Konkurs
Rusza nowosolski Ambasador 2013

Mój biznes
uesa Polska Sp. z o.o.

Sport
Euroliga w Zielonej Górze

Nr 4(23)/2013
ISSN 2083-652X

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

20 lat ARR SA w Zielonej Górze
partnera dla regionalnego biznesu

Cywilizacyjny trójskok Lubuskiego
900 mln euro wspomoże rozwój regionu

działaj odpowiedzialnie

DODATEK SPECJALNY
SPOŁECZNA ODPOWIEDZIALNOŚĆ BIZNESU

Pasja to podstawa
mówi Marek Humiński

LUBUSKIE FORUM GOSPODARCZE 2013

Lubuskie Forum Gospodarcze 2013, 11-12 października
Hotel Tanzanit, Jesionka k. Kolska - więcej: www.forum.opzl.pl

Magazyn "Biznes Lubuski"
ISSN 2083-652X

Intermarché

WIELKA REWOLUCJA CENOWA



ŚCINAMY TYSIĄCE CEN NA DŁUGO!

WYROBY GARMAŻERYJNE ZAWSZE W NISKIEJ CENIE
WŁASNA PRODUKCJA NA MIEJSCU W SKLEPIE!*

Realizujemy indywidualne zamówienia odpowiadając na Państwa potrzeby.

Intermarche w Zielonej Górze zaprasza po wyroby z własnej wędzarni oraz garmażeryjne:

***ul. Szosa Kisielińska 22 /Os.Pomorskie/**
ul. Makowa 14 /Jędrzychów/
ul. Św.Cyryla i Metodego 10
ul. Batorego 81
ul. Zacisze 7

W numerze **polecamy**



08 · KONKURS

Rusza kolejna edycja nowosolskiego Ambasadora. Tegoroczny konkurs wzbogacił się o nową kategorię, nagradzającą innowacyjne firmy. Więcej o formule plebiscytu oraz o tym, jak się zgłosić pisze Łukasz Rut.



10 · REGION

Lubuski biznes potrzebuje mądrego stymulowania funduszami europejskimi. 900 mln euro dostaniemy do 2020 r. To najwięcej w historii. Pytanie: Jak podzielić te pieniądze? Odpowiedzi na te pytania władze regionu szukały w ramach konsultacji społecznych LRPO Lubuskie 2020.



40 · MÓJ BIZNES

Dla jednych hobby, dla innych sposób na życie - sport, bo o nim mowa, to także świetny pomysł na biznes. O tym, że w powyższym twierdzeniu nie ma przesady, przekonuje Marek Humiński, właściciel nowo otwartego klubu "Everest Fitness".



48 · ZARZĄDZANIE

Cały czas gdzieś gonimy, mamy mnóstwo spraw, a większość z nas chciałaby mieć możliwość rozciągania czasu lub wstrzymywania go. O roli coachingu w motywowaniu pracowników opowiada Beata Piasny

Przeczytaj także

46 · NEWS

Strategia rozwoju, cykl szkoleń dla kadry zarządzającej i regionalny portal gospodarczy - to propozycje, z którymi wychodzi Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, rozpoczynając nowe przedsięwzięcie.

50 · SPORTBIZNES

Od chwili, gdy Stelmet Zielona Góra zdobył mistrzostwo Polski wszyscy kibicie wiedzieli, że oznacza ono także grę w Eurolidze - najlepszej koszykarskiej lidze Europy. To marzenie każdego zawodnika, każdego trenera i każdej drużyny. W październiku to marzenie ziści się na parkiecie hali CR-S, a drużyny, które do nas przyjadą są prawdziwymi tuzami koszykówki.

Dodatek specjalny

25-38 · BIZNES SPOŁECZNIE ODPOWIEDZIALNY

działaj odpowiedzialnie

W ramach projektu "Działaj odpowiedzialnie" kontynuujemy wątek CSR w Biznesie Lubuskim. W trzeciej już edycji dodatku specjalnego podejmujemy m.in. tematykę CSR w relacjach konsumenckich, zagadnienie różnorodności w pracy, czy prawne aspekty CSR.

Biznes Lubuski
Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

nr 4(23)/2013
ISSN 2083-652X

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
Biuro Główne
ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra
tel./fax +48 68 327 18 81
strona: www.opzl.pl
e-mail: biuro@opzl.pl
facebook.com/pracodawcy

Przewodniczący: Janusz Jasiński
Dyrektor Biura: Jarosław Nieradka
Przewodniczący Komisji Rewizyjnej: Przemysław Karwowski
Przewodniczący Rady Programowej: Wacław Maciuszonek

Oddział w Nowej Soli
ul. Inżynierska 8 (Interior)
67-100 Nowa Sól
tel./fax 68 411 44 22 (fax 23)
nowasol@opzl.pl

Oddział we Wschowie
ul. Niepodległości 3a
67-400 Wschowa
tel. +48 884 782 630
wschowa@opzl.pl

Oddział Żary-Żagań
ul. Wrocławska 12
68-200 Żary
tel./fax +48 68 415 53 61
zary@opzl.pl

LEWIATAN

wspieramy lubuskich przedsiębiorców

Jarosław Nieradka
Dyrektor Biura OPZL



fot. Sebastian Rzepiel / DalejRazem Multimedia

Jesień tuż-tuż: mimozy kwitną, a goniąc kormorany można dostać zadyszki. My tymczasem przygotowujemy się do innych zawodów – jaką pozycję startową przyjąć w wyścigu po przyszłe dotacje? Wiemy już ile euro trafi do lubuskich firm, ile wydamy na drogi a ile na politykę społeczną czy ochronę środowiska.

Drodzy Czytelnicy!

Bezpośrednio i pośrednio do przedsiębiorców trafi aż 22% z kwoty 900 mln euro. I jedno wiem na pewno: tak jak w latach 2006-2013, tak i teraz lubuskie firmy nie zmarnują tej szansy.

Jesień za pasem, więc jak co roku zapraszamy na Lubuskie Forum Gospodarcze. Spotkanie odbędzie się po raz jedenasty, tym razem 11 października będziemy rozmawiać o rozwoju gospodarczym regionu w oparciu o zasoby naturalne. Węgiel, gaz, ropa, miedź – to jak dotąd w dużej mierze nasze niewykorzystane szanse, a ostatnio dużo dzieje się w tym zakresie. Wspólnie z przedsiębiorcami, samorządowcami i politykami przyjrzymy się planom koncernów zajmujących się poszukiwaniem i eksploatacją tych bogactw. Będziemy dyskutować o tym, jak przygotować się do przyszłych inwestycji, aby w jak największym stopniu realizowały je lubuskie przedsiębiorstwa. Ale Lubuskie to także zielona energia – sprawdzimy jakie są perspektywy rozwoju odnawialnych źródeł energii. Tradycyjnie Forum to nie tylko konferencja, równie ważne są spotkania. Te kameralne przy kawie, odświeżenie starych znajomości, nawiązanie nowych kontaktów, wieczór integracyjny, podczas którego zdecydowanie zachęcamy do poluźnienia krawatów. Po prostu, nie wypada nie być.

Jesień kojarzy mi się jakoś tak schyłkowo: od „Jesieni średniowiecza" po 'jesień życia'. Organizacja tymczasem rozpoczyna drugą młodość. Zamierzamy się zmienić, żeby nie było wątpliwości, na (jeszcze) lepsze. Aby było to możliwe, gruntownie się przebadamy (analizy), stworzymy strategię rozwoju, przeszkolimy (pakiet szkoleń dla kadry zarządzającej) i uruchomimy regionalny portal gospodarczy, aby lepiej komunikować się z przedsiębiorcami i ich interesariuszami. Oto wystartował nasz nowy projekt „OPZL 2.0", czyli dowód na to, że wiosna jesienią jest możliwa.
Zapraszam do lektury od deski do deski.

Władaj językiem!



kursy 6 języków obcych
Business English
native speakers
egzaminy ETS i British Council
tłumaczenia specjalistyczne

www.oxs.pl

oxford street
Szkoła Języków Obcych

al. Wojska Polskiego 6
Zielona Góra
tel. 68 329 96 62

Krótko i na temat

20-lecie Euroregionu Sprewa-Nysa-Bóbr
Polsko-niemiecka współpraca trwa już 20 lat. Na uroczystej konferencji dyskutowano o doświadczeniach, rezultatach, a także szansach i perspektywach współpracy transgranicznej na polsko-niemieckiej granicy w kolejnych latach. Dla upamiętnienia jubileuszu Prezydenci Euroregionu zasadzili róże w Ogrodzie Różanym w Forst na znak dalszej owocnej współpracy.

Kompleks Gubin-Brody
Posiadane przez województwo złoża surowców energetycznych, takie jak gaz ziemny, ropa naftowa i przede wszystkim węgiel brunatny są ogromną szansą dla regionu. Szacuje się, że w kopalni oraz elektrowni pracę może znaleźć nawet 4000 osób.
Choć planowana inwestycja budzi wiele kontrowersji wśród mieszkańców to wydaje się niezbędna dla rozwoju całego regionu.

Eksport dalej ciągnie gospodarkę
W lipcu br. eksport był o 6 proc., zaś import o 0,7 proc. wyższy niż w lipcu 2012 roku. Saldo obrotów towarowych było dodatnie i wyniosło ok. 0,3 mld EUR - podał NBP. To oznacza, że polskie przedsiębiorstwa dobrze sobie radzą na rynkach zagranicznych. I co najważniejsze, szukają możliwości sprzedaży swoich produktów i usług poza rynkami UE, w tym także poza rynkiem niemieckim.

Musisz tam być

W najbliższym czasie OPZL zaprasza na następujące spotkania:

15 października, Zielona Góra
Bezpłatne szkolenie: Negocjacje w biznesie

22 października, Zielona Góra
Spotkanie na Wydziale Mechanicznym dla przedsiębiorców
Cel: Prezentacja wydziału i laboratoriów oraz możliwości współpracy z lubuskimi przedsiębiorcami

14-15 listopada, Cottbus
Dni Technologii Przyszłości 2013
Zapraszamy do wzięcia udziału w targach branż przyszłościowych

Więcej informacji pod numerem 68 327 18 81
Aktualną ofertę szkoleń znajdziesz zawsze na www.opzl.pl

Chcesz zostać członkiem Rady Nadzorczej?

fot.: fotolia.pl



Zarabia ten, kto inwestuje mądrze. Inwestycja, która opłaca się do końca życia, to inwestycja w siebie. Ze względu na coraz większe wymagania rynku, warto sięgać po rozwiązania, które zapewnią nam dobrą pozycję na rynku pracy.

Przy wielu spółkach handlowych i spółkach Skarbu Państwa działają rady nadzorcze. Osoby zajmujące kluczowe stanowiska dyrektorskie i kierownicze sprawują bądź też planują sprawowanie funkcji w radach nadzorczych. Łatwiej o sukces, gdy można się do niego przygotować z pomocą ekspertów. Swoją wiedzą i doświadczeniem dzielą się oni na kolejnych edycjach Kursu dla Kandydatów na Członków Rad nadzorczych, organizowanych w Zielonej Górze przez Europejską Grupę Doradczą Sp. z o.o. i Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej (OPZL).

Kurs przygotowuje do pełnienia funkcji członka rady nadzorczej w spółkach Skarbu Państwa lub firmach prywatnych funkcjonujących w oparciu o przepisy prawa handlowego od praktycznej strony. Podczas kursu omawiane są zagadnienia z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem, obrotu gospodarczego, prawa spółek handlowych, rachunkowości zarządczej, komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw, nowoczesnego marketingu, rachunkowości zarządczej, itd.

Co ważne Europejska Grupa Doradcza posiada ponad 8-letnie doświadczenie w organizacji kursów. Zajęcia prowadzą wykładowcy - eksperci m.in. z Ministerstwa Skarbu Państwa, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu - praktycy od blisko 20 lat, którzy w nowoczesny i przystępny sposób przekazują słuchaczom wiedzę. Uczestnicy kursu otrzymują materiały szkoleniowe i najnowsze wersje aktów prawnych. Wśród absolwentów współczynnik zdawalności egzaminu państwowego w Ministerstwie Skarbu wynosi około 50 proc. Osoby zainteresowane zapraszamy do wypełnienia formularza zgłoszeniowego udostępnionego na stronie **www.opzl.pl**. Start **26 października**.

Red.

O energetyce po raz dziesiąty

Mija dziesięć lat polsko-niemieckiego dialogu i wymiany myśli w branży energetycznej. W dniach 21 i 22 listopada odbędzie się jubileuszowa dziesiąta konferencja „Energetyka przygraniczna Polski i Niemiec – doświadczenia i perspektywy" organizowana przez Lubuskie Towarzystwo na Rzecz Rozwoju Energetyki, Izbę Gospodarczą Energetyki i Ochrony Środowiska, PWSZ w Sulechowie, firmę E.ON edis AG, PKP Energetyka SA, Mazel M.H. Mazurkiewicz sp. j., PGNiG SA oddz. Zielona Góra, Enea Operator sp. z o.o. oraz PGE Gubin sp. z o.o. Patronat honorowy nad konferencją objęli Wicepremier Minister Gospodarki Rządu RP oraz Premier Landu Brandenburgia.

Z uwagi na rosnące od kilku lat zainteresowanie udziałem w konferencji (rok temu wzięło w niej udział ponad 160 uczestników z Polski i Niemiec), organizatorzy postanowili poszerzyć tegoroczny program i rozpisać go na dwa dni. W pięciu blokach tematycznych zaplanowanych zostało 17 referatów. Bloki tematyczne to:
- Energetyka – regulacje prawne
- Węgiel brunatny – energetyka pogranicza
- Dystrybucja energii – problem do rozwiązania
- Kogeneracja i nowe technologie
- Gazownictwo i złoża gazu

Bliższych informacji o konferencji można szukać na stronie internetowej www.lubuskaenergetyka.pl, a zgłoszenia organizatorzy będą przyjmować od 20 października do 20 listopada, pod adresem biuro@lubuskaenergetyka.pl.



W dniach **21 i 22 listopada 2013** odbędzie się jubileuszowa dziesiąta konferencja „Energetyka przygraniczna Polski i Niemiec – doświadczenia i perspektywy"

Szóste Żeglarskie Regaty Lewiatana zakończone

W konkurencji jachtów kabinowych Lubuskie w regatach reprezentowały dwie załogi wystawione przez firmę Iglotechnik- Chłodnictwo i Klimatyzacja. Zespoły z załogami Iglotechnika, zajęły kolejno: miejsce piąte, za sterem Tomasz Gniewczyński oraz miejsce piętnaste na jachcie sterowanym przez Zbigniewa Stępnia.

Pierwszego dnia na jeziorze Niegocin pogoda była słoneczna, ale pojawiająca się co jakiś czas flauta powodowała, że wiele łódek niemal stawało w miejscu. Drugi dzień regat na jeziorach Dobskie i Łabap obfitował i w słońce, i deszcz. Żeglarze nie poddawali się jednak przeciwnościom i walczyli do samego końca. Pogoda najbardziej dopisała ostatniego dnia regat, gdy silny wiatr pozwolił w pełni złapać wiatr w żagle. Wieczorami, idąc w ślady tradycji żeglarskiej, uczestnicy regat raczyli się rumem przy słuchaniu i wspólnym śpiewaniu szant.

Tegoroczni uczestnicy zgodnie zadeklarowali swój udział w regatach za rok. Załogi pod banderą Iglotechnika pływały już w tych regatach po raz trzeci, zajmując zawsze wysokie pozycje. Liczymy, że za rok uda się w końcu, zająć miejsce na podium. Nie będzie to łatwe, gdyż rywalizacja w obszarze pierwszych pięciu załóg, jak zawsze, jest bardzo zacięta. Wszystko odbywa się jednak w duchu sportowym i nie przysłania wielkiej frajdy jaką jest samo żeglowanie.

Wszystkim chętnym do wzięcia udziału w przyszłorocznych regatach oferujemy pomoc w wyprawie. Polecamy także wzięcie udziału w regatach morskich Lewiatana, które odbędą się, jak co roku na wiosnę , tym razem startujemy z Chorwacji. Wszelkie informacje dostępne są w siedzibie OPZL w Zielonej Górze lub bezpośrednio Tomasza Gniewczyńskiego w firmie Iglotechnik.

Red.



Załogi pod banderą Iglotechnika pływały już w tych regatach po raz trzeci, zawsze zajmując wysokie pozycje. Zapraszamy pozostałych członków OPZL do udziału za rok!

Ambasadorowie **na start**

W tym roku nagroda gospodarcza Ambasador przyznana będzie dla firm działających w powiecie nowosolskim aż w pięciu obszarach. Nowość to statuetka dla firm innowacyjnych. Konkurs właśnie ruszył - OPZL czeka na zgłoszenia.



W zeszłym roku do konkursu spłynęło blisko 40 zgłoszeń. W każdej z kategorii było ich więcej, niż w pierwszej premierowej edycji. Dominowały firmy z Nowej Soli, ale zgłoszenia przygotowały też firmy z Kożuchowa, Nowego Miasteczka, Siedliska czy Otynia. Zwycięzcami zostali prawdziwi liderzy, firmy z branży samochodowej, produkcji figur ogrodowych, maszyn przemysłowych i kancelaria adwokacka.

– W konkursie mogą wziąć udział tylko firmy mające siedzibę lub prowadzące działalność na terenie powiatu nowosolskiego – tłumaczy Bogumiła Ulanowska, przewodnicząca kapituły konkursu. Przedsiębiorcy, którzy będą chcieli wziąć udział w konkursie wypełniają formularz zgłoszenia do nagrody. Formularz jest stosunkowo prosty i składa się z trzech stron. Jest identyczny dla firm ubiegających się o statuetkę za efekty gospodarcze, jak za odpowiedzialny biznes albo innowacyjność.

Co będzie decydować o tym, kto dostanie Ambsadora innowacyjności? – Bierzemy pod uwagę to na czym polegała stosowana innowacyjność, przypatrujemy się, czy było to powielenie czegoś, co już funkcjonuje np. w mieście czy całkiem nowy pomysł. Ważne jest też, jakie są efekty zastosowania nowych rozwiązań, i czy powstały one dzięki współpracy z naukowcami, ośrodkami badawczymi, czy parkami technologicznymi. Ważne będzie dla nas, czy za nowymi rozwiązaniami, idą zmiany kwalifikacji pracowników. Na końcu sprawdzać będziemy, czy stosowane rozwiązania są zastrzeżone, czy mają zgłoszony patent – tłumaczy Bogumiła Ulanowska.

Firmy oceniane będą trzykrotnie. Pierwsza ocena ma sprawdzić, czy formularz jest kompletny. Tylko takie będą mogły być poddane ocenie przez kapitułę. – Kiedy będą błędy w formularzu, pracownicy nowosolskiego biura OPZL będą się kontaktowali z przedsiębiorcami, aby pomóc im uzupełnić dokument – wyjaśnia B. Ulanowska. – Nie chodzi przecież o to, aby było pod górkę – dodaje.

Poprawnie przygotowane formularze będą poddawane ocenie przez kapitułę dwukrotnie. Pierwsza ocena to analiza zgłoszenia. Te firmy, które otrzymają minimum 30 proc. punktów do zdobycia, będą zaproszone na spotkanie z członkami kapituły. Na spotkaniu będą mogli przedstawić swój biznes, odpowiedzieć na pytania członków kapituły. To będzie ten decydujący moment, który zaważy na wybraniu zwycięzcy.

Łukasz Rut

Aby wziąć udział w konkursie, należy pobrać prosty formularz zgłoszeniowy ze strony www.ambasador.opzl.pl i dostarczyć go do oddziału OPZL w Nowej Soli do dnia 18 października 2013 r.

Ambasador NOWOSOLSKA NAGRODA GOSPODARCZA *fakty & liczby*

KATEGORIE NAGRODY

Ambasador małego biznesu (firmy do 10 pracowników)
Ambasador średniego biznesu (firmy do 50 pracowników)
Ambasador dużego biznesu (firmy powyżej 50 pracowników)
Ambasador CSR (firmy odpowiedzialne społecznie)
Ambasador innowacyjności (firmy wdrażające nowe rozwiązania) - NOWOŚĆ!

HARMONOGRAM KONKURSU

25 września – start konkursu
18 października – termin przyjmowania zgłoszeń
25 października – zakończenie oceny formalnej
20 listopada – zakończenie spotkań z firmami
grudzień – Gala Ambasadora

BIURO NAGRODY

Oddział OPZL w Nowej Soli
ul. Inżynierska 8 (Park Interior), 67-100 Nowa Sól
ambasador@opzl.pl, www.ambasador.opzl.pl



LAUREACI STATUETEK EDYCJA 2012

Ambasador Małego Biznesu:
Kancelaria Adwokacka Mariusz Ratajczak
Ambasador Średniego Biznesu:
Malpol Zdzisław Malczuk
Ambasador Dużego Biznesu:
Technical Sp. z o.o.
Ambasador CSR:
Gedia Poland Assembly Sp. z o.o.

KAPITUŁA KONKURSU

Krzysztof Irek
dyrektor Aglomeracji Zielonogórskiej
Patrycja Izydorek
Oddział OPZL w Nowej Soli
Waldemar Jacheć
przewodniczący Komisji Gospodarki Rady Miasta Nowa Sól
Marian Kaczkowski
starszy Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Nowej Soli
Andrzej Matłoka
prezes parku naukowo-technologicznego Interior
zastępca przewodniczącego kapituły
Jarosław Nieradka
dyrektor Biura OPZL w Zielonej Górze
Monika Owczarek
redaktor naczelny Tygodnika Krąg
Zbigniew Paruszewski
dyrektor zarządzający Lumel SA
Łukasz Rut
kierownik oddziału OPZL w Nowej Soli
Piotr Szyszko
przewodniczący Rady Miasta Nowa Sól
Bogumiła Ulanowska
Omni Modo, członek zarządu OPZL, przewodnicząca kapituły

Produkcja sprzedana przemysłu i produkcja budowlano - montażowa

W lipcu br. notowano spadek produkcji sprzedanej przemysłu w relacji do analogicznego miesiąca ub. roku (o 3,1%) wobec wzrostu przed rokiem o 8,9%. Spośród 29 występujących w województwie lubuskim działów przemysłu spadek produkcji sprzedanej w stosunku do lipca ub. roku notowano w 11, których łączny udział w produkcji sprzedanej przemysłu wyniósł 52,2%. Poniżej poziomu sprzed roku ukształtowała się sprzedaż m.in. w produkcji wyrobów z metali (o 21,3%) oraz w produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (o 4,1%), po wzroście notowanym w tych działach w czerwcu br. (odpowiednio o 2,0% i 12,5%). Dalszy, jednak mniej dynamiczny niż w poprzednich miesiącach, spadek sprzedaży w skali roku zaznaczył się m.in. w produkcji papieru i wyrobów z papieru (o 3,3%) oraz w produkcji artykułów spożywczych (o 0,5%). Nieco wyższa niż przed rokiem była natomiast sprzedaż w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 0,2%) oraz po raz pierwszy od sierpnia ub. roku, w jednostkach związanych z produkcją mebli (o 2,1%).

Niższa niż przed rokiem była także produkcja sprzedana budownictwa (o 26,4%), w tym produkcja budowlano-montażowa (o 31,7%). Spadek produkcji budowlano-montażowej w skali roku notowano we wszystkich działach budownictwa, najgłębszy (o 43,1%) w przedsiębiorstwach zajmujących się głównie budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej (w których przed rokiem zanotowano wzrost o 64,8%). W przedsiębiorstwach, które zajmują się w przeważającej części swojej działalności budową budynków spadek wyniósł 35,8%, a w zajmujących się specjalistycznym robotami budowlanymi 6,3% (przed rokiem w tych działach notowano odpowiednio wzrost o 11,3% i spadek o 0,4%).

Sprzedaż detaliczna i hurtowa

Sprzedaż detaliczna wzrosła w relacji do analogicznego miesiąca ub. roku (o 4,7%), po spadku notowanym w poprzednich miesiącach zapoczątkowanym w maju ub. roku. Spośród grup o znaczącym udziale w sprzedaży detalicznej ogółem, bardziej dynamicznie niż w poprzednich miesiącach wzrosła sprzedaż w jednostkach zajmujących się dystrybucją żywności, napojów i wyrobów tytoniowych (wzrost o 13,2%). Niższa niż przed rokiem pozostała natomiast m.in. sprzedaż detaliczna w jednostkach prowadzących sprzedaż paliw stałych, ciekłych i gazowych (o 2,0%).

Jednocześnie notowano wzrost sprzedaży hurtowej zrealizowanej w jednostkach handlowych (o 6,0%), w tym w jednostkach hurtowych (o 6,8%).

Inwestycje

W I półroczu br. nakłady inwestycyjne były niższe niż w analogicznym okresie ub. roku (o 1,8%), przy czym spadek był mniej dynamiczny niż przed rokiem. W porównaniu z I półroczem ub. roku ograniczono nakłady na budynki i budowle (o 2,2%) oraz na środki transportu (o 25,7%), których udział w ogóle nakładów inwestycyjnych wyniósł odpowiednio 26,6% i 8,3%. Wzrosły natomiast nakłady na maszyny, urządzenia techniczne i narzędzia (o 2,4%), które stanowiły 65,1% ogółu nakładów inwestycyjnych.

Liczba inwestycji nowo rozpoczętych w I półroczu br. była mniejsza niż przed rokiem (o 7,1%), jednak ich wartość kosztorysowa wzrosła (o 24,7%).

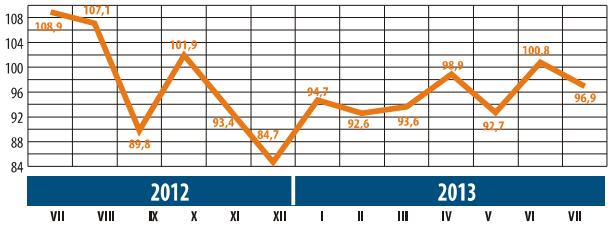
Rynek pracy

W lipcu br. zanotowano dalszy spadek przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w relacji do analogicznego miesiąca ub. roku (o 2,1%). Jednocześnie liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła w skali roku (o 1,2% do 57,9 tys. osób), a stopa bezrobocia wyniosła 15,1% wobec 15,0% przed rokiem i 15,3% przed miesiącem.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło w stosunku do analogicznego miesiąca ub. roku o 4,8%, tj. bardziej dynamicznie niż przed miesiącem i przed rokiem, osiągając w lipcu br. poziom 3196 zł.

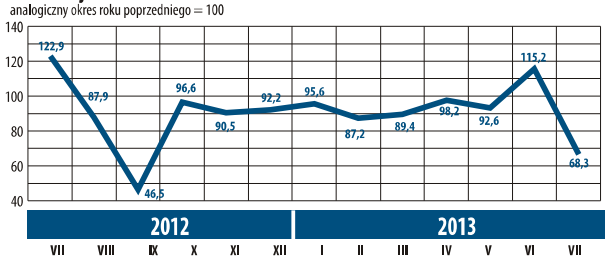
Produkcja sprzedana przemysłu[a]

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



Produkcja budowlano-montażowa[a]

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



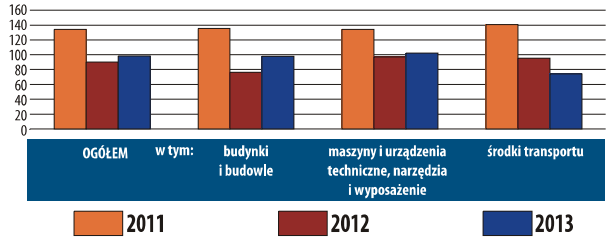
Sprzedaż detaliczna

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



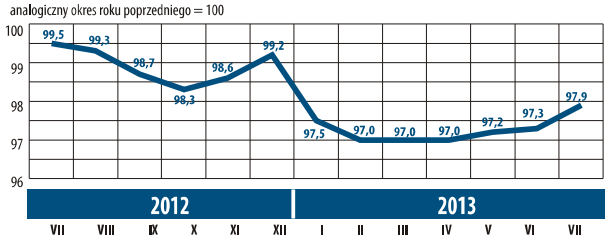
Nakłady inwestycyjne[b] w okresie I-VI

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



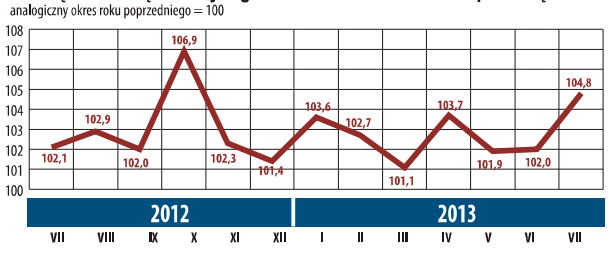
Przeciętne zatrudnienie w 2012 r.

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw

analogiczny okres roku poprzedniego = 100



[a] W przedsiębiorstwach o liczbie pracujących powyżej 9 osób. [b] W przedsiębiorstwach o liczbie pracujących powyżej 49 osób.

Cywilizacyjny trójskok Lubuskiego

Lubuska gospodarka potrzebuje mądrego stymulowania funduszami europejskimi. 900 mln euro dostaniemy do roku 2020. To najwięcej w historii. Pytanie: jak podzielić te pieniądze? Ile, komu, na co, kiedy i pod jakimi warunkami? Odpowiedzi na te pytania władze regionu szukały w ramach konsultacji społecznych Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020.



fot. Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego

Zorganizowane 10 września przez marszałek Elżbietę Polak podsumowanie konsultacji społecznych w sprawie RPO-Lubuskie 2020 zgromadziło tak liczną rzeszę samorządowców, przedsiębiorców, działaczy społecznych i biznesowych, że w auli Rektoratu Uniwersytetu Zielonogórskiego zabrakło miejsc. Tłumy przychodziły też na spotkania konsultacyjne w lutym, kwietniu, czerwcu i lipcu, w wielu miastach woj. lubuskiego. Trudno się temu dziwić. Stawka jest wysoka: konkurencyjność naszej gospodarki i przyszłość naszego regionu. Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego Paweł Orłowski, który gościł 12 września w Urzędzie Marszałkowskim, stwierdził: - Obecnie przyznane fundusze europejskie są ostatnimi w tak dużej skali. Zakładamy, że po roku 2020 nasz PKB na tyle się zwiększy, że nie będziemy już tak dużymi beneficjentami Polityki Spójności jak teraz. Trzeba zrobić wszystko, żeby te pieniądze mądrze wydać.

Ruszyliśmy z kopyta

- Wiele już zainwestowaliśmy w naszą gospodarkę w kończącej się perspektywie finansowej 2007-2013, ale wiele zostało jeszcze do zrobienia – podkreśliła na zakończenie konsultacji marszałek Elżbieta Polak. Potwierdził to m.in. prezydent Gorzowa Wlkp. Tadeusz Jędrzejczak, podczas spotkania z ministrem Orłowskim: - Doświadczenia z kończącą się perspektywą mamy bardzo dobre. Chciałbym podziękować pani marszałek, bo Gorzów jest zadowolony z tego, co już dostał.

Nie trzeba daleko szukać, by zauważyć efekty dotychczasowych unijnych inwestycji w regionie: wystarczy wyruszyć samochodem i przejechać się nowymi obwodnicami i trasą S3, ruszyć rowerem po nowych ścieżkach, odwiedzić przystanie wodne na Odrze, przejść się na basen i na mecz koszykówki do Centrum Rekreacyjno-Sportowego w Zielonej Górze, lub na koncert do Filharmonii Gorzowskiej. Te inwestycje podniosły standard życia w regionie i pośrednio zachęcają do inwestowania w gospodarkę, rozwijają sektor handlu i usług. Ale dużo zainwestowano też w rzeczy, których gołym okiem nie widać: wodociągi, kanalizację, uzbrojenie stref przemysłowych, parków naukowo-technologicznych czy światłowody i dostęp do internetu. To są inwestycje, które bezpośrednio przekładają się na aktywność gospodarczą rodzimych firm i zagranicznych inwestorów z branży przemysłowej.

Ostatni skok, by wygrać

Niektórzy mówią, że uczestniczymy w specyficznym „trójskoku cywilizacyjnym". Pierwszym skokiem były fundusze przedakcesyjne i perspektywa finansowa 2004-2006 po naszym wejściu do UE, drugim – kończąca się perspektywa 2007-2013, a trzecim skokiem (ostatnim i decydującym o zwycięstwie) będzie rozpoczynająca się perspektywa 2014-2020. Dwa pierwsze skoki Lubuskie wykonało bardzo dobrze, o czym świadczy bonus 51 mln euro z Krajowej Rezerwy Wykonania przyznany w



fot. Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego

2010 r. za sprawne wdrażanie funduszy. Teraz pozostaje pytanie: jak wykonać ostatni cywilizacyjny skok, żeby wygrać? Najprostsza odpowiedź brzmi: trzeba mądrze zainwestować w gospodarkę. Ale co to znaczy mądrze?

Na te pytania odpowiadają „obszary wsparcia" w nowej alokacji RPO-Lubuskie 2020 (patrz – infografika). Jest ich 12, z czego cztery dotyczą

Europejskiego Funduszu Społecznego, a osiem – Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Z puli EFRR, najwięcej pieniędzy (22 proc. całej alokacji) dostaną mali i średni przedsiębiorcy z Lubuskiego na wsparcie konkurencyjności swoich firm. Tyle samo trafi na transport, a konkretnie na poprawę przepustowości i sprawności infrastruktury transportowej w regionie (beneficjentami będą tutaj jednostki samorządu terytorialnego i samorząd regionalny). Trzecią osią priorytetową z najgrubszym portfelem (18,5 proc. alokacji) będzie budowa gospodarki niskoemisyjnej w regionie. Pieniądze będą trafiały na odnawialne źródła energii i zwiększenie efektywności energetycznej. Z kolei z puli EFS, najwięcej funduszy trafi na poprawę sytuacji na rynku pracy i zwiększenie mobilności pracowników (33,5 proc. alokacji) oraz na zwalczanie ubóstwa i tzw. włączenia społeczne (przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu) – 27,5 proc. alokacji.

Na solidne wsparcie mogą też liczyć tereny popegeerowskie, powojskowe, obszary zagrożone klęskami żywiołowymi, tereny zdegradowane. Chodzi o tzw. obszary strategicznej interwencji (OSI). – Są to obszary do tej pory niedoinwestowane, a teraz mamy na nie pieniądze. Będziemy optować za tym, żeby zwiększyć środki właśnie na obszary strategicznej interwencji – podkreśla marszałek Polak.

Michał Iwanowski
Rzecznik prasowy Zarządu Woj. Lubuskiego



Infografika – Marek Pych, Urząd Marszałkowski Woj. Lubuskiego

Rezultat to słowo-klucz

Kolejne siedem lat funduszy europejskich w Polsce to raczej ostatnia szansa na tak duże pieniądze, które przyczynią się do rozwoju regionu. Skorzystają z nich na pewno przedsiębiorcy, raz: będąc wykonawcami inwestycji prowadzonych przez samorządy różnych szczebli, a dwa: realizując własne projekty. Prowadzenie firmy wymaga bowiem ciągłych zmian: technologicznych, produktowych, jakościowych. Wszystko po to, aby sprostać oczekiwaniom rynku, klientów, nie dać się wyprzedzić konkurencji. Zachowanie konkurencyjności na bardzo wymagającym dziś rynku w każdej branży wymaga stałych nakładów. Dobiegające końca „rozdanie" funduszy europejskich pokazało więc doskonale, że przedsiębiorcy są przygotowani do pozyskiwania środków unijnych i chętnie startują w konkursach. Oczywiście, nie wszystkim się udaje, czego przykładem może być m.in. projekt mojej spółki, który odpadł w konkursie. Dla takich firm są jednak inne formy finansowania, także dostępne dzięki Lubuskiemu Regionalnemu Programowi Operacyjnemu: fundusze pożyczkowe i poręczeń kredytowych. Twierdzę, że wsparcie dla przedsiębiorstw w tej zwrotnej formie, jest nawet lepsze niż jednorazowe dotacje. Po pierwsze projekty inwestycji są pewniejsze biznesowo, bardziej przemyślane z uwagi na konieczność comiesięcznej spłaty rat, a po drugie ten pieniądz wciąż krąży: zasila inwestujące firmy i wraca co źródła, do funduszu. Tym samym mogą z niego korzystać inni.

Przedsiębiorcy w ciągu kolejnych siedmiu lat skorzystają na pewno także ze środków na szkolenie pracowników. Brak wykwalifikowanej kadry to dziś bolączka wielu z nas, pomimo wciąż dość wysokiego poziomu bezrobocia w województwie. Przy szkoleniach stawiamy jednak warunek: ich oferta musi być ściśle zgodna z potrzebami gospodarki. To przedsiębiorcy powinni decydować o tym, jakie kursy czy szkolenia są prowadzone, a nie firmy szkoleniowe, biegłe w przygotowywaniu wniosków. Nie stać nas na szkolenia, które nie dadzą rezultatów.



fot. OPZL

I właśnie 'rezultat' to słowo-klucz. Wydatkując każdą złotówkę z funduszy unijnych, musimy cały czas myśleć o efektach. Czy realizowane w kolejnych siedmiu latach przedsięwzięcia, będą rzeczywiście inwestycjami, które z wielokrotnością zwrócą poniesione nakłady – w szerokim kontekście, także społecznym, środowiskowym. Czy też pozostaną tylko czystą konsumpcją, garbem finansowym dla samorządów i przedsiębiorców. Już dziś musimy myśleć, jakie Lubuskie zostawimy naszym dzieciom i wnukom.

Janusz Jasiński
przewodniczący OPZL

Debata o przyszłości Lubuszan



fot. Lubuski Urząd Wojewódzki

Nowa perspektywa unijna 2014 – 2020 to poważne wyzwanie cywilizacyjne, które stawia przed nami niesłychanie ambitne zadania. Jako wojewoda lubuski, ale także jako mieszkaniec chciałbym, aby te zadania były zrealizowane właśnie w naszym regionie. Aby tak się stało, chcemy skutecznie zachęcić potencjalnych beneficjentów do korzystania z programów horyzontalnych. Pomoc Unii Europejskiej na rozwój dla naszego kraju to nie tylko bliskie i dobrze znane programy regionalne. Pragnę podkreślić, że zdecydowana część środków będzie dzielona w ramach programów centralnych dostępnych dla wszystkich podmiotów.

Nowocześni i odważni mieszkańcy

Wierzę w ambicje Lubuszan, wierzę, że kierują się konsekwencją w działaniu i chętnie podejmują wyzwania. Wsparcie unijne z ogólnokrajowych programów jest w zasięgu planów i oczekiwań lubuskich przedsiębiorstw i samorządów.

Najpierw potrzebna jest jednak szczególna wiedza, która pozwoli sprawnie poruszać się w obowiązujących przepisach, dająca możliwość odnalezienia najbardziej odpowiedniego konkursu dla danego beneficjenta. Dlatego zdecydowałem o organizacji specjalnego cyklu, który poprzez spotkania raz w miesiącu przez pół roku, przyniesie znakomite szanse do przygotowania się do startu po dotacje w nowej perspektywie unijnej. O pomoc w realizacji konferencji poprosiłem Posła na Sejm RP Waldemara Sługockiego. Organizując kolejne spotkania, będziemy przedstawiać dostępne możliwości rozwojowe.

Ambitne oczekiwania

Zapytamy przedstawicieli podmiotów publicznych i prywatnych o oczekiwania, jakie mają wobec kierunków rozwoju swoich firm, gmin lub uczelni, z jakich środków chcą skorzystać. Informacje te będą potrzebne do udzielenia skutecznej pomocy. Chciałbym, aby w efekcie naszych konferencji powstały lubuskie projekty, które znacząco wpłyną na rozwój nie tylko podmiotów startujących w ogólnopolskich konkursach, ale i całego regionu.

Jerzy Ostrouch
Wojewoda Lubuski

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

expeto

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

BEZPŁATNE SZKOLENIA - liczba miejsc ograniczona!!!

w ramach projektu

LUBUSKA KUŹNIA KADR MMSP

Projekt trwa od 01.09.2012 - 31.05.2014 r.
Skierowany jest do Lubuskich Przedsiębiorców (MMSP) i ich Pracowników.

expeto zaprasza na profesjonalne szkolenia ICT z zakresu:

• CERTYFIKOWANY SPECJALISTA - Administrator i Programista Business Intelligence

dla średniozaawansowanych - 48h * 2 grupy (8-osobowe)

1. Arkusz kalkulacyjny jako podstawowe narzędzie BI (16h)
2. Zaawansowane narzędzia BI w arkuszu kalkulacyjnym (32h)

Pozytywny wynik egzaminu = certyfikat ECCC IT M3
Poziom C (zaawansowany)

• CERTYFIKOWANY SPECJALISTA - Administrator i Programista Business Intelligence

dla zaawansowanych - 80h * 2 grupy (8-osobowe)

1. Zaawansowane narzędzia BI w arkuszu kalkulacyjnym (32h)
2. Arkusz kalkulacyjny - narzędzie programisty BI (24h)
3. Administracja i narzędzia BI w bazie danych (24h)

Pozytywny wynik egzaminów = certyfikat ECCC IT M3
Poziom D (Expert) po szkoleniu nr 1+2 oraz certyfikat ECCC IT M4
Poziom B (średniozaawansowany) po szkoleniu nr 3

ZAPEWNIAMY MATERIAŁY DYDAKTYCZNE ORAZ ZWROT KOSZTÓW DOJAZDU I NOCLEGÓW

Więcej informacji:

Na stronie internetowej pod adresem www.expeto.pl
W siedzibie Biura Projektu: ul. Fabryczna 17B/38, 65-410 Zielona Góra
Tel. 882 150 157, e-mail: m.marciniak@expeto.pl

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

fot. ARR SA w Zielonej Górze



Pracownicy ARR SA - czerwiec 2013

20 lat Agencji **Rozwoju Regionalnego**

Powstała, gdy synonimem polskiej gospodarki były osławione szczęki na targowisku. Dziś aktywizuje przedsiębiorców, dysponuje instrumentami pobudzającymi wzrost gospodarczy w Lubuskiem. Mowa o Agencji Rozwoju Regionalnego Spółce Akcyjnej w Zielonej Górze. Spółka ma już 20 lat. Dwie dekady temu została powołana, by pomagać w tworzeniu wolnorynkowej gospodarki.

Agencja Rozwoju Regionalnego powstała w 1993 roku. Była pierwszą w regionie instytucją o statusie prawa handlowego, której zadaniem była promocja i wsparcie dla przedsiębiorczości. Czy było ciężko? Szlaki trzeba było przetrzeć. – To były zupełnie inne czasy, było bardzo mało spółek prawa handlowego w regionie – wspomina Hanna Nowicka, prezes zielonogórskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, osoba która w Agencji pracuje niemal od początku jej powstania. Wielu przedsiębiorców w pierwszych latach wolnej Polski działało na własną rękę. O instytucjach wsparcia można było tylko pomarzyć. Agencja Rozwoju Regionalnego w Zielonej Górze miała być odpowiedzią na to zapotrzebowanie, na zapotrzebowanie dotyczące wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw. Początkowo głównym udziałowcem w ARR był Skarb Państwa oraz Agencja Rozwoju Przemysłu w Warszawie, Bank Zachodni, Bank Przemysłowo-Handlowy. ARR nawiązywała kontakty z partnerami w Polsce i za granicą. Promowała region, oferty inwestycyjne, reklamowała nasze ziemie, jako te atrakcyjne dla potencjalnych inwestorów z Europy. – Teraz zorganizowanie targów, promocja zagraniczna brzmi normalnie. Ale wtedy to była heroiczna praca – mówi prezes. Działalność agencji koncentrowała się również na projektach doradczych związanych z restrukturyzacją przedsiębiorstw. Pracownicy Agencji byli autorami licznych materiałów konferencyjnych i publikacji w wydawnictwach uczelnianych. W dorobku Agencji Rozwoju Regionalnego znajduje się ponad 25 publikacji książkowych z zakresu polityki regionalnej, ekonomiki, organizacji zarządzania, funkcjonowania samorządów, turystyki i promocji regionu.

Dzięki działalności Agencji mali i średni przedsiębiorcy mogli sięgać m.in. po pieniądze z Polskiej Fundacji Promocji i Rozwoju MSP. Dla młodych przedsiębiorców, w dobie powszechnego dostępu do środków z Unii Europejskiej, niewyobrażalnym jest myślenie o jakichkolwiek innych źródłach finansowego wsparcia. 20 lat temu Unia była dla nas poza zasięgiem, na szczęście nie na długo. Warto jednak choćby krótko przywołać inicjatywy, w które Agencja Rozwoju Regionalnego potrafiła się wpisać: opracowywanie i udział w programach naprawczych przedsiębiorstw, poręczenia i gwarancje, organizacja imprez gospodarczych i promocyjnych w Polsce i za granicą, szeroko rozumiana akcja edukacyjna, strategia rozwoju społeczno-gospodarczego województwa, pierwsze rankingi firm. Nowością było kształtowanie wizerunku, budowanie zaufania wśród partnerów, nauka know-how, choć wówczas taka siatka pojęciowa jeszcze nie funkcjonowała. Projekt PLATO było w tej dziedzinie prekursorem. Mali i średni przedsiębiorcy w ramach tego

działania mieli okazję zaznaczyć swą obecność na marketingowej mapie rynków Unii Europejskiej.

Przełom w działalności Agencji Rozwoju Regionalnego nastąpił w jedenastym roku jej funkcjonowania. W 2004 roku ARR została Regionalną Instytucją Finansującą (RIF) ważnym partnerem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Agencja rozszerzyła działalność o kontraktowanie i rozliczanie unijnych dotacji dla przedsiębiorców. W 2006 roku rozpoczął działalność Punkt Konsultacyjny w Gorzowie Wielkopolskim. Utworzone zostało Lubuskie Centrum Obsługi Inwestora, które w wielu przypadkach zastępowało raczkujące jeszcze w poszczególnych lubuskich magistratach komórki ds. promocji gospodarczej. Centrum od razu nawiązało ścisłą współpracę z Polską Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych. - W latach 2004- 2008 uczestniczyliśmy w przekazaniu środków finansowych w ramach programów PHARE, Sektorowego Programu Operacyjnego Wzrost Konkurencyjności Przedsiębiorstw (SPO WKP), Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich (SPO RZL) i Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR). Lubuscy przedsiębiorcy zrealizowali wówczas 520 projektów, uzyskując wsparcie finansowe na rozwój i modernizację przedsiębiorstw w wysokości ponad 3 mln euro i ponad 168 mln zł. Naszą rolą było udzielanie informacji o możliwościach otrzymania dofinansowania, przeprowadzanie szkoleń, przyjmowanie i ocena wniosków składanych przez przedsiębiorców oraz monitorowanie umów o dofinansowanie – wymienia jednym tchem prezes ARR Hanna Nowicka. - W 2008 roku wygraliśmy kolejny konkurs na RIF i podpisaliśmy umowę z PARP na wdrażanie Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka (PO IG) na lata 2007 - 2015. Ten program ma na celu wspieranie szeroko rozumianej innowacyjności i obejmuje zarówno bezpośrednie wsparcie dla przedsiębiorstw, instytucji otoczenia biznesu oraz jednostek naukowych świadczących przedsiębiorstwom usługi o wysokiej jakości, a także wsparcie systemowe zapewniające rozwój środowiska instytucjonalnego innowacyjnych przedsiębiorstw – dodaje Nowicka. Do końca lipca tego roku ARR zawarła z beneficjentami 214 umów na kwotę ponad 280 mln zł. Co ważne, suma ta ciągle rośnie dzięki aktywności lokalnych przedsiębiorców.



fot. ARR SA w Zielonej Górze

ARR w Zielonej Górze działa dziś w dwóch siedzibach: przy ul. Chopina 14 (na zdj.) i ul. Sulechowskiej 1

Ważnym momentem dla działalności ARR było powstanie Lubuskiego Funduszu Pożyczkowego (LFP). Instrument pozwolił na sięganie po przyjaźnie oprocentowane pożyczki tym, którzy na kredyty komercyjne nie mieli co liczyć, bądź warunki ich zaciągania było co najmniej niekorzystne. Fundusz udziela dziś



fot. ARR SA w Zielonej Górze

- Bardzo dobra znajomość rynku, trwałe kontakty z przedsiębiorcami i instytucjami oraz fachowa kadra, gwarantują sprawność i skuteczność naszych działań *- podkreśla Hanna Nowicka, prezes ARR SA*

pożyczek mikro-, małym i średnim przedsiębiorcom na cele obrotowe i inwestycyjne. Dokapitalizowany przez środki krajowe, samorządowe i unijne pozwolił już na wsparcie przedsiębiorców w kwocie 33 mln zł. Udzielono blisko 400 pożyczek.

ARR nie tylko doradza i pożycza środki, ale sama również realizuje różne projekty. Wśród nich „Promowanie najlepszych praktyk poprzez wymianę doświadczeń pomiędzy sferą nauki i gospodarki w woj. Lubuskim",„Lubuski Portal Innowacji", „Wsparcie finansowe dla studentów studiów doktoranckich kierunków ścisłych i technicznych Uniwersytetu Zielonogórskiego". Na liście międzynarodowych działań znajdziemy m.in. projekt JOSEFIN, który stawia na rozwój innowacyjnych przedsięwzięć z regionu Morza Bałtyckiego, czy też „Ponadregionalną Sieć Aniołów Biznesu – Innowacja". ARR pojawia się w programach transgranicznych, w sektorze energetycznym, naukowym, w parkach technologicznych. - Jesteśmy aktywnym członkiem Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej, Polskiego Związku Funduszy Pożyczkowych, a także Lubuskiego Klastra Energetyki Odnawialnej i Efektywności Energetycznej. Bardzo dbamy o poziom obsługi naszych klientów. Odpowiednią jakość świadczonych usług zapewnia System Zarządzania Jakością ISO 9001:2009, rozszerzony o standardy Krajowego Systemu Usług (KSU). Bardzo dobra znajomość rynku, trwałe kontakty z przedsiębiorcami i instytucjami oraz fachowa kadra, gwarantują sprawność i skuteczność naszych działań – podkreśla Hanna Nowicka. - Przed nami kolejna perspektywa finansowa UE. Zamierzamy bardzo mocno się rozwijać. Szczególnie jeśli chodzi o instrumenty zwrotne i Lubuski Fundusz Pożyczkowy – zapowiada prezes ARR. Znów na pomoc będą też mogli liczyć ci, którzy dopiero stawiają pierwsze kroki we własnym biznesie. – Jesteśmy elastyczni, potrafimy dostosować się do zmieniających się warunków – dodaje na zakończenie Hanna Nowicka.

ARR w Zielonej Górze działa dziś w dwóch siedzibach: przy ul. Chopina 14 i ul. Sulechowskiej 1. W Gorzowie Wlkp. przy ul. K. Wielkiego 1. Strategicznym akcjonariuszem (91,57 %) jest Samorząd Województwa Lubuskiego reprezentowany przez Marszałka Województwa.

Przemysław Kobus

Kontrola? Wezwij nasze pogotowie

Jak trwoga, to do Boga – mówi stare przysłowie. Podobnie postępują przedsiębiorstwa, które zaskoczone kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy czy wypadkami pracowników przy pracy, szukają wsparcia wykwalifikowanych ekspertów. Od teraz możemy na to zaradzić, wdrażając nową usługę dla lubuskich firm.



fot. OPZL

– Prawo nakłada na podmioty gospodarcze wiele obowiązków, których niewykonanie, czy wadliwe wykonanie jest sankcjonowane – mówi dyrektor ds. rozwoju Edu-Lex, Karol Panasewicz.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej podpisała z firmą Edu-Lex Sp. z o.o. umowę o współpracy w zakresie obsługi członków Organizacji. Spółka powstała na bazie 14-letniego doświadczenia wspólników w zakresie prawa pracy, prawa gospodarczego, bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, ochrony środowiska oraz podnoszenia jakości usług i wizerunku firm. Ich doświadczenie w obsłudze podmiotów gospodarczych pozwoliło stworzyć kompleksową ofertę skrojoną pod potrzeby lubuskich przedsiębiorstw. – Prawo nakłada na podmioty gospodarcze wiele obowiązków, których niewykonanie, czy wadliwe wykonanie jest sankcjonowane – mówi dyrektor ds. rozwoju Karol Panasewicz. – W ramach naszej współpracy z firmami, to my wypełnimy te obowiązki, gwarantując najwyższą jakość usług i dając przedsiębiorcy bezpieczeństwo w tym zakresie – zapewnia. W zespole Edu-Lex znajdziemy prawników, specjalistów ds. szkoleń i rozwoju, którzy wcześniej pracowali w urzędach państwowych i kontrolnych, a także współpracowali z wieloma firmami o różnej specyfice działania. Z doświadczeń Spółki korzystali m.in. Wyborowa S.A., Tesco, Carrefour, Kaufland, Netto, AS System, Valmet, LUMEL, ZASTAL, Tabor Szynowy Opole, Folaroni Poznań, Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego czy Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Zielonej Górze.

Z bieżącej obsługi w zakresie nadzoru nad bezpieczeństwem i higieną pracy i przepisami p.poż. oraz doradztwa prawnego korzysta biuro Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. – To dla nas komfortowa sytuacja – przyznaje dyrektor OPZL Jarosław Nieradka – dzięki temu możemy skupić się na naszej zasadniczej działalności, nie zaniedbując jednocześnie obowiązków wynikających z przepisów Prawa Pracy i innych. Cieszy nas to tym bardziej, że spółka Edu-Lex jest członkiem Organizacji.

Na podstawie umowy pomiędzy OPZL i Edu-Lex, firmy członkowskie Organizacji mogą korzystać z oferty na preferencyjnych warunkach, przedstawionych w ramce. Aby poznać szczegóły oferty i skorzystać z poszczególnych pakietów, wystarczy skontaktować się z biurem Organizacji w Zielonej Górze, tel 68 327 18 81, biuro@opzl.pl.

Red.

Podstawowy zakres usług
150 pln netto / m-c:
a. audyt początkowy,
b. obowiązkowe wstępne szkolenia BHP dla pracowników,
c. nadzór BHP przewidziany prawem,
d. uczestniczenie w kontrolach organów nadzoru nad warunkami pracy PIP, PIS, UDT.

Rozszerzony zakres usług
200 pln netto / m-c :
a. zakres podstawowy oraz dodatkowo:
b. ocenę ryzyka zawodowego i jej aktualizację,
c. obowiązkowe okresowe szkolenia BHP dla pracodawcy i pracowników,
d. postępowania powypadkowe,
e. regenerację gaśnic (3 sztuki w pakiecie).

Kompleksowy zakres usług
250 pln netto / m-c
a. zakres rozszerzony oraz dodatkowo:
b. poradnictwo prawne telefoniczne, projekt 2 pism,
c. p.poż. – nadzór i regeneracja gaśnic,
d. szkolenia z pierwszej pomocy przedmedycznej.

Podstawowy zakres usług kosztuje 150 pln netto miesięcznie w odniesieniu do firm zatrudniających do 5 osób. Przy zatrudnieniu od 6 do 10 osób obsługa wynosi 250 pln netto miesięcznie, a od 11 osób cena ustalana jest indywidualnie. Istnieje również możliwość rozliczania się za poszczególnie wykonane czynności.

Reklama

LUBUSKIE FORUM GOSPODARCZE 2013

LUBUSKIE FORUM GOSPODARCZE 2013

Południe z potencjałem!

Zasoby naturalne i fundusze unijne szansą rozwoju regionu

11-12 października

Hotel Tanzanit - Jesionka k. Kolska



** perspektywy eksploatacji złóż miedzi i srebra w Lubuskiem*

** Elektrownia i kopalnia węgla Brody-Gubin – stan realizacji, perspektywy*

** Założenia małego trójpaku energetycznego i Strategii Energetyki Województwa Lubuskiego*

** Lubuskie 2014-2020 – strategia i jej realizacja z wykorzystaniem środków LRPO*

opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

więcej informacji i zgłoszenia

www.forum.opzl.pl

Reklama

Otwarcie nowego Klubu Fitness obok Focus Mall już 7 października!

EVEREST fitness

TWOJA DROGA DO CELU

Karnet Open już od 175 zł miesięcznie.

W przedsprzedaży specjalnie dla członków opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ od 90 zł!*

Oszczędzasz aż 85 zł!

Naszym klientom oferujemy:

* Oferta ważna do 15 października 2013.

• Saunę • Jogę • Pilates • Step • Sztangi • Fatburning • TBC, ABT • Shape • Stretch • Dance • Pilates • Zumbę • • Strefę pomiarów • Porady dietetyczne • Konsultacje trenerskie • Trening personalny • Trening funkcjonalny • • Indoor cycling • Przedszkole dla maluchów • i wiele innych •

www.everest-fitness.pl facebook.com/fitness.everest 605 435 224 (Marek Humiński)

Zmiany w prawie pracy

fot. www.sxc.hu



Największe korzyści odniosą firmy o dużych wahaniach zamówień i zatrudnieni w nich pracownicy. Pracownicy uzyskają większą stabilność zatrudnienia za cenę zróżnicowanej, w poszczególnych miesiącach, intensywności pracy.

23 sierpnia 2013 r. weszła w zycie ustawa o związkach zawodowych oraz nowelizacja Kodeksu pracy, wydłużającą do roku okres rozliczeniowy czasu pracy. Takie rozwiązania sprawdzają się już w 14 państwach Europy. Pomogą w uratowaniu jak największej liczby miejsc pracy oraz w utrzymaniu konkurencyjności polskiej gospodarki w czasie spowolnienia gospodarczego.

Nowelizacja umożliwi bardziej racjonalną organizację czasu pracy. Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy z 4 do 12 miesięcy pozwoli przedsiębiorcom dostosować zapotrzebowanie na wykonywaną pracę do bieżących potrzeb. Pracownicy zaś, dzięki możliwości wnioskowania o indywidualne skorzystanie z ruchomego czasu pracy, będą mieli ułatwione godzenie życia zawodowego z osobistym.

Nowe przepisy pozwalają też na wprowadzenie różnych godzin rozpoczynania pracy albo przedziału czasu, w którym pracownik ma rozpocząć pracę. Pracownik ma zagwarantowane wynagrodzenie nie niższe niż płaca minimalna, nawet jeśli w danym miesiącu nie miałby obowiązku wykonywania pracy. Wprowadzenie tych rozwiązań musi być zgłoszone Państwowej Inspekcji Pracy i nie będzie możliwe bez zgody reprezentacji pracowników.

Według Konfederacji Lewiatan dzięki możliwości elastyczniejszego organizowania produkcji w dostosowaniu do uzyskiwanych zamówień, możliwe będzie zmniejszenie zwolnień pracowników. Największe korzyści odniosą firmy o dużych wahaniach zamówień i zatrudnieni w nich pracownicy. Pracownicy uzyskają większą stabilność zatrudnienia za cenę zróżnicowanej, w poszczególnych miesiącach, intensywności pracy. Przedsiębiorstwa będą mogły łatwiej dostosować się do zmieniających się warunków, a kiedy wzrosną zamówienia wydadzą mniej na zatrudnienie i szkolenie nowych pracowników.

Przeciw rozwiązaniom zawartym w nowelizacji ostro protestują natomiast związki zawodowe. Według związkowców wydłużenie okresu rozliczeniowego w praktyce sprowadzi pracownika do roli niewolnika, a zmiany oznaczają w praktyce wydłużenie czasu pracy, likwidację płatnych dodatków za nadgodziny, a tym samym znaczne obniżenie wynagrodzeń.

Ale co o tym wszystkim sądzi druga strona, czyli pracownicy? Są pełni obaw, ponieważ ich sytuacja stała się mniej stabilna wobec możliwych działań przełożonych. Z góry zakładają złą wolę swoich pracodawców, ponieważ są nieufni wobec zmian. Ale czy słusznie? Na to pytanie odpowiedź znajdziemy w najbliższym czasie.

Red.

Nr 2(3)/2013

Biznes Społecznie Odpowiedzialny

Dodatek specjalny do Magazynu Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Przeczytaj:

Promocja idei CSR w Lubuskiem trwa 20
O projekcie realizowanym przez OPZL i Region Zielonogórski NSZZ Solidarność

CSR na miarę MŚP 21
O tym jakie możliwości w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu mają mikro, małe i średnie firmy

Lubuskie Perły Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw wybrane 22-24
Poznajmy laureatów pierwszego regionalnego plebiscytu CSR

Sięgnij po dotację na CSR 25
Pieniądze dla Twojej firmy czekają

CSR w relacjach z konsumentem 26
Wzajemne zaufanie oraz mądre prawo to podstawa w dobrych stosunkach przedsiębiorstwo-klient

Konsumencki wymiar CSR: Polska w tyle 28
Prezentujemy wyniki badania dotyczące konsumenckiego CSRu

Zarządzanie różnorodnością elementem CSR w firmie 29
Równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy jest szansą na zmianę społeczną i rozwój potencjału ludzkiego

Promowanie CSR wśród firm 30
Społeczna odpowiedzialnosc zawsze na czasie

Polityka równych szans a społeczna odpowiedzialność biznesu 32
Pracodawcy bez barier

Ustawodawstwo społecznie odpowiedzialne 34
Prawo ma chronić i sprzyjać CSR

Zamawiając tak jak zawsze, możesz pomóc tak jak nigdy 34
O tym, jak działalność gospodarcza NGO może wspierać realizację zadań na rzecz podopiecznych

działaj odpowiedzialnie

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

SOLIDARNOŚĆ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Promocja idei CSR w Lubuskiem trwa

W ramach projektu pt.: „Działaj odpowiedzialnie! - promocja społecznej odpowiedzialności biznesu w województwie lubuskim" lubuscy przedsiębiorcy oraz pracownicy poznają czym jest społeczna odpowiedzialność biznesu (ang. CSR), jakie przynosi korzyści oraz jak powiązać ją z działalnością biznesową.

Czwarte seminarium informacyjne z cyklu „CSR w Twojej firmie? To możliwe!", które odbyło się 21 czerwca w Hotelu Bastion w Kostrzynie nad Odrą zgromadziło pracowników i pracodawców okolicznych firm o różnym przekroju branżowym i wielkości, co zagwarantowało różne punkty widzenia w dyskusji. Zebranych łączył jeden cel - poznanie czym jest społeczna odpowiedzialność biznesu, jakie niesie zE sobą korzyści i czy warto włączyć ją w strategię biznesową. Odpowiedzi na te pytania, na podstawie swojego bogatego doświadczenia, udzieliła Marta Szymborska, Lider CSR Grupy Raben, zarządzająca wdrażaniem projektów CSR w 10 krajach Europy.



Dzięki części warsztatowej seminarium, uczestnicy mieli szansę przekonać się nie tylko na czym polega społeczna odpowiedzialność biznesu, ale również poznać jej praktyczne aspekty. Drugą część spotkania poprowadziła Dorota Leligdowicz, trener rozwoju osobistego, doradca, coach z blisko 10-letnim doświadczeniem. Uczestnicy mogli dostrzec jak ważny jest CSR nie tylko w życiu zawodowym, ale i osobistym.

Odpowiedzialność przedsiębiorstw powinna wynikać z synergii pracodawca-pracownik-otoczenie, ponieważ ich funkcjonowanie w dużym stopniu zależy od jakości relacji pracodawcy i pracowników, a harmonijny rozwój zawodowy i osobisty pojedynczego pracownika może wprost przełożyć się na sukces firmy.

Na stronie http://www.opzl.pl/materialy_wideo/ dostępne są video-relacje ze wszystkim dotychczasowych seminariów informacyjnych oraz z konferencji otwierającej projekt. W filmach zaprezentowane zostały również przykłady dobrych praktyk CSR lubuskich przedsiębiorstw. Zachęcamy do obejrzenia materiałów.

Maciej Prządka

Wkrótce kolejne seminaria. Tym razem spotkamy się:
- 18 października 2013 r. w Żarach
- 22 listopada 2013 r. w Nowej Soli

Szczegóły spotkań wraz z formularzami zgłoszeniowymi dostępne są na ***www.csr.opzl.pl****. Zapraszamy!*

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
SOLIDARNOŚĆ
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

działaj odpowiedzialnie

CSR na miarę MŚP

Zainteresowanie zagadnieniem społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. CSR – Corporate Social Responsibility) nieustannie rośnie, między innymi za sprawą licznych konferencji, szkoleń, konkursów i rankingów organizowanych zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i regionalnym, takim przykładem jest choćby konkurs o tytuł „Lubuskiej Perły Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw".

CSR to wyzwanie, z którym prędzej czy później przyjdzie zmierzyć się firmom w regionie. I choć są firmy, które działają aktywnie w tej sferze, to wielu przedsiębiorców traktuje CSR jako koszt i nadal zadaje sobie pytanie „po co właściwie CSR jest potrzebny mojej firmie?". Koncepcji CSR często przeciwstawiana jest teza Miltona Friedmana, laureata nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii, który twierdził, że „jedyną społeczną odpowiedzialnością biznesu jest pomnażanie zysków". Paradoksalnie w tym tkwi właśnie istota tej idei, aby działania podejmowane w ramach wdrożonej w przedsiębiorstwie strategii CSR, tworzyły mierzalną wartość firmy w sposób generujący zysk, innymi słowy aby generowana wartość pozafinansowa była ściśle powiązana i przyczyniała się do podnoszenia wartości finansowej firmy.

Przedsiębiorstwa podejmują pierwszy krok polegający na poparciu i zobowiązaniu się do realizacji działań w kontekście CSR, ale niejednokrotnie na tym poziomie pozostają, nie wdrażając koncepcji CSR w praktyce. Prowadzi to do tworzenia tzw. CSRu wizerunkowego i wzmacniania postrzegania tej koncepcji jedynie jako działań PR, które pomagają uzyskać przewagę konkurencyjną ale nie przyczyniają się do budowania długotrwałej wartości firmy. Jest to częsta pułapka, w którą wpadają firmy zniechęcając się po pierwszych próbach wdrażania działań CSR lub nie dostrzegając w nich większej wartości po kilku miesiącach zaangażowania.

Czym jest więc CSR i jak tę koncepcję wdrażać skutecznie? Zgodnie z nową definicją, wpisującą się we współczesne trendy i wyzwania zrównoważonego rozwoju, zaproponowaną przez Komisję Europejską, odpowiedzialny biznes to odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo. Strategia społecznej odpowiedzialności biznesu prowadzi do trwałego sukcesu przedsiębiorstwa dzięki prowadzeniu dialogu z otoczeniem, uwzględnianiu kwestii ochrony środowiska i budowę kapitału społecznego. Możliwość wytwarzania przyszłego majątku przez firmę jest kreowana przez dynamiczną interakcję i owocne relacje firmy z jej klientami, pracownikami, dostawcami, inwestorami, i innymi interesariuszami. Współcześnie relacje te przesuwają się w stronę zaufania i partnerskiej współpracy tworząc modele win-win, które przynoszą korzyści zarówno dla firmy jak i dla jej otoczenia.

W wymiarze praktycznym, CSR to system zarządzania aspektami pozafinansowymi w przedsiębiorstwie, takimi jak środowisko (zarządzanie odpadami, efektywność energetyczna, ekobiuro, transport); praktyki pracownicze (relacje z pracownikami, zdrowie i bezpieczeństwo zawodowe, zarządzanie talentami, różnorodność i równe szanse); zaangażowanie społeczne; etyka biznesowa; odpowiedzialny marketing; relacje z klientami. Wszystkie te obszary są integralną częścią firmy i stanowią o jej wartości, będą jednak miały różne znaczenie ze względu na profil działalności firmy, wielkość lub jej zasięg. Ponadto, znaczenie tych obszarów powinno być rozpatrywane również w kontekście specyficznych zagrożeń i szans branżowych. Firma produkcyjna położy większy nacisk na bezpieczne miejsce pracy i zarządzanie środowiskowe, firma handlowa na relacje z pracownikami i klientami, a także minimalizację wpływu na środowisko poprzez bardziej ekologiczny i wydajny transport.



Dla większości małych i średnich przedsiębiorstw mechanizm CSR jest i pozostanie raczej nieformalny, co nie znaczy, że nie powinien być strategicznie zarządzany i zintegrowany z istniejącą strategią biznesową.

Model tworzenia strategii CSR i budowania zrównoważonej wartości powinien uwzględniać następujące elementy:

- ***sposób zarządzania działaniami CSR*** - czyli kto, jak i na jakiej podstawie (kodeks etyczny, strategia CSR) zajmuje się działaniami CSR;
- **wdrażanie polityk (stanowisko firmy) i sposobów zarządzania poszczególnymi obszarami** (np. w oparciu o normy i standardy międzynarodowe takie jak SA 8000, ISO 26000, AA1000);
- **wyznaczanie krótko i długoterminowych celów** dla każdego z istotnych dla firmy obszarów CSR;
- **wdrażanie szczegółowych programów i procedur** (np. procedury rekrutacji, ocena satysfakcji klientów, pracowników itp.);
- **publikacja informacji lub raportów** z prowadzonych działań zawierających podsumowanie i rozliczenie założonych celów;
- oraz cytując za Komisją Europejską „**badanie możliwości** opracowania innowacyjnych produktów, usług i modeli biznesowych, które przyczynią się do dobrobytu społecznego i doprowadzą do lepszej jakości i bardziej produktywnych miejsc pracy."*3

Wracając więc do kluczowego pytania „po co CSR jest potrzebny mojej firmie?" Poza wzrostem konkurencyjności i rozpoznawalnością firmy, kształtowaniem pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników, pozyskaniem i utrzymaniem najlepszych pracowników, poprawą relacji ze społecznością lokalną, wzrostem wiarygodności firmy np. dla kredytodawców, kontrahentów, klientów, konsumentów, do istotnych korzyści płynących z kompleksowego i systemowego wdrażania CSR należą: identyfikacja słabych stron firmy i wdrożenie odpowiednich działań, poprawa relacji z dostawcami i – co dla MŚP szczególnie istotne – bycie postrzeganym jako rzetelny i odpowiedzialny dostawca, sprawniejsze zarządzanie procesami w firmie, wzrost jakości produktów i usług, wzrost innowacyjności, wdrożenie oszczędnych rozwiązań podnoszących efektywność ekologiczną i energetyczną.

Przewiduje się, że partnerzy biznesowi i klienci, w przyszłości, będą zwracali co raz większą uwagę na to czy i jak bardzo odpowiedzialnie zarządzana jest firma. Warto więc spojrzeć na własne przedsiębiorstwo jako całość i przyjrzeć się jak funkcjonuje i tworzy swoją wartość. W takim rozumieniu CSR to nie jest koszt, ale długoterminowa inwestycja.

Marta Górska
Senior Research Analyst
GES Investment Services Poland

Wybraliśmy Lubuskie Perły Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

Wraz z zakończeniem tegorocznych wakacji dobiegł końca Konkurs „Lubuskie Perły Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw", będący jednym z działań unijnego projektu pt.: „Działaj odpowiedzialnie! - promocja społecznej odpowiedzialności biznesu w województwie lubuskim". Głównym jego celem było wyłonienie prawdziwych pereł wśród lubuskich firm, które w swoich działaniach i strategii uwzględniają społecznie odpowiedzialne praktyki.

Uczestnikami przedsięwzięcia mogły być firmy mikro, małe, średnie i duże, pod warunkiem prowadzenia działalności gospodarczej na terenie województwa lubuskiego oraz oczywiście wykazania dbałości nie tylko o korzyści ekonomiczne, ale i o całe szeroko pojęte otoczenie.



Okazało się, że lubuski biznes to nie tylko działania zmierzające do pomnażania zysków, a cel gospodarczy można realizować w zgodzie z otoczeniem. Łącznie do Konkursu napłynęło 29 zgłoszeń. Swoje odpowiedzialne praktyki zdecydowało się zaprezentować 9 firm mikro, 5 małych, 8 średnich i 7 dużych. Kapituła złożona z przedstawicieli środowiska przedsiębiorców, pracowników, samorządu terytorialnego, Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz lubuskich instytucji publicznych oceniła przedsiębiorstwa w czterech obszarach:

1. lokalny rynek pracy
2. środowisko naturalne
3. zaangażowanie społeczne
4. uczciwe praktyki rynkowe

Poznajmy sylwetki zwycięskich i wyróżnionych firm.

Long Inc. Zbigniew Czmuda (Pałac Wiechlice)

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w kategorii mikroprzedsiębiorstwo

Przedsiębiorstwo działa w branży hotelarsko-gastronomicznej. Pałac Wiechlice nieustannie wspiera społeczność lokalną poprzez zapewnienie miejsc pracy okolicznym mieszkańcom, a tym samym wpływa na poprawę jakości zatrudnienia w regionie. Pracownicy są szkoleni w zakresie BHP oraz ryzyka zawodowego, a ponadto mają do wyboru szeroki wachlarz innych szkoleń podnoszących ich kwalifikacje. Przedsiębiorstwo wdraża i stosuje szeroki wachlarz rozwiązań prośrodowiskowych w obszarach gospodarki odpadami, oszczędzania energii elektrycznej i cieplnej. Główną zasadą działalności jest zasada zrównoważonego rozwoju.

P.U.H. Sanitex Jan i Elżbieta Zdrzałka

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w kategorii małe przedsiębiorstwo

Firma swoją działalność gospodarczą rozpoczęła w 1989 r. Sanitex świadczy usługi sanitarno-budowlane oraz prowadzi handel związany z urządzeniami i materiałami instalacji sanitarnych oraz materiałami budowlanymi. Firma w pierwszej kolejności inwestuje w ludzi. Pracownicy uczestniczą w wielu szkoleniach, kończących się certyfikatami. Sanitex bierze udział w wielu kampaniach i projektach społecznych promujących bezpieczne i godne warunki pracy, współpracuje z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz z Zakładem Doskonalenia Zawodowego. W działalność są wpisane również udziały w Konkursach proekologicznych, które potwierdzają dbałość o ochronę środowiska i minimalizację ubocznych skutków działalności. W pierwszej kolejności współpraca nawiązywana jest z lokalnymi firmami, tylko z pewnymi i sprawdzonymi współpracownikami.

Fabryka Nici Amanda

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw w kategorii średnie przedsiębiorstwo

Głównym przedmiotem działalności firmy jest produkcja i sprzedaż nici do szycia odzieży, butów, mebli tapicerowanych, tapicerki samochodowej, a także nici zdobniczej do specjalnego zastosowania. Fabryka jest jedynym w Polsce producentem nici odzieżowych w nawojach 500m. Jest jednym z większych pracodawców w Sulechowie, współpracuje z lokalnym Urzędem Pracy, angażuje się społecznie. Filarem działalności jest przestrzeganie wszystkich zasad prawa pracy oraz dbałość o ochronę zdrowia i higienę pracy. Duży nacisk położony jest na rozwój pracowników oraz zachowanie, ochronę i poprawę jakości środowiska naturalnego.

działaj odpowiedzialnie

Elektrociepłownia „Zielona Góra" SA

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

w kategorii duże przedsiębiorstwo

Elektrociepłownia jest nowoczesnym i solidnym dostawcą energii elektrycznej i ciepła z Zielonej Góry. Stara się spełniać oczekiwania klientów i akcjonariuszy w oparciu o kompetencje i zaangażowanie pracowników, działając w przyjaźni ze środowiskiem naturalnym. Spółka kieruje się zasadą zrównoważonego rozwoju. Posiada, propaguje i realizuje Politykę Jakości. Sprawą priorytetową jest bezpieczeństwo, higiena pracy, a także dbałość o środowisko. Spółka ogranicza ilość wytwarzanych odpadów, segreguje je i przekazuje do dalszego wykorzystania w procesie recyklingu. EC Zielona Góra bierze udział w projekcie ochrony bioróżnorodności. Spółka buduje również dobre relacje z otoczeniem, angażując się w szereg działań na rzecz społeczności lokalnych oraz promując działalność charytatywną.

Rhodia Polyamide Polska Sp. z o.o.

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

w kategorii duże przedsiębiorstwo

Firma powstała w 2003 r. po wydzieleniu produkcji granulatów konstrukcyjnych ze struktur ZWCH Stilon SA. Obecnie zakład należy do belgijskiego koncernu Solvay. Zajmuje się produkcją specjalistycznych materiałów poliamidowych na potrzeby światowego rynku motoryzacyjnego, elektrycznego i elektronicznego oraz artykułów konsumpcyjnych. Firma może się pochwalić podpisaniem „Globalnego Porozumienia o Społecznej Odpowiedzialności Biznesu". W działalności nigdy nie stosuje działań o charakterze dyskryminacyjnym, za to zawsze dba o środowisko naturalne, przywiązuję wielką wagę do dialogu społecznego i obywatelskiego. W swojej działalności Rhodia Polyamide Polska stosuje programy profilaktyki zdrowotnej, bierze udział w europejskich i ogólnopolskich kampaniach bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy oraz stara się budować poczucie tożsamości pracowników z firmą.

Swedwood Poland Sp. z o.o.

oddział Fabryki WEST w Zbąszyniu

Lubuska Perła Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw

w kategorii duże przedsiębiorstwo

Jest to jeden z trzech oddziałów fabryki WEST rozmieszczonych w województwie lubuskim. Działalność opiera się na produkcji i sprzedaży mebli dla sieci IKEA. Swedwood Poland zatrudnia ponad 2800 pracowników. Organizuje cykliczne szkolenia z prawa pracy, przeprowadza audyty wewnętrzne i zewnętrzne. Stara się wprowadzać jak najbardziej elastyczne warunki pracy kładąc przy tym ogromną uwagę na bezpieczeństwo pracowników. W działalności filarem są także relacje z pracownikami, równość szans kobiet i mężczyzn oraz poszanowanie praw człowieka i jego godności. Firma prowadzi politykę zrównoważonego rozwoju z uwzględnieniem ochrony środowiska naturalnego. |O bezpieczeństwo pracowników dba w oparciu o spełniane przepisów prawnych, wymagań wewnętrznych oraz standardu IKEA-IWAY.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

SOLIDARNOŚĆ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

działaj odpowiedzialnie

Wyróżnienia

Infar Sp. z o.o.

kategoria mikroprzedsiębiorstwo

Zielonogórska firma konsultingowa oraz dostawca rozwiązań wspierających efektywne zarządzanie przedsiębiorstwem. Specjalizuje się w realizacji projektów usprawniających procesy podejmowania decyzji poprzez ułatwienie dostępu do wszystkich źródeł danych. Firma kładzie duży nacisk na zapewnienie swoim pracownikom odpowiedniej bazy szkoleniowej bez względu na wiek, doświadczenie, staż pracy czy płeć. Standardem są elastyczne godziny pracy i home office. Infar stosuje zasadę równego traktowania oraz promuje różnorodność. Wyznaje także równość szans kobiet i mężczyzn co przekłada się na strukturę zatrudnienia. Poszanowanie godności i praw człowieka zapewnia kodeks etycznego postępowania. Firma przywiązuje również istotną wagę do ochrony środowiska naturalnego, stosuje energooszczędne sprzęty, minimalizuje zużycie energii i generację odpadów. Współpracuje z ośrodkami naukowymi, umożliwiając min. praktyki studentom oraz bierze udział w Targach Pracy.

Sela Sp. z o.o.

kategoria małe przedsiębiorstwo

Sela to centrum z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej prosperujące na lubuskim rynku od ponad 8 lat. Przez lata działalności z małej, garażowej (dwuosobowej) firmy serwisującej gaśnice, rozwinęła się o kolejne działy, które mają wspólny mianownik – poprawę bezpieczeństwa w miejscu pracy. Wyróżnikiem na rynku i jednocześnie źródłem sukcesu jest kompleksowość obsługi, uczciwa konkurencja poprzez stosowanie uczciwych praktyk rynkowych. Sela dba nie tylko o bezpieczeństwo swoich klientów i pracowników, ale również kładzie duży nacisk na dobre relacje z pracownikami. W swoich działaniach firma nie pomija troski o ekologię. Codziennością jest segregacja odpadów, recykling i ogólny nacisk na małe zużycie energii.

Radio Zachód SA

kategoria średnie przedsiębiorstwo

Radio Zachód jest Regionalną Rozgłośnią Polskiego Radia nadającą na terenie Województwa Lubuskiego. Główne CSR-owe zasady Radia to czytelne zasady współpracy, poszanowanie praw pracowniczych, jasny przepływ informacji oraz budowanie zaufania i dobrej atmosfery w zespole. Pracownicy mogą korzystać z udogodnień socjalnych w postaci różnych funduszy. Radio Zachód spełnia wszystkie normy w zakresie ochrony środowiska, którymi obwarowane jest funkcjonowanie rozgłośni radiowych. Program rozgłośni jest zorientowany na potrzeby lokalnej społeczności.



Zbigniew Gajewski

Zastępca Dyrektora Generalnego Konfederacji Lewiatan

Przewodniczący Kapituły Konkursu „Lubuskie Perły Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw"

Mam kilka obserwacji wynikających z pracy w Kapitule. Po pierwsze, do konkursu zgłosiły się firmy, które dobrze wiedziały, w jakim celu to robią i o co w tym wszystkim chodzi. To dowód na to, że na Ziemi Lubuskiej idea społecznej odpowiedzialności upowszechnia się szybko i trafia nie tylko do dużych, ale i do mniejszych firm. Po drugie, wiele z tych firm już wcześniej, przed konkursem, realizowało praktyki, które dziś nazywamy CSR-owymi. Ich właściciele i menedżerowie po prostu wiedzieli, że warto być dobrym pracodawcą i partnerem biznesowym i wynikało to z ich poczucia przyzwoitości. Po trzecie, po rozmowach kapituły z firmami w ostatnim etapie konkursu mieliśmy ogromny problem: wszyscy nominowani okazali się mieć zbliżony „poziom społecznej odpowiedzialności". W grupie firm dużych ich strategie w tym zakresie były wręcz porównywalne, jakkolwiek niekoniecznie składały się z tych samych działań. Dodam, że te akurat przedsiębiorstwa śmiało mogą i powinny dzielić się swoimi osiągnięciami w ogólnopolskich konkursach i przeglądach dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności. W imieniu organizatorów konkursu i członków kapituły serdecznie dziękuję wszystkim firmom, które poświęciły nam swój czas i zasoby. Zachęcam Państwa do kontynuowania i pogłębiania Waszych działań CSR-owych w głębokim przekonaniu, że to się opłaci i Wam, i społeczeństwu.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

SOLIDARNOŚĆ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Sięgnij po dotację na CSR

Przedsiębiorcy planujący rozpoczęcie lub kontynuację działań w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu mogą ubiegać się o wsparcie finansowe na ten cel. Dotacje udzielane są przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) w ramach realizacji projektu „Zwiększenie konkurencyjności regionów poprzez społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR)" finansowanego ze środków Szwajcarsko-Polskiego Programu Współpracy.

Kto może skorzystać z dotacji?

O wsparcie ubiegać się mogą przedsiębiorstwa z sektora MSP, czyli mikroprzedsiębiorstwa, małe lub średnie przedsiębiorstwa, spełniające warunki określone w Załączniku I do rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. Ponadto ich siedziba powinna znajdować się na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej, a działalność powinna być prowadzona od przynajmniej sześciu miesięcy, w odniesieniu do daty złożenia wniosku o dofinansowanie.

Jakie projekty mogą liczyć na wsparcie?

Działania realizowane w ramach projektu zgłaszanego do dofinansowania, muszą być zgodne z przyjętą w przedsiębiorstwie strategią CSR lub też powinny wynikać z innych dokumentów strategicznych przedsiębiorstwa (np. statutu). Jeśli przedsiębiorstwo nie posiada strategii CSR, jej stworzenie może stanowić jeden z elementów projektu. Zapisy zawarte w strategii powinny być spójne z planowanymi w projekcie działaniami, a te z kolei powinny być zgodne z działalnością gospodarczą (zarejestrowaną) firmy.

Wsparcie udzielane jest na realizację projektów, których zakres obejmuje co najmniej jeden z wymienionych obszarów społecznej odpowiedzialności biznesu, czyli:
- środowisko naturalne
- relacje z personelem przedsiębiorstwa
- zaangażowanie społeczne.

Projekty z pierwszego obszaru powinny wiązać się z wdrażaniem działań ukierunkowanych na ochronę środowiska oraz realizację inwestycji minimalizujących wpływ działań przedsiębiorstwa na środowisko. Mogą to być np. projekty prowadzące do zwiększenie efektywności materiałowej i energetycznej towaru lub usługi poprzez zmniejszenie zużycia materiałów i surowców, redukcję odpadów, lub też projekty polegające na wdrożeniu systemu zarządzania środowiskowego przez wprowadzenie standardów środowiskowych lub poprawę jego funkcjonowania.

Projekty z obszaru drugiego powinny być ukierunkowane na wdrażanie wszelkich działań związanych z zaangażowaniem w kwestie pracownicze, np. budowanie kultury społecznej odpowiedzialności biznesu u przedsiębiorcy poprzez zwiększenie udziału pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem, wprowadzenie wolontariatu pracowniczego, lub też wdrożenie standardów społecznych np. SA 8000, AA 1000.

Trzeci obszar to projekty obejmujące działania przedsiębiorstwa na rzecz rozwoju współpracy z otoczeniem, czyli instytucjami publicznymi i prywatnymi, osobami indywidualnymi itp.



Zainteresowani pozyskaniem dotacji przedsiębiorcy mogą kontaktować się z INFORMATORIUM POLSKIEJ AGENCJI ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI (od poniedziałku do piątku w godzinach od 10:00 do 16:00) z siedzibą w Warszawie przy ul. Pańskiej 81/83, tel. (22) 432 89 91 do 93, infolinia: 0 801 33 22 02, e-mail: info@parp.gov.pl

Przykładami takich projektów mogłoby być wdrożenie zrównoważonego łańcucha dostaw, lub też zaangażowanie przedsiębiorstwa w dobrowolne działania i partnerstwa lokalne, czy też pomoc w zachowaniu lokalnego środowiska i dziedzictwa kulturowego.

Wśród wydatków, które można sfinansować w ramach dotacji, znajdują się:

- usługi doradcze świadczone przez specjalistów zarejestrowanych w prowadzonej przez PARP bazie doradców,
- audyt, np. środowiskowy, jakości, energetyczny,
- badania lub analizy produktów oraz procesów produkcyjnych lub usługowych,
- certyfikacja produktu, procesu lub usługi,
- działania informacyjno-promocyjne projektu,
- inwestycje w rzeczowe składniki majątku oraz wartości niematerialne i prawne.

Ile wynosi kwota dotacji i poziom dofinansowania?

Maksymalna kwota wsparcia o jaką może ubiegać się jedno przedsiębiorstwo to 100 tys. zł., natomiast poziom dofinansowania zależy od rodzaju projektu, który będzie realizowany. Na najwyższy poziom wsparcia - 70% całkowitych wydatków kwalifikowanych - może liczyć przedsiębiorstwo realizujące projekt w zakresie środowiska naturalnego. Projekt realizowany w obszarze relacji z personelem przedsiębiorstwa lub też dotyczący zaangażowania społecznego, to możliwość uzyskania wsparcia do maksymalnie 50% całkowitych wydatków kwalifikowanych. Ten sam poziom dofinansowania będzie obowiązywał w przypadku realizacji projektu łączącego dwa wybrane lub wszystkie trzy obszary społecznej odpowiedzialności biznesu.

W bieżącym roku prowadzony był już jeden nabór wniosków – w województwie lubuskim dofinansowanie otrzymało tylko jedno przedsiębiorstwo – w odpowiedzi na konkurs wnioski złożyły trzy firmy. Kolejny nabór wniosków zaplanowany został na IV kwartał bieżącego roku.

Najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi są publikowane na stronie *www.csr.parp.gov.pl*. Pod tym adresem znajdują się również wszelkie informacje i dokumentacja dotycząca dotacji na CSR.

Agnieszka Poźniak

CSR w relacjach z konsumentem

Społeczna odpowiedzialność biznesu już z zasady wskazuje, że celem firmy jest oferowanie i dostarczanie klientom wytworów spełniających normy jakościowe przewidziane dla danego rodzaju produktu lub usługi, a idąc krok dalej, szeroko pojęty szacunek dla interesariuszy.



fot. www.sxc.hu

Ważnym składnikiem celu firmy jest ciągła dbałość o jej rozwój, a nie tylko osiąganie korzyści wynikających z jednorazowych transakcji. Odpowiedzialność w działalności gospodarczej polega na gotowości spełniania tego, co zostało przez przedsiębiorcę zadeklarowane. Polega na gotowości do ponoszenia konsekwencji za podejmowane działania, także te nieumyślne, wyrządzające krzywdę interesariuszom i klientom. Ponoszeniu tej odpowiedzialności sprzyja kultura organizacyjna firmy oparta na wspólnych wartościach, które są nadrzędne i wyznaczają normy jakościowe w prowadzeniu działalności gospodarczej. Taką kulturę organizacyjną tworzą nie tylko osoby zarządzające przedsiębiorstwem ale również pracownicy.

W Polsce dobrze znamy to hasło. Klient nasz Pan powtarzają od stuleci kupcy i rzemieślnicy. Bywa wymagający, pełen kaprysów, bywa też szczodry, budzący sympatię lub lęk. Choć istnienie przedsiębiorstw zależy od konsumentów, to właśnie ta grupa jest słabszym uczestnikiem obrotu gospodarczego. Zatem wymaga większej ochrony. Przykładów asymetrii w relacji konsument przedsiębiorca jest wiele. Wystarczy przypomnieć sobie ostatnią wizytę w serwisie samochodowym lub zakup telewizora. Każdy z nas częściej lub rzadziej staje w sytuacji kupowania towaru bądź usługi z dziedziny, na której mało się zna. Zakładamy wówczas, że sprzedawca dysponuje profesjonalną wiedzą i jest w stanie pomóc nam dokonać najlepszego wyboru. Więcej wymagamy tego od niego. Jednak właśnie posiadanie informacji, do których konsument na ogół nie ma dostępu, czyni z przedsiębiorcy silniejszą stronę relacji. Owszem bywają klienci dociekliwi, czy klienci hobbyści, jednakże przeciętny konsument z reguły dysponuje takimi informacjami, jakie przekaże mu przedsiębiorca.

Aby można było mówić o społecznej odpowiedzialności biznesu względem konsumentów, należy zacząć od spełnienia podstawowych wymogów prawnych w tym zakresie i dopiero na tej solidnej podstawie rozpocząć budowanie wizerunku firmy odpowiedzialnej.

Czego należy przestrzegać, czyli przepisy konsumenckie w Polsce

Wśród aktów prawnych mających znaczenie dla ochrony konsumentów w Polsce wymienić należy kilka ustaw. Przede wszystkim jest to kodeks cywilny. Określa on ogólne warunki zawierania umów oraz m.in. definicję konsumenta czy uregulowania dotyczące klauzul w tak zwanych wzorcach umownych, czyli umowach, których konsument nie negocjuje, a jedynie zawiera je, akceptując w całości bądź w całości odrzucając. Ważną jest również ustawa o sprzedaży konsumenckiej. Zawiera ona między innymi warunki zawierania umów z konsumentami

w tym zakres informacji, jakie powinni otrzymać. Ustawa reguluje także kwestie związane z odpowiedzialnością za towar oraz z reklamacjami. Zagadnienia związane z informowaniem konsumentów zawierają również ustawa o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym oraz ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Pierwsza obejmuje m.in. katalog działań przedsiębiorców, które są zakazane, ponieważ w sposób istotny zniekształcają decyzję konsumentów. Druga z wymienionych ustaw określa między innymi takie formy reklamy, które są niedozwolone.

W przypadku przedsiębiorcy sprzedającego towary poza lokalem firmy (na przykład w drodze akwizycji) lub na odległość (na przykład sprzedaż wysyłkowa lub przez Internet), jego obowiązki względem konsumentów określa ustawa o ochronie niektórych praw konsumentów oraz odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną przez produkt niebezpieczny. Regulacje dotyczące między innymi reklamowania się za pośrednictwem telefonu czy poczty e-mail zawiera ustawa o świadczeniu usług drogą elektroniczną. W działalności gospodarczej zwłaszcza polegającej na sprzedaży detalicznej, z oczywistych powodów ważna jest również ustawa o cenach. Określa ona między innymi zasady uwidaczniania cen oraz obniżania ich w przypadku wad produktu.

Najważniejszym aktem prawnym regulującym kwestie związane z zabezpieczeniem ekonomicznych interesów słabszych uczestników rynku jest w Polsce ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Wprowadza ona zakaz stosowania praktyk, które naruszają prawa konsumentów. Ustanawia zarazem system ich ochrony, tworzony przez Prezesa UOKIK (podejmującego interwencję, gdy zagrożone są zbiorowe interesy konsumentów, to znaczy dotyczące potencjalnie nieograniczonego kręgu osób) oraz miejskich i powiatowych rzeczników konsumentów mających kompetencje w sprawach indywidualnych. Oferowanie produktów i usług powinno być zgodne z ustawą o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 2004 nr 173, poz. 1807). Ustawa ta zawiera dwa artykuły wskazujące wprost prawny obowiązek przestrzegania norm etycznych w działalności gospodarczej:

Art. 17. *Przedsiębiorca wykonuje działalność gospodarczą na zasadach uczciwej konkurencji i poszanowania dobrych obyczajów oraz słusznych interesów konsumentów.*

Art. 18. *Przedsiębiorca jest obowiązany spełniać określone przepisami prawa warunki wykonywania działalności gospodarczej, w szczególności dotyczące ochrony przed zagrożeniem życia, zdrowia ludzkiego i moralności publicznej, a także ochrony środowiska.*

Jak cię widzą, tak cię piszą, czyli o reputacji i zaufaniu

Zawsze było tak, że opinia konsumentów miała wielką moc, wynoszącą na szczyt bądź z niego strącającą. To ona sprawia, że jedne sklepiki osiedlowe są pełne klientów, inne zaś omijane szerokim łukiem, że kalendarz hydraulika może być całkiem zapełniony lub świecić pustkami. Tak było zawsze, ale można chyba zaryzykować twierdzenie, że od czasu upowszechnienia się Internetu siła opinii konsumentów zwiększyła się po wielokroć. Sieć pełna jest stron, na których można wymieniać się uwagami i wrażeniami na temat jakości towarów z wszystkich branż, rzetelności sprzedawców i producentów. Wielu konsumentów, niegdyś bezbronnych wobec dziedziny, na której się nie znali, rozpoczyna poszukiwanie produktu lub usługi od przeglądnięcia specjalistycznych stron i forów internetowych.

Czym kierujemy się przy dokonywaniu zakupu? Dla większości konsumentów podstawowym kryterium wyboru towaru i usługi jest cena. To jednak się zmienia i będzie zmieniać w coraz większym stopniu. Świadczą chociaż o tym badania społeczne z udziałem młodych konsumentów. W 2009 r. przebadano pod kątem m.in. kryterium dokonywanych wyborów konsumenckich 1135 osób w wieku 18-25 lat. Głównym czynnikiem pokazała się cena (80 proc.), ale tuż za nią uplasowała się jakość (77 proc.). Połowa respondentów jako istotne kryterium wskazała markę, przy czym nie musi ona być tożsama z obecnością produktu w mediach, gdyż dopiero co piąty ankietowany zdeklarował, że kieruje się reklamą. Coraz większą rolę odgrywają takie czynniki jak ekologia czy działalność społeczna przedsiębiorcy. Badania te wykazują dużą świadomość młodych konsumentów ludzi, którzy już niedługo będą decydować o obliczu polskiego rynku.

Przedsiębiorca powinien pełnić rolę przywódczą z pozytywnym wzorem postępowania dla pracowników firmy oraz pozostałych jej interesariuszy. To właściciel firmy, dyrektor, kierownik daje przykład dla pracowników jak należy pracować, wg jakich zasad należy postępować. Taka rola jest wzorcem dla zatrudnionych pracowników i motywuje ich do działania i słusznego postępowania w pracy wewnątrz firmy oraz do uczciwego postępowania z interesariuszami na zewnątrz firmy. Ważne jest zaufanie, które musi funkcjonować w przedsiębiorstwie. Zaufanie klientów/konsumentów do danej firmy jest przekonaniem o jej rzetelności i kompetencji co przynosi dobre korzyści dla wszystkich stron transakcji i owocuje zainteresowaniem ofertą firmy i wpływa na jej dobrą opinię. Zaufanie to cenny instrument, który stymuluje wzrost sprzedaży i zysku przedsiębiorstwa.

Jako podsumowanie niech posłużą słowa Reinharda K. Spengera -„W rzeczywistości nie ma większego środka zabezpieczającego niż zaufanie. Zaufanie stanowi skuteczniejszą kontrolę niż jakikolwiek system kontrolny. Zaufanie tworzy większą wartość niż jakakolwiek koncepcja zarządzania, podnosząca wartość".

Bernadetta Holak

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
SOLIDARNOŚĆ
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Konsumencki wymiar CSR: Polska w tyle

Badania obejmujące wdrażanie i mierzenie efektywności idei CSR pokazują, że nie ma odwrotu od tej koncepcji. I dobrze, bo polscy przedsiębiorcy potrzebują narzędzia, które pomoże im wzmocnić wiarygodność wśród swoich klientów czy współpracowników.



fot. archiwum autorki

Oczekiwania konsumentów, jak również wszystkich innych interesariuszy z otoczenia firmy, stały się tak znaczące, że przedsiębiorcy nie mogą ich pominąć w swojej strategii działania, jeśli chcą rentownie funkcjonować na rynku i móc ze sobą konkurować. Na szczęście coraz więcej polskich firm rozumie ten mechanizm i z roku na rok powiększa się liczba zainteresowanych CSR.

A o tym jak ważny dla polskiego konsumenta jest odpowiedzialny biznes wskazują badania przedstawione 10 września br. na konferencji BAROMETR CSR. W ankiecie przeprowadzonej w czerwcu i lipcu udział wzięło 1055 respondentów w wieku 18-55 lat. Jednym z najważniejszych komunikatów płynącym z tego badania jest pozytywny stosunek konsumentów do działań CSR prowadzonych przez firmy – aż 88 proc. Warto dodać, że 57 proc wierzy, że produkty i usługi firm, które działają odpowiedzialnie są lepszej jakości. Dla 76 proc. z nich stanowi to zachętę do zakupu produktów lub skorzystania z usług tych przedsiębiorstw. Prawie tyle samo dzieli się pozytywną opinią o firmie z innymi osobami, a 55 proc. wyraża chęć pracy w instytucji zaangażowanej w CSR. Znakomitym podsumowaniem tego pierwszego w Polsce cyklicznego badania opinii konsumentów w obszarze CSR są słowa Agaty Gruszeckiej-Tiesluk. Według menadżerki Forum Odpowiedzialnego Biznesu ds. zarządzania wiedzą polscy konsumenci coraz częściej zwracają uwagę na problemy lokalne, a to powoduje, iż stają się piątą władzą, której zdanie muszą respektować przedsiębiorcy.

Niestety, analiza Komisji Europejskiej, dotycząca postępu we wdrażaniu wytycznych zawartych w Strategii z 2011r. odnośnie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, pokazuje, że firmy niekoniecznie liczą się z opinią konsumentów. Co więcej z opublikowanego w marcu br. badania dowiadujemy się, że pozycja polskich firm jest niestety najmniej znacząca. Badaniem objętych zostało 200 losowo wybranych wielonarodowych dużych przedsiębiorstw, tj. powyżej 1 tysiąca pracowników, zarówno prywatnych jak i państwowych – po 20 firm z każdego kraju. Na tle dziesięciu badanych państw unijnych Polska plasuje się na szarym końcu, co ciekawe wraz z firmami z Niemiec, Wielkiej Brytanii i Czech, natomiast faworytem jest Dania. Analiza ta ukazuje nam stopień niedoinformowania firm z zakresu idei CSR wśród największych przedsiębiorstw działających na terenie Polski. Miejmy nadzieje, że w najbliższym czasie te tendencje się zmienią, ponieważ dopóki firmy z sektora MŚP nie będą miały na kim się wzorować, społeczna odpowiedzialność jeszcze długo nie zagości w umysłach polskich przedsiębiorców. A konsumenci czekają.

Autorzy badania „The 2013 Cone Communications/Echo Global CSR Study" posunęli się jeszcze dalej, twierdząc, że społeczna odpowiedzialność jest niejako obowiązkiem firm. A to dlatego, że przedsiębiorcy powinni być aktywnymi uczestnikami w rozwiązywaniu kwestii społecznych i środowiskowych. Może i w krajach, w których koncepcja CSR funkcjonuje dłużej, ma to sens, jednak dla firm polskich, raczkujących w tym obszarze, jest to stwierdzenie nazbyt śmiałe. Na razie pozostawmy przedsiębiorcom wybór i obserwujmy jak CSR dopasuje się do polskich realiów.

Milena Pałys



Infolinia CSR

W każdą środę w godzinach 10.00 - 12.00 pod numerem telefonu (22) 511 03 65, dyżurują eksperci Deloitte gotowi udzielić odpowiedzi na pytania firm związane z podejmowaniem i prowadzeniem działań w sferze CSR.

Zainteresowani tematyką CSR mogą dowiedzieć się m.in. co kryje się pod pojęciem dialogu z interesariuszami i jakie przynosi on korzyści, jak stworzyć mapę interesariuszy swojej firmy, jak zdefiniować podejście do prowadzenia dialogu z każdą z grup interesariuszy, jakie formy dialogu są najprostsze do wdrożenia i przynoszą jednocześnie najwięcej korzyści czy jakie są kluczowe czynniki sukcesu w procesie dialogu. Ponadto mogą otrzymać praktyczne wskazówki dotyczące procesu definiowania strategii CSR, porozmawiać na temat podejmowania działań ze sfery CSR oraz określania mierników tychże działań, omówić problemy, z którymi borykają się w procesie podejmowania i kontynuowania działań z obszaru CSR.

Zachęcamy do korzystania z porad specjalistów. Pytania zadawać można również drogą elektroniczną wysyłając wiadomość pod poniższy adres e-mail: poradaCSR@deloitteCE.com.

Inicjatywa prowadzona jest w ramach projektu unijnego „Promocja zaangażowania przedsiębiorstw w budowę kapitału społecznego w Polsce poprzez wykorzystanie narzędzi CSR", prowadzonego przez Konfederację Lewiatan w partnerstwie z Deloitte Advisory Sp. z o.o.

Źródło: http://konfederacjalewiatan.pl

działaj odpowiedzialnie

Zarządzanie różnorodnością elementem CSR w firmie

Każde przedsiębiorstwo to pewnego rodzaju system społeczny składający się z niepowtarzalnych jednostek – osób wykonujących na jego rzecz określoną pracę. Z kolei każdy członek zespołu to złożona indywidualność, z określonymi możliwościami i potrzebami. Wyzwaniem stojącym przed przedsiębiorstwem jest konieczność pogodzenia różnorodności, a sztuką umiejętne ich wykorzystanie, do tego aby nie dzieliły, a łączyły i przynosiły wspólne, wymierne korzyści.

Płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, orientacja seksualna, wyznanie, miejsce zamieszkania, język, stan cywilny, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, styl życia – to tylko niektóre z możliwych aspektów względem, których ludzie mogą się od siebie różnić. Zwrócenie uwagi na istniejące różnice, zaakceptowanie ich i przyjęcie jako potencjał rozwojowy, a nie jak problemy czy przeszkody, może stanowić pierwszy krok w zarządzaniu różnorodnością.

Prawidłowo rozumiane zarządzanie różnorodnością opiera się na założeniu, że szeroko pojęta różnorodność podnosi jakość funkcjonowania całej organizacji i ma na nią pozytywny wpływ. Głównym celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiej kultury organizacyjnej i takich warunków pracy, w których ludzie, mimo istniejących różnic, a może właśnie dzięki nim, zyskują szansę wspólnego uczenia się, wzajemnego dzielenia wiedzą i doświadczeniem, oraz w których każda zatrudniona osoba, bez względu na płeć, wiek, wyznanie, pochodzenie czy też inne charakterystyczne cechy, czuje się doceniona i szanowana, dzięki czemu może w pełni wykorzystywać swój potencjał, co w konsekwencji przyczynia się do sukcesu przedsiębiorstwa. W ten sposób, łącząc cele biznesowe i społeczne, przedsiębiorstwo może realizować ideę społecznej odpowiedzialności biznesu w kontekście relacji z pracownikami.

Warto w tym miejscu przytoczyć przykład międzynarodowej korporacji IKEA, obecnej również na polskim rynku. Hasło "Bądź z nami,



fot.: www.sxc.hu

będąc sobą" towarzyszy rekrutacji, wskazując tym samym, że różnorodność wśród potencjalnych pracowników, jest dla firmy wartością. Ponadto IKEA osobom już zatrudnionym, chcącym się rozwijać, oferuje wsparcie w stworzeniu indywidualnego planu rozwoju, odpowiadającego na ich własne potrzeby i uwzględniającego mocne i słabe strony, a następnie udostępnia rozwiązania pozwalające na pogodzenie pracy z dodatkowym kształceniem.

Przedsiębiorstwa doceniające znaczenie różnorodności mogą już dziś przystąpić do międzynarodowej, dobrowolnej inicjatywy, promowanej przez Komisję Europejską. „Karta Różnorodności" to pisemne zobowiązanie do stosowania polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, a także aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Inicjatywa obecna jest w 12 krajach europejskich. Aby zostać jej sygnatariuszem należy wypełnić formularz dostępny pod adresem www.kartaroznorodnosci.pl/pl/ankieta-dla-sygnatariuszy-kr.

Agnieszka Poźniak

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

SOLIDARNOŚĆ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Promowanie CSR wśród firm

Współczesny świat stoi w obliczu wielu złożonych problemów gospodarczych i społecznych. Panujący dotychczas paradygmat, mówiący, że wraz ze wzrostem ekonomicznym wzrastać będzie poziom życia ludzi traci obecnie na popularności i staje się co najmniej dyskusyjny. Coraz większą wagę przykłada się do odpowiedzialności biznesu w kształtowaniu zrównoważonego rozwoju społeczno-ekonomicznego. W Polsce i na świecie podejmowane są rozmaite działania mające na celu promowanie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR, z ang. corporate social responsibility).



fot. archiwum autorki

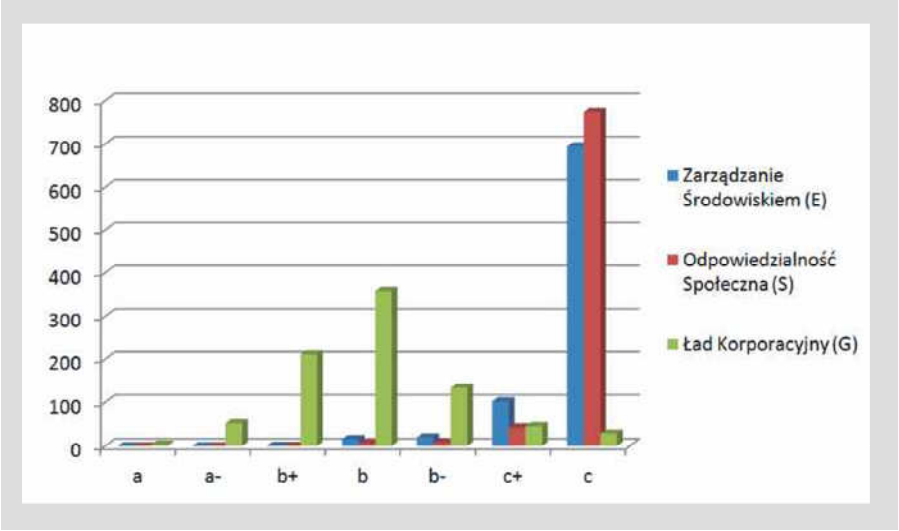
By nie szukać daleko, przykładem takiej inicjatywy jest oczywiście projekt Działaj odpowiedzialnie! – promocja społecznej odpowiedzialności biznesu w województwie lubuskim realizowany przez OPZL wraz z Solidarnością. W niniejszym artykule nie sposób opisać z należytą uwagą wszystkich projektów promujących CSR, dlatego skupię się jedynie na tych, które są mi najbliższe na co dzień, mianowicie realizowanych przez GES Investment Services Poland przedsięwzięciach GES Engagement i Risk Transparency.

GES Engagement

Świadomość biznesu na temat jego odpowiedzialności wobec społeczeństwa wzrasta. Niestety jednak, na całym świecie wciąż dochodzi do bardzo wielu przypadków pogwałceń praw człowieka i degradacji środowiska naturalnego. Praca dzieci, praca przymusowa czy brak zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy to tylko niektóre nieetyczne zachowania, których w XXI wieku dopuszcza się wiele przedsiębiorstw na świecie. GES Engagement to usługa oferowana inwestorom giełdowym, w ramach której analitycy GES nawiązują z takimi firmami dialog mający na celu przekonanie ich do bardziej odpowiedzialnych zachowań. Przykładem takiego dialogu jest współpraca z Rio Tinto, firmą wydobywającą złoto i miedź w okręgu Grasberg w indonezyjskiej Papui. Projekt wydobywczy Rio Tinto był od zawsze uznawany za bardzo kontrowersyjny zarówno z perspektywy środowiska naturalnego, jak i praw człowieka. Kopalnia w Grasberg jest krytykowana między innymi za emisję do środowiska nieoczyszczonych odpadów płynnych, które spowodowały dezintegrację całego systemu rzecznego na długości 100 km. Dzięki zaangażowaniu GES oraz inwestorów giełdowych, którym nieobojętny jest stan środowiska naturalnego, w

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
SOLIDARNOŚĆ
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



2012 udało się przekonać Rio Tinto do bardziej odpowiedzialnego zachowania. Firma ustaliła rozbudowaną politykę oraz wprowadziła system zarządzania środo-wiskowego we wszystkich swoich lokalizacjach. Obecnie GES wraz z partnerami stale monitorują realizację nowych, odpowiedzialnych założeń środowiskowych firmy.

Risk Transparency

Jednym z podstawowych narzędzi, poza bezpośrednim dialogiem, dzięki którym firma umożliwia monitorowanie swoich działań jest raport społeczny. Risk Transparency to projekt, którego celem jest promowanie raportowania społecznego.

Trudno przecenić rolę zaufania w relacjach biznesowych. Impas gospodarczy z 2008 roku interpretowany jest jako kryzys zaufania między uczestnikami życia społeczno-gospodarczego. Budowanie zaufania to stały proces, oparty na szczerości, czy też według nomenklatury biznesowej, transparentności. Tak jak w relacjach prywatnych trudno jest nam zaufać komuś o kim nic nie wiemy, tak w życiu gospodarczym uczestnikom rynku (inwestorzy, kontrahenci, klienci) trudno jest zaufać i powierzyć pieniądze firmie, która nie raportuje przejrzyście o wszystkich aspektach swojej działalności. Międzynarodowe trendy potwierdzają niebagatelną rolę raportowania.

Risk Transparency to projekt o charakterze badawczym i edukacyjnym. Jego celem jest diagnoza stanu wskaźników ESG wśród spółek notowanych na GPW i jednocześnie zachęcanie firm do raportowania. Wskaźniki ESG odnoszą się do odpowiedzialności firmy wobec: środowiska (Environmental), społeczeństwa (Social) oraz akcjonariuszy (Governance). GES Poland, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych oraz Crido Business Consulting w tym roku już po raz trzeci publikują wyniki analizy stanu raportowania społecznego w Polsce. Wyniki tegorocznych badań zostaną ogłoszone wkrótce, a rezultaty z minionego roku przedstawia tabela na stronie obok.

Jak widać, najsłabiej wypada raportowanie kwestii związanych z ochroną środowiska i odpowiedzialnością społeczną, a nieco lepsze noty firmy otrzymały za raportowanie na temat ładu korporacyjnego.

Żadna ze spółek nie otrzymała noty zaawansowanej za raportowanie kwestii środowiskowych i społecznych, a jedynie nieliczne otrzymały ocenę zadowalającą: 4.45% firm w zakresie danych środowiskowych i 1.93% w zakresie danych społecznych. Zdecydowana większość badanych firm otrzymała ocenę niezadowalającą za raportowanie tych kwestii. Ujawniane przez firmy informacje na temat ładu korporacyjnego są na zdecydowanie wyższym poziomie; 84.24% firm uzyskało ocenę zadowalającą. Przyczyną takiego stanu rzeczy są oczywiście regulacje prawne, które narzucają spółkom notowanym na rynku głównym pewne obowiązki informacyjne. Ocenę niezadowalającą w zakresie ładu korporacyjnego otrzymały spółki notowane na NewConnect, które nie muszą stosować się do obowiązków informacyjnych takich samych jak firmy z rynku głównego.

	(E) Zarządzanie środowiskiem (E)	(S) Odpowiedzialność społeczna	(G) Ład korporacyjny
Zaawansowany „a" - „a-"	0	0	6.73%
Zadowalający „b+" - „b-"	4.45%	1.93%	84.24%
Niezadowalający „c+" – „c"	95.55%	98.07	9.03%

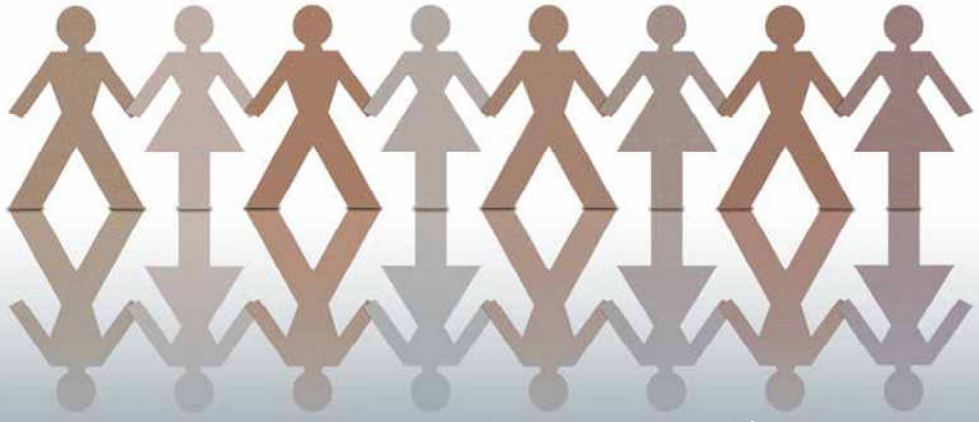
Zintegrowane raportowanie na temat kwestii społecznych, środowiskowych i ładu korporacyjnego jest już obowiązkowe w niektórych krajach, a Komisja Europejska wspiera podążanie w tym kierunku i proponuje wprowadzenie obowiązkowego raportowania w całej Unii. W tym kontekście ogromnego znaczenia nabiera wspomniany wcześniej edukacyjny cel Risk Transparency. W ramach projektu powstał Przewodnik po ESG – jest to praktyczny podręcznik, w którym wyjaśniono szczegóły analizy GES Risk Rating®. Ponadto, stworzona została platforma, poprzez którą analizowane spółki mają dostęp do szczegółowych wyników analiz dla swojej organizacji, możliwość zadawania pytań a także zapoznania się ze statystykami ESG dla swojego sektora. Celem Przewodnika i platformy jest promowanie raportowania oraz zapewnienie firmom jak najlepszego wsparcia merytorycznego w niełatwym procesie raportowania danych pozafinansowych.

Promowanie CSR to niełatwe zadanie, przede wszystkim dlatego, że jest to koncepcja nowa i często opacznie rozumiana. Czasem słyszy się opinie, że jest to narzędzie marketingowe, dzięki któremu nieuczciwi przedsiębiorcy chcą poprawić swój nadszarpnięty nieetycznym działaniem wizerunek. Wiele jest także głosów, iż społeczna odpowiedzialność biznesu to utopia, piękna idea niemożliwa do zrealizowania. Mam nadzieję, że przedsięwzięcia takie jak Działaj odpowiedzialnie! czy GES Engagement i Risk Transparency pomogą przełamać stereotypy, odczarować utopię i pokazać, że CSR to jedyna droga rozwoju w XXI wieku.

Anna Seliga
Research Analyst
GES Investment Services Poland

Polityka równych szans a społeczna odpowiedzialność biznesu

fot. www.sxc.hu



Równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy jest szansą na zmianę społeczną i rozwój potencjału ludzkiego przedsiębiorstwa. Bez społecznie odpowiedzialnego biznesu rzeczywista zmiana społeczna jest niemożliwa, a zaangażowanie firm w promowanie równości szans kobiet i mężczyzn jest kluczowe nie tylko dla wzrostu efektywności działań przedsiębiorstw i organizacji, ale także dla rozwoju

Społeczna odpowiedzialność biznesu pokazuje, że równość płci, rozumiana nie tylko jako przestrzeganie podstawowych praw człowieka, ale także zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do wszelkich dóbr i usług społecznych stanowi szczególnie istotny warunek osiągnięcia trwałego rozwoju społeczno-ekonomicznego, ale przede wszystkim tworzy politykę równych szans. Główną motywacją do podejmowania rozwiązań mieszczących się w ramach polityki równych szans jest zapewnienie takiego funkcjonowania firmy, które cechuje przestrzeganie istniejących przepisów prawa związanych z zakazem dyskryminacji w zatrudnieniu. Dodatkową motywacją jest często chęć prowadzenia biznesu zgodnie z zasadami odpowiedzialności i sprawiedliwości społecznej, z którą wiąże się gotowość do rzeczywistego zagwarantowania, że wszyscy członkowie danej społeczności, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, mają równe możliwości zatrudnienia w firmie, otrzymania równego wynagrodzenia za tę samą pracę, awansu czy dostępu do szkoleń. Takie kierunki prowadzą w praktyce do wykształcenia precyzyjnych narzędzi i wdrożenia konkretnych rozwiązań z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi, które wspierają dostęp kobiet do zatrudnienia i stanowisk decyzyjnych, gwarantują równość płac, chronią wszystkich pracowników przed molestowaniem seksualnym, a zarówno kobietom, jak i mężczyznom zapewniają możliwość godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Równość kobiet i mężczyzn jest czynnikiem gwarantującym sukces przedstawicielom obu płci. Połączenie talentów kobiet i mężczyzn w środowisku pracy premiującym umiejętności, profesjonalizm i rentowność nie oznacza nowego podziału władzy czy zasobów. Przeciwnie, kobiety i mężczyźni, pracując razem, tworzą sytuację, w której obie strony zyskują, gdyż praca zespołowa tworzy wartość dodaną.

Młodzi ludzie zarówno kobiety, jak i mężczyźni są krytyczni wobec dzisiejszego wizerunku zarządzania i panujących w firmach warunków. Chcieliby mieć możliwość elastycznych form pracy, cenią sobie firmy prowadzące politykę przyjazną rodzinie. Firmy, które nie słuchają głosu młodych menedżerów, będą omijane przez kobiety i mężczyzn, którzy pragną osiągnąć równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym.

Wysiłki podejmowane w celu zlikwidowania nierówności ze względu na płeć w biznesie, często koncentrują się na formalnych barierach utrudniających awans kobiet, tj. na strategiach, praktykach i procedurach. Tymczasem rozwój zawodowy kobiet hamowany jest również poprzez nieformalne procesy i relacje w miejscu pracy, na które składają się styl komunikacji i sposoby myślenia.

Nierówna pozycja kobiet i mężczyzn na rynku pracy występuje w mniejszym lub większym stopniu w całej Unii Europejskiej. W Polsce w ostatnich latach wskaźniki zatrudnienia kobiet były o 11–15 punktów procentowych niższe niż wskaźniki zatrudnienia mężczyzn, zaś stopy bezrobocia o 1–7 punktów procentowych wyższe, przy czym zagrożenie bezrobociem długookresowym było wyraźnie większe dla kobiet. Nierówność przejawiała się przede wszystkich w wynagrodzeniach. Szacuje się, że kobiety zarabiają o blisko 20 proc. mniej niż mężczyźni. Mają także ograniczony dostęp do szkoleń i awansów. Kobiety zajmują około 30 proc. stanowisk kierowniczych, lecz wśród dyrektorów i prezesów firm jest ich zaledwie 12 proc..

Na rynku pracy mamy do czynienia z podziałem zawodów na „męskie" i „kobiece". Jednak mężczyźni wykonujący zawody stereotypowo postrzegane jako „kobiece" i tak awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę. Kobiety często pracują na stanowiskach tzw.

peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. (Kobieta – księgowa, mężczyzna - dyrektor finansowy). Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze. Nawet kiedy kobiety zbliżają się do szczytu hierarchii, to najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są najczęściej poza ich zasięgiem. Stereotypom podlega też zwalniany z pracy pracownik powyżej pewnego wieku (45+), w którego przypadku pracodawca uznał, że jest niezdolny do nabywania nowych umiejętności niezbędnych firmie.

Chociaż stereotypy ułatwiają podejmowanie decyzji i często są oparte na realnych doświadczeniach, to jednak zaczęto sobie zdawać sprawę z tego, że w dynamicznie rozwijającym i zmieniającym się świecie wiele z tych doświadczeń nie przystaje do rzeczywistości, w której musimy funkcjonować. Pracodawca, odmawiający przyjęcia do pracy osoby powyżej pewnego wieku pozbawia się potencjalnie wartościowego pracownika o dużym doświadczeniu i umiejętności rozwiązywania problemów i o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej.

Złe praktyki dotyczące kobiet (dyskryminacja) - przykłady:

1. Kobiety bardzo często podczas rozmowy kwalifikacyjnej pytane są o to, czy posiadają dzieci i czy planują mieć dzieci.

Informacja ta jest istotnym elementem branym pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Rekrutujący nazywają to nawet "skuteczną rekrutacją"!

Zdarzają się niekiedy drastyczne przypadki - zobowiązania kobiety w treści umowy o pracę, że nie zajdzie w ciążę w wyznaczonym okresie od zawarcia umowy, a jeśli mimo wszystko tak się zdarzy - zapłaci umowną karę w określonej wysokości! Niekiedy takie zobowiązanie nie jest treścią pisemnej umowy, lecz składane jest w formie ustnej. Zdarza się, że nawet jeżeli przyszły pracodawca, deklaruje, że nie jest to dla niego istotne, czy kobieta ma dziecko, czy nie, to zadaje takie pytanie by móc zatrudnić osobę nie posiadającą dzieci.

2. Kobiety chętniej "wypychane" są na tzw. samozatrudnienie - zamiast zawierania umowy o pracę dającej określone korzyści i zabezpieczenia, zmusza się kobiety do założenia własnej firmy i wystawiania faktur za wykonaną pracę (lub prace na umowę zlecenie czy o dzieło; niekiedy pracodawca zawiera umowę o pracę na kwotę minimalną, a resztę wypłaca na podstawie umowy o dzieło). Zdarza się, że pracodawcy tłumaczą kobietom, że tak będzie lepiej dla samych zatrudnionych.

3. Kobiety bardzo często są zwalniane z pracy po okresie urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, nie dopuszcza się ich w ogóle do pracy po zakończeniu tych urlopów.

4. ZUS odmawia wypłaty zasiłku macierzyńskiego, gdy umowa o pracę została zawarta na krótko przed zajściem w ciążę lub przed porodem albo z firmą, z którą kobietę łączą stosunki rodzinne np. z firmą prowadzoną przez teściową lub siostrę.

5. Niekiedy kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie na tych samych stanowiskach.

6. Mniej chętnie niż mężczyźni zatrudniane są na stanowiskach kierowniczych.

Pozytywne kierunki wypracowane w społecznie odpowiedzialnym przedsiębiorstwie:

- działania adaptacyjne, w trakcie których nowe pracownice i nowi pracownicy mogą w pełni zintegrować się z firmą,
- działania informacyjne służące podnoszeniu poziomu świadomości na temat równości szans w miejscu pracy,
- opracowana polityka, w której pracodawca deklaruje chęć wspierania rozwoju zawodowego, podnoszenia kwalifikacji i szkolenia pracowników
- równy dostęp do szkoleń kobiet i mężczyzn,
- jasny dla wszystkich pracownic/pracowników system awansu,
- monitorowany poziom wynagrodzeń w celu eliminowania nierówności płac ze względu na płeć,
- specjalny program godzenia życia zawodowego z rodzinnym skierowany np. do kobiet w ciąży i młodych matek,
- informacje i szkolenia pracowników w zakresie umiejętności rozpoznawania mobbingu i molestowania seksualnego.

Społeczna odpowiedzialność biznesu pozwala pracodawcom przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, umożliwia poznanie rozwiązań znoszących bariery w rozwoju zawodowym kobiet i wspierających równość płci w miejscu pracy. Ale przede wszystkim podkreśla korzyści płynące z aktywnego eliminowania dyskryminacji ze względu na płeć: szerszy dostęp do zasobów ludzkich, zwiększoną kreatywność i innowacyjność, dobry wizerunek i nowe szanse marketingowe oraz redukcję kosztów związanych z rekrutacją i absencją.

Przedsiębiorstwo społecznie odpowiedzialne szanuje godność każdego człowieka, stwarza równe szanse zatrudnienia i rozwoju dla kobiet i mężczyzn. Jest to moralna powinność firmy, niewynikająca z opłacalności, lecz z przyjętej filozofii odpowiedzialności wobec pracowników.

Dariusz Liniart
Sekretarz Zarządu Regionu Zielonogórskiego NSZZ Solidarność
Koordynator ds. rozwoju związku

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ustawodawstwo społecznie odpowiedzialne

Społeczna odpowiedzialność z definicji wykracza poza obowiązki prawne przedsiębiorstwa. Są jednak przepisy, które mogą wspierać rozwój CSR w firmie.

fot. www.sxc.hu



Rozwiązania prawne zachęcające przedsiębiorców do podejmowania inicjatyw na rzecz CSR nie są jeszcze powszechne. Przyczyna ich nieznajomości tkwi przede wszystkim w niezrozumiałym systemie podatkowym oraz ciągłych zmianach przepisów w tym zakresie. Dyskutowane obecnie zwiększenie jasności regulacji prawnych niewątpliwie przyczyni się do lepszego zrozumienia koncepcji odpowiedzialnego biznesu, co w przyszłości przełoży się na większą liczbę dobrych praktyk w tym zakresie. Niniejszy artykuł ma za zadanie przybliżyć przedsiębiorcom ideę CSR i korzyści płynące z jej implementacji w firmie.

Podstaw koncepcji zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) należy upatrywać w dokumentach Komisji Europejskiej (min. Manifest of Enterprises, Zielona Księga, Biała Księga). Przyjęte w nich rozwiązania nie pozostały bez echa w państwach członkowskich, w tym i w Polsce. Przewidują one bowiem różnorodne instrumenty prawne, zmierzające do ich popularyzacji. Aktywność Polski na polu CSR jest motywowana rozlicznymi korzyściami, nieodłącznie wiążącymi się z odpowiedzialnością. Celem zachęcenia przedsiębiorców do jej wdrażania i praktykowania takiego podejścia wprowadza się min. różnorodne rozwiązania w systemie podatkowym. Najczęściej przyjmują one postać ulgi zwolnień podatkowych, ale obok nich można także wyróżnić innego rodzaju zachęty podatkowe. Przejawiają się one na gruncie wszystkich obszarów CSR, tj. środowiskowym, pracowniczym, społecznym oraz biznesowym. Ich zadaniem jest wspierać zaangażowanie przedsiębiorstw w rozwój odpowiedzialności społecznej i ekologicznej firmy. W obszarze środowiskowym ustawodawca wprowadził zachęty podatkowe na innowacje i inwestycje w zakresie zwiększania efektywności budynków oraz ulgi podatkowe dla przedsiębiorców, korzystających z alternatywnych źródeł energii. Szczególne udogodnienia zostały przewidziane dla podmiotów o statusie centrów badawczo-rozwojowych. Na szczególną uwagę zasługują ulgi podatkowe związane z nabyciem nowej technologii. Przedsiębiorcy, będąc podatnikami CIT mają możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania do 50 proc. kwoty wydanej na jej nabycie. Nowa technologia w rozumieniu ustawy o CIT- to wiedza technologiczna w postaci wartości niematerialnych i prawnych. Dotyczy w szczególności wyników badań i prac rozwojowych. Umożliwia wytworzenie nowych lub udoskonalenie obecnych wyrobów bądź usług i nie jest stosowana na świecie przez okres dłuższy niż ostatnich 5 lat.

Jeżeli więc przedsiębiorcy rozważają uruchomienie nowej linii produkcyjnej, wdrożenie nowych usług przy zastosowaniu nowatorskich rozwiązań, warto

zastanowić się nad możliwością skorzystania ze wskazanego udogodnienia. Podatnicy PITmogą być zwolnieni z podatku na podstawie premii termomodernizacyjnej istniejącego obiektu, w wyniku której nastąpi zmniejszenie zużycia energii. Przysługuje ona inwestorowi na spłatę części kredytu zaciągniętego na inwestycje. Premia termomodernizacyjna nie może wynosić więcej niż 20 proc. kredytu na termomodernizację oraz nie więcej niż 16 proc. kosztów poniesionych na termomodernizację i nie więcej niż dwukrotność przewidywanych rocznych oszczędności energii. Premia nie może być łączona z otrzymaniem dotacji ze środków Unii Europejskiej. Warto także wspomnieć, że przedsiębiorcy zaangażowani w politykę inwestycyjną, ukierunkowaną na ochronę środowiska mogą liczyć na ulgi pośrednie w zakresie wytwarzania energii elektrycznej z odnawialnych źródeł (zwolnienie z akcyzy), ponoszenia wydatków na zakup oraz instalację urządzeń służących do jej produkcji (ulga inwestycyjna).

W obszarze pracowniczym przedsiębiorcy, wdrażający koncepcję CSR, zatrudniając osoby bezrobotne, mogą otrzymać refundację poniesionych kosztów od starosty (np. z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne bezrobotnego czy wyposażenia jego stanowiska pracy).

W sposób szczególny ustawodawca zachęca do tworzenia miejsc pracy dla osób powyżej 50-tego roku życia, oferując w zamian zwolnienie z obowiązku uiszczania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracy w okresie pierwszych 12-stu miesięcy po zawarciu umowy o prace z osobą objęta uprzednio (30dni) ewidencją bezrobotnych powiatowego urzędu pracy. Nieco odmienne korzyści przewidziane zostały przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Pracodawca może, przy spełnieniu warunków ustawowych, ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych w związku z przystosowaniem pomieszczeń zakładu pracy do ich potrzeb, jak również o comiesięczne dofinansowanie. W kwestii tworzenia miejsc pracy dla nowych pracowników niezwykle rentowne jest inwestowanie na obszarze Specjalnych Stref Ekonomicznych, gdzie osiągnięcie określonego ustawowo poziomu zatrudnienia uzasadnia zwolnienie przedsiębiorcy z podatku dochodowego. Nie bez znaczenia – w myśl założeń CSR – pozostaje dbałość o rozwój pracowników, uwidaczniają się przede wszystkim w zapewnieniu im szkoleń. Koszty poniesione przez pracodawcę na ten cel, jak również przeznaczone na działalność socjalną, mogą być zaliczone na poczet kosztów uzyskania przychodów.

W obszarze społecznym preferencją zostały objęte podmioty wspierające działalność charytatywną. Wartość przekazywanej organizacjom, działającym w sferze pożytku publicznego darowizny (nie musi być tu status organizacji pożytku publicznego). Na ten cel podlega odliczeniu od podstawy opodatkowania nawet do 10 proc. dochodu. Natomiast dostarczane przez producenta towary spożywcze są zwolnione z podatku VAT. Dokonując datków, należy upewnić się, że organizacja nie jest jednostką sektora finansów publicznych i nie działa w celu osiągnięcia zysku. Przydatne w tym celu będą statuty danych podmiotów. Najczęstszym błędem są darowizny na rzecz placówek oświatowych (np. szkół), które okazują się jednostkami organizacyjnymi samorządów (nie liczne szkoły prowadzone są przez organizacje pozarządowe). Pomimo spełnienia szczytnego celu, nie osiągnie się więc spodziewanej korzyści finansowej.

W obszarze biznesowym na uwagę zasługuje możliwość skorzystania przez przedsiębiorcę ze zwolnienia z podatku od nieruchomości (grunty, budynki lub ich części), związanej z prowadzeniem przez niego działalności gospodarczej. Warunkiem koniecznym jest jednak uprzednia uchwała rady gminy w tym podmiocie. Np. Rada Miasta Poznania uchwaliła już kilka takich aktów prawnych w interesującym nas obszarze. Na szczególne uwzględnienie zasługuje uchwała z 2008 r. w sprawie zwolnienia z podatku od nieruchomości w ramach pomocy regionalnej na wspieranie nowych inwestycji lub tworzenie nowych miejsc pracy związanych z nową inwestycją. Uchwała jest adresowana zarówno do mikro, małych jak i średnich przedsiębiorców. Wystarczy spełnić określone wymagania co do wielkości inwestycji. Co prawda uchwała obowiązuje już tylko do 31 grudnia 2013 r., jednak można spodziewać się przedłużenia jej obowiązywania. Szereg korzyści o charakterze podatkowym (zwolnienie z podatku dochodowego PIT i CIT) nieodłącznie wiąże się z prowadzeniem działalności gospodarczej na obszarze Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE) na podstawie zezwolenia. SSE to miejsce podlegające specjalnemu ulgowemu traktowaniu podatkowemu, gdzie przedsiębiorca może rozpocząć działalność gospodarczą na specjalne przygotowanym terenie i prowadzić ją nie płacąc podatku dochodowego.

Bartosz Kozłowski
Radca Prawny,
współpracuje z Wielkopolską Izbą Przemysłowo- Handlową

przedruk z magazynu asBIZNESU

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
SOLIDARNOŚĆ
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zamawiając tak jak zawsze, możesz pomóc tak jak nigdy

Społecznie odpowiedzialny biznes to nie tylko działania podejmowane na rzecz otoczenia – może to być także istota samego przedsiębiorstwa. Jak to działa widać na przykładzie spółki „Dalej Razem". Przedsiębiorstwo non-profit świadcząc usługi poligraficzne i multimedialne da pracę 20 osobom z autyzmem (w Polsce na 10 tysięcy dorosłych autystów, tylko 1 proc. znajduje zatrudnienie), a zysk z działalności będzie przekazywany w całości na cele statutowe Stowarzyszenia Pomocy Osobom Autystycznym „Dalej Razem" - właściciela spółki.



Organizacje pozarządowe utrzymują się głównie ze składek członkowskich, projektów, grantów i darowizn. Najpopularniejsze ostatnio finansowanie z projektów unijnych nie zapewnia stabilności finansowej i gwarancji na rozwój organizacji. W województwie lubuskim nie ma także podmiotu non profit, który utrzymywałby się głównie z prywatnych darowizn. „Trzecią drogą" finansowania NGO jest więc działalność gospodarcza. Można jednak być nastawionym wyłącznie na korzyść finansową lub wybrać ideę ekonomii społecznie odpowiedzialnej, gdzie przy okazji zarobku zmienia się otoczenie w jakim się funkcjonuje. Taki model wybrało Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym „Dalej Razem". W Zielonej Górze powstała spółka, która świadcząc usługi poligraficzne i multimedialne zatrudnia osoby zagrożone wykluczeniem społecznym.

- Aby wcielić w życie pomysł dotyczący miejsc pracy dla naszych dorosłych podopiecznych potrzebowaliśmy zarazić kogoś naszą ideą – mówi prezes spółki Mateusz Andrysiak – udało nam się pozyskać do współpracy Fundacje Velux z Danii, które poszukiwały organizacji z ciekawymi pomysłami z Polski i Czech. Przeszliśmy pozytywnie przez sito weryfikacyjne i dzięki ich wsparciu możemy wyremontować pomieszczenia, zakupić sprzęt i funkcjonować przez pierwszy okres działalności. Realizując nasz projekt spotkaliśmy się z dużym zrozumieniem i sympatią. Podjęliśmy współpracę z firmami otwartymi na nowe pomysły i zaangażowanymi w społeczną odpowiedzialność biznesu. Nasi pracownicy naprawdę mogą i chcą pracować, sumiennie wykonują swoje obowiązki. Firma jest dla nich szansą na rozwój, dla Stowarzyszenia wsparciem, a dla rodziców podopiecznych SPOA „Dalej Razem" nadzieją na spokojną przyszłość ich dziecka.

Spółka operuje zintegrowanymi pracowniami – poligraficzną, multimedialną i warsztatową – co umożliwia kompleksową obsługę podmiotów, którym zależy na spójnym wizerunku czy precyzyjnym wykonaniu. W ofercie poza drukiem znajdują się m.in. pomoce edukacyjne, projektowanie graficzne, usługi fotograficzne, spoty reklamowe, montaż filmów, a nad jakością usług czuwają doświadczeni instruktorzy od lat związani ze swoją branżą oraz asystenci pomagający w pracy.

Jak to działa w praktyce?

„Dalej Razem" sp. z o.o. nie jest zakładem pracy chronionej, warsztatem terapii zajęciowej ani świetlicą terapeutyczną. To wolnorynkowy podmiot, który obowiązują takie same prawa i obowiązki jak inne firmy funkcjonujące w regionie. Jednak zamawiając w „Dalej Razem" klient pomaga zapewnić ciągłość finansową organizacji non-profit - zysk z działalności spółki jest przekazywany na cele społeczne. Wybieranie między np. zamówieniem kalendarzy w dużej drukarni a zleceniem druku w spółce non profit wiąże się więc nie tylko z decyzją co do ceny usługi, ale pytaniem czy firma chce skorzystać z możliwości zmieniania otoczenia w jakim funkcjonuje. Dając szanse osobom z niepełnosprawnościami daje się sygnał „wiem, że są dobrzy w tym co robią, zamawiam to co i tak muszę zamówić, więc zrobię to tutaj, bo przy okazji mogę pomóc".



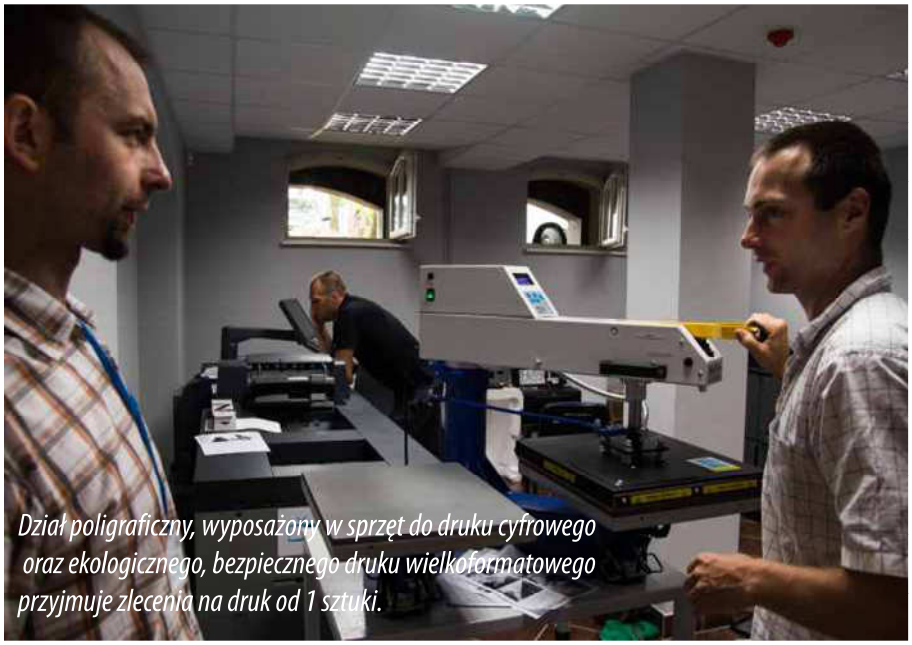
„Zamawiaj jak zwykle, pomagaj jak nigdy!"

Hasło spółki odzwierciedla główną korzyść ze współpracy. Dla firm, które nie mogą sobie pozwolić na dotowanie organizacji przez charytatywne wpłaty jest to idealne rozwiązanie na wprowadzenie kolejnego elementu do strategii

CSR. Również podmioty, które obowiązuje Ustawa o Prawie zamówień publicznych, mogą w trybie przetargowym zlecać usługi przedsiębiorstwu non-profit. Wykorzystuje się do tego klauzule społeczne, które pozwalają na umieszczanie w przetargach zapisów, umożliwiających wybieranie ofert nie tylko ze względu na cenę, ale także za profil działalności. Również we wnioskach o dotacje unijne zastosowanie podobnego zabiegu może spowodować przyznanie dodatkowych punktów przy ocenie.

„Dalej Razem" dysponuje 3 pracowniami, w których oprócz podopiecznych Stowarzyszenia pracują doświadczeni eksperci czuwający nad jakością oferowanych usług. Dział poligraficzny, wyposażony w sprzęt do druku cyfrowego (Konica Minolta bizhub PRESS C7000 i bizhub PRO C1051) oraz ekologicznego, bezpiecznego druku wielkoformatowego (HP Latex 260) przyjmuje zlecenia na druk od 1 sztuki.

Pracownia multimedialna realizuje sesje zdjęciowe, projekty graficzne, strony www czy montaż filmów. Dla klientów, którzy potrzebują artykułów wykonywanych ręcznie ofertę przygotował dział rękodzielniczy - tu powstają pomoce edukacyjne, artykuły dekoracyjne, tutaj także trafiają materiały z poligrafii, które wymagają wykończenia (np. obraz na płótnie, który trzeba naciągnąć na ramę). Taki wachlarz usług daje szerokie pole do rozmów o



fot. DalejRazem Multimedia

Dział poligraficzny, wyposażony w sprzęt do druku cyfrowego oraz ekologicznego, bezpiecznego druku wielkoformatowego przyjmuje zlecenia na druk od 1 sztuki.

poziomie współpracy, by w nowy sposób powalczyć o budowanie postaw społecznie odpowiedzialnych.

Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym „Dalej Razem" powstało w 2001 roku i obejmuje wsparciem ponad 150 podopiecznych i ich rodziny. Osoby z autyzmem korzystają z zajęć sensorycznych, dogo i muzykoterapii, pracują z terapeutami w systemie grupowym oraz 1 na 1. Od dwóch lat SPOA prowadzi także przedszkole integracyjne, a teraz - myśląc o dorastających podopiecznych, stworzyło miejsca pracy dostosowane do poziomu zaburzeń każdego z pracowników. Wszystkie inicjatywy były możliwe dzięki wyremontowaniu zabytkowej willi w Zielonej Górze, przekazanej przez władze miasta. Koszty remontu pokrywa jednak Stowarzyszenie, które wciąż poszukuje darczyńców zapewniających ciągłość wsparcia.

Natalia Michalska
dyrektor ds. sprzedaży Dalej Razem

fot. DalejRazem Multimedia



Pracownia multimedialna realizuje sesje zdjęciowe, projekty graficzne, strony www czy montaż filmów.

DALEJ RAZEM spółka z o.o.

"Dalej Razem" Sp. z o.o.
ul.Sienkiewicza 10
65-443 Zielona Góra
e-mail: firma@dalejrazem.pl
tel.: (68) 32 22 836

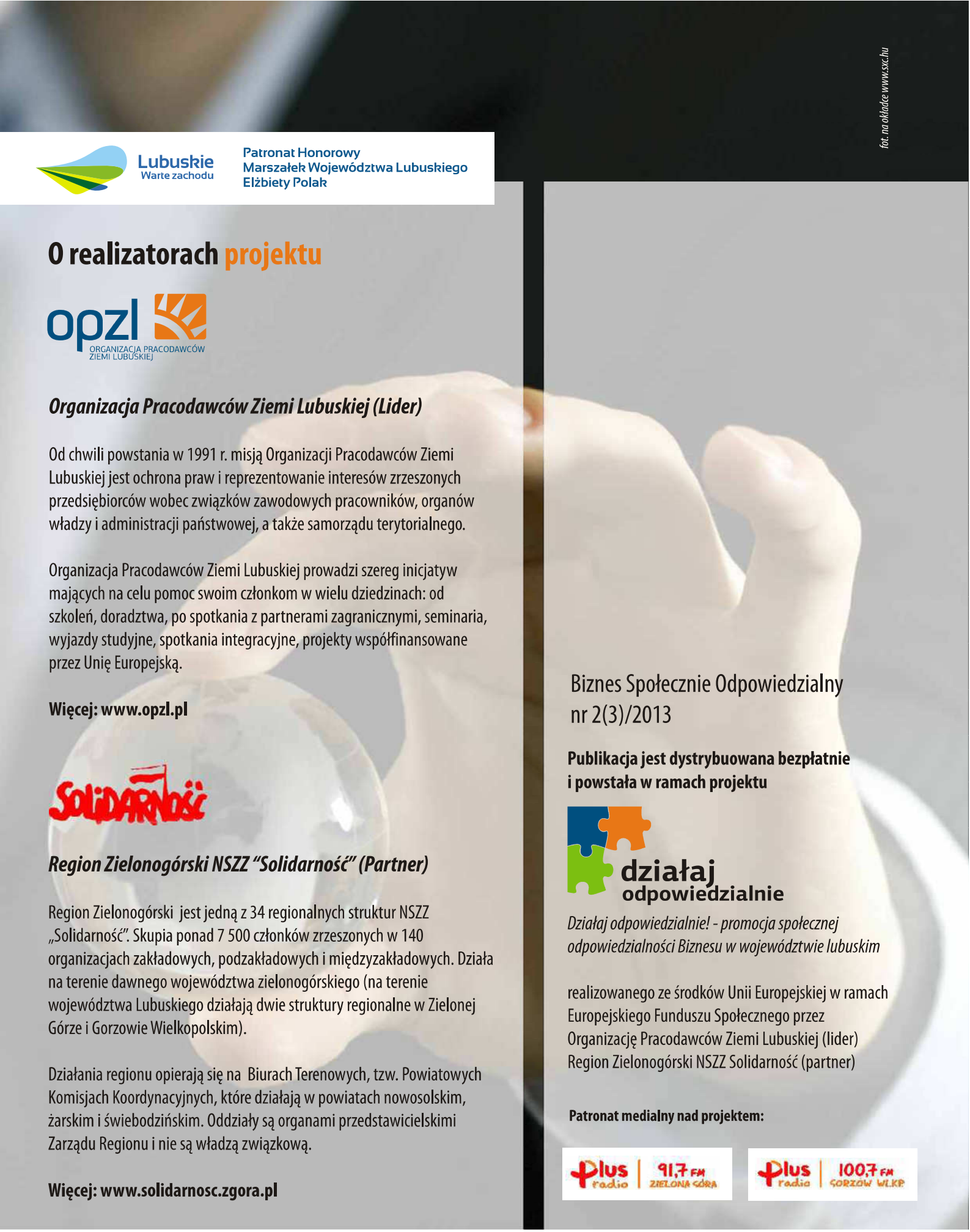
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

Solidarność

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



fot. na okładce www.sxc.hu

Lubuskie
Warte zachodu

Patronat Honorowy
Marszałek Województwa Lubuskiego
Elżbiety Polak

O realizatorach projektu

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej (Lider)

Od chwili powstania w 1991 r. misją Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej jest ochrona praw i reprezentowanie interesów zrzeszonych przedsiębiorców wobec związków zawodowych pracowników, organów władzy i administracji państwowej, a także samorządu terytorialnego.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej prowadzi szereg inicjatyw mających na celu pomoc swoim członkom w wielu dziedzinach: od szkoleń, doradztwa, po spotkania z partnerami zagranicznymi, seminaria, wyjazdy studyjne, spotkania integracyjne, projekty współfinansowane przez Unię Europejską.

Więcej: www.opzl.pl

SOLIDARNOŚĆ

Region Zielonogórski NSZZ "Solidarność" (Partner)

Region Zielonogórski jest jedną z 34 regionalnych struktur NSZZ „Solidarność". Skupia ponad 7 500 członków zrzeszonych w 140 organizacjach zakładowych, podzakładowych i międzyzakładowych. Działa na terenie dawnego województwa zielonogórskiego (na terenie województwa Lubuskiego działają dwie struktury regionalne w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim).

Działania regionu opierają się na Biurach Terenowych, tzw. Powiatowych Komisjach Koordynacyjnych, które działają w powiatach nowosolskim, żarskim i świebodzińskim. Oddziały są organami przedstawicielskimi Zarządu Regionu i nie są władzą związkową.

Więcej: www.solidarnosc.zgora.pl

Biznes Społecznie Odpowiedzialny
nr 2(3)/2013

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie i powstała w ramach projektu

działaj odpowiedzialnie

Działaj odpowiedzialnie! - promocja społecznej odpowiedzialności Biznesu w województwie lubuskim

realizowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego przez
Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej (lider)
Region Zielonogórski NSZZ Solidarność (partner)

Patronat medialny nad projektem:

Plus radio 91,7 FM ZIELONA GÓRA

Plus radio 100,7 FM GORZÓW WLKP

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedsiębiorstwo SECO/WARWICK Europe S.A. powstałe w wyniku połączenia na początku 2013 roku dwóch Spółek: SECO/WARWICK S.A. oraz SECO/WARWICK ThermAL S.A. stało się jednym z zatrudniających największą liczbę pracowników w Świebodzinie i województwie lubuskim. Równocześnie jest firmą unikalną w skali Kraju, ponieważ również w Świebodzinie znajduje się światowa centrala firmy. Jednostki regionalne Grupy zlokalizowane są w USA, Indiach, Chinach, Brazylii, Niemczech oraz Rosji.

SECO/WARWICK: Tu czeka światowa kariera



Taka konfiguracja daje pracownikom bezprecedensowe możliwości codziennej współpracy z kolegami na całym świecie. Ze względu na polskie pochodzenie grupy, pracownicy SECO/WARWICK Europe S.A. posiadają największe doświadczenie w wielu obszarach know-how firmy, dlatego też często podróżują do spółek korporacji zlokalizowanych na pozostałych kontynentach, w celu wsparcia swoich współpracowników oraz realizacji projektów, a także przekazywania wiedzy z dziedziny obróbki cieplnej.

Jedną z kluczowych przewag konkurencyjnych firmy jest wiedza specjalistyczna inżynierów. Dlatego też urządzenia produkowane w Grupie opierają się na nowatorskich w skali świata technologiach oraz są projektowane i produkowane dokładnie według potrzeb klienta.

Ważne miejsce w planie każdego tygodnia zajmują również szkolenia wewnętrzne na tematy ściśle związane z projektowaniem urządzeń. W 2013 priorytetowymi tematami są: różnego rodzaju oprogramowania, procesy technologiczne w obróbce cieplnej, obliczanie elementów grzejnych, omówienie możliwości systemów nadrzędnych, zasady projektowania urządzeń do pracy z atmosferą niebezpieczną, wykorzystanie materiałów izolacyjnych i ogniotrwałych w produkowanych piecach i wiele innych. Szkolenia prowadzone są przez najbardziej doświadczonych inżynierów spółki, a także przez niektórych dostawców technologii używanych do produkcji urządzeń dla klientów. W tym roku zostały także zapoczątkowane nowoczesne formy, takie jak webinaria, gdzie uczestnikami są również pracownicy oddziałów indyjskich, chińskich i amerykańskich.

Ponadto w S/WE realizowany jest intensywny program szkoleń zewnętrznych z zakresu: zarządzania zasobami ludzkimi, zarządzania czasem pracy, transportu i procedur celnych, kierowania grupą projektową, finansów, podejmowania decyzji i kreatywnego rozwiązywania problemów, motywowania i motywacji zadaniowych, negocjacji w biznesie, skutecznego marketingu, pozyskiwania zamówień – system zamówień publicznych, coachingów doradczych, stosunków międzyludzkich w organizacji biznesowej.

W szkoleniach wewnętrznych w roku bieżącym wzięło udział ponad 200 pracowników, w ramach 110 godzin szkoleniowych. W szkoleniach zewnętrznych około 270 osób.

S/WE oferuje także pakiet świadczeń pracowniczych. Należą do niego w ramach funduszu socjalnego między innymi: dofinansowania wypoczynku dzieci, wypoczynku pracowników, dofinansowanie do wyprawki szkolnej, pożyczki mieszkaniowe. W marcu do pakietu została włączona opieka medyczna, którą są objęci kluczowi pracownicy – najlepsi z nich wraz z rodzinami.

Ponieważ firma od wielu lat stabilnie buduje swój potencjał rynkowy, potrzebuje do realizacji swoich celów coraz większych rzeszy fachowców. Bez przerwy trwają rekrutacje na stanowiska: konstruktor, inżynier sprzedaży, inżynier projektu, inżynier serwisu oraz automatyk.

Oferta S/WE jest elastyczna. Na większość stanowisk zatrudniamy zarówno osoby ze sporym doświadczeniem i dorobkiem zawodowym, jak i niedawnych absolwentów wyższych uczelni. Planujemy zintensyfikować kontakty z wyższymi uczelniami technicznymi zachodniej Polski, aby nasza oferta skuteczniej docierała do ich absolwentów oraz studentów ostatnich lat. Rozbudujemy także współpracę ze szkołami średnimi z Lubuskiego oferując staże i praktyki zawodowe ich uczniom.



***Bartosz Klinowski, Prezes SECO/WARWICK Europe S.A.**: firma jest częścią grupy SECO/WARWICK, która należy do czołówki światowych producentów urządzeń do obróbki cieplnej metali. Jesteśmy liderem technologicznym w branży. Naszymi klientami są czołowe firmy z wielu gałęzi przemysłu na całym świecie. Dzięki osiągnięciom w dziedzinie badań i rozwoju, współpracy z najbardziej uznanymi ośrodkami akademickimi, oraz przystosowaniu do nowej (oszczędnej) filozofii procesu przemysłowego nasze produkty zapewniają naszym klientom przewagę konkurencyjną w zakresie procesów wytwórczych.*

ARTYKUŁ SPONSOROWANY

fot. archiwum autora



Marek Humiński

Pasja to podstawa

Dla jednych hobby, dla innych sposób na życie - sport, bo o nim mowa, to także świetny sposób na biznes. O tym, że w powyższym twierdzeniu nie ma przesady, przekonuje Marek Humiński, właściciel nowo otwartego klubu „Everest Fitness".

Dariusz Nowak: Dla wielu osób, w tym dla Pana, sport to prawdziwa pasja.
Marek Humiński: Jestem pasjonatem biegania i sportu, parę lat temu przebiegłem maraton. Właśnie dlatego wspólnie z rodziną postanowiłem otworzyć klub fitness. Uważam, że ludzie coraz chętniej spędzają wolny czas aktywnie i taka forma ruchu powinna się spodobać zarówno młodszym, jak i starszym mieszkańcom. Zresztą, na tym polega właśnie piękno sportu, nie liczy się wiek, ważne są chęci i zapał.

Jak długo zajęło Panu przejście drogi od pasji do własnego klubu?
O klubie fitness myśleliśmy z żoną od wielu lat, ale niestety, nie było na to pieniędzy. Albo brakowało funduszy na lokal, albo na wyposażenie i tak w kółko. Sporym problemem było także znalezienie odpowiedniego miejsca. Szukaliśmy powierzchni nie mniejszej niż 1200 m kw., znajdującej się w centrum miasta, żeby ludzie mieli blisko. Nie chciałem tworzyć klubu gdzieś na uboczu, bo mimo że stawiamy na fitness, ludzie są stosunkowo leniwi. W ten sposób lokalu szukaliśmy ładnych parę lat. W końcu udało się znaleźć pustą halę przy galerii Focus Mall. To był jednak początek drogi. Dużo jeździłem po Polsce poznając „klimat fitnessu". Dowiadywałem się,

jakie problemy mają inne kluby, jaki sprzęt wybrać, jakie są wymagania ludzi. W końcu po długich przygotowaniach udało mi się stworzyć coś własnego. Między innymi dlatego hasło klubu brzmi „Twoja droga do celu". Droga ta może nie jest najłatwiejszą z możliwych, ale jej pokonywanie daje wiele satysfakcji i radości.

Czy początki w tej branży są ciężkie?
Bez profesjonalnego doradztwa jest to praktycznie niemożliwe. Mam spore doświadczenie w zarządzaniu i marketingu, ale otworzenie takiego klubu to wielka sprawa. Zakup sprzętu to tylko jedna z wielu, wielu części. Ludzie oczekują także fachowej pomocy, dlatego trzeba zatrudnić odpowiednich trenerów, zaznajomić się z wiedzą o odżywkach, stworzyć plan zajęć grupowych. Musiałem także dowiedzieć się, jakie zajęcia są dziś modne. Jednym słowem wprawić w ruch wielką machinę, która ma wiele trybików.
Pierwsze skojarzenia związane z ćwiczeniami to wysiłek i zmęczenie. Czy można trenować tak, żeby polepszyć wyniki bez torturowania organizmu?
Jak już mówiłem, jestem biegaczem. Braku ruchu sprawia, że jestem nieszczęśliwy. Wiadomo, że zajęcia na siłowni czy fitness mogą męczyć, ale ludzie aktywni są szczęśliwsi. Wystarczy zresztą spojrzeć na ulice. Coraz więcej ludzi biega, jeździ na rowerze, uprawia Nordic Walking czy najzwyczajniej w świecie spaceruje. Sport staje się modny i bardzo dobrze, że tak się dzieje. Oczywiście można także traktować ruch jako niepotrzebny wysiłek, ale wychodząc z siłowni jesteśmy naładowani pozytywną energią. Osoby, które siedzą bezczynnie i nic nie robią, są najczęściej smutne.

Wracając do samego klubu. Co znajdziemy w środku?
Przede wszystkim najnowocześniejszy sprzęt do ćwiczeń, którego nie znajdziemy w innych klubach. Przygotowaliśmy także salkę dla dzieci tzw. przedszkole, w którym będziemy starali się zachęcić maluchy do ruchu. W lokalu pojawi się specjalne pomieszczenie do pomiarów. Będzie tam można np. analizować skład swojego ciała. Oprócz tego strefa SPA, czyli sauna i masaż. Absolutna nowość na skalę regionu to klatka do coraz popularniejszego CrossFitu. Z rzeczy nietypowych warto też wspomnieć o zajęciach grupowych dla kobiet w ciąży.

Klub fitness to Pana druga firma. W jak dużym stopniu przydało się Panu doświadczenie nabyte przy prowadzeniu poprzedniej działalności?
Od 21 lat wspólnie z żoną prowadzimy firmę „Kampol", która zajmuje się produkcją i sprzedażą pościeli zdrowotnej z owczej wełny. Naturalne w takim przypadku jest to, że przy otwieraniu nowego interesu korzystamy z nabytego doświadczenia. Wiele działań marketingowych i reklamowych to pomysły zaczerpnięte z drugiej firmy. Oczywiście, różni się tylko skala. W przypadku klubu działamy na rynku lokalnym. Wcale nie oznacza to jednak, że zadanie jest łatwiejsze, czy też mniej wymagające.

Czy to oznacza, że wypracował Pan schemat, który pozwala odnieść sukces w każdym biznesie?
Dokładnie odwrotnie. Rutyna i marazm to wielkie zagrożenie dla przedsiębiorcy. Z „Kampolu" zapożyczyliśmy jedynie kilka pomysłów, gdyż działanie według schematów to prosta droga do porażki. Niejednokrotnie przekonałem się chociażby, że produkt, który był sprzedażowym hitem jednego sezonu, w kolejnym zalega na magazynach. Właśnie dlatego przez 21 lat, podczas których stoję na czele firmy, przynajmniej kilkukrotnie, robiliśmy ostre „marketingowe skręty", aby utrzymać się na rynku. Stworzyliśmy nawet własną markę, która jest rozpoznawalna nie tylko w kraju, ale i za granicą. Należy pamiętać jednak, że zmienia się nie tylko rynek - zmienia się także otoczenie, zmieniają się oczekiwania ludzi itd. Jeżeli chce się odnieść sukces, trzeba wsłuchiwać się w te zmiany i odpowiednio reagować.

Oba prowadzone przez Pana interesy to firmy rodzinne. Jest takie znane i często przytaczane powiedzenie, że z rodziną najlepiej wychodzi się na zdjęciu. Zgadza się Pan z tym?
Dużo w tym prawdy (śmiech). W gronie kilkudziesięciu zatrudnianych przeze mnie osób znajdują się między innymi żona i córka. Coraz aktywniej w życie firmy włącza się także syn, który sporo nam pomaga. Odpowiadając na pytanie. Z jednej strony, pracując z rodziną trzeba się wykazać sporą dawką tolerancji i szacunku. Z drugiej natomiast, nie można bez końca przymykać oka i ustępować. Są momenty, w których trzeba powiedzieć „stop". Na razie to ja stoję na czele firmy, w przyszłości w tę rolę wejdzie, zapewne, moja córka. Już teraz dochodzi czasem między nami do „iskrzenia", ale na szczęście, dzięki tolerancji, udaje nam się dojść do porozumienia. Staramy się także, aby wspólna praca nie przekładała się na stosunki typowo rodzinne, bo rozbita rodzina to wielka tragedia. Na szczęście w naszym przypadku łączenie sfery zawodowej i prywatnej idzie dość sprawnie.

> ***Wiadomo, że zajęcia na siłowni czy fitness mogą męczyć, ale ludzie aktywni są szczęśliwsi. Wystarczy zresztą spojrzeć na ulice. Coraz więcej ludzi biega, jeździ na rowerze, uprawia Nordic Walking czy najzwyczajniej w świecie spaceruje.***

Co według Pana jest największym zagrożeniem przy zakładaniu i prowadzeniu biznesu? Czego trzeba się najbardziej wystrzegać?
Przeinwestowanie. To zdecydowanie najgorsza sprawa. Często ludzie myślą, że jak wyłożą więcej pieniędzy, to mają gwarantowany sukces. Nic bardziej mylnego. Przede wszystkim trzeba dokładnie oszacować miesięczny koszt prowadzenia firmy. Należy także bardzo ciężko pracować. Lepiej zatrudnić mniej osób i samemu pracować dwa razy ciężej. To wszystko trzeba wkalkulować w biznes. Jeżeli się tego nie zrobi, to droga do bankructwa może okazać się bardzo szybka i krótka. Z drugiej strony nie wolno rezygnować z marzeń. Najważniejszy jest pomysł. Z radością patrzę, jak wielu młodych ludzi otwiera swoje interesy. Robią to często niewielkim nakładem finansowym inwestując np. w biznes oparty na internecie, inwestując w firmy nastawione na rynek usług. Z drugiej strony nie wszyscy, z tych ludzi są gotowi na ciężką pracę, myśląc, że jak już się założy firmę to reszta zrobi się sama. Nic bardziej mylnego. Na sukces trzeba sobie mocno zapracować.

Jest już Pan właścicielem jednej firmy. Teraz z pasji narodziła się kolejna. Jeżeli tak niewiele trzeba Panu, aby przejść od marzeń do ich realizacji, to chyba w niedalekiej przyszłości możemy spodziewać się kolejnych inwestycji?
Człowiek, który nie ma pomysłów, umiera. Ja mam setki pomysłów. Na szczęście, żona trzyma pieniądze i pilnuje, abym zbytnio nie szalał. A nowe pomysły? Po prostu są. (śmiech)

Rozmawiał Dariusz Nowak

Wrzucili piąty bieg

Auto-Komplex Szarama to rodzinna firma z tradycjami. W tym roku obchodzi 40-lecie istnienia, żeby godnie uczcić tą rocznicę sprawiła sobie i swoim klientom odpowiedni prezent. Od września przeniosła się do całkiem nowej siedziby w Otyniu k. Nowej Soli, otwierając nowy rozdział w historii.

Rok 1973. W bielskich zakładach FSM z taśmy montażowej zjechał pierwszy Fiat 126 p, który na wiele, wiele lat stał się niekwestionowanym królem szos PRL i o którym marzyła każda polska rodzina. A ponad 400 km dalej, w Nowej Soli, Kazimierz Szarama rozpoczął swoją przygodę z motoryzacją, jako mechanik samochodowy. Dziś nazwisko to w mieście nad Odrą kojarzy się zdecydowanie z branżą samochodową - każdy z czterech synów Pana Kazimierza jest bliżej lub dalej związany ze sprzedażą części i naprawą pojazdów. Najsilniejsze powiązania łączą ojca z synem Łukaszem, z którym wspólnie prowadzą dzisiejszy Auto-Komplex - czyli jak sama nazwa wskazuje kompleksowy warsztat naprawy pojazdów samochodowych. Podział obowiązków jest jasny - za zagadnienia mechaniczne i kontrolę jakości odpowiada ojciec będący Kierownikiem Serwisu, a częścią związaną z zarządzeniem oraz likwidacją szkód zajmuje się syn.

Przenosiny były konieczne

Lata biegły, a firma rozwijała się coraz bardziej. Mały przydomowy warsztat przy ul. Chrobrego w Nowej Soli urósł do sporych rozmiarów. - Chcąc świadczyć usługi na wyższym poziomie, musieliśmy pomyśleć o nowym miejscu - wyjaśnia Ł. Szarama - Jako kontrahent kilku sieci dużych ubezpieczalni, a także partner flot korporacyjnych nie mogliśmy sobie pozwolić na kontynuację biznesu w tym miejscu także ze względów wizerunkowych - dodaje. Chodzi o ścisłe standardy, które są wymagane od partnerów - Obsługując np. Coca-Colę czy Provident jako jedyny punkt w Lubuskiem, musimy dorównywać serwisom autoryzowanym. W kwestii jakości świadczonych przez Auto-Komplex usług tak jest i zawsze było, ale zaplecze mogło pozostawiać trochę do życzenia - mówi. W miarę jak przybywało specjalistycznego sprzętu, robiło się też coraz ciaśniej. Doszedł też aspekt dobrosąsiedzki. - Choć mamy naprawdę wyrozumiałych sąsiadów, to aby tolerować np. pracę późnym wieczorem, czy hałas auto-lawety, która przywozi rozbity samochód o 3 nad ranem trzeba mieć naprawdę anielską cierpliwość - wyjaśnia.

Więcej znaczy lepiej

Decyzję o przenosinach Łukasz Szarama podjął w 2011 r. Od lat w posiadaniu rodziny były zabudowania w pobliskim Otyniu, przy dawnej drodze krajowej nr 3 w kierunku na Zieloną Górę. Dzięki własnym funduszom oraz kredytowi udało się dokończyć rozpoczętą niegdyś, a przerwaną przed laty, budowę nowej siedziby firmy. - Dzisiaj działamy już pod nowym adresem, w znacznie lepszych warunkach, zarówno dla naszych pracowników, jak i klientów - opowiada właściciel Auto-Komplex - Budynek posiada recepcję, pomieszczenia socjalne, zaplecze i sprzęt pod niezależne naprawy mechaniczne oraz blacharskie, dojdzie także serwis opon. A sama działka jest spora, co umożliwi nam ewentualną dalszą rozbudowę - mówi.



fot. archiwum autora

Łukasz Szarama:
Nowa siedziba była konieczna do dalszego rozwoju naszej firmy.

Kompleksowa przyszłość

Kierunek rozwoju firmy Łukasza Szaramy jest prosty: oprócz klienta indywidualnego, gdzie rynek warsztatów jest już bardzo mocno konkurencyjny, firma chce dalej mocno rozwijać segment działalności związany z obsługą biznesu - Chodzi nie tylko o duże korporacje, szukające solidnych serwisów do współpracy, ale także o mniejsze przedsiębiorstwa posiadające kilka aut, a które będą mogły liczyć na poziom usług w zakresie utrzymania pojazdów zarezerwowany dla dużych graczy flotowych. Stąd między innymi będziemy dalej promować nasz program Mini-Flota, gwarantujący dla MŚP właśnie takie rozwiązanie - zapowiada. Dzięki niemu, firma posiadająca choćby jeden samochód całkowicie pozbywa się problemów pojawiających się w trakcie jego eksploatacji co bezpośrednio obniża koszty posiadania pojazdu. I za ten sukces trzymamy kciuki.

Red.

Auto-Komplex to firma motoryzacyjna z tradycjami sięgającymi 1973 r. Jej obecna siedziba, otwarta we wrześniu br. mieści się w Otyniu k. Nowej Soli, w kierunku na Zieloną Górę. Właściciel, Łukasz Szarama, jest absolwentem Politechniki Radomskiej, ekspertem Polskiej Izby Motoryzacji. W 2011 r. Auto-Komplex otrzymał statuetkę nowosolskiego Ambasadora, w kategorii firm małych, dla wyróżniających się przedsiębiorstw w Nowej Soli.

Dzielimy się energią

W biznesie liczy się energia. To ona jest inspiracją dla naszych produktów i motywacją do budowania trwałych relacji z Klientami. Bo energia to nie tylko elektryczność. To również pasja, zdecydowanie i świadomość kierunku, w którym się zmierza – podkreśla Marek Chromik, dyrektor generalny uesa Polska Sp. z o.o.

Od ponad 17 lat uesa Polska Sp. z o.o. dostarcza urządzenia zapewniające niezawodną dostawę i bezpieczny rozdział energii elektrycznej. Wiedzę potrzebną do prowadzenia biznesu w branży energetycznej Marek Chromik zdobył dzięki studiom na wydziale elektrycznym Politechniki Śląskiej w Gliwicach, a także na kierunku ekonomicznym IHI Zittau, w mieście znajdującym się w niemieckiej Saksonii na styku granic z Polską i Czechami.

Obserwując wzorce technologiczne i rozwój branży za zachodnią granicą, zapragnął zaszczepić je na gruncie polskim. Stało się to możliwe dzięki spółce matce dzisiejszej firmy uesa Polska Sp. z o.o., która w 1995 postanowiła otworzyć swoją placówkę w Lubsku, gdzie do dziś znajduje się centrala firmy oraz hale produkcyjne. Marek Chromik tworzył firmę od podstaw. - Pamiętam, gdy na początku naszej działalności podstawowym problemem było wysłanie faksu, czy dodzwonienie się do klienta, a internet i telefony komórkowe działały tylko w dużych miastach - wspomina Marek Chromik.

W ciągu dwóch lat wszedł do zarządu spółki, a później został jej dyrektorem generalnym. - Pierwotnie działalność firmy orientowała się wokół produkcji elementów do stacji transformatorowych, dostarczanych zarówno na rynek polski, jak i niemiecki - mówi Marek Chromik. Z czasem wszystko się zmieniło. W dalszej kolejności rozpoczęto produkcję rozłączników SN, które do dziś są unikalnym, jedynym tego typu produktem na naszym rynku, coraz powszechniej stosowanym przez energetykę zawodową. Obecnie w asortymencie firmy znajdują się rozdzielnice SN, rozłączniki SN, rozdzielnice nn, stacje transformatorowe oraz automatyka przemysłowa. Jako jedni z nielicznych na rynku łączymy w obszarze swojej działalności urządzenia do rozdziału energii i automatykę przemysłową – dodaje Chromik.

fot. uesa Polska



Siedziba firmy w Lubsku

Staram się prowadzić firmę tak, abyśmy znajdowali się na ścieżce stabilnego rozwoju bez skokowych wzrostów, ale również bez spektakularnych upadków – podkreśla Marek Chromik. Chcemy być zarówno wiarygodnym podmiotem w branży, jak i stabilnym pracodawcą w regionie – dodaje. W naszym zespole wciąż są osoby, które tworzyły firmę 17 lat temu i to pozostaje najważniejszym wyznacznikiem wartości, którą cenimy – trwałości w relacjach. Ważny jest



fot. uesa Polska

- Pamiętam, gdy na początku naszej działalności podstawowym problemem było wysłanie faksu, czy dodzwonienie się do klienta, a internet i telefony komórkowe działały tylko w dużych miastach - wspomina Marek Chromik.

Pracownik, Klient, Dostawca - razem tworzymy wartość i od każdego można się czegoś nauczyć – tłumaczy Marek Chromik.

Branża energetyczna to branża nieustannego rozwoju. - Od wielu lat mówi się w naszym kraju o potrzebach inwestycji w przestarzałą infrastrukturę energetyczną i na szczęście widać, że w tej sprawie coś drgnęło – zauważa Chromik. Jako firma jesteśmy również przygotowani na rozwój odnawialnych źródeł energii, który niestety wciąż jest blokowany przez brak regulacji prawnych w naszym kraju.

Wraz z branżą rozwijają się produkty oferowane przez uesa Polska Sp. z o.o. Już dziś coraz więcej urządzeń ma możliwość zdalnego sterowania, automatycznego przełączania zasilania oraz wizualizacji tych procesów. - W perspektywie najbliższych kliku lat produkowane przez nas urządzenia do rozdziału energii elektrycznej będą coraz bardziej zautomatyzowane – zauważa Marek Chromik. Energetyka zawodowa coraz większą uwagę przywiązuje do budowy inteligentnych sieci, tzw. smart-grid. Właśnie realizujemy pierwsze takie projekty w kraju – dodaje.

- Nie ma nic cenniejszego niż Klient zadowolony z jakości naszych produktów czy usług. Dobre opinie dodają skrzydeł, ale nie jesteśmy nieomylni i uczymy się też na błędach. Jestem wdzięczny tym parterom biznesowym, którzy pokazują nam co możemy jeszcze poprawić i pracownikom, dzięki którym ten rozwój jest możliwy – podkreśla Marek Chromik i dodaje - to właśnie wspólne współtworzenie marki firmy i jej rozwój jest tym, co stanowi źródło największej satysfakcji w działalności biznesowej.

Red.

PARTNER MERYTORYCZNY
streamSOFT

Oprogramowanie do zarządzania wspomaga redukcję kosztów produkcji

Zarządzanie obszarem produkcji to dzisiaj trudna sztuka. Trzeba uwzględnić wiele czynników, żeby zaoferować klientowi wyroby o wysokiej jakości, a przy tym optymalizować koszty wytworzenia – tak, aby produkcja była opłacalna. Klienci są wymagający, produkty cechuje coraz większa złożoność, konkurencja nie śpi – a od kadry zarządzającej produkcją oczekuje się pomysłów i sposobów na zapewnienie przewagi konkurencyjnej. Nikt nie chce z zadyszką gonić konkurencji – tylko znacząco ją wyprzedzać i zwiększać udział w rynku.

W przedsiębiorstwach produkcyjnych wdraża się różne nowoczesne koncepcje, które mają usprawnić sterowanie produkcją i zbieranie informacji zwrotnych (np. KANBAN), ograniczyć koszty związane z odnawianiem i utrzymaniem zapasów (np. Just in Time), skrócić czasy przezbrojeń (np. SMED) lub zmienić podejście pracowników do zarządzania miejscem i procesem pracy oraz podnieść ich kulturę pracy (np. 5S). Metody i koncepcje skutecznego zarządzania produkcją kształtują się i zmieniają się na przestrzeni lat. Zwykle trzeba zastosować kilka różnych metod i sposobów jednocześnie, żeby rozpoznać wszystkie czynności efektywne i nieefektywne w procesie produkcji, wszystkie koszty – konieczne i nieuzasadnione, możliwe kombinacje organizacji stanowisk roboczych i ludzi – żeby zwiększyć wydajność oraz zmniejszyć chaos i marnotrawstwo. Realizacja wielu pomysłów i wdrażanie skutecznych metod zarządzania nie byłoby możliwe bez wsparcia jakie oferują systemy informatyczne przeznaczone do zarządzania przedsiębiorstwami. Producenci oprogramowania starają się nadążyć za zmieniającymi się oczekiwaniami użytkowników i zaoferować rozwiązania, które zautomatyzują gromadzenie i przetwarzanie danych. Dane z obszaru produkcji i nie tylko, na bieżąco można rejestrować w systemach ERP (ang. Enterprise Resource Planning) – są to zintegrowane, wielomodułowe narzędzia informatyczne, z centralną bazą danych, które umożliwiają usprawnienie pracy i wymiany informacji oraz bardziej elastyczną reakcję firmy produkcyjnej na potrzeby klientów. Na rynku spotykamy takie systemy ERP, które zawierają gotowy zestaw funkcjonalności w standardzie i wraz z nimi producent lub dostawca oferuje także modele biznesowe działania, czyli dobre „praktyki" sprawdzone w innych firmach. Jeżeli gotowe rozwiązania okazują się niewystarczające do uchwycenia specyfiki przedsiębiorstwa, to można skorzystać ze szkieletowych systemów ERP, które umożliwiają tworzenie rozwiązań dedykowanych, „uszycie systemu na miarę potrzeb firmy".

Dane gromadzone i przetwarzane w systemach ERP, dzięki narzędziom analitycznym typu BI (ang. Business Intelligence), można zamieniać na informacje przydatne w procesie podejmowania decyzji na różnych szczeblach kierowniczych. Analizy, raporty i zestawienia tworzone za pomocą tych narzędzi dają kompletny obraz rentowności i opłacalności działań przedsiębiorstwa.

Elementami systemów ERP są aplikacje przeznaczone stricte do zarządzania procesem produkcji. W różnym stopniu aplikacje te są przygotowane pod względem funkcjonalnym do planowania procesu produkcji, Technicznego Przygotowania Produkcji, sterowania produkcją i do kontroli jakości i efektywności tego procesu. Poszukując odpowiednich narzędzi informatycznych do zarządzania produkcją, nie należy tylko kierować się zakresem funkcjonalnym, który rozwiąże teraźniejsze problemy – trzeba również zwrócić uwagę na rozwój danego produktu: częstotliwość aktualizacji, nowe funkcje, umiejscowienie produktu w strategii producenta. Przedsiębiorstwa produkcyjne szukają odpowiednich rozwiązań nie tylko w celu gromadzenia danych i usprawnienia pracy, ale przede wszystkim w celu uchwycenia kosztów produkcji i oceny kondycji firmy.

Redukcja kosztów jest od jakiegoś czasu topowym tematem w wielu firmach produkcyjnych i nie tylko. Każda firma, nieważne z jakiej jest branży, zawsze chce produkować wyroby dobre pod względem jakości i zarazem optymalne pod względem kosztów jakie trzeba ponieść na ich produkcję. Potrzeba identyfikacji źródeł kosztów oraz ustalenie zasadności ich ponoszenia jest bardzo silna wśród kadry zarządzającej przedsiębiorstwami. Firmy produkcyjne muszą ponieść określone standardowe koszty na wyprodukowanie wyrobu finalnego: koszty maszyn, ludzi, materiałów itp. Wśród tych kosztów, ważne jest rozpoznanie tych które są zbędne i można ich uniknąć. Na pytanie, które koszty można wyeliminować lub które koszty można zredukować – nie da się tak łatwo odpowiedzieć, jeżeli nie dysponujemy odpowiednią liczbą danych i informacji. Wśród źródeł kosztów niestandardowych, czyli takich które nie dodają wartości, należy wymienić: nadprodukcję, zbędne ruchy, powtórne przetwarzanie, oczekiwanie, poprawianie, przemieszczanie, nadmierne zapasy. Wymienione źródła kosztów niestandardowych są przedmiotem zainteresowania koncepcji lean manufacturing, której istotą jest odchudzenie produkcji z tego, co nie dodaje wartości.

Zbędne koszty można zidentyfikować w firmie produkcyjnej dzięki zastosowaniu odpowiedniego oprogramowania, które umożliwia gromadzenie danych i przetwarzanie ich w informacje potrzebne kadrze zarządzającej produkcją w procesie podejmowania decyzji. Coraz więcej firm produkcyjnych chce, aby podjęcie decyzji o redukcji kosztów było wynikiem świadomego długofalowego działania, a nie działaniem doraźnym, które w danym momencie przyniesie oczekiwane korzyści, ale nie zmieni podejścia do realizacji nie tylko procesów produkcyjnych, ale innych kluczowych procesów biznesowych. Długofalowe zmiany w podejściu do realizacji wielu procesów zachodzących w firmie, wspierają systemy informatyczne przeznaczone do kompleksowego zarządzania różnymi obszarami firmy. Często osoby zarządzające firmą, nie mając dobrych narzędzi informatycznych, nie mogą jednoznacznie ocenić, które czynności w procesie produkcyjnym są zbędne, a które realizowane w sposób nie prawidłowy -co generuje dodatkowe koszty. Dzięki zastosowaniu zintegrowanych, wielomodułowych systemów ERP kadra zarządzająca, na podstawie zgromadzonych danych może zidentyfikować np. źródła większego zużycia materiału pobranego do produkcji, przyczyny zbyt długiego czasu wykonywania danej czynności w stosunku do czasu, który był planowany, przyczyny nadprodukcji i nadmiernych zapasów magazynowych itp. Mając konkretne informacje można podejmować decyzje zmieniające dotychczasowe sposoby realizacji poszczególnych czynności i „odchudzać" produkcję z tych kosztów, których firma ponosić nie musi.

Jola Uździcka
Dyrektor Rozwoju Produktu
Streamsoft

Przyspieszenie dzięki współpracy

Od kwietnia w województwie lubuskim realizowany jest projekt „Akcelerator Innowacji". Jego ideą jest nawiązywanie współpracy między nauką i biznesem z korzyścią dla obu stron. Do tej pory została rozdysponowana ponad połowa miejsc na staże w firmach i w nauce. To ostatni dzwonek, aby osoby zainteresowane projektem zgłosiły się do biura OPZL w Nowej Soli.

Pomysł Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, Parku Technologicznego Interior i poznańskiego Parku Technologicznego Eureka okazał się trafiony. Możliwość sfinansowania stażu naukowca w firmie i stażu przedsiębiorcy na uczelni, zachęciła wiele firm do skorzystania z tej szansy. Podczas stażu zarówno jedna, jak i druga strona pracuje nad wypracowaniem innowacyjnego rozwiązania dla firmy. Efektem stażu są propozycje wdrożenia przedsięwzięć innowacyjnych, zidentyfikowanych dzięki obserwacji przy wykorzystaniu wiedzy naukowej.

W celu rozpromowania dobrych praktyk wynikających z realizowanych staży w połowie lipca została zorganizowana konferencja otwierająca projekt, na której zaproszone firmy wraz ze stażystami - naukowcami opowiedzieli zgromadzonym gościom o podejmowanych tematach w ramach wzajemnej współpracy. Wszyscy mieli okazję dowiedzieć się o efektywnym rozwiązaniu problemu dostępności i bezpieczeństwa zasobów w systemie transakcyjnym klasy ERP, o czym poinformowała Jolanta Uździcka, dyrektor rozwoju produktów StreamSoft Sp.J. oraz Janusz Jabłoński naukowiec z Wydziału Matematyki, Informatyki i Ekonometrii UZ. Przetwarzanie stopów niklowo-chromowych – inconel 600 i RA330 przybliżyli Waldemar Hasiów, prezes Inter-Castor Sp. z o.o. i Mariusz Michalski, z Wydziału Mechanicznego UZ. Kontrolę i analizę powłok ochronnych elementów konstrukcji stalowych omówił Janusz Brzezinka, prezes FAF-Polska Sp. z o.o. a także Agnieszka Kaczmarek, z Wydziału Mechanicznego UZ. Tomasz Stępski, wiceprezes Sinersio Polska Sp. z o.o. we współpracy z Przemysławem Jacewiczem z Wydziału Elektrotechniki, Informatyki i Telekomunikacji UZ nakreślili temat związany ze zwiększeniem bezpieczeństwa procesów w chmurze obliczeniowej.

Efektem konferencji, jak również zadowolenia wśród firm wynikającego z realizacji staży, zwiększyło się zainteresowanie udziałem w projekcie. Dla przypomnienia wynagrodzenie zarówno dla stażysty, jak również dla Opiekuna Stażu finansowane jest w ramach realizowanego przez OPZL projektu.



fot. OPZL

Podczas otwarcia projektu do udziału zachęcali (od lewej) Ł.Rut, kierownik oddziału OPZL w Nowej Soli, R. May - Dyrektor HR Eureki oraz A. Matłoka - prezes Interioru.

Od października nowością będą szkolenia dla naukowców, których celem jest transfer wiedzy i obopólna wymiana doświadczeń. Szkolenia dla naukowców, realizowane będą przez biznes, natomiast szkolenia dla przedsiębiorców, realizowane przez naukowców. Tematyka szkoleń obejmować będzie dziedzinę IT, odnawialnych źródeł energii, jak również ekotechnologie.

Patrycja Izydorek

Aby przyjąć naukowca na staż lub wysłać swojego pracownika do jednostki naukowej, należy skontaktować się z nowosolskim oddziałem OPZL pod nr tel. 68 411 44 22 lub e-mail: akcelerator@opzl.pl

Akcelerator innowacji: Uczestnicy o projekcie



dr hab. inż. Andrzej Pieczyński, prof. UZ
Prorektor ds. Rozwoju
Uniwersytet Zielonogórski

Uniwersytet Zielonogórski z dużym zaangażowaniem włącza się w działania zbliżające przemysł do nauki, jak i naukę do przemysłu. Mamy w tym duże doświadczenie. Akcelerator Innowacji to dobry pomysł. Możemy wysyłać na kilkumiesięczne staże naszych naukowców do przedsiębiorstw. Przygotują oni tam audyty innowacyjności. Sami też przyjmujemy przedsiębiorców u siebie dając możliwość weryfikacji ich pomysłów. To korzyść w obydwie strony.



dr inż. Justyna Sadowska
Z-ca Dyrektora ds. badań i wdrożeń
Zakład Utylizacji Odpadów Sp. z o.o.
Gorzów Wielkopolski

Od wielu lat prowadzimy swoją działalność wykorzystując najnowsze zdobycze nauki. Akcelerator Innowacji znakomicie wpisuje się w naszą innowacyjną działalność. Dzięki obustronnej wymianie Akcelerator pozwoli na poszerzenie wiedzy pracowników Spółki i skonfrontowanie jej z zaawansowanymi badaniami prowadzonymi na uczelniach. Mamy nadzieję, że uczestnictwo w programie zaowocuje wspólnymi pracami badawczymi.



Tomasz Stępski
Wiceprezes zarządu
Sinersio Polska Sp. z o.o.
Nowa Sól

Świat zaawansowanych usług IT zmienia się naprawdę szybko. Dzięki współpracy nauki i biznesu, możemy w kraju nadążać za tymi globalnymi trendami. Warto robić to w Lubuskiem, bo tu naukowcy informatycy, są naprawdę świetnymi fachowcami. Przyjęliśmy więc naukowca na staż do Sinersio Data Center, sami też wybieramy się na staż na uczelnię. Pracujemy wspólnie nad złożonymi projektami. To była dobra decyzja.

opzl 2.0 dialog społeczny

Czas na zmiany: OPZL 2.0

Strategia rozwoju, cykl szkoleń dla kadry zarządzającej i regionalny portal gospodarczy. To propozycje, z którymi wychodzi Organizacja, rozpoczynając nowe przedsięwzięcie.

fot. Sebastian Rzepiel / DalejRazemMedia



Jarosław Nieradka: OPZL 2.0 oznacza nowy początek, nową jakość działania, którą uzyska Organizacji dzięki realizacji projektu.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej zajmując wysokie miejsce na liście rankingowej w konkursie, dostała dotację z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i rozpoczęła nowy projekt nazwany roboczo „OPZL 2.0" - OPZL wersja druga. - Chcemy w ten sposób podkreślić nowy początek, nową jakość działania, którą uzyska Organizacja - wyjaśnia dyrektor biura Jarosław Nieradka. - Nie zmienimy się jednak sami, potrzebujemy zaangażowania naszych członków, ich opinii i wymiany poglądów.

Przedsięwzięcie jest prowadzone ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przeznaczonych dla instytucji biorących udział w dialogu społecznym. Jego celem jest kompleksowy rozwój potencjału OPZL w zakresie prowadzenia dialogu społecznego, a stanie się to dzięki trzem działaniom.

Dla Organizacji: gruntowne analizy prawnych, finansowych, podatkowych aspektów funkcjonowania Organizacji. Zbadane zostaną oczekiwania firm członkowskich i postrzeganie przez nich OPZL, jaka ma być Organizacja, w którym kierunku ewoluować ze swoją ofertą. Na tej podstawie zostanie przygotowana strategia rozwoju, która będzie wdrażana w życie.

Dla członków i pracowników: w wyjątkowym cyklu sześciu szkoleń kierowanych do właścicieli, prezesów i kadry zarządzającej przedsiębiorstw, a także do pracowników Organizacji, uczestnicy będą mogli podnieść swoje kwalifikacje w różnorodnych zakresach. Przygotowane szkolenia to niezbędnik, dzięki któremu przedstawiciele firm członkowskich ugruntują wiedzę i kompetencje menedżerskie. Podczas dwudniowych spotkań siedemdziesiąt dwie osoby przeszkolą się w zakresie zarządzania strategicznego, zarządzania finansowego, komunikowania społecznego, nowoczesnych narzędzi promocji i public relations, a także kształtowania wizerunku i wystąpień publicznych i dialogu społecznego (jednodniowe). Dodatkowym atutem będzie stworzenie okazji do integracji, nawiązania kontaktów z innymi firmami należącymi do OPZL.

Dla wszystkich: W październiku wystartuje pierwszy w regionie portal gospodarczy - jego redakcja będzie zajmować się wszystkimi tematami, którymi żyją przedsiębiorcy. Pod adresem www.bizneslubuski.pl właściciele i osoby zarządzające firmami, ale także pracownicy codziennie znajdą solidną porcję wiadomości gospodarczych z regionu i nie tylko. Do tego dojdą liczne narzędzia dla użytkowników, baza firm, giełda pracy, komentarze, multimedia itp. Portalowi będzie towarzyszyć intensywna promocja w regionie.

- Wyłoniliśmy już wykonawców badań i częściowo trenerów, trwają prace nad portalem - mówi specjalistka ds. sprawozdawczości, monitoringu i rozliczeń w projekcie, Agnieszka Poźniak. Cieszy duże zainteresowanie naszych firm bezpłatnymi szkoleniami, to naprawdę dobra oferta - dodaje. Projekt jest kierowany wyłącznie do przedsiębiorstw zrzeszonych w Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej i pracowników Biura OPZL. Dzięki niemu będziemy mogli lepiej odpowiadać na potrzeby członków, jeszcze lepiej komunikować się ze światem zewnętrznym oraz być świadomym i aktywnym uczestnikiem dialogu społecznego.

Szczegółowe informacje nt. projektu OPZL 2.0 są dostępne na stronie ***www.dialog.opzl.pl*** i w siedzibie głównej Organizacji w Zielonej Górze.

Red.

Dialog społeczny – *pojęcie obejmujące całokształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Obejmuje także ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, samorząd lokalny i inne instytucje państwowe. To proces stałej interakcji pomiędzy ww. uczestnikami w celu osiągnięcia porozumienia w sprawach społeczno-ekonomicznych w skali makro i mikro.*

Otwarta brama na Zachód

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, w ramach projektu WIKOB Biuro Koordynacji Gospodarczej Euroregionu Sprewa-Nysa-Bóbr, pomaga przedsiębiorcom z sektora MŚP rozpocząć współpracę z niemieckimi firmami. Pośrednictwo Organizacji Pracodawców pozwala polskim firmom zaoszczędzić czas, jak również ułatwia selekcję i kontakt z potencjalnymi partnerami biznesowymi.

OPZL bezpłatnie przygotowuje listę potencjalnych partnerów, która ułatwi pierwszy kontakt z kontrahentami, a także pozwoli ocenić sytuację w danej branży na rynku niemieckim. Za pomocą efektywnych baz danych, pomagamy w wyszukiwaniu partnerów biznesowych, celem nawiązania kontaktów umożliwia-jących wprowadzenie swoich produktów, usług na rynek niemiecki, bądź ułatwiających import usług i produktów z terenu Niemiec na rynek Polski. - Polscy przedsiębiorcy bądź osoby, które planują założyć własną działalność gospodarczą, zainteresowani wyszukaniem kooperanta po stronie niemieckiej, powinni wypełnić ankietę/zapytanie, które wskaże jakiego rodzaju wsparcia oczekuje przedsiębiorca, jakiej branży dotyczyć będzie zapytanie oraz jakiego obszaru Niemiec - wyjaśnia Bernadetta Holak z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. - Ankiety dostępne są w Biurach Projektu zlokalizowanych w oddziałach OPZL w Żarach i Zielonej Górze, jak również na stronie www.opzl.pl w zakładce Działalność/WIKOB Biuro Koordynacji Gospodarczej Euroregionu Sprewa-Nysa-Bóbr.

- Ponadto w ramach projektu WIKOB realizujemy spotkania kooperacyjne firm polskich i niemieckich, które w sposób bezpośredni pomagają w znalezieniu partnera niemieckiego w danej branży - dodaje B. Holak. Spotkania kooperacyjne realizowane są w ramach branż m.in. metalowej, budowlanej, energii odnawialnej, tekstylnej czy IT. Poprzez takie spotkania, za pośrednictwem tłumaczy, rozmawiamy na temat współpracy, wymiany doświadczeń i warunków handlowych po obu stronach granicy. Spotkania te cieszą się dużym zainteresowaniem i obficie owocują nawiązanymi relacjami polsko-niemieckimi.

Projekt WIKOB to m.in.:
- wyszukiwania partnerów handlowych po obu stronach Odry i Nysy,
- spotkania kooperacyjne firm polskich i niemieckich,
- seminaria i szkolenia dotyczące zakładania działalności w obu krajach

Ostatnim przykładem działań projektowych są polsko-niemieckie spotkania kooperacyjne firm z branży handlowej i turystycznej. Podczas spotkania z branży handlowej polscy producenci prezentowali swoje wyroby. Można było obejrzeć torebki filcowe, które obecnie stanowią szyk mody, są połączeniem tradycji z nowoczesnością oraz ekskluzywne kolekcje z wełny, m.in. poduszki, pościele, obuwie. Wyroby te mają szansę znaleźć się w sprzedaży w galeriach handlowych w Brandenburgii i zostały podjęte już ku temu pierwsze rozmowy. Spotkanie w branży turystycznej odbyło się na winnicy Miłosz w m. Łaz k. Zaboru. Pojawili się na nim głównie właściciele winnic i sklepów z winem z Niemiec. Szukali oni inspiracji, chcieli wymienić się swoimi poglądami i doświadczeniem z przybyłymi na to spotkanie właścicielami winnic z województwa lubuskiego. Głównym celem spotkania było nawiązanie stosunków gospodarczych.

Dla tych, którzy chcą założyć działalność gospodarczą lub rozwinąć obecnie funkcjonującą firmę i wejść na rynek niemiecki oferujemy bezpłatne seminaria nt. zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w Niemczech. Podczas spotkania osoby zainteresowane dowiadują się jak wygląda procedura otwierania firmy bądź oddziału w Niemczech. - Przedstawiamy praktyczne aspekty



- OPZL bezpłatnie przygotowuje listę potencjalnych partnerów, która ułatwi pierwszy kontakt z kontrahentami, a także pozwoli ocenić sytuację w danej branży na rynku niemieckim - wyjaśnia Bernadetta Holak

fot. OPZL

administracyjne i prawne, jak wyglądają opłaty w urzędach, jakie są ceny najmu lokali, jak oddelegować pracownika do pracy za granicą, aż w końcu jakie są różnice kulturowe pomiędzy państwami - podsumowuje Bernadetta Holak. Zdaniem specjalistów WIKOB pakiet takich informacji realnie pomaga w rozwinięciu działalności gospodarczej i znalezieniu partnera po drugiej strony granicy. - Seminarium z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej w Niemczech zaplanowano na koniec października br. Już dziś zapraszamy do kontaktu - zachęca B. Holak.

Więcej informacji nt. ankiet i spotkań udziela OPZL w Żarach, tel. +48 68 415 53 61.

Red.

PL·BB 2007-2013

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej (Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) w ramach Programu Operacyjnego Współpracy Transgranicznej Polska (Województwo Lubuskie) Brandenburgia 2007-2013.

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung im Rahmen des Operationellen Programms zur grenzübergreifende Zusammenarbeit Polen (Wojewodschaft Lubuskie) Brandenburg 2007-2013 gefördert.

Pokonywać granice poprzez wspólne inwestowanie w przyszłość
Grenzen überwinden durch gemeinsame Investition in die Zukunft



Spokojny umysł

Cały czas gdzieś gonimy, mamy mnóstwo spraw, a większość z nas chciałaby mieć możliwość rozciągania czasu lub go wstrzymywania. Żyjemy w świecie, w którym jesteśmy atakowani z wielu stron natłokiem informacji, które nie pozwalają nam skupić się na tym, co jest dla nas tak naprawdę istotne.

Kiedy nasza głowa jest wypełniona zbyt dużą ilością treści, nie jest w stanie skupić się nad tym, na co chcielibyśmy poświęcić swój czas i nierzadko tracimy orientacje. Jeśli chcemy, aby nasz umysł stał się bardziej spokojny i jednocześnie bardziej skuteczny oraz efektywny, musimy zacząć robić tam porządki. Dość często jest tak, że na coaching przychodzą Klienci, którzy chcą coś ogólnie rzecz ujmując„poukładać". Jeśli chodzi o sprawy zawodowe (bussines), poukładać można kalendarz, cele, pracę zespołu i inne, np. po to aby lepiej zarządzać swoim czasem, pracownikami, osiągać lepsze wyniki, mieć więcej czasu. W obszarach życia osobistego (life) można zrobić porządek w tematach takich jak: zdrowie i własna kondycja, rodzina i przyjaciele, związek i relacje, rozwój osobisty, finanse czy kariera. Ponieważ spokojny umysł jest jak autostrada, a nie dziurawa, stara droga. Sam coaching stwarza warunki do tego, aby choć na chwilę się zatrzymać, pomyśleć w spokoju i dojść do ważnych wniosków, rozwiązań. Coach często odzwierciedla – jak lustro – to co się aktualnie w nas dzieje, dzięki czemu możemy usłyszeć siebie, co tak naprawdę mówimy i czego chcemy, a także to czego nie chcemy.

Rada to jest to, o co prosimy, gdy już znamy odpowiedź i ta odpowiedź nam się nie podoba.

Erica Jong

Jedną z ważniejszych zasad w coachingu jest to, że Coach nie doradza, ponieważ podstawowym założeniem jest, iż Klient jest ekspertem od swojego życia i wygenerowane przez niego rozwiązania najszybciej przybliżą go do obranego celu czy osiągnięcia rezultatu. Mówi się, że czasami w firmach pojawia się coś takiego jak „czołging", kiedy ktoś nieprofesjonalnie przeprowadza rozmowy z pracownikami, realizuje cele firmy bez ich akceptacji lub wdraża gotowe wzorce działania, często swoje. Efekt jest zwykle odwrotny od oczekiwanego, pojawia się irytacja i niechęć do podejmowania wyzwań i rozwoju. Kiedy szef dedykuje swojemu pracownikowi coaching, to oczekuje wraz z nim konkretnych rezultatów, które mają zostać wypracowane. Coach mając w swoim arsenale odpowiednie narzędzia, powinien mu to ułatwić, ale to Klient - w tym wypadku pracownik sam wyznacza sobie sposób w jaki je osiągnie. Nikt nie powinien mu narzucać, że ma jechać przez główne rondo,

kiedy on woli jechać przez boczne uliczki, które są mu lepiej znane i dzięki temu łatwiej i szybciej dotrze do celu, on ma tam dotrzeć. Klient w tym wypadku konfrontuje się z rzeczywistością, ze stanem faktycznym i jednocześnie korzysta z zasobów, którymi dysponuje zwracając uwagę na to, co jeszcze można usprawnić, polepszyć. To co sami wymyślimy jest bardziej motywujące, a schemat zaplanowanych działań jest łatwiejszy do wdrożenia – bo jest nasz!

Niczego cię nie uczę. Tylko trzymam lampę, żebyś lepiej widział. A czy zechcesz zobaczyć – to już jest twoja sprawa.

(a.n.)

Coach jest towarzyszem poszukiwań, przewodnikiem, który pomaga obrać dobrą strategię działania, wspiera w podejmowaniu wyzwań, daje feedback (informację zwrotną) odnośnie tego czy zmierzamy w dobrym kierunku, czy lawirujemy i okłamujemy sami siebie. To jest tak jak z taksówkarzem, mówisz mu gdzie chcesz dojechać, a jego zadaniem jest Cię tam dowieźć. Mówi się, że coach zna dobre pytania, a Klient najlepsze odpowiedzi. Odpowiedzi zaś prowadzą do pewnych rozważań, refleksji a co najważniejsze do zwiększania własnej świadomości oraz podejmowania przemyślanych działań.

Zdaniem prof. psychologii Ellen Langer z Uniwersytetu w Harwardzie bezrefleksyjność jest coraz częściej obserwowanym i wszechogarniającym nas zjawiskiem. Bezrefleksyjność (ang. mindlessness) rozumiana także jako bezmyślność. Mowa tu o tym, że coraz częściej jesteśmy nieobecni, nie zdając sobie często z tego sprawy. Wiele rzeczy robimy szybko, „na skróty", bez świadomości konsekwencji wpływu naszych działań na inne obszary i ludzi. Coaching to przestrzeń, w której jest czas na refleksję i podejmowanie świadomych wyborów. Refleksyjność to często dostrzeganie nowych rzeczy, a świadomość tego, że je odkrywamy może podtrzymywać nasze zainteresowanie i uwagę oraz dawać poczucie zaangażowania. Badania dowodzą, że zwiększenie refleksyjności wpływa znakomicie na poprawę kreatywności i kompetencji. Mówi się, że coaching jest dla „przebudzonych". Co to oznacza? W wielkim skrócie dla tych osób, które chcą popracować nad tym, co jest tak naprawdę ważne, co można zrobić inaczej, jak to można zrobić i co jest dobre, co działa, ponieważ wtedy są najlepsze tego efekty.

Często pojawiającym się tematem, z którym klienci przychodzą na coaching jest niska motywacja, zniechęcenie lub wypalenie. To jest tak, jak z zaciągniętym hamulcem ręcznym w naszym samochodzie, niby posuwamy się do przodu, ale „nie ma mocy" i jest duże prawdopodobieństwo, że auto się popsuje. W dążeniu do danego celu mogą pojawiać się przeróżne powstrzymujące nas bariery, a jedną z ważniejszych sposobów swobodnego pójścia na przód jest ich omijanie lub eliminowani. To jest proces rozważań i bardzo indywidualnych rozwiązań. Z motywacją jest też tak, że jeśli posiadamy dobry motyw (powód), to pojawia się akcja. Można zatem, w ramach własnego auto-coachingu zadać sobie kilka pytań: „jaki jest powód tego co robię?", „co mi to tak naprawdę daje?", „co w tym takiego jest, że się w to angażuję?", „po co mi to?", „ do czego mnie to przybliża?", „na co to ma wpływ?", „co się za tym kryje?"? itp. Na początek warto wsłuchać się w odpowiedzi, następnie odpowiedzieć sobie na te pytania konkretnie i podjąć działania.

Beata Piasny

Autorka to life & business coach, trener nlp, trener rozwoju osobistego, trener wizerunku osobistego. Specjalizuje się w coachingu w obrębie: motywacji, efektywności, planowania, rozwijania i korzystania z własnego potencjału, pobudzania do rozwoju. Zajmuję sie coachingiem od 2008 roku, przeprowadziła przeszło 300 godzin sesji. Jest właścicielką agencji szkoleniowo-doradczej Cambiar w Zielonej Górze, prezesem Stowarzyszenia Spotkania Kobiet (rozwój / pasja / współdzialanie), członek ICF Polska i ICF Global.

Reklama



Euroliga w Zielonej Górze **już w październiku!**

Od chwili, gdy Stelmet Zielona Góra zdobył mistrzostwo Polski wszyscy kibice wiedzieli, że oznacza ono także grę w Eurolidze – najlepszej koszykarskiej lidze Europy. To marzenie każdego zawodnika, każdego trenera i każdej drużyny. W październiku to marzenie ziści się na parkiecie hali Centrum Rekreacyjno-Sportowego, a drużyny, które do nas przyjadą, są prawdziwymi tuzami koszykówki.

- Wybór jest genialny! Nie ma lepszej grupy. Trafiliśmy fantastycznie, gramy ze zwycięzcą Euroligi z ubiegłego roku, mistrzem Włoch i mistrzem Turcji, emocji z pewnością nie zabraknie - mówił po losowaniu podekscytowany prezes Stelmetu, Rafał Czarkowski. To ciężka grupa, bardzo wymagający przeciwnicy, jednak koszykówka to walka drużyny z drużyną – a w takiej konfiguracji nie trudno o niespodzianki, na które z pewnością czekają zielonogórscy kibice.


fot. Wojciech Gąsiewski

Jednym z najjaśniejszych punktów tegorocznego składu Stelmetu jest Christian Eyenga.

Właściciel zielonogórskiego klubu Janusz Jasiński w wywiadzie przeprowadzonym bezpośrednio po losowaniu grup w lipcu tego roku także nie krył swojej radości z powodu doboru drużyn. - To będzie nasz pierwszy występ w Eurolidze i bardzo cieszymy się z ekip, na które trafiliśmy. To grupa, w której będziemy walczyć ze wspaniałymi ekipami i zafundujemy kibicom masę sportowych przeżyć.

Biało-zieloni trafili do Grupy C. Oprócz naszej drużyny znalazły się tam takie drużyny jak Olympiacos Piraeus, Montepaschi Siena, Unicaja Malaga, Galatasaray Liv Hospital i FC Bayern Munich. – To, co zdarzy się w tym sezonie w Zielonej Górze i dzieje się od ostatnich 3 lat – nie udało się jeszcze żadnemu innemu zespołowi z Europy. Nikt, absolutnie nikt, w ciągu 3 lat nie wskoczył do najwyższej klasy rozgrywek, nie osiągnął mistrzostwa i nie dostał się do Euroligi. To ogromny ewenement – mówi trener Stelmetu Zielona Góra, Mihailo Uvalin. – Nie mamy zamiaru być kopciuszkiem tych rozgrywek. Mamy silny skład, walecznych graczy, damy z siebie maksimum i będziemy celować w awans do II rundy Euroligi – dodaje trener.

Jednym z najjaśniejszych punktów tegorocznego składu Stelmetu jest Christian Eyenga – 25-letni Kongijczyk, który na swoim koncie ma 3-letnią grę w NBA. Sam o sobie mówi, że jest dobrym duchem naszej drużyny. – Przed nami piękny sezon. Wiem, że będziemy walczyli o utrzymanie mistrzostwa, ale sądzę, że drugi etap Euroligi też jest w naszym zasięgu – mówi Eyenga. – Wydaje mi się, że jest to możliwe. Wszystko jest możliwe, jeśli tylko masz pozytywne nastawienie i wolę walki. Sądzę, że w tej chwili drużyna jest bardzo dobra. Jeśli w trakcie sezonu ktoś zostanie wymieniony lub zatrudni się nowego gracza – to nie mój problem. Twierdzę, że obecny skład jest bardzo solidny. Teraz nie pozostaje nam nic innego jak pozostać skoncentrowanymi, dać z siebie wszystko i zgrać się najlepiej jak tylko potrafimy.

Zielonogórska przygoda z Euroligą rozpocznie się 18 października. Wtedy to do hali Centrum Rekreacyjno-Sportowego przyjedzie ekipa FC Bayernu Monachium. Kolejne mecze rozgrywane będą w czwartki lub w piątki.

Roz grywki euroligowe wciąż są w sprzedaży. Ich cena waha się od 66 do 241 zł za sztukę. Wszystkich niezdecydowanych serdecznie zapraszamy do zakupu tej przepustki do świata najwspanialszych, koszykarskich emocji! Czekamy właśnie na Ciebie!

Joanna Oleszkiewicz

TERMINARZ W I ETAPIE ROZGRYWEK EUROLIGI 2013/2014

Stelmet Zielona Góra – FC Bayern Munich; 18 października (piątek), godz. 19.00
Unicaja Malaga – Stelmet Zielona Góra; 24 października (czwartek), godz. 20.45
Stelmet Zielona Góra – Montepaschi Siena; 1 listopada (piątek), godz. 19.00
Stelmet Zielona Góra – Galatasaray Liv Hospital Istanbul; 8 listopada (piątek), godz. 19.00
Olympiacos Piraeus – Stelmet Zielona Góra; 15 listopada (piątek), godz. 20.00
FC Bayern Munich – Stelmet Zielona Góra; 21 listopada (czwartek), godz. 20.00
Stelmet Zielona Góra – Unicaja Malaga; 28 listopada (czwartek), godz. 19.00
Montepaschi Siena – Stelmet Zielona Góra; 5 grudnia (czwartek), godz. 19.00
Galatasaray Liv Hospital Istanbul - Stelmet Zielona Góra; 13 grudnia (piątek), godz. 19.30
Stelmet Zielona Góra – Olympiacos Piraeus; 19 lub 20 grudnia

PUNKTY SPRZEDAŻY BILETÓW

Siedziba Grono SSA, Szosa Kisielińska 22 (CH Intermarche), pon-pt w godzinach od 9.30 do 16.30

ABILET.PL oraz ABILET.PL BIURO - ul. Wandy 55, Zielona Góra

SKLEPY SIECI INTERMARCHE:
ul. Cyryla i Metodego 10, Zielona Góra
ul. Makowa 14, Zielona Góra
ul. Stefana Batorego 81, Zielona Góra
ul. Szosa Kisielińska 22, Zielona Góra

BOA TVK OSTROWSKI - ul. Jedności 13, Zielona Góra
CENTRUM NC+ OSTROWSKI, ul. Boh. Westerplatte 50, Zielona Góra

ZKŻ SSA - mistrzostwo w sporcie **i w marketingu**

W dziesiątym sezonie współpracy z firmą Kronopol drużyna pod nazwą Stelmet Falubaz Zielona Góra zdobyła siódmy w historii tytuł Drużynowego Mistrza Polski na żużlu. To ogromna satysfakcja dla kibiców, zawodników, władz Zielonogórskiego Klubu Żużlowego i sponsorów – liderów biznesu, którzy od wielu lat wspierają zielonogórski żużel. Nie bez znaczenia dla współpracy ze znanymi polskimi i zagranicznymi firmami jest fakt, że ZKŻ SSA jako jedyny klub żużlowy w Polsce należy do prestiżowego Business Centre Club.



fot. Stelmet Falubaz

Zaszczytna współpraca

Markę ZKŻ od dziesięciu lat wspiera żarski Kronopol, który jubileusz współpracy z klubem świętuje pod hasłem Mistrzowskie Partnerstwo. – Zarząd, kierownictwo, a także pracownicy żarskiego Kronopolu, wchodzącego w skład światowego koncernu Swiss Krono Group, od początku byli dla nas wzorem profesjonalizmu, sztuki zarządzania, marketingu i ważnej umiejętności budowania relacji interpersonalnych – zaznacza Robert Dowhan. Sponsorem tytularnym drużyny jest firma Stelmet sp. z o.o. S.K.A., natomiast firmie SPAR stadion przy ul. Wrocławskiej 69 zawdzięcza swoją nową marketingową nazwę – SPAR Arena. – Współpracę z tak prestiżowymi firmami uważamy za zaszczyt, tym bardziej, że wśród ich władz są prawdziwi mecenasi sportu żużlowego – dodaje Marek Jankowski.

Ambasadorowie żużla

W sezonie 2013 Stelmet Falubaz Zielona Góra wywalczył siódme w historii Drużynowe Mistrzostwo Polski. Marketingowo i wizerunkowo ZKŻ SSA mistrzostwo osiągnął już dawno. Dowodem na to jest choćby fakt, jak wielu znanych ludzi kibicuje Stelmetowi Falubazowi, stając się w ten sposób ambasadorami żużla w Polsce i na świecie. Zielonogórskim żużlowcom chętnie kibicują m.in. Tomasz Karolak, Urszula Dudziak, Ewa Minge, Radosław Majdan, Andrzej Niedzielan, Michał Malitowski, Tomasz Kłos, Tomasz Kammel, a Tomasz Lis, choć od dawna mieszka poza rodzinnym miastem, w wywiadach zaznacza: „Nadal jestem Falubazem". Pod wrażeniem działalności marketingowej Zielonogórskiego Klubu Żużlowego byli też m.in. minister sportu i turystyki Joanna Mucha oraz prezes PZPN Zbigniew Boniek. Okazuje się bowiem, że piłka nożna znakomicie współgra z żużlem, czego efektem jest m.in. ciesząca się sporym zainteresowaniem Akademia Piłkarska Falubaz dla dzieci od czwartego roku życia, wsparcie klubu dla piłkarzy KSF-u czy organizacja wspólnych akcji z ekstraligowym Zagłębiem Lubin.

Pionierskie pomysły

ZKŻ SSA często podejmuje rozwiązania, na które nie odważyłyby się żaden inny klub żużlowy. Ostatnio władze klubu zasłynęły tym, że podpisały kontrakt z pierwszą Polką, posiadającą licencję żużlową – Klaudią Szmaj. – Cieszę się bardzo, że trafiłam do Zielonej Góry, ponieważ w tym klubie mam możliwość rozwoju, a przy tym panuje tutaj niesamowita atmosfera. To jeden z najlepszych, jak nie najlepszy klub żużlowy w Polsce. Czuję się tu fantastycznie i przy tym mam okazję często spotykać się z kibicami, a także brać udział w akcjach charytatywnych, które są tutaj organizowane – mówi 17-letnia zawodniczka, która regularnie trenuje na zielonogórskim torze i nie opuszcza żadnego meczu swojej drużyny.

Małgorzata Dobrowolska



fot. wikimedia commons/Thesupermat

Chevrolet Captiva: SUV "na fali"

Po przejechaniu kilkuset kilometrów łatwo dojść do wniosku, że to miłe auto rodzinne, mogące stanowić ciekawą propozycję dla członka zarządu lub menedżera.

Pierwsza myśl jaka nasuwa się oglądając Captivę – jest „duża". Wpływ na to ma zarówno kubatura, miejsce w środku jak i kierownica auta, którego producent - General Motors – pochodzi z USA, kraju ceniącego wielkość. W kilku wersjach samochód można „zwiększyć" z pięcioosobowego do siedmioosobowego, dzięki schowanym w bagażniku siedzeniom. Poza tym w środku nie brakuje miejsca, zarówno z przodu, jak i z tyłu. Siedzenia są wygodne, deska rozdzielcza bardzo czytelna. Automatyczna skrzynia biegów radzi sobie wręcz wyśmienicie.

Captiva to auto amerykańskiego koncernu, z azjatycką duszą dostosowywane do warunków europejskich. Z takiego kontynentalnego połączenia powstał bardzo ciekawy produkt. Opisywany Chevrolet to typowy SUV, bez możliwości regulacji napędu na cztery koła. Perfekcyjnie nadaje się do miasta, na trasy, jak i na przejażdżki po terenie. Silnik o poj. 3,2 l. jest dynamiczny. Jazda Captivą z rodziną, jak i w sprawach służbowych, stanowi sporą przyjemność nawet dla najwybredniejszego użytkownika.

Jeśli chodzi o silniki, nabywca ma do wyboru dwulitrowe Diesle o mocy 127 i 150 KM oraz klasyczną benzynę z jednostkami o pojemności skokowej 2,4l (136 KM) i 3,2l (230 KM). Najtańsza wersja (Diesel 2,0, 127 KM) kosztuje w cenie detalicznej 80 800 zł. Brutto. Cena Captivy zaczyna się od 87 990 zł. Decydując się na roku 2012 możemy liczyć na rabat promocyjny do 15.000zł

Nadwozie Captivy, zachowując swój elegancki profil, ma zmodyfikowaną, wyraźnie zarysowaną maskę z większym grillem, nowe, cylindryczne, pryzmatyczne reflektory przednie i kierunkowskazy zintegrowane z lusterkami bocznymi. Bardziej wyraziste nadkola auta mieszczą koła w rozmiarach od 17 do 19 cali. W autach wprowadzono też nową kolorystykę lakierów karoserii.

Podobnie jest we wnętrzu auta, lepiej wyciszonym, o zmienionym wystroju, m.in. nowej tapicerce foteli i olbrzymiej przestrzeni bagażowej. Przy złożonym trzecim rzędzie siedzeń wynosi ona 769 litrów, a jeśli złoży się drugi rząd – aż 1 577 litrów. Zastosowany w nowej Captivie system audio pozwala na łączność przewodową i bezprzewodową z oferowaną standardowo możliwością sterowania z poziomu kierownicy. Dostępna jest również nawigacja z 7-calowym wyświetlaczem i mapami dróg w Europie oraz zintegrowana kamera cofania.

Red.



W wyposażeniu standardowym są między innymi relingi dachowe, podgrzewane i elektrycznie sterowane lusterka, klimatyzacja manualna, ABS, system ISOFIX w drugim rzędzie siedzeń, poduszki powietrzne dla kierowcy lub pasażeta, kurtyny boczne, radioodtwarzacz CD z MP3, panel z przyciskami na kierownicy.

Gdzie obejrzeć i kupić?

Kowalczyk Sp. z o.o., ul. Dekoracyjna 7a, 65-722 Zielona Góra, tel. 68 451 20 00, www.kowalczykauto.pl

Nowe firmy członkowskie OPZL

Opracowały: Milena Pałys, Grażyna Rozwadowska-Bar



Edu-Lex Sp. z o.o.

Firma Edu-Lex Sp. z o.o. powstała na bazie 14-letniego doświadczenia w zakresie prawa pracy, prawa gospodarczego, BHP, P.Poż., ochrony środowiska oraz podnoszenia jakości usług i wizerunku firm. Nasze doświadczenie w obsłudze podmiotów gospodarczych, w tym sieci handlowych, pozwoliło nam na stworzenie przedmiotowej oferty. W naszym zespole posiadamy prawników, specjalistów ds. szkoleń i rozwoju, którzy wcześniej pracowali w urzędach państwowych i kontrolnych, a także współpracowali z wieloma firmami o różnej specyfice działania. W ramach naszej współpracy to my wypełnimy te obowiązki zachowując najwyższą jakość usług. Ponadto udzielimy bezpośredniego wsparcia w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Mając na uwadze powyższe zapraszamy do współpracy, która z pewnością przyniesie wiele korzyści.

Prezes Zarządu: Małgorzata Panasewicz. **Kontakt:** Edu-Lex Sp. z o.o., ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra, tel. 887 788 877, e-mail: biuro@edu-lex.com, www.edu-lex.com.

"ES" Biuro Rachunkowe Doradztwo Podatkowe



„ES" Biuro Rachunkowe swoją działalność rozpoczęło w 1991 roku. Biuro oferuje usługi w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych i podatkowych, prowadzenie kadr i płac, rozliczeń ZUS, rozliczeń PIT, sporządzanie Biznes Planów oraz reprezentowania podmiotów gospodarczych w postępowaniu przed Urzędami i Izbami Skarbowymi.

Właścicielka: Elżbieta Smolicz. **Kontakt:** „ES" Biuro Rachunkowe Doradztwo Podatkowe, ul. Bohaterów Westerplatte 1 (Budynek PKO IIp), 67-400 Wschowa, tel. 65 540 71 15, fax: 65 540 37 76, e-mail: esela@wp.pl



FAF Polska Sp. z o.o.

Firma FAF została utworzona w 1994 roku w miejscowości Falkensee, niedaleko Berlina, a w roku 2002 otworzyła zakład produkcyjny z siedzibą w Zielonej Górze.Jako wyspecjalizowany producent przenośników taśmowych oraz układów przenośników, realizujemy rozwiązania systemów w branżach tj. mieszalnie asfaltu, żwirownie, cementownie, betoniarnie, biogazownie, recyklingu oraz załadunku i rozładunku wagonów i innych urządzeń transportowych. W ciągu 19 lat swojej działalności firma FAF Polska rozwinęła się do rangi specjalisty w swojej dziedzinie, a to wszystko dzięki wysokiej jakości wykonywanych produktów, obecności nowoczesnego parku maszyn oraz zmotywowanym i doświadczonym pracownikom, umożliwiającym sprawną realizacje wszystkich zleceń.

Prezes Zarządu: Janusz Brzezinka. **Kontakt:** FAF Polska Sp. z o. o., ul. S. Batorego 126J, 65-735 Zielona Góra tel. 68 451 79 92, fax. 68 451 79 93, e-mail: faf@faf-gmbh.com, www.faf-gmbh.com

Rozlewnia Wody JOANNA



Rozlewnia Wody Źródlanej „JOANNA" powstała w lipcu 2000 roku na bazie firmy AQUA-SUN przeobrażając się z przedsiębiorstwa wielobranżowego w specjalistyczną rozlewnię krystalicznej wody źródlanej. Zaczynając, jako mała manufaktura, aktualnie rozlewnia wody JOANNA ugruntowała sobie mocna pozycję na rynku lokalnym, a także zagranicznym, gdyż eksportuje swoje produkty do krajów UE. W ofercie firmy oprócz wody można znaleźć również inne produkty tj. syropy, kawy, herbaty oraz akcesoria do wody i ekspresy do kawy.

Prezes Zarządu: Damian Cal. **Kontakt:** Rozlewnia Wody Źródlanej JOANNA, ul. Odrzańska 15, 66-001 Krępa, tel. 68 321 22 62, fax: 68 321 22 42, e-mail: damiancal17@gmail.com, www.woda-joanna.pl



ZGORA Sp. z o.o.

ZGORA Sp. z o. o. specjalizuje się w obrocie wierzytelnościami. Oferta firmy pod kątem windykacji obejmuje skuteczne zabezpieczenie oraz odzyskiwanie należności. W zależności od potrzeb klienta ZGORA Sp. z o. o. dysponuje zróżnicowanym pakietem usług jak monitoring należności, lokalizacja majątku dłużnika czy obsługa prawna procesu windykacji.

Kontakt: ZGORA Sp. z o. o., ul. Kazimierza Wielkiego 7/5, 65-047 Zielona Góra, tel. 512 497 864, e-mail: jareksochacki@gmail.com, www.dlug.manifo.com, www.zgora3d.pl

Czekają na Twoją pomoc

Rak mózgu, głębokie czterokończynowe porażenie mózgowe, zespół downa z powikłaniami czy ciężka choroba genetyczna. Oto z czym borykają się mali ludzie żyjący wokół nas.


Dawid Wiatrowicz z Zielonej Góry

Julia, Igorek, Dawidek, Mareczek... Mają zaledwie kilka lat i ogrom trudnych doświadczeń. Ich ciężka choroba to nie tylko ból i cierpienie fizyczne. To także dzieciństwo, które ucieka bezpowrotnie. Życie ich rodziców skoncentrowane jest na walce o swoje dzieci. O chwile bez bólu, strachu co będzie dalej i czy wystarczy na leczenie, rehabilitację. Na życie po prostu.

Takim ludziom pomaga Fundacja Między Niebem a Ziemią, organizując w całej Polsce akcje charytatywne i zbierając środki na konkretną pomoc. Na ziemi lubuskiej jej działaniom patronuje Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej. W Zielonej Górze Fundacja gościła 26 września, kiedy to w Teatrze Lubuskim odbyła się aukcja charytatywna, dedykowana rodzinom nieuleczalnie i śmiertelnie chorych dzieci z Zielonej Góry i Gorzowa. Tym, które znajdują się w najbardziej dramatycznej sytuacji zdrowotnej i materialnej.

W akcję nadzwyczaj aktywnie włączyło się środowisko prawnicze i biznesowe wraz z władzami okręgu zielonogórskiego. Patronat Honorowy nad akcją objął Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego oraz prezydent miasta Zielona Góra Janusz Kubicki. Patronowała jej również Okręgowa Izba Radców Prawnych w Zielonej Górze . Partnerem akcji był Ekspres Zachodni.

Wózek dla niepełnosprawnego dziecka kosztuje od 7 do 14 tysięcy złotych. Turnus rehabilitacyjny to nie tylko około 5000 PLN - to niejednokrotnie jedyna szansa na ulżenie w cierpieniu i przedłużenie życia dziecka. To też krótka odmiana - oderwanie się od monotonii codzienności człowieka, dziecka przykutego do łóżka. Zaangażowani w akcję biznesmeni będą przygotowywać dla najbardziej potrzebujących rodzin paczki pomocowe. Zaś pieniądze zebrane podczas licytacji w Teatrze Lubuskim pomogą zaspokoić najbardziej palące potrzeby tych, którzy pomocy naprawdę potrzebują. W tą pomoc mogą się angażować wszyscy, którzy chcieli by podzielić się tym, co mają.

Dzieci nieuleczalnie chore żyją obok nas. Potrzebują pomocy i poczucia, że nie są same - cały rok. Ktokolwiek chciałaby pomóc może włączyć się w działania Fundacji w każdej chwili i wspólnie z nami zmieniać świat na lepsze. Więcej o działalności fundacji i jej podopiecznych na stronie www.miedzyniebemaziemia.pl

Paula Rettinger-Wietoszko

Biznes Lubuski
Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Wydawca magazynu

opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ
CZŁONEK PKPP LEWIATAN

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra
tel./fax +48 68 327 18 81
redakcja@bizneslubuski.pl
www.bizneslubuski.pl

polub nas w sieci na:
facebook.com/pracodawcy

BIZNES LUBUSKI

Redaguje zespół w składzie:
Paweł Bojanowski, Bernadetta Holak, Przemysław Kobus, Patrycja Izydorek, Jarosław Nieradka, Dariusz Nowak, Milena Pałys, Agnieszka Poźniak, Maciej Prządka, Grażyna Rozwadowska-Bar, Łukasz Rut oraz współpracownicy.

Skład graficzny: Paweł Bojanowski

Reklama w magazynie

Milena Pałys - koordynator
tel. +48 68 327 18 81
kom. +48 697 712 032
e-mail: m.palys@opzl.pl

Redakcja nie odpowiada za treść reklam zamieszczonych w numerze.

Druk i wsparcie graficzne

Ligatura

LIGATURA Spółka z o.o.
65-119 Zielona Góra
ul. Sulechowska 4a
tel.: +48 68 455 69 31, 34
kom.: +48 503 063 020

drukarnia@ligatura.com.pl
www.ligatura.com.pl

Pomysł layoutu

eurekamedia.pl

Eureka Media
ul. Rzemieślnicza 10
68-823 Zielona Góra
tel: +48 68 451 44 20
fax: +48 68 451 44 22

info@eurekamedia.pl
www.eurekamedia.pl

Partnerzy medialni

RTV LUBUSKA
ZielonaGora24.tv
Plus radio Miłego Dnia
Gazeta Regionalna
Tydzień Lubuski
EKSPRES ZACHODNI

Kolejny numer

nr 5-6 (24-25)/2013
listopad-grudzień

OPZL pracuje na oprogramowaniu firmy
streamSOFT

ś swoją firmę do konkursu:

Ambasador
NOWOSOLSKA NAGRODA GOSPODARCZA

2013

tegorii:

mbasador
ałego Biznesu

mbasador
edniego Biznesu

mbasador
użego Biznesu

mbasador
SR

mbasador
nowacyjności



Biuro nagrody:

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
Oddział w Nowej Soli
67-100 Nowa Sól, ul. Inżynierska 8 (Interior)
tel/fax 68 411 44 22/23

ambasador@opzl.pl
www.ambasador.opzl.pl

Organizatorzy konkursu:

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Miasto Nowa Sól

Powiat Nowosolski

Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości Nowa Sól

Regionalne Centrum Technologii i Wiedzy INTERIOR w Nowej Soli

Tygodnik "Krąg"

Patronat honorowy:

Wojewoda Lubuski
Jerzy Ostrouch

Marszałek Województwa Lubuskiego
Elżbieta Polak

Prezydent Nowej Soli
Wadim Tyszkiewicz

Starosta Powiatu Nowosolskiego
Józef Suszyński



Oddział Korporacyjny BRE Banku w Zielonej Górze

» kompleksowa oferta dla firm

Zapraszamy!

BRE Bank to jeden z największych banków w Polsce pod względem sumy bilansowej, obsługujący ponad 3,5 mln Klientów. Właściciel mBanku – pierwszego internetowego banku w Polsce oraz marki dla Klientów zamożnych – MultiBanku.

Swoją ofertę kieruje do największych krajowych i międzynarodowych firm działających w Polsce, dynamicznie rozwijających się przedsiębiorstw sektora MSP, jednostek sektora publicznego i instytucji finansowych.

Szeroka paleta usług finansowych BRE Banku obejmuje rozwiązania z obszaru bankowości korporacyjnej, inwestycyjnej, detalicznej oraz zarządzania aktywami.

Ofertę banku uzupełniają spółki strategiczne Grupy BRE świadczące wyspecjalizowane usługi finansowe.

BRE Leasing, jedna z czołowych polskich firm leasingowych należąca do Grupy BRE, dostarcza Klientom najlepsze rozwiązania leasingowe, przyczyniając się do optymalnego rozwoju firm.

Firma zapewnia profesjonalną analizę i prowadzenie projektów w zakresie finansowania, obsługi handlowej i prawnej, a także udziela wsparcia w negocjacjach z dostawcami. Oferta BRE Leasing obejmuje leasing ruchomości, leasing nieruchomości, a także Car Fleet Management, czyli kompleksowe usługi finansowania i zarządzania flotą samochodową.

W celu uzyskania szczegółowych informacji na temat oferty banku i Grupy BRE, zapraszamy do kontaktu lub wizyty w placówce BRE Banku.

Oddział Korporacyjny w Zielonej Górze
Pl. Matejki 19
tel.: (68) 323 68 50
breleasing.pl
brebank.pl