



# TECHNIKA JEST NASZĄ PASJĄ

W SWOICH DZIAŁANIACH STALE DBAMY O TO, ABY NASI EKSPERCI WYRÓŻNIALI SIĘ RZETELNOŚCIĄ, BEZSTRONNOŚCIĄ I FACHOWOŚCIĄ. JESTEŚMY WIARYGODNĄ I KOMPETENTNĄ INSTYTUCJĄ ZAUFANIA PUBLICZNEGO, WSPIERAJĄCĄ PAŃSTWO, OBYWATELI I PODMIOTY GOSPODARCZE.

## Wywiad z Anną Chylińską, Dyrektorem Departamentu Kadr w Urzędzie Dozoru Technicznego

**Rok temu obchodziliśmy 110-lecie funkcjonowania polskiego dozoru technicznego na ziemiach polskich. I tym razem rok rozpoczynamy z wieloma nowymi wyzwaniami. Do ich realizacji niezbędny jest doskonały personel. Ile obecnie osób zatrudnia Urząd Dozoru Technicznego i na jakich stanowiskach? Kogo Państwo poszukują najczęściej mając na uwadze tak szerokie spektrum działań?**

W Urzędzie Dozoru Technicznego pracuje ponad 1800 osób, z czego zdecydowaną większość stanowią Inspektorzy i inne osoby techniczne pracujące np. w laboratorium. Pozostali pracownicy zatrudnieni są na stanowiskach administracyjno-technicznych oraz informatycznych.

Stały rozwój naszej organizacji, spowodowany m.in. przyrostem urzędów podlegających dozorowi technicznemu, oraz rozszerzający się zakres działania UDT powodują, że z roku na rok potrzebujemy nowych, wysoko wykwalifikowanych pracowników, dla których technika jest pasją. Szkolenia, możliwość łączenia wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii i systemów zarządzania z praktyką oraz różnorodność zadań, sprawiają, że nasi pracownicy mogą rozwijać się w wielu obszarach zarówno dotyczących działań inspekcyjnych, audytorskich, jak i szkoleniowych. Taki wielopłaszczyznowy rozwój sprawia, że zdecydowana większość pracowników wiąże się z naszą organizacją na długie lata. Nie zamykamy też ścieżki technicznej przed administracją – jeżeli ktoś jest zainteresowany rozwojem,

ma taką możliwość poprzez stanowiska wsparcia dozoru technicznego, które pozwalają na realizację podstawowych czynności dozorowych np. w zakresie potwierdzania kwalifikacji.

**Nieustanny wzrost wachlarza zadań powierzanych pieczy i badaniom UDT powoduje, że konieczny jest napływ nowych kadr. Wymusza to też zmiana pokoleniowa. Jakich specjalistów szukacie Państwo obecnie do UDT i czy napotykanie w tych działaniach wyzwania? Jaki jest profil poszukiwanego kandydata – czy są to tylko inżynierowie?**

Nie byłoby możliwe znalezienie się naszego społeczeństwa w obecnym punkcie rozwoju w zakresie ochrony życia, zdrowia, mienia i środowiska, gdyby nie ciągłe zmiany. Od początku funkcjonowania dozoru technicznego, będącego de facto początkiem ochrony bezpieczeństwa publicznego, coraz bardziej zaawansowane metody badawcze i ewoluujący przemysł generowały, i do dziś tak jest, nowe kierunki rozwoju i ambitne plany działań UDT. Tym samym oczekiwania wobec kandydatów są modyfikowane w zależności od potrzeb i oczekiwań rynku. Zmiany w UDT są procesem ciągłym – dawniej zmieniały się głównie usługi laboratoryjne, aktualnie projektowane są zmiany w inspekcji technicznej. To wszystko sprawia, że jako dynamicznie rozwijająca się organizacja poszukujemy zarówno studentów, jak i absolwentów głównie kierunków politechnicznych, takich jak: energetyka, mechanika, automatyka, robotyka, elektryka, informatyka, a także osób z doświadczeniem w różnych branżach szeroko rozumianej techniki. Dozór techniczny jest prowadzony w całej Polsce, dlatego szukamy pracowników na terenie całego kraju. Proces rekrutacji w UDT jest ciągły, gdyż wyzwaniem bywa pozyskanie wykwalifikowanych pracowników w du-

**Zadaniem Urzędu Dozoru Technicznego jest zapewnianie bezpieczeństwa publicznego.**

**Łącząc praktykę z najnowszą techniką, Pracownicy UDT kreują jednocześnie postęp techniczny i rozwój gospodarczy.**

**Strategia UDT na lata 2021–2025 służy tym celom w oparciu o wiedzę i ciągle doskonalenie.**

**Wśród dźwigni rozwoju UDT kluczowe miejsce zajmuje wysoko kompetentna kadra specjalistów m.in. inspektorów, ekspertów i wykładowców.**

**Miarą sukcesu jest dla nas skuteczne zarządzanie wiedzą.**

zych aglomeracjach albo w ośrodkach, w których musimy konkurować bezpośrednio z dużymi przedsiębiorstwami. Czasami obserwujemy niedostatek absolwentów uczelni technicznych w danym regionie, spowodowany ich migracją do większych aglomeracji albo za granicę. Mogę jednak powiedzieć, że praca w UDT jest obiektywnie bardzo ciekawa, rozwojowa i związana z wciąż ewoluującym przemysłem. Wartości dodane z pracy u nas przeważają, o czym świadczy fakt, że finalnie posiadamy naprawdę wysoko kwalifikowane kadry z wielkim potencjałem do rozwoju i dalszego doskonalenia.

**Współpracujecie Państwo od lat z wieloma uczelniami, nie tylko na polu badań inżynierskich, ale i w obszarze przygotowania i doboru kadr dla UDT. Proszę przybliżyć, czy szukacie Państwo tylko absolwentów z doświadczeniem, czy również studenci znajdą coś dla siebie? Jeśli tak, to czego mogą oczekiwać od UDT, a czego UDT oczekuje od nich?**

Współpraca z uczelniami trwa od lat w całej Polsce. Nie tylko obszar kadrowy tu jest zagospodarowany, ale też finansowy, badawczy oraz regulacyjny. Oferujemy **praktyki i staże**, które skierowane są do absolwentów i studentów kierunków technicznych oraz administracyjno-finansowych. Praktyki są bezpłatne i zapraszamy na nie przez cały rok.

Natomiast programy stażowe organizowane są cyklicznie – raz lub dwa razy w roku. Wtedy też prowadzona jest rekrutacja do różnych komórek organizacyjnych i lokalizacji UDT w całej Polsce. Staże odbywają się na podstawie umowy o pracę i trwają trzy miesiące z możliwością wydłużenia do pół roku.

Zależy nam, aby praktykant lub stażysta, jak najefektywniej wykorzystał czas spędzony w UDT. Podczas każdego dnia pobytu ma szansę poznać zróżnicowane aspekty pracy – procedury, instrukcje i narzędzia. Zapoznaje się on z dokumentacją techniczną i aktami prawnymi. Szczególnie cenna jest możliwość obserwacji pracy inspektora podczas wykonywania czynności dozоровych. Jest to unikatowe doświadczenie związane z pracą w terenie, bezpośrednim kontaktem z urządzeniami i klientami zewnętrznymi oraz wykorzystaniem specjalistycznych przyrządów pomiarowo-badawczych. Współpraca z gronem specjalistów, to również okazja do zdobycia wyjątkowej wiedzy, kompetencji i umiejętności praktycznych. Każdy chce być postrzegany jako ekspert w swojej dziedzinie lub profesjonalista znający dany temat. UDT umożliwi zbudowanie takiego wizerunku.

Z drugiej strony jako potencjalny pracodawca, podczas praktyk czy staży, mamy możliwość poznać oczekiwania młodych inżynierów oraz ich możliwości i ambicje. Dzięki temu kreujemy odpowiednio system szkoleń wstępnych, a czasem tzw. zerowych wyrównujących kompetencje w pierwszym okresie pracy. Poznajemy też szczególne umiejętności, predyspozycje i aspiracje nowych kadr. Wpływa to na kształtowanie kierunków rozwoju szkoleń, innowacji, a w perspektywie nawet technik badawczych, jakie wdrażamy do praktyki dozоровej.

**UDT zatrudnia niemal dwa tysiące osób. Jak przekonujecie młodych, że warto pracować w UDT? Na etapie aplikowania może to nie być takie oczywiste dla kandydatów. Dlaczego warto pracować w UDT i co mogą zyskać młodzi pracownicy?**

Dołączenie do grona pracowników UDT oznacza możliwość współpracy z wysokiej klasy ekspertami i specjalistami technicznymi. Młodzi ludzie mają kontakt z najnowocześniejszą technologią i techniką wdrażaną w przemyśle. Rozwój gospodarki i związany z nim przyrost liczby i rodzajów urządzeń podlegających dozоровi stymulują także nieustanny rozwój kompetencji, umiejętności i wpływają na stałą aktualizację wiedzy. Dodatkowo, jako nowoczesna organizacja korzystamy z najnowszych rozwiązań, jakie pojawiają się na rynku i to w różnych obszarach np. w rekrutacji korzystaliśmy z chatboota rekrutacyjnego, a w inspekcji wykorzystywane są m.in. drony, symulatory. Prowadzimy także inspekcję online.

Wdrażamy też różne projekty skierowane do naszych pracowników oraz takie, które są inicjowane przez naszych pracowników. Projekty pracownicze koncentrują się na zadaniach rozwojowych, wymagających współpracy pomiędzy ekspertami z różnych części organizacji i zasilanych różnymi rodzajami kompetencji. Część projektów wynika bezpośrednio ze strategii, ale większość z nich uruchamiana jest na bazie indywidualnych inicjatyw poszczególnych pracowników, pozwalając każdej osobie mieć realny wpływ na kierunek rozwoju UDT.

Jeśli chodzi o projekty skierowane do pracowników to długo także można wymieniać. Przykładem może być uruchomiona w czasie pandemii możliwość udziału w szkoleniach na zewnętrznych i wewnętrznych platformach e-learningowych. Realizowaliśmy też kilkumiesięczny program wellbeingowy, którego zadaniem było wsparcie pracowników w zakresie radzenia sobie z negatywnymi skutkami psychospołecznymi spowodowanymi epidemią COVID-19. W ramach projektu powstała specjalna strona, a na niej bloki

**1 567 078**  
urządzeń pod dozorem UDT

**1355**  
wysoko wyspecjalizowanych inżynierów

**447**  
kadry administracyjno-technicznej

W tym:

**37**  
rzeczoznawców i ekspertów

**417**  
ekspertów Jednostki Notyfikowanej

**210**  
wykładowców Akademii UDT

**165**  
audytorów Jednostki Certyfikującej



poświęcone: spotkaniom w ramach *power/mindful meetingów*, *health clubowi*, telemedycynie oraz ekoUDT. Angażowaliśmy też pracowników w aktywności sportowe.

Obecnie pracujemy nad projektem „Grywalizacji”, która będzie skierowana zarówno do pracowników, jak i kandydatów do pracy w UDT, co – mamy nadzieję – będzie atrakcyjnym wyzwaniem, szczególnie dla młodego pokolenia naszych pracowników.

**W gronie pracowników UDT są osoby młode stażem, ale większość to doświadczeni eksperci z ogromną wiedzą i doświadczeniem. Co Państwo oferują takiej kadry? Czy istnieje ścieżka rozwoju kompetencji dla zaawansowanych stażem pracowników?**

Urząd Dozoru Technicznego, to firma ze 110-letnią tradycją. W tym czasie technika zrobiła ogromny postęp, a rozwój technologii obecnie następuje gwałtownie. Rokrocznie wzrasta ilość urządzeń podlegających dozorowi, którymi zajmujemy się na co dzień. Pojawiają się nowe sektory przemysłu, urządzenia i maszyny w coraz większym stopniu zależne od technologii cyfrowych. UDT nie pozostaje w tyle – jesteśmy liderem w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa publicznego również w takich innowacyjnych branżach jak elektromobilność czy cyberbezpieczeństwo.

Kluczowe jest dla nas budowanie środowiska pracy na podstawie zasad wzajemnego zaufania i zaangażowania w realizację wspólnej misji. Pracownicy doceniają jasne warunki współpracy, wysokie standardy etyczne, możliwość ciągłego doskonalenia zawodowego, bogaty pakiet benefitów pozapłacowych, a także sprzyjającą atmosferę pracy w zespołach. Są zadowoleni z tego, że mogą uczestniczyć w rozwoju nowych dziedzin techniki, brać udział w różnorodnych szkoleniach i kursach, podnosić swoje kompetencje i umiejętności, zarówno w kraju, jak i zagranicą.

Dodatkowo Urząd Dozoru Technicznego inwestuje w strategię efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim. Od kilku lat funkcjonuje spójny system ścieżek rozwoju stosowany wobec poszczególnych grup osób zatrudnionych. Dla pracowników kluczowych dla organizacji tj. pracowników technicznych i laboratoryjnych, ścieżka jest bezpośrednio powiązana z grupą urządzeń technicznych, doświadczeniem i uzyskiwaniem kolejnych uprawnień. Zatrudniony już od pierwszych dni pracy ma obraną drogę rozwoju i klarowną informację, co musi osiągnąć, jakie kwalifikacje zdobyć, aby awansować na kolejne stanowiska.

Reasumując, dołączenie do grona pracowników UDT, to możliwość współpracy z najwyższej klasy ekspertami i specjalistami technicznymi oraz kontakt z najnowocześniejszą technologią i techniką wdrażaną w przemyśle.

Nasze działania ukierunkowane są także na rozwój m.in poprzez: kreowanie kultury wymiany wiedzy, przyjmowanie odpowiedzialności za rozwój organizacji, wdrażanie innowacyjnych rozwiązań. Tworzymy atrakcyjne, nowoczesne miejsce pracy, w którym możemy się rozwijać i czuć bezpiecznie.

**Ostatnie dwa lata odmieniły życie wszystkich ludzi, a za tym sposób funkcjonowania i działania firm, instytucji oraz całych branż i gałęzi przemysłu. Jak poradziście sobie Państwo z czasem pandemii?**

Pojawienia się wirusa na taką skalę nikt się nie spodziewał. Ostatnie lata to czas zaskakujących zmian i nieprzewidywalnych sytuacji. Nikt z nas nie wiedział, z czym będziemy się borykać podczas pandemii, jakie będą skutki lockdownów, a przede wszystkim, jakie piętno na naszym zdrowiu pozostawi długotrwały czas niepokoju, obaw, a nawet strachu.

Jako organizacja byliśmy jednak dobrze przygotowani. Właściwa budowa systemów informatycznych i cyfryzacja większości dokumentacji pozwoliły nam wejść w pierwszy okres pandemii bez konieczności, nie tylko ograniczenia działalności, ale wprost weszliśmy w nowy tryb organizacji pracy. Szybko przestawiliśmy się na pracę zdalną, co wynikało z konieczności zapewnienia bezpieczeństwa publicznego oraz troski o nasze zdrowie i życie. Zdajemy sobie sprawę, że zaburzenie płynności funkcjonowania wiązałyby się z podniesieniem ryzyka wypadków i awarii nadzorowanych urządzeń i instalacji. To był, i nadal jest, czas pełen wyzwań, który jednak stał się katalizatorem podejmowania szybkich decyzji i elastycznego podejścia do realizacji bieżących obowiązków w nowych realiach. Jest to dla nas kolejny impuls do ciągłego rozwoju i innowacji. Organizacja zareagowała na potrzeby pracowników, oferując pracę zdalną, do której byliśmy przygotowani od kilku lat. Umożliwiliśmy pracownikom pracę w tzw. „chmurze” oraz podpisywanie dokumentów za pomocą podpisów elektronicznych, w które wyposażyliśmy zatrudnionych. Warto też podkreślić, że dla klientów mamy wdrożony portal e-UDT, który pozwala na zdalną obsługę interesariuszy.

W odpowiedzi na potrzeby zaistniałej rzeczywistości zaadoptowaliśmy również dostępne narzędzia i chętnie korzystamy



**Wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenie oraz doświadczenie pracowników stanowią o sile UDT. Eksperti na bieżąco analizują światowe trendy rozwojowe w zakresie metod diagnostycznych, badawczych i pomiarowych. U nas realne zmiany wprowadzają ludzie.**



z nowoczesnych technologii. Nie zrezygnowaliśmy z udziału pracowników w szkoleniach, ale zmieniliśmy ich formę. Część aktywności przenieśliśmy na platformy e-learningowe, czy też aplikacje, takie jak np. Teams, Skype czy ZOOM. W takiej formule odbywają się spotkania zarówno pracownicze, jak i z klientami.

Wysoki poziom wiedzy specjalistycznej, wykształcenie oraz doświadczenie pracowników stanowią o sile UDT. Eksperti na bieżąco analizują światowe trendy rozwojowe w zakresie metod diagnostycznych, badawczych i pomiarowych. U nas realne zmiany wprowadzają ludzie.

Duża dynamika rozwoju organizacji oraz wdrażanych w niej zmian wymusza na pracownikach potrzebę szybkiej adaptacji do nowych warunków pracy, stosowania nowych standardów i narzędzi oraz niezwłocznego i elastycznego reagowania na potrzeby organizacji. Dlatego uruchomiliśmy cykl szkoleń z kompetencji osobistych, których celem jest rozwój umiejętności budowania wewnętrznego zaangażowania, nauki rozumienia własnych reakcji na sytuacje stresowe oraz oporu wobec zachodzących w otoczeniu zmian. W ramach proponowanych przez nas tematów poruszane są kwestie: wewnętrznej motywacji, nowych form i metod komunikacji, dostosowania do warunków nagłych zmian oraz wpływu tych zmian na jakość życia, efektywność osobistą i zawodową.

W UDT troska o bezpieczeństwo stanowi codzienność, dlatego zdrowie pracowników traktujemy priorytetowo. Z uwagi na sytuację pandemiczną staramy się elastycznie zmieniać model organizacji pracy. Zapewniamy możliwość pracy zdalnej, korzystamy z zadaniowego systemu czasu pracy oraz ograniczamy ryzyko zakażenia, pracując w rozproszeniu, gdy sytuacja tego wymaga.

Wsparcie pracowników w dobie pandemii poprzez różne formy oddziaływania pracodawcy ma decydujący wpływ na ciągłość działania UDT. Konieczność dbania o siebie, o naszych najbliższych to przejaw troski i odpowiedzialności. Wspomniane wcześniej działania wellbeingowe uszyte na miarę, były wyrazem doceniania i dbałości o dobrostan wszystkich zatrudnionych. W krótkim czasie powstał zestaw narzędzi, z których każdy mógł korzystać o dowolnej porze dnia i nocy. Staraliśmy się zadbać o to, żeby wszyscy znaleźli dla siebie odpowiednią aktywność, poradę oraz sposób pomagający uporać się z negatywnymi skutkami izolacji. Czas pandemii zwiększył również nasze działania w zakresie ekologii – postawiliśmy na digitalizację dokumentacji i zastępowanie dokumentów papierowych, elektronicznymi. Wykonując pracę zdalną, zmniejszamy emisję CO<sub>2</sub>. Część naszych inspektorów korzysta z elektrycznych samochodów podczas wykonywania zadań.

Cieszymy się, iż nasze wysiłki zostały dostrzeżone i docenione przez organizację zewnętrzną. Nawet w tak trudnym czasie, jakim jest pandemia, udało nam się po raz kolejny otrzymać tytuł „Solidnego Pracodawcy”. Nasi partnerzy i klienci mają do nas zaufanie, co jest najlepszą wizytówką dla podejmowanych wysiłków i działań.

**Wśród dźwigni rozwoju UDT  
kluczowe miejsce zajmuje wysoko  
kompetentna kadra specjalistów  
m.in. inspektorów, ekspertów  
i wykładowców.**

**Miarą sukcesu  
jest dla nas skuteczne  
zarządzanie  
wiedzą.**



**Dziękuję za rozmowę. Jako organizacja ogromny nacisk kładziemy na rozwój i kształcenie Pracowników. To oni przecież dbają o bezpieczeństwo techniczne urządzeń, a za tym wspierają bezpieczeństwo publiczne i gospodarcze. Życzę dalszych wyzwań a za nimi sukcesów.**

Rozmawiała:  
dr inż. Małgorzata Suś-Ryszkowska  
Redaktor biuletynu UDT  
„INSPEKTOR – Technika i bezpieczeństwo”

