



**RALEN**  
G R O U P

# Elastyczność zatrudnienia bez chaosu operacyjnego

Jak zakłady produkcyjne mogą skalować zespoły bez utraty wydajności i kontroli kosztów



# Produkcja dzisiaj działa pod presją

5 największych wyzwań produkcji w 2026 roku

## Zmienność zamówień

Trudna do przewidzenia dynamika popytu

## Presja kosztowa

Rosnące koszty pracy i materiałów

## Rotacja pracowników

Średnio 30–40% rocznie w wybranych sektorach

## Absencje

Dzienne nieobecności przekraczające 8–12%

## Utrzymanie wydajności

Braki kadrowe blokują ciągłość produkcji

**i** Ponad **70% firm produkcyjnych** wskazuje braki kadrowe jako jedną z głównych barier wzrostu. Wdrożenie nowego pracownika trwa od 2 do 8 tygodni, a koszt utraty jednego pracownika może wynosić od **8 do 25 tys. zł.**

# Największym kosztem nie jest brak ludzi

## Najdroższy jest chaos operacyjny

Problem	Bezpośredni skutek	Realny koszt
Rotacja pracowników	Ponowne wdrożenie	8-10 tys. zł na osobę + spadek wydajności
Absencje	Nadgodziny dla pozostałych	Wzrost kosztów pracy o 20-30%
Braki kadrowe	Przestoje linii	Utrata kontraktów i terminowości
Ciągłe wdrożenia	Spadek wydajności	20-40% niższa efektywność przez pierwsze tygodnie
Niedobory na zmianie	Błędy jakościowe	Reklamacje i koszty korekcji

**i** Przy rotacji **35%** w zakładzie 300-osobowym wymieniane jest ponad **100 pracowników rocznie**. Przy koszcie wdrożenia 10 tys. zł — roczny koszt destabilizacji przekracza **1 mln zł**.

# Dlaczego klasyczne modele przestają działać?

Produkcja przyspieszyła — struktury HR nie nadążają za rzeczywistością operacyjną.



→ **Planowanie zmienia się kilka razy w tygodniu**

Zamówienia są coraz mniej przewidywalne

→ **Absencje codzienne przekraczają 8-12%**

Pełna obsada wszystkich zmian stała się niemożliwa bez modeli elastycznych

→ **Wzrosły oczekiwania pracowników**

Liderzy operacyjni są przeciążeni i nie mają narzędzi do szybkiego reagowania

# Czym jest elastyczność bez chaosu?

Trzy filary stabilnej, skalowalnej produkcji

## Skalowalność

Szybkie zwiększanie lub zmniejszanie zespołów zgodnie z bieżącymi potrzebami produkcji — bez utraty ciągłości operacyjnej



## Stabilność operacyjna

Utrzymanie jakości i wydajności niezależnie od fluktuacji kadrowych — dzięki ustrukturyzowanym procesom wdrożenia i zarządzania zmianą



## Przewidywalność kosztów

Brak kosztownego „gaszenia pożarów” — planowane budżety zamiast reaktywnych nadgodzin i awaryjnej rekrutacji

# APT vs. Outsourcing procesowy — co wybrać?

Kryterium	APT	Outsourcing procesowy
Szybkie skalowanie	✓ Tak	Częściowo
Sezonowość	✓ Idealne	Ograniczone
Wsparcie zmianowe	✓ Tak	Zależy od umowy
Odpowiedzialność za KPI	Wspólna	✓ Po stronie partnera
Organizacja pracy	Klient	✓ Partner
Stabilizacja operacyjna	Wspólna	✓ Pełna

## Kiedy najlepiej działa APT?

- Sezon i nagły wzrost produkcji
- Wsparcie obsady zmianowej
- Zmienne wolumeny tygodniowe

## Kiedy outsourcing procesowy?

- Powtarzalne procesy: logistyka, konfekcja, pakowanie
- Obszary z wysoką rotacją wymagające pełnej odpowiedzialności partnera

# Firmy nadal liczą stawkę godzinową A największe koszty są ukryte gdzie indziej



## Nadgodziny i przestoje

Nieskoordynowane braki kadrowe generują wielokrotnie wyższe koszty niż różnica w stawce godzinowej



## Błędy i reklamacje

Nowi, niedowdrożeni pracownicy przez pierwsze tygodnie pracują z wydajnością niższą o **20-40%**



## Wypalenie liderów

Chaos planowania i ciągłe reagowanie na braki przeciąża brygadzistów i obniża jakość zarządzania zmianą

# Co realnie stabilizuje produkcję?

Skuteczna stabilizacja to nie przypadek — to ustrukturyzowany proces partnerski od pierwszego dnia



**Rekrutacja**

**Onboarding**

**Utrzymanie**

**Stabilizacja**

- **Lider zmianowy i szybka reakcja**

Dedykowany koordynator na miejscu reaguje na absencje jeszcze przed rozpoczęciem zmiany

- **Komunikacja i raportowanie KPI**

Regularne raporty obsadowe i efektywnościowe pozwalają menedżerom podejmować decyzje w oparciu o dane, nie intuicję

- **Partner operacyjny, nie dostawca**

Długoterminowe zaangażowanie partnera oznacza znajomość zakładu, jego specyfiki i wymagań jakościowych

# Przykład: co dzieje się, gdy zakład działa tylko reaktywnie?

## Profil zakładu — sytuacja wyjściowa

- 250 pracowników produkcyjnych
  - Wysoka sezonowość — skoki wolumenu co kwartał
  - Absencje dzienne na poziomie 10%
  - Rotacja roczna: 35%
- 

## Efekty działania reaktywnego

- Ciągłe nadgodziny i przeciążenie liderów zmian
- Rosnąca liczba błędów jakościowych i reklamacji
- Problemy z terminowością dostaw

## Po wdrożeniu modelu elastycznego

### 1 Szybsze uzupełnianie braków

Czas reakcji na niedobór kadrowy skrócony z dni do godzin

### 2 Stabilniejsze grafiki zmianowe

Planowanie obsad z wyprzedzeniem zamiast codziennego gaszenia pożarów

### 3 Mniej nadgodzin, lepsza jakość

Większa przewidywalność produkcji i odciążenie liderów operacyjnych

# Elastyczność nie może oznaczać chaosu.

## Szybka reakcja

Produkcja musi reagować na zmiany wolumenu w czasie rzeczywistym

## Stabilne działanie

Każda zmiana musi być obsadzona, wdrożona i zarządzana z powtarzalną jakością

## Ciągłość operacyjna

Dziś przewagę buduje nie liczba ludzi — tylko zdolność do utrzymania ciągłości produkcji

Zakłady, które budują dziś struktury elastycznego zatrudnienia, jutro nie będą gasić pożarów — będą realizować plan.



# Dziękuję za uwagę

---

**Daria Drelicharz-Foldyna**  
**Dyrektor Sprzedaży**

 **Telefon**

+48 666 901 015

 **E-mail**

daria.drelicharz-  
foldyna@ralen.com.pl

 **Strona www**

[www.ralengroup.pl](http://www.ralengroup.pl)