach pojęcie jakości bywa sprowadzane do prostego pytania: OK czy NOK? Jeżeli jest OK, przechodzimy dalej, jeżeli jest NOK, pojawiają się analizy, reklamacje, dodatkowa praca i frustracja. Zdarza się nawet, że klient postrzegany jest jako ktoś, kto „znowu czegoś się czepia".

A może warto na chwilę odwrócić perspektywę? Jak byśmy się poczuli, gdyby produkt spożywczy rozczarowywał jakością albo sprzęt, który miał ułatwiać życie, nagle stał się źródłem problemów? Prawdopodobnie odczulibyśmy rozczarowanie, stracilibyśmy czas, być może pieniądze, na pewno energię.

Przez lata pracy w różnych organizacjach przekonałam się, że klient najczęściej nie ocenia procesu, wskaźnika czy raportu. Ocenia własne doświadczenie i właśnie dlatego jakość bywa tak wymagająca - pokazuje skutki naszych decyzji, poziom współpracy i odpowiedzialność za końcowy efekt. Każdy z nas oczekuje jakości, chcemy produktów i usług, którym można zaufać, chcemy rzetelnej obsługi, chcemy niezawodności, chcemy, by inni wykonywali swoją pracę dobrze. Pytanie brzmi: czy sami tworzymy jakość wokół siebie? czy reagujemy, gdy widzimy możliwość poprawy? czy dzielimy się wiedzą? czy pomagamy rozwiązywać problemy? czy jesteśmy równie wymagający wobec siebie, jak wobec innych? A może czasem przymykamy oko, bo tak jest wygodniej?

Nie zmienimy świata w jeden dzień. Także 12 listopada. Możemy jednak każdego dnia pozytywnie wpływać na miejsca, za które odpowiadamy: swój zespół, organizację, dom czy relacje z ludźmi. Tam, gdzie wartości, cele i codzienne działania są spójne, jakość przestaje być sloganem. Staje się naturalnym efektem odpowiedzialności, współpracy i szacunku.

Coraz więcej organizacji odkrywa wartość grywalizacji jako skutecznego narzędzia rozwijania kompetencji i budowania kultury jakości.

To jeden z ciekawszych trendów rozwojowych ostatnich lat, ponieważ angażuje ludzi w praktyczne rozwiązywanie problemów, jednocześnie wspierając rozwój biznesu.

Potwierdzeniem tego kie-runku są również *warsztaty „Tropem Kultury Jakości", które już16 listopada Jakość bez retuszu poprowadzi w HQ Plastics z okazji Światowego Dnia Jakości.*

Jakość, podobnie jak zaufanie, najlepiej smakuje wtedy, gdy jest obecna każdego dnia.

Danuta Skalska

Zdrowie psychiczne pracowników – ważny wymiar dojrzałości organizacyjnej.

Październik, miesiąc poświęcony zdrowiu psychicznemu, skłania do refleksji nad tym, jak współczesne organizacje dbają o swoich pracowników. W świecie pełnym zmian technologicznych, rosnących wymagań biznesowych
i ciągłej potrzeby adaptacji coraz częściej mówi się o odporności psychicznej, wellbeingu i budowaniu przyjaznego środowiska pracy. Warto jednak zadać sobie pytanie: czy za tymi deklaracjami idą rzeczywiste działania wpływające na codzienne doświadczenia pracowników?

Zdrowie psychiczne nie jest wyłącznie kwestią indywidualnej odporności czy umiejętności radzenia sobie ze stresem. Równie ważne są warunki pracy, sposób organizacji procesów, zarządzanie zmianą, kultura organizacyjna oraz decyzje podejmowane przez liderów. To właśnie te elementy mogą wspierać dobrostan pracowników lub, przeciwnie, stać się źródłem przeciążenia i chronicznego stresu.

Szczególnego znaczenia temat nabiera w kontekście rozpoczętej przez EU-OSHA kampanii „Zdrowa praca, zdrowa głowa" na lata 2026-2028. Inicjatywa zwraca uwagę na zagrożenia psychospołeczne występujące
w środowisku pracy oraz potrzebę ich identyfikowania i ograniczania. Skala wyzwań jest znacząca. Rosnąca liczba absencji związanych z zaburzeniami psychicznymi, sygnały przeciążenia pracowników czy deklarowany przez wielu zatrudnionych wysoki poziom stresu pokazują, że temat ten nie może być traktowany wyłącznie jako element komunikacji employer brandingowej. Dane nie pozwalają wprawdzie wskazać jednoznacznych przyczyn problemów, ale stanowią ważny sygnał dla organizacji, które chcą świadomie zarządzać ryzykiem
i budować trwałą efektywność.

W artykule poruszono również kwestię kompetencji przyszłości. Organizacje oczekują dziś od pracowników elastyczności, gotowości do nauki, kreatywności i szybkiego dostosowywania się do zmian. Jednak rozwijanie tych umiejętności wymaga odpowiednich warunków organizacyjnych. Wdrażanie nowych technologii, systemów czy rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może przynosić korzyści biznesowe, ale równocześnie zwiększać obciążenie zespołów. Pojawia się więc pytanie, czy planując zmiany, organizacje uwzględniają czas potrzebny na adaptację, naukę i popełnianie błędów. Szczególnie interesujące jest spojrzenie na programy wellbeingowe.

Konsultacje psychologiczne, warsztaty radzenia sobie ze stresem czy inicjatywy promujące aktywność fizyczną mogą być cennym wsparciem. Nie zastąpią jednak dobrze zorganizowanej pracy. Jeśli źródłem problemów są nadmierne obciążenie, brak zasobów, niejasne role lub nierealistyczne terminy, nawet najbardziej atrakcyjne benefity nie wyeliminują przyczyn stresu.

Artykuł zwraca również uwagę na rolę systemowego podejścia do zarządzania zdrowiem psychicznym. W tym kontekście przywołana została norma ISO 45003, która wskazuje, jak uwzględniać zagrożenia psycho-społeczne w ramach istniejących systemów zarządzania bezpie-czeństwem i higieną pracy.

To przypomnienie, że analiza ryzyka, zarządzanie zmianą czy działania doskonalące powinny obejmować nie tylko procesy, ale również warunki, w których funkcjonują ludzie odpowiedzialni za ich realizację. Jednym z najważniejszych wniosków płynących z artykułu jest potrzeba wsłuchiwania się w sygnały ostrzegawcze pojawiające się w organizacjach. Wysoka rotacja, rosnąca liczba nadgodzin, absencje czy informacje o przeciążeniu mogą wskazywać na obszary wymagające uwagi.

O dojrzałości organizacji świadczy jednak nie samo zbieranie danych, ale gotowość do wyciąga-nia wniosków i podejmowania działań prowadzących do poprawy warunków pracy.

Nowoczesna organizacja to nie tylko organizacja cyfrowa, innowacyjna i efektywna. To również organizacja, która potrafi rozwijać procesy, technologie i kompetencje, nie tracąc z pola widzenia ludzi. Bo o jakości zarządzania świadczy nie tylko tempo zmian, ale także sposób, w jaki wpływają one na osoby odpowiedzialne za ich realizację.

Pełny artykuł jakoscbezretuszu.pl.

Małgorzata de Biberstein Kazimirska

Odpowiedzialny Biznes: Jakość, która buduje wartość.

Rusza przedsprzedaż biletów na V Ogólnopolski Kongres Jakościowy Anny Farion.

W dniach 18–19 maja 2026 roku zabytkowe przestrzenie Muzeum Hutnictwa w Chorzowie staną się centrum polskiego zarządzania i przemysłu. Właśnie wystartowała przedsprzedaż limitowanej puli biletów Early Bird na jubileuszową, V edycję Ogólnopolskiego Kongresu Jakościowego, organizowanego przez platformę „Jakość bez retuszu" pod przewodnictwem Anny Farion. Organizatorzy otwierają również nabór dla kolejnych partnerów i patronów medialnych chcących współtworzyć to kluczowe spotkanie biznesowe.

Chorzów / Polska – Tegoroczna odsłona kongresu odbędzie się pod wyrazistym hasłem przewodnim: „Odpowiedzialny Biznes – JAKOŚĆ, KTÓRA BUDUJE WARTOŚĆ". Wydarzenie, którego fundamentem jest triada: „Wiedza, relacje, biznes", od pięciu lat konsekwentnie redefiniuje podejście do zarządzania operacyjnego, odrzucając teoretyczne formułki na rzecz praktyki, transparentności i mierzalnych rezultatów. Kongres gromadzi dyrektorów zarządzających, audytorów, pełnomocników jakości oraz kadrę menedżerską czołowych gałęzi przemysłu z całej Polski. Dwa dni intensywnych paneli i warsztatów skupią się wokół realnego wpływu kultury jakości na zrównoważony rozwój, wyzwań związanych z transformacją procesów produkcyjnych i usługowych w erze automatyzacji.

Zaproszenie do współpracy dla Partnerów i Mediów

W związku z jubileuszowym charakterem wydarzenia organizatorzy zapraszają firmy technologiczne, przemysłowe, instytucje okołobiznesowe oraz redakcje do dołączenia do grona Partnerów i Patronów Medialnych Kongresu.

Współpraca umożliwia zaprezentowanie marki przed decydentami odpowiedzialnymi za standardy zarządzania i zakupy technologiczne w polskim przemyśle.

Kontakt dla mediów i w sprawie partnerstwa:

- Organizator: Jakość bez retuszu z Anna Farion
- E-mail: mail@jakoscbezretuszu.pl
- Strona internetowa: https://jakoscbezretuszu.pl

Zapisy i pełne informacje organizacyjne dostępne są pod: jakoscbezretuszu.pl.

Listopad ma kolor brązowy.

To kolor spacerów po parkowych alejkach zasłanych szeleszczącymi liśćmi i pierwszych poranków, kiedy z przyjemnością otulamy się ciepłym szalikiem w odcieniu czekolady, która wciąż nie wychodzi z mody. To zapach gorącej kawy lub kakao trzymanych w dłoniach po powrocie z jesiennego spaceru. To także ciepłe światło świecy z drewnianym knotem, której delikatne trzaski przywołują skojarzenia z kominkiem i spokojnym wieczorem.
Brąz kojarzy się z naturą, drewnem, korą drzew, kasztanami i ziemią przygotowującą się do zimowego odpoczynku. Jest kolorem stabilności, autentyczności, trwałości.
A przecież właśnie na takich fundamentach buduje się również jakość. Nie na efektownych deklaracjach, lecz na rzetelności, przejrzystości i odpowiedzialności za to, co znajduje się u źródła procesu. Dlatego w listopadowym wydaniu pochylamy się nad tematyką EUDR. W dwóch artykułach Piotr Fiderkiewicz pokazuje, jak odnaleźć się w nowych wymaganiach dotyczących identyfikacji produktów i pochodzenia surowców oraz jaką rolę w nowej rzeczywistości będą odgrywać certyfikaty FSC i PEFC.
EUDR: od branży do kodu CN. Czy na pewno Twojej firmy nie dotyczą nowe obowiązki?
Wiele organizacji nadal uważa, że rozporządzenie EUDR (European Deforestation Regulation) dotyczy przede wszystkim firm związanych z drewnem, rolnictwem lub handlem surowcami. Takie podejście może jednak prowadzić do błędnych wniosków i niepotrzebnego ryzyka. Jak pokazuje Piotr Fiderkiewicz, o objęciu firmy przepisami EUDR często nie decyduje branża, lecz kod CN przypisany do produktu. To właśnie kody CN stają się punktem wyjścia do oceny obowiązków przedsiębiorstwa.
Oznacza to, że również organizacje spoza tradycyjnie rozumianych sektorów „leśnych” czy „rolnych” mogą zostać objęte wymogami rozporządzenia, jeśli wprowadzają na rynek lub wykorzystują produkty znajdujące się w zakresie regulacji.

Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że przepisy nie są statyczne. Aktualizacje załączników oraz zmiany interpretacyjne powodują, że analiza wykonana raz nie gwarantuje bezpieczeństwa w przyszłości. Dlatego coraz więcej organizacji zaczyna traktować EUDR nie jako pojedynczy projekt zgodności, ale jako element szerszego systemu zarządzania wymaganiami prawnymi i ryzykiem biznesowym.

Autor zwraca uwagę, że skuteczne przygotowanie do EUDR wymaga współpracy wielu funkcji w organizacji. Temat ten nie dotyczy wyłącznie działów jakości czy compliance. W proces powinny być zaangażowane również zakupy, logistyka, planowanie, produkcja, zarządzanie dostawcami oraz osoby odpowiadające za zgodność regulacyjną. To właśnie na styku tych obszarów najczęściej pojawiają się pytania dotyczące identyfikacji produktów, pochodzenia surowców czy obowiązków dokumentacyjnych.

Dla wielu firm pierwszym krokiem powinno być zweryfikowanie wykorzystywanych kodów CN, analiza portfela produktów oraz określenie własnej roli w łańcuchu dostaw. Dopiero na tej podstawie można rzetelnie ocenić zakres obowiązków wynikających z EUDR i przygotować działania zapewniające zgodność z wymaganiami. Najważniejszy wniosek? EUDR nie ocenia przedsiębiorstwa przez pryzmat nazwy branży. Kluczowe znaczenie mają produkty, ich klasyfikacja oraz miejsce organizacji w łańcuchu dostaw. Dlatego firmy, które uznały, że temat ich nie dotyczy, powinny jeszcze raz przyjrzeć się swoim wyrobom, materiałom i procesom.

W pełnym artykule „EUDR: od branży do kodu CN” Piotr Fiderkiewicz wyjaśnia, jak interpretować zakres regulacji, jakie zmiany zostały wprowadzone oraz na co zwrócić uwagę przy ocenie obowiązków swojej organizacji.

Piotr Fiderkiewicz.
Wstęp Danuta Skalska

Zdj. z archiwum JBR

FSC i PEFC po EUDR: czy certyfikaty nadal będą potrzebne?

„Skoro wchodzi EUDR, to po co nam jeszcze FSC lub PEFC?”. To pytanie coraz częściej pojawia się w firmach związanych z branżą drzewną. Na pierwszy rzut oka odpowiedź wydaje się prosta. Skoro nowe rozporządzenie nakłada obowiązek wykazania legalności i pochodzenia surowca, można odnieść wrażenie, że dotychczasowe certyfikaty stracą swoje znaczenie. Jak pokazuje jednak Piotr Fiderkiewicz, rzeczywistość jest znacznie bardziej złożona.

Przez wiele lat certyfikaty FSC i PEFC pełniły dla wielu organizacji rolę potwierdzenia pochodzenia drewna oraz ograniczania ryzyka w łańcuchu dostaw. Po wejściu w życie EUDR obowiązek wykazania zgodności wynika bezpośrednio z prawa. Certyfikaty mogą wspierać ocenę ryzyka i procesy organizacyjne, ale nie zastępują należytej staranności wymaganej przez rozporządzenie. W przypadku drewna pochodzącego z krajów Unii Europejskiej, które zostały sklasyfikowane jako obszary niskiego ryzyka, znacze- nie certyfikatu jako narzędzia potwierdzającego pochodzenie może być mniejsze niż dotychczas Nie oznacza to jednak automatycznie końca certyfikacji.

Dla wielu przedsiębiorstw FSC i PEFC od dawna stanowią bowiem nie tylko element systemu zgodności, ale przede wszystkim Warunek współpracy z klientami, udziału w przetargach i utrzymania pozycji w łańcuchach dostaw. Autor zwraca uwagę, że o przyszłości certyfikacji będą decydować nie tylko przepisy, lecz także wymagania rynku. W wielu branżach to właśnie klienci wpisują FSC lub PEFC do swoich specyfikacji zakupowych, umów i procedur kwalifikacji dostawców. W takich sytuacjach rezygnacja z certyfikatu może oznaczać utratę możliwości udziału w określonych projektach lub współpracy z kluczowymi odbiorcami.

Szczególnie interesujący jest również aspekt przepływu informacji w łańcuchu dostaw. EUDR koncentruje się na obowiązkach określonych uczestników rynku, jednak informacje o pochodzeniu surowca nie zawsze są przekazywane przez wszystkie ogniwa łańcucha.

W takich sytuacjach certyfikaty FSC i PEFC mogą nadal pełnić istotną rolę jako narzędzie budowania przejrzystości, wiarygodności i zaufania pomiędzy partnerami biznesowymi.

Dlatego decyzja o utrzymaniu lub rezygnacji z certyfikacji nie powinna być podejmowana wyłącznie przez pryzmat nowych wymagań prawnych. Każda organizacja powinna przeanalizować swoją pozycję w łańcuchu dostaw, wymagania klientów, koszty utrzymania certyfikacji oraz potencjalne konsekwencje biznesowe związane z jej utratą.

Najważniejszy wniosek?

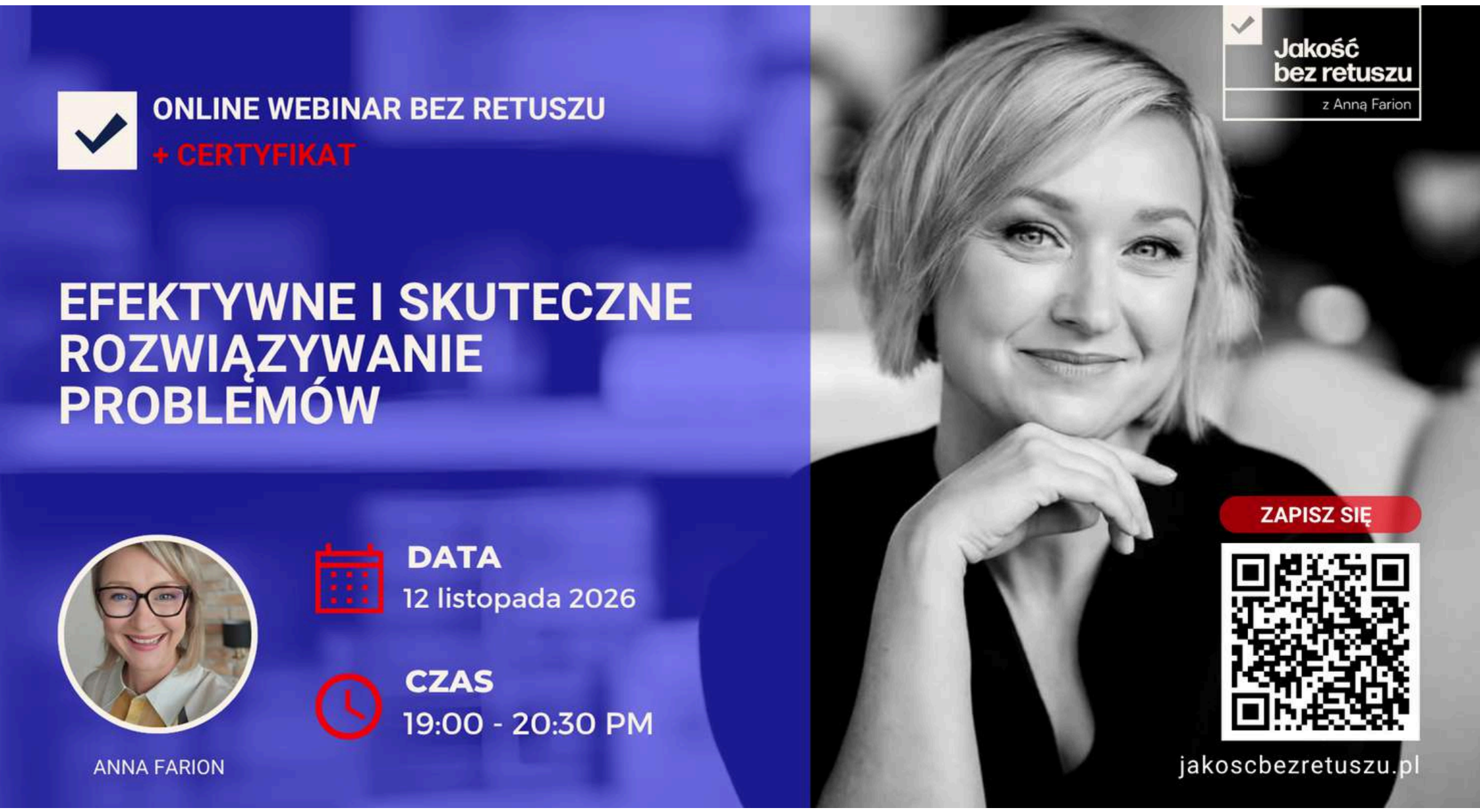
Po wejściu EUDR certyfikat może przestać być wyłącznie dowodem pochodzenia surowca, ale nadal pozostanie ważnym narzędziem biznesowym.

W wielu przypadkach o jego przyszłości zdecydują nie przepisy, lecz oczekiwania klientów i wartość, jaką wnosi do relacji w łańcuchu dostaw.

W pełnym artykule „FSC i PEFC po EUDR: od dowodu pochodzenia do wymogu klienta” Piotr Fiderkiewicz szczegółowo omawia, jak zmieni się rola certyfikacji po wdrożeniu EUDR, kiedy warto ją utrzymać oraz jakie pytania należy sobie zadać przed kolejnym auditem i decyzją o odnowieniu certyfikatu.

Piotr Fiderkiewicz

Zdj. z archiwum JBR



ZAPRASZAMY NA

SZKOLENIA Z JBR

Termin | Szkolenie | Miejsce

02.11 | Przegląd zarządzania – skuteczne narzędzie doskonalenia organizacji | Online

07.11 | Rola jakości w kreowaniu kultury organizacyjnej i doskonaleniu współpracy międzywydziałowej | Online

12.11 | Techniki audytowania wg ISO 19011:2026 | Online

12.11 | Lider Jakości. Pierwsze 100 dni. Jak zbudować autorytet i skuteczny system kontroli | Online

12–13.11 | Zarządzanie relacjami Człowiek–AI w organizacji:AI literacy, jakość myślenia i praca poznawcza zespołu | Online

12.11 | Efektywne i skuteczne rozwiązywanie problemów | Online

19.11 | Audytor wewnętrzny Systemu Zarządzania Jakością wg normy PN-EN ISO 9001:2026 oraz ISO 19011:2026 | Tychy

21.12 | Jak odczytać, zrozumieć i wdrożyć zmiany w normach ISO 9001:2026 i 14001:2026 | Online

22-23.12 | Ryzyko cyber i ciągłość działania | Online

i. z archiwum JBR

REDAKCJA POD PATRONATEM: **JBR Z ANNĄ FARION**

REDAKTOR NACZELNY: **DAWID ROZBURSKI**

REDAKTOR PROWADZĄCA: **DANUTA SKALSKA**

KOREKTA JĘZYKOWA: **MAŁGORZATA BIARDA**

GRAFIK: **KATERYNA TARASOVA**

mail@jakoscbezretuszu.pl