

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

**UNIJNA PERSPEKTYWA
2021-2027**

Lubuskie stawia na wodór
SZANSA NA LEPSZE JUTRO

Praca 4.0.
PRZYBYWA WYZWAŃ NA RYNKU PRACY

Kobieca strona biznesu
BUDOWANIE RELACJI I POSZERZANIE HORYZONTÓW



Osiedle Zielonogórskie w Nowej Soli

REKLAMA



BIURO SPRZEDAŻY

Zielona Góra
ul. Botaniczna 75
tel. 691 838 932

Doświadczenie Profesjonalizm Terminowość



Osiedle PRYZMAT II w Zielonej Górze

W numerze
polecamy:



6| Nowa perspektywa unijna 2021-2027

– gdzie i po jakie fundusze będzie można sięgnąć w nowej perspektywie przybliża Agnieszka Pożniak, Zastępca Dyrektora OPZL ds. projektów

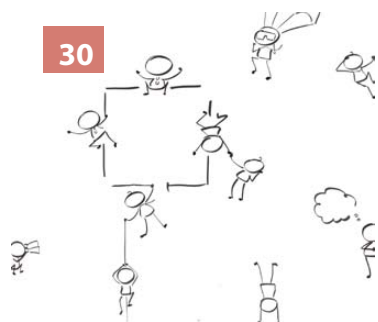
20



20| Praca 4.0.

Przybywa wyzwań na rynku pracy - Ekspertka Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan odpowiada na pytanie - Z jakimi wyzwaniami będzie musiał się zmierzyć polski rynek pracy w 2023 roku?

30



30| Zmiana perspektywy

– o propozycji Programu menadżerskiego pod patronatem OPZL, dla osiągnięcia celów biznesowych i budowania relacji opowiada psycholog Anna Andrysiak oraz trenerka i coach Natalia Warszawska

36



33| Państwowa Inspekcja Pracy radzi

– porady prawne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Zielonej Górze

36| Co w prawie piszczy?

nie tylko o zmianach w prawie pracy, informuje radca prawny Anna Giercarz

39



39| ZUS - Ważny termin!

Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne – rzeczniczka ZUS wskazuje na podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne w 2023 r.

Biznesi

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

nr 1(52)/2023

ISSN 2083-652X



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Biurowo Główne

ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra

tel. +48 68 327 18 81

strona: www.opzl.pl

e-mail: biuro@opzl.pl

facebook.com/pracodawcy

Przewodniczący: Janusz Jasiński

Dyrektor Biura: Joanna Zielińska

Oddział w Nowej Soli

ul. Inżynierska 8 (Interior)

67-100 Nowa Sól

tel. + 48 794 300 104

nowasol@opzl.pl

Oddział Żary-Żagań

ul. Wrocławska 12

68-200 Żary

tel. +48 697 712 733

zary@opzl.pl

Oddział we Wschowie

ul. Niepodległości 3a

67-400 Wschowa

tel. +48 884 782 630

wschowa@opzl.pl



Droży czytelnicy!

Z ogromną przyjemnością oddajemy w Wasze ręce kolejny numer magazynu Biznes Lubuski, w którym przedstawiamy bieżące i ważne tematy dla lubuskich przedsiębiorców.

W dzisiejszych czasach nie ma nic pewniejszego niż zmiana. Aby się rozwijać, firmy muszą dostosować się do obecnych przeobrażeń gospodarczych. Do tego potrzebna jest rzetelna i aktualna wiedza dotycząca różnorodnych zagadnień. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej te działania dostarcza i z pewnością, jeszcze nie była tak bardzo potrzebna biznesowi w tych niestabilnych czasach. Dlatego też stale podejmujemy nowe inicjatywy, które pomagają funkcjonować naszym firmom członkowskim.

Jesteśmy tu dla Ciebie i Twojej firmy

W 2023 roku zintensyfikowaliśmy działania statutowe. Podjęliśmy szereg inicjatyw wspierających lubuski



biznes. Oficjalnie wystartowaliśmy z Sekcją Turystyczną OPZL, dzięki której nasi członkowie działający w szeroko pojętej branży turystycznej, mają dodatkowe narzędzie do wspierania swojego biznesu. Zainicjowaliśmy: „Biznes przy kawie”. To idea cyklicznych spotkań dla kobiet biznesu. To platforma wymiany doświadczeń dla przedsiębiorczyń i kobiet działających

w biznesie, a odbywających się zawsze z interesującymi gośćmi i w inspirującej atmosferze. Obecny rok, to również rok zacieśniania współpracy transgranicznej z naszym niemieckim sąsiadem. W ramach jednego z projektów poruszyliśmy w regionie bardzo ważny temat. Tworzymy transgraniczną sieć wodorową, umożliwiającą dwustronny, ukierunkowany transfer wiedzy i technologii w zakresie nowych (wodorowych) technologii i tym samym zwiększanie konkurencyjności gospodarki regionalnej i całego Euroregionu.

Zapraszam do lektury aktualnego numeru i współpracy z Organizacją, bo jesteśmy dla Was. Jesteśmy po to, by wspierać lubuski biznes i tworzyć przestrzeń do inicjowania i budowania kontaktów. „W pojedynkę możemy zrobić tak mało; razem możemy zrobić tak wiele” - Helen Keller.

Joanna Zielińska
Dyrektor Biura OPZL



Jesteś mikro, małym lub średnim przedsiębiorcą działającym w Lubuskim?



www.lfpk.pl
#WspieramyLubuskiBiznes

NASZE PRODUKTY SĄ WŁAŚNIE DLA CIEBIE!

Co zyskasz współpracując z LFPK?

- Nie angażujesz swojego kapitału.
- Możesz przystąpić do wielu przetargów jednocześnie bez konieczności zamrażania gotówki.
- Możesz obniżyć leasingową opłatę wstępną.
- Zyskujesz dodatkowe zabezpieczenie kredytu/ pożyczki, które pozwoli ci zwiększyć twoją zdolność kredytową.
- Nie musisz ustanawiać zabezpieczenia na majątku osobistym lub firmowym.



„Podstawowym zadaniem samorządowych spółek musi być wsparcie mieszkańców. LFPK to firma z 20-letnim doświadczeniem, która poprzez poręczenia dla przedsiębiorców aktywnie angażuje się w rozwój regionu. Zachęcam nasz lokalny biznes do kontaktu z biurem LFPK ponieważ to rzetelna i sprawdzona firma!”

Sławomir KOWAL
Radny Sejmiku Woj. Lubuskiego
Przewodniczący Klubu Bezpartyjnej Samorządowcy

„Skuteczne prowadzenie firmy wymaga współpracy z odpowiedzialnymi partnerami, taką spółką jest właśnie Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych. Korzystając z mojego wieloletniego doświadczenia w świecie biznesu z całą pewnością mogę powiedzieć, że LFPK ma narzędzia by efektywnie wspierać inwestycje naszych lokalnych firm.”

Wacław MACIUSZONEK
Przewodniczący Sejmiku Woj. Lubuskiego
Klub Bezpartyjnej Samorządowcy



„Zaangażowanie LFPK w prace na rzecz lubuskiego biznesu jest godne polecenia. Innowacyjne rozwiązania, w których coraz mocniejszy jest nasz region, potrzebują sprawdzonych partnerów na rynku finansowym, a takim jest Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych. Ciągłe aktualizowana oferta spółki oraz bogate doświadczenie to według mnie kolejne mocne strony budujące wiarygodność LFPK.”

Jakub SZCZEPAŃSKI
Wiceprezes organizacji Teraz Lubuskie

REKLAMA

POZNAJ NASZE PRODUKTY!

- ✓ Poręczenia wadium
- ✓ Poręczenia należytego wykonania umowy oraz rękojmi za wady
- ✓ Poręczenia kredytów i pożyczek
- ✓ Poręczenia leasingów

CO NAS WYRÓŻNIA?

- PORĘCZENIA DO 100%
- DO 120 MIESIĘCY Z MOŻLIWOŚCIĄ PRZEDŁUŻENIA
- SZYBKOŚĆ DECYZJI
- KONKURENCYJNE STAWKI
- A NAWET DARMOWE PORĘCZENIA UDZIELANE W RAMACH POMOCY DE MINIMIS
- PORĘCZENIA W FORMIE PISEMNEJ I ELEKTRONICZNEJ

Tu i teraz

To jest i będzie trudny rok. Wojna u naszego sąsiada, która nie ma końca, w kraju inflacja, wysokie ceny energii, nierozwiązany kryzys uchodźczy, a dostępu do środków na KPO nie widać. Badania, które przeprowadza cyklicznie Konfederacja Lewiatan pokazują wyraźnie – nastroje wśród przedsiębiorców są minorowe.

Czas wyborów

Tym ważniejsze jest nasze – przedsiębiorców i pracodawców zaangażowanie w debaty nad przyszłością, monitorowanie kolejnych projektów legislacyjnych dotyczących gospodarki i finansów publicznych jeszcze w tej kadencji, a przede wszystkim obietnic polityków, którymi będą chcieli zdobywać wyborców. Przyszłość to czas, w którym bardziej musimy współdziałać i być w Unii Europejskiej, bo dziś, w czasach rosnącego protekcjonizmu i antyglobalizmu, żadne państwo nie poradzi sobie samo. Co po wyborach? Będzie musiał powstać plan oddłużenia Państwa i powrotu do transparentności funduszy publicznych. Trzeba będzie zapewnić zmiany w systemie stanowienia prawa. Nie można dalej kontynuować praktyki braku konsultacji społecznych projektów ustaw i rozporządzeń albo omijania ich pod pretekstem, że są to projekty poselskie. Trzeba ocenić stopień implementacji dyrektyw unijnych, bo jeżeli chcemy być poważnie traktowanym członkiem UE, to nie możemy się ciągnąć w ogonie krajów, które tylko udają, że implementują prawo unijne. Czekają nas i przyszłe władze zmiana i poważniejsze traktowanie dialogu społecznego, bo będziemy musieli przygotować rozwiązania dotyczące układów zbiorowych pracy, aplikowalne w naszych realiach i tradycjach. To wymaga też zaostrożenia kryteriów reprezentatywności organizacji pracodawców w Radzie Dialogu Społecznego.

To musi być obietnica przywrócenia w Polsce porządku prawnego, który jest ważny nie tylko dla obywateli, ale także dla firm. Niepewność prawa i sądownictwa obniża atrakcyjność inwestycji zagranicznych w Polsce. Nie uciekniemy też, wcześniej czy później od dyskusji o wieku emerytalnym, bo obecny stan i pomysły dobrowolnej składki ZUS

dla przedsiębiorców prowadzą do katastrofy systemu emerytalnego. Raczej trzeba rozmyślać o innych zmianach, np. zmianie systemu opłacania składki zdrowotnej, która dla osób fizycznych i firm opodatkowanych skalą sięga 9 proc. dochodu, choć i tak dostępu do służby zdrowia nie ma. Może byłby to sposób do obniżenia obciążeń przedsiębiorców.

Kluczowe dla rozwoju Polski jest naprawa i zmiana systemu edukacji, bo dziś na rynku pracy liczą się dobre kwalifikacje, umiejętność dostosowania się do kolejnych wyzwań, otwartość, kompetencje miękkie i innowacyjność. Trzeba też poważnie potraktować wyzwania związane z zielonym ładem i transformacją cyfrową. A przecież to nie koniec wyzwań, szczególnie dla regionów i samorządów, ale te kwestie zostawiam związkom regionalnym.

Gospodarka

Załamanie PKB, brak spodziewanych środków z KPO, mogą oznaczać spadek inwestycji oraz wzrost inflacji, przy równocześnie rosnącej presji na wzrost płac. Taki scenariusz oznaczałby długotrwały kryzys z poważnymi konsekwencjami dla gospodarki i spadku zatrudnienia, ale i zagrożenie dla realizacji programów transformacji technologicznej gospodarki, która zdecyduje o pozycji konkurencyjnej i szansach rozwojowych naszego kraju. A ten scenariusz nie jest nierealny.

Inflacja w 2023 roku pozostanie dwucyfrowa i nie spadnie poniżej 13%. Wycofanie się z tarcz antyinflacyjnych podbije wzrost cen na początku roku. W czarnym scenariuszu będziemy mówili prawdopodobnie o inflacji w lutym oscylującej wokół 20%. W 2023 roku



Dr Henryka Bochniarz

Przewodnicząca Rady Głównej Konfederacji Lewiatan

osłabnie popyt konsumpcyjny w Polsce, ale też w Unii Europejskiej. To szczególnie ważne ponieważ nasze gospodarki są dość ściśle połączone (główny kierunek naszego eksportu to zachód, z Niemcami na czele). Wraz ze spadkami popytu przyjdzie poważne osłabienie koniunktury w rodzimym przemyśle. Czekają nas ciężki czas, z możliwymi spadkami produkcji przemysłowej rok do roku.

Jedynym elementem gospodarki, który w przyszłym roku prawdopodobnie prześlizgnie się relatywnie gładko przez czas dekonunktury będzie rynek pracy. Zawiorowania z napływem uchodźców z Ukrainy w 2022 r. wypełniały lukę w zatrudnieniu. Teraz w czasach koniecznej redukcji kosztów, powroty obywateli Ukrainy ponownie wpływają na to, że na rynku pracy statystyki pozostaną w zasadzie bez zmian. Oznacza to, że nadal stopa bezrobocia rejestrowanego utrzyma się poniżej 6%. Jest więc szansa, że kondycja rynku pracy nie pogorszy się drastycznie. Choć zapowiadają się problemy wielu branż energochłonnych, które w połączeniu z presją płacową, mogą zdecydować się na restrukturyzację zatrudnienia, która oznaczać będzie wzrost bezrobocia.

Potrzebujemy wyraźnej zmiany kierunku, przyspieszenia rozwoju, równości i dobrego prawa. Tylko tyle i aż tyle.

Dr Henryka Bochniarz

Przewodnicząca Rady Głównej Konfederacji Lewiatan



Nowa perspektywa unijna 2021-2027 – otwarcie nowych możliwości dla firm

30 czerwca 2022 r. oficjalnie zakończyły się negocjacje Umowy Partnerstwa pomiędzy Komisją Europejską a polskim rządem. Decyzja ta otworzyła drogę dla dalszych przygotowań i realizacji długo wyczekiwanej, kolejnej unijnej perspektywy finansowej w Polsce, przewidzianej na lata 2021-2027.

Umowa Partnerstwa, przygotowana przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej we współpracy z innymi resortami, jest najważniejszym dokumentem, określającym kompleksową strategię wykorzystania przez Polskę funduszy europejskich w najbliższych kilku latach. Dokument zachowuje spójność z krajowymi dokumentami strategicznymi, a wraz z programami krajowymi i regionalnymi stanowi ramy dla wdrażania polityki spójności w naszym kraju.

Polska wynegocjowała największy spośród wszystkich państw członkowskich UE budżet na lata 2021-2027 – blisko **76 mld euro**. Oznacza to, że tyle środków przeznaczonych zostanie na realizację projektów we wszystkich programach w całym kraju do roku 2029, zgodnie z zasadą n+2.

Podobnie jak w okresie 2014-2020, również w nowej perspektywie finansowej ok. 60% środków trafi do programów realizowanych na poziomie krajowym,

natomiast pozostałe 40% otrzymają programy regionalne, zarządzane przez marszałków województw.

Jakie programy będą realizowane? Przede wszystkim krajowe – jest ich osiem:

- 1. Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat i Środowisko (FEnIKS)**, w ramach którego środki przeznaczone zostaną na inwestycje podnoszące bezpieczeństwo energetyczne Polski, rozwój odnawialnych źródeł energii, ochronę środowiska, oraz bezpieczny i ekologiczny transport, a także na rozwój ochrony zdrowia, rozwój kultury i ochronę dziedzictwa kulturowego.
- 2. Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki (FENG)**, skierowany głównie do sektora biznesu oraz nauki, zakładający wsparcie projektów badawczo-rozwojowych, innowacyjnych podnoszących konkurencyjność gospodarki.
- 3. Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS)** poprawiający sytuację osób na zmieniającym się rynku pracy, wspierający rozwój edukacji i usług zdrowotnych, wspierający rodziców w opiece nad dziećmi oraz osoby ze szczególnymi potrzebami.
- 4. Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy (FERC)** wspierający dostęp do ultraszybkiego internetu szerokopasmowego i rozwój e-usług, oraz wspierający wzmocnienie cyberbezpieczeństwa i podnoszenie kompetencji cyfrowych społeczeństwa.
- 5. Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej (FEPW)** skierowany do 5 województw Polski Wschodniej: lubelskiego, podlaskiego, podkarpackiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego a także części mazowieckiego, koncentrujący się na wsparciu rozwoju biznesu, transportu, energetyki, turystyki oraz na ochronie środowiska.
- 6. Fundusze Europejskie na Pomoc Żywnościową (FEPŻ)** ukierunkowany na pomoc najuboższym i najbardziej potrzebującym.
- 7. Fundusze Europejskie dla Rybactwa (FER)** wspierający wspólną politykę rybołówstwa, unijną politykę morską, zrównoważone rybołówstwo i ochronę żywych zasobów morza, zakładający inwestycje w bezpieczeństwo żywnościowe oraz czystość mórz i oceanów.

8. Fundusze Europejskie na Migracje, Granice i Bezpieczeństwo (FEMGB), w którego skład wchodzi 3 programy: Fundusz Azylu, Migracji i Integracji (FAMI), Instrument Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej w ramach Funduszu Zintegrowanego Zarządzania Granicami (IZGW) oraz Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego (FBW).

Poza programami krajowymi, podobnie jak i we wcześniejszych okresach programowania, każde z województw dysponować będzie własnym programem finansującym inwestycje w regionie (16). Ze środków regionalnych wspierane będą przedsiębiorczość, dostęp do edukacji, ochrona zdrowia oraz kultura. Pomoc finansowa obejmie również infrastrukturę społeczną, środowisko, technologie cyfrowe, energetykę, a także transport.

W programie dla lubuskiego, czyli w **Funduszach Europejskich dla Lubuskiego (FEL)**, zaplanowano budżet na poziomie **915 mln euro**. Program został oficjalnie zatwierdzony przez Komisję Europejską w grudniu 2022 r., a niebawem uruchomione zostaną pierwsze konkursy - przewidziano je w drugim kwartale obecnego roku.

Równolegle z programami krajowymi i regionalnymi, realizowane będą programy Interreg (14). Pomoc w tych instrumentach koncentrować się będzie na wspieraniu międzynarodowych projektów w zakresie wymiany kulturowej, jak również służących rozwijaniu współpracy naukowej, biznesowej i samorządowej ponad granicami państw.

Obecnie w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie nowej perspektywy finansowej nadal trwają intensywne prace mające na celu uruchamianie konkursów w poszczególnych programach. W niektórych już ogłoszono pierwsze nabory wniosków, w innych w dalszym ciągu przygotowywana jest dokumentacja i zasady.

Co już wiadomo? W których instrumentach przewidziano wsparcie dla firm? Gdzie szukać aktualnych informacji? Wskazówki w poniższym zestawieniu!¹

Agnieszka Poźniak
Zastępca Dyrektora ds. projektów

¹ Informacje przygotowano na podstawie aktualnej wiedzy zawartej na stronach rządowych i samorządowej, dotyczących Programów oraz w Szczegółowych Opiniach Priorytetów poszczególnych programów

Fundusze Europejskie na Infrastrukturę, Klimat i Środowisko 2021-2027 (FEniKS)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	Działanie FENX.01.04 Gospodarka odpadami oraz gospodarka o obiegu zamkniętym (MŚP, duże firmy) Działanie FENX.02.02 Rozwój OZE (MŚP, duże firmy) Działanie FENX.02.03 Infrastruktura energetyczna (MŚP, duże firmy)
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.feniks.gov.pl/
Harmonogram ogłaszania naborów	https://www.feniks.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/nabory-wnioskow/
Program	https://www.feniks.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/program-fundusze-europejskie-na-infrastrukture-klimat-srodowisko-2021-2027/
Szczegółowy Opis Priorytetów	https://www.feniks.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/szczegolowy-opis-priorytetow-dla-programu-fundusze-europejskie-na-infrastrukture-klimat-srodowisko-2021-2027/
Dodatkowe informacje	Instytucje realizujące program: https://www.feniks.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/instytucje-w-programie/instytucje/

Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki 2021-2027 (FENG)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	Działanie FENG.01.01 Ścieżka SMART (MŚP, duże firmy, konsorcja) Działanie FENG.02.09 Seal of Excellence (MŚP) Działanie FENG.02.10 IPCEI (MŚP, duże firmy) Działanie FENG.02.11 Wspólne Przedsięwzięcia Badawcze (MŚP, duże firmy) Działanie FENG.02.12 Granty na Eurogranty (MŚP) Działanie FENG.02.25 Promocja marki innowacyjnych MŚP (MŚP) Działanie FENG.02.32 Kredyt Technologiczny (MŚP) Działanie FENG.03.01 Kredyt Ekologiczny (MŚP, duże firmy) Działanie FENG.03.03 IPCEI wodorowy (MŚP, duże firmy)
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/
Harmonogram ogłaszania naborów	https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/nabory-wnioskow/
Program	https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/o-programie/
Szczegółowy Opis Priorytetów	https://www.nowoczesnagospodarka.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/szczegolowy-opis-priorytetow-programu-fundusze-europejskie-dla-nowoczesnej-gospodarki/
Dodatkowe informacje	Ogłoszone/prowadzone nabory: https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/skorzystaj/nabory/#/domyslne=1/10502=3740 https://www.parp.gov.pl/component/grants/grants/sciezka-smart?sort=default&category%5B%5D=6&term%5B%5D=1&text_search= https://www.gov.pl/web/ncbr/sciezka-smart-nabor-feng0101-ip01-00123 https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/nabory/232-kredyt-technologiczny/

Fundusze Europejskie na Rozwój Społeczny 2021-2027 (FERS)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	Działanie FERS.01.01 Współpraca ponadnarodowa (MŚP, duże firmy) Działanie FERS.01.03 Kadry nowoczesnej gospodarki (MŚP, duże firmy) Działanie FERS.01.04 Rozwój systemu edukacji (MŚP, duże firmy) Działanie FERS.03.06 Europejskie pożyczki dla przedsiębiorców na dostępność (MŚP, duże firmy)
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.rozwojspoleczny.gov.pl/
Harmonogram ogłaszania naborów	W przygotowaniu
Program	https://www.rozwojspoleczny.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spolecznego-2021-2027/
Szczegółowy Opis Priorytetów	https://www.rozwojspoleczny.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/szczegolowy-opis-priorytetow-programu-fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spolecznego-2021-2027/
Dodatkowe informacje	Instytucje realizujące program: https://www.rozwojspoleczny.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/instytucje-w-programie/instytucje/

Fundusze Europejskie na Rozwój Cyfrowy 2021-2027 (FERC)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	W przygotowaniu
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.rozwojcyfrowy.gov.pl/
Harmonogram ogłaszania naborów	https://www.rozwojcyfrowy.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/nabory-wnioskow/ - w trakcie przygotowania
Program	https://www.rozwojcyfrowy.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/program-fundusze-europejskie-na-rozwoj-cyfrowy-2021-2027/
Szczegółowy Opis Priorytetów	W przygotowaniu
Dodatkowe informacje	Najważniejsze informacje o programie: https://www.rozwojcyfrowy.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/o-programie/

Fundusze Europejskie dla Rybactwa 2021-2027 (FER)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	W przygotowaniu
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.rybactwo.gov.pl/
Harmonogram ogłaszania naborów	W przygotowaniu
Program	https://www.rybactwo.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/prawo-i-dokumenty/program-fundusze-europejskie-dla-rybactwa/
Szczegółowy Opis Priorytetów	W przygotowaniu
Dodatkowe informacje	Instytucje realizujące program: https://www.rybactwo.gov.pl/strony/dowiedz-sie-wiecej-o-programie/instytucje-w-programie/instytucje/

Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027 (FEL)

Działania programu skierowane do przedsiębiorstw	W przygotowaniu
Strona programu, w tym aktualności dotyczące naborów	https://rpo.lubuskie.pl/fundusze-europejskie-wojewodztwa-lubuskiego-2021-2027
Harmonogram ogłaszania naborów	W przygotowaniu
Program	https://rpo.lubuskie.pl/-/ostateczna-wersja-programu-fundusze-europejskie-dla-lubuskiego-2021-2027-
Szczegółowy Opis Priorytetów	W przygotowaniu
Dodatkowe informacje	Aktualności dotyczące programu: https://rpo.lubuskie.pl/aktualnosci-fewl

Programy Interreg 2021-2027

Program Interreg Brandenburgia-Polska 2021-2027	Program Interreg Polska-Saksonia 2021-2027
Program Interreg NEXT Polska-Ukraina 2021-2027	Program Interact 2021-Program Interact 2021-2027 2027
Program Interreg Meklemburgia-Pomorze Przednie/Brandenburgia Polska 2021-2027	Program Interreg Europa 2021-2027
Program Interreg Czechy-Polska 2021-2027	Program Interreg Europa Środkowa 2021-2027
Program Interreg Polska-Słowacja 2021-2027	Program Interreg Region Morza Bałtyckiego 2021-2027
Program Interreg Południowy Bałtyk 2021-2027	URBACT
Program Interreg Litwa-Polska 2021-2027	ESPON
Strona programów, w tym aktualności dotyczące naborów	https://www.ewt.gov.pl/strony/o-programach/programy-interreg-2021-2027/
Harmonogramy ogłaszania naborów	https://www.ewt.gov.pl/strony/o-programach/programy-interreg-2021-2027/harmonogramy-i-nabory/#/domysln=1
Dodatkowe informacje	Aktualności dotyczące programów: https://www.ewt.gov.pl/strony/o-programach/programy-interreg-2021-2027/aktualnosci/#/domysln=1



Lubuskie stawia na wodór

Wodór, to ogromna szansa na lepsze jutro w kontekście m.in. rozwoju gospodarczego w naszym transgranicznym regionie. Stąd pomysł na polsko-niemiecki projekt mający na celu stworzenie transgranicznej sieci wodorowej, umożliwiającej dwustronny, ukierunkowany transfer wiedzy i technologii w zakresie nowych (wodorowych) technologii i tym samym zwiększanie konkurencyjności gospodarki regionalnej i całego Euroregionu.

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej, wspólnie z naszymi niemieckimi partnerami: CEBra - Centrum Technologii Energetycznych Brandenburgia e.V. oraz Industrie- und Handelskammer (IHK) Cottbus zainicjowała transgraniczną współpracę partnerską w obszarze gospodarki wodorowej pomiędzy instytucjami publicznymi, naukowymi, lokalnymi klastrami oraz przedstawicielami gospodarki zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw w euroregionie Sprewa-Nysa-Bóbr.

Przed nami nieuniknione wyzwania zarówno w Polsce jak i w Niemczech w kontekście reformacji energetycznej. Dzięki tej rozszerzonej współpracy polscy i niemieccy partnerzy mogą wzajemnie się wspierać, wykorzystując swoje doświadczenia, idee i pomysły, w celu osiągnięcia efektów synergii – wyjaśnia prof. dr inż. Hans Joachim Krautz, pomysłodawca projektu z CEBra.

Współpraca transgraniczna i wymiana doświadczeń, wiedzy technologicznej oraz ukierunkowanie nauki i badań na nowe i zrównoważone technologie w decydujący sposób przyczynią się do postępu w zwiększaniu konkurencyjności gospodarki regionalnej i całego Euroregionu. Jednym z centralnych punktów technologicznych restrukturyzacji zaopatrzenia w energię, obok rozwoju odnawialnych źródeł energii, takich jak energetyka wiatrowa i fotowoltaika, jest przede wszystkim rozwój gospodarki wodorowej w Euroregionie. W przyszłości wykorzystanie wodoru nie będzie ograniczone tylko do energetyki, ale będzie zastosowane również w wielu innych dziedzinach gospodarki. Ponieważ gospodarka wodorowa opiera się na zupełnie nowych technologiach i elementach systemu, a doświadczenia w dziedzinie nauki czy biznesu są w tym obszarze niewielkie, dlatego temat wymiany doświadczeń i technologii jest tak istotny i ma nadzwyczajne znaczenie.

28 lutego odbył się w Zielonej Górze pierwszy warsztat otwierający projekt: „Zainicjowanie transgranicznej sieci wodorowej w regionie Sprewa -Nysa -Bóbr z uwzględnieniem regionu Nysa”. Podczas warsztatu została m.in. przedstawiona regionalna, lużycka profesjonalna sieć wodorowa „Durch2atmen”, która to jest wiodącym nośnikiem wiedzy i idei w dziedzinie tematyki wodorowej z licznymi kontaktami ze świata nauki i gospodarki na terenie Niemiec. Zaprezentowana została przez mgr Macieja Satorę, Fraunhofer IWU oraz Jens Krause, IHK Cottbus. Z kolei polska strona przedstawiła: Aktywności w dziedzinie wodoru w regionie - mgr inż. Radosław Grech, Prezes Zarządu Centrum Energetyki Odnawialnej, Lubuską Izbę Kłastrów Energii - Sławomir Kowal, współzałożyciel ZKlastra, projekt „3W: woda-wodór-węgiel” zaprezentowany przez dr inż. Piotra Ziembickiego z Instytutu Inżynierii Środowiska (Uniwersytet Zielonogórski). Pierwszy warsztat miał na celu wspólną wymianę zdań, zdefiniowanie dążeń i celów, jak również rozpoznanie potencjału każdego z partnerów.

Projekt promuje odchodzenie energetyki od źródeł kopalnych (węgiel) w kierunku wykorzystania odnawialnych źródeł energii oraz wykorzystania nowych, zaawansowanych technologii energetycznych. Wodór ma kluczowe znaczenie w konwersji energetyki i zapewnia jej zrównoważony rozwój. Tworzenie transgranicznej sieci ma umożliwić dwustronny, ukierunkowany transfer wiedzy i technologii w zakresie nowych (wodorowych) technologii oraz rozwój ścisłej współpracy naukowej i gospodarczej. Kolejny warsztat odbędzie się już niebawem, tym razem po stronie niemieckiej.

Joanna Zielińska



BB-PL
INTERREG V A
2014-2020

Europäische Union
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung



Unia Europejska
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



Barrieren reduzieren - gemeinsame Stärken nutzen
Redukować bariery - wspólnie wykorzystywać silne strony

Biznes zrodzony z pasji i sportowego uporu. O tym, jak ze sklepu sportowego stworzyć wyjątkowe, pełne dobrej energii miejsce, które buduje całą społeczność pasjonatów - z właścicielami Biegostacji rozmawia Maciej Prządka.

Biznes cały czas w biegu – w przerośnię i dosłownie



Jak narodził się pomysł na biznes w tej branży?

Pomysł na biznes powstał 8 lat temu, kiedy chcieliśmy dać upust naszej pasji do sportu i połączyć ją z pracą. Początki nie były łatwe. Specyfika prowadzenia sklepu biegowego wymagała specjalistycznej wiedzy, bo tego oczekiwali od nas klienci. Sklep z czasem stał się miejscem, gdzie nie tylko przychodziło się na zakupy, ale i po poradę, a nawet po pomoc w kontuzji. To sprawiło, że coraz więcej się szkoliliśmy, zgłębialiśmy tajniki anatomii, podologii, biomechaniki. Dziś jesteśmy bogatsi o tę wiedzę, a także o gabinet terapii manualnej, co stało się naszą nową pasją.

Co wyróżnia ofertę Biegostacji na rynku? Jak są obecne trendy i wyzwania rynkowe dla tej branży?

Nasza branża w dużym odsetku przeniosła się do sieci. Obserwujemy ten proces i to nas smuci, że sklepy stacjonarne znikają z mapy Polski. Czy to jest trend? Chcemy wierzyć, że nie. Obserwując i rozmawiając z klientami jesteśmy pełni nadziei, że dobór obuwia biegowego wciąż będzie odbywał się face to face, ponieważ wiele aspektów, a głównie buty ma wpływ na to, czy w przyszłości będziemy biegać bezpiecznie i bez kontuzji. Dodatkowo trendy światowe zmiernają w kierunku personalizacji butów za pomocą wkładek, a tego już się w sieci nie zrealizuje. My tę usługę wykonujemy od 4 lat więc można powiedzieć, że na te potrzeby jesteśmy świetnie przygotowani.

Biegostacja to nie tylko sklep sportowy...

To prawda, nasz biznes to nie tylko sklep, to miejsce spotkań i eventów. Długo szukaliśmy takiego miejsca, a kiedy się udało, to lokalizacja okazała się strzałem w dziesiątkę. Środowisko biegowe lubi się integrować i wymieniać doświadczeniami, a my idealnie wpisaliśmy się w te potrzeby. Udało nam się stworzyć wyjątkowe miejsce o bardzo dobrej energii. Po prostu sami lubimy tu przebywać, a zabytkowość tego miejsca dodaje mu unikatowości i uroku. To połączenie przyciąga do nas ludzi. Zielonogórski Stary Browar, w którym mieści się Biegostacja, był miejscem zapomnianym i trochę porzuconym, ale z powodzeniem je odczarowaliśmy.



fol. Biegostacja

Obserwując Wasze media społecznościowe, łatwo zauważyć, że Biegostacja buduje całą społeczność, którą łączy wspólna pasja...

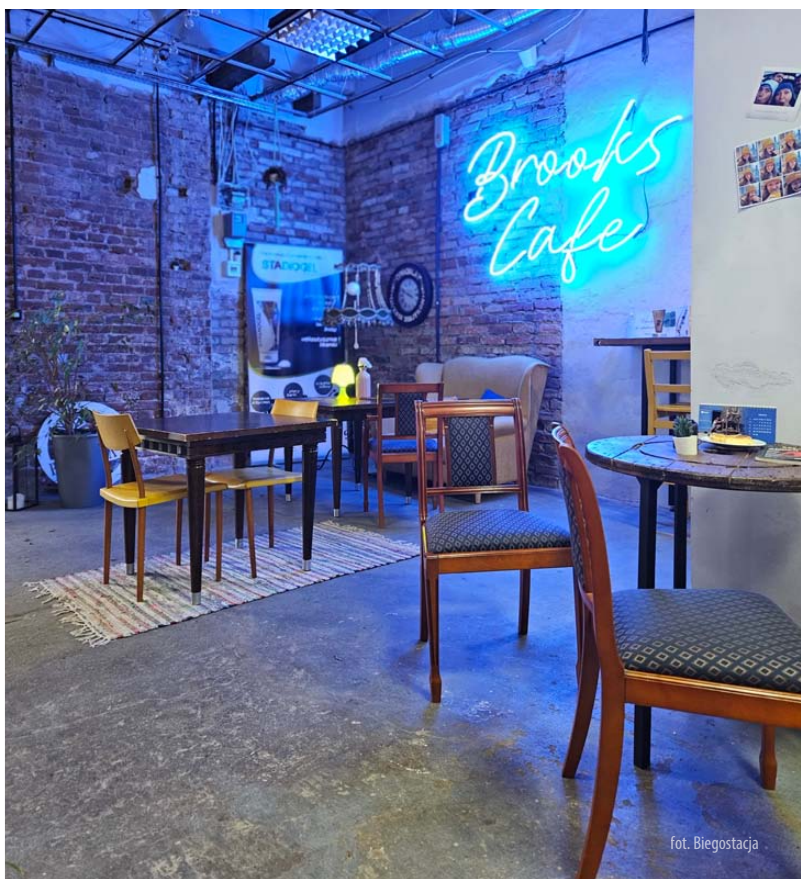
Biegacze nie trzeba napędzać, ani namawiać. Wystarczy dać hasło, ogarnąć lekko w ramy czasowe/miejscowe i oni po prostu się zjawiają, bo lubią siebie i lubią to co robią - biegać. Mamy wyjątkowe szczęście tworzyć taką społeczność i być jej częścią. Wymaga to oczywiście dodatkowej pracy „około sklepowej” ponieważ organizujemy treningi, biegi, eventy o charakterze edukacyjnym, a także staramy się uczestniczyć w innych imprezach sportowych oraz często je wspieramy. Oczywiście wszystko na miarę naszych możliwości finansowych. Chcemy, żeby klienci czuli, że jeśli wspierają nas lokalnie, robiąc u nas zakupy, to to do nich wróci, bo nic dla nas bez nich. Dzięki temu mamy wszyscy silne poczucie synergii.



fol. Biegostacja

Na koniec może „złota” rada na sukces w branży sportowej?

Złota rada na sukces w branży sportowej? Hmm... Myślę, że złota rada dla każdej branży, każdego biznesu, powinna być taka, żeby zawsze robić wszystko z pasją, a klient, który stoi po drugiej stronie zawsze to dostrzeże i doceni. Branża sportowa jest trudna, ale my mamy w sobie mnóstwo determinacji i się nie poddamy. Jesteśmy ciągle w biegu w przenośni i dosłownie. Raz jest to bieg krótki i łatwy, innym razem długi i bardzo trudny, a w ostatnim czasie to prawdziwy bieg rzeźnika, ale „dopóki walczysz jesteś zwycięzcą” i tak będzie z nami.



fol. Biegostacja



Lubuskie – turystyką stoi!

Bez wątpienia jednym z najbardziej rozpoznawalnych elementów regionu lubuskiego jest figura Chrystusa Króla Wszechświata w Świebodzinie. Jeśli ktoś nie wie, gdzie leży województwo lubuskie, to na hasło, że w tej krainie znajduje się druga, co do wysokości rzeźba przedstawiająca Jezusa Chrystusa na świecie, słychać w odpowiedzi „A! wiem, gdzie to jest”. Ale nie tylko tym stoi województwo lubuskie. Do wywiadu zaprosiłam Panią Grażynę Dereń, fascynatkę turystyki, miłośniczkę naszego regionu. Razem zabierzemy Państwa w podróż pełną uroków i smaków.

Pani Grażyno, jest Pani propagatorką tradycji i kultury. Kontynuuje Pani dziedzictwo rodzinne, gdzie od 1947 roku Pani przodkowie prowadzili gospodarstwo rolne. Teraz Pani i dzieci staracie się podtrzymać tradycję, a Pani marzeniem jest, aby województwo lubuskie było bardziej docenione i odkryte nie tylko przez Lubuszan.

Tak. Województwo lubuskie to ciekawy przyrodniczo i kulinarnie rejon przygraniczny z ogromnym potencjałem, wykorzystywanym zaledwie w 30%. Od 10 lat należę do Sieci zagród edukacyjnych, których to w kraju jest ponad 300, a w lubuskim póki co 7. Dzięki, którym propagujemy dziedzictwo kulinarno-przyrodniczo-edukacyjne. Jestem szefową Lubuskiego Centrum Produktu Regionalnego, w którym to mamy ponad 200 producentów!

O tym, że zależy mi na pokazaniu walorów naszego województwa świadczy również fakt, że przystąpiłam do nowo powstałej sekcji turystycznej przy Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Uważam, że w grupie jest siła. Wtedy jesteśmy w stanie zrobić więcej.

Ostatnie 2 lata były trudne dla branży turystycznej i gastronomicznej. Wszelkie obostrzenia wręcz zmusiły ten sektor gospodarki do zamknięcia drzwi przed gośćmi. Jak poradziła sobie Pani w tym czasie?

Jako, że jestem osobą dynamiczną i nie potrafię siedzieć z założonymi rękami przemyślałam strategię wykorzystania tego czasu. Posiłkując się własnym budżetem, jak również wspomagając się kredytem zmodernizowałam swoją infrastrukturę turystyczną. Podniosłam standard swoich usług i zaraz, jak skończył się covid wznowiłam swoją działalność, z czego byłam bardzo zadowolona, bo moi goście przyjeżdżali nawet w sezonie nieturystycznym.

Co uważa Pani za kluczowe w swojej działalności w branży turystycznej, aby ją rozwijać i upowszechniać?

Przede wszystkim przemyślane działania, samodyscyplina, dbanie o gości, podnoszenie standardów, wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom turystów. Niezwykle ważna

jest promocja. W naszym województwie nie możemy zbyt licznie na promocję ze strony naszych lokalnych władz. Jesteśmy zdani na siebie. Inaczej to wygląda u naszych zachodnich sąsiadów. Np. Polsko-Niemiecka Informacja Turystyczna promuje, w formie katalogu polsko-niemieckie atrakcje turystyczne w regionie przygranicznym z bazą noclegową.

Ja sama zrobiłam ulotkę swojego przedsięwzięcia, na którym promuję zaprzyjaźnionych m.in. pszczelarzy, piekarnię z tradycjami, winnicę, rękodzielników. Taka promocja przynosi wymierne efekty. Polecając się nawzajem mamy obopólne korzyści.

Mówiła Pani o wychodzeniu naprzeciw oczekiwaniom turysty? Jak Pani to przekłada w swojej działalności?

Inspirację do rozwoju mojej działalności agroturystycznej czerpię między innymi z podróży. Uważam, że podróże kształcą i inspirują. Od 10 lat należę do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Turystyki Kulinarnej i raz do dwóch razy w roku uczestniczę w organizowanych 2-3 dniowych wyjazdach w Polskę, aby poznać różne regiony ciekawe topograficznie, miejsca przyrodniczo-kulinarne.

Podpatrywałam też szlaki turystyczne Francji, szlaki Alzacji i Toskanii, a na jesień wybieram się do południowej Francji. Również w Polsce mamy szlaki kulinarne, np. Dolnośląski czy Świętokrzyski Szlak Kulinarne. Wiedzę czerpię właśnie z takich podróży i przenoszę je na swój grunt. Póki co to się sprawdza.

Jaki trend zaobserwowała Pani wśród turystów?

Po czasie covid'u zauważyłam, że turyści, którzy odwiedzają moje gospodarstwo wybierają 2-3 dniowy wypoczynek, aby „podładować baterie” i odpocząć psychicznie. Taki sposób na terapię wyjazdową staje się coraz bardziej popularny i o tym coraz częściej się mówi. Wiele gości wraca i zostaje na dłużej, gdyż potencjał naszego regionu i to co ma on do zaoferowania nie pozwala im się z nami rozstać.

Mówi Pani o turystyce weekendowej. Co można zaoferować w naszym regionie, aby zachwycić turystę?

Turyści, którzy odwiedzają nasz region chcą poznać naszą kulturę, nasze smaki, produkty. Obserwowane jest duże zapotrzebowanie na produkty regionalne.

W naszym województwie mamy gospodarstwa z produkcją serów, win, miodów, dziczyzny, ale też gęsinę, która tak jest mocno uznana za rarytas i przyrządzana wg ponad 100 letnich przepisów, tak jak to kiedyś podawano na stołach szlacheckich i ziemskich. Poza kulinariami możemy poszczycić się takimi zakątkami jak Bobrowy szlak z piękną rzeką Ilanką, Lubuski Szlak Wina i Miodu, Geopark



Grażyna Dereń
Fot. OPZL

Łuk Mużakowa, Centrum Edukacyjne w Słońsku, Międzyrzecki Rejon Umocniony, Twierdza Kostrzyn, Zamek Joannitów, Park Narodowy „Ujście Warty” czy Park Miłości w pięknych Lubniewicach. Nie sposób wymienić wszystkich atrakcji, bo jest ich tak wiele.

Jak Pani uważa, czy potencjał przyrodniczo-kulinarne Ziemi Lubuskiej jest dobrze wykorzystany?

Zdecydowanie nie. Skoro znaczna część Polaków rozpoznaje nasze województwo jedynie po figurze Chrystusa Króla w Świebodzinie to znaczy, że nasz region nie jest znany. Brakuje nam dobrej promocji pod każdym względem, ale też wzajemnego polecenia się potencjalnym gościom. Tak jak wcześniej wspomniałam nasz potencjał jest wykorzystywany w 30%. Porównując promocję turystyczną naszych zachodnich sąsiadów, to tam instytucje zarządzające swoimi landami wkładają dużo pracy i pieniędzy na promocję swoich regionów. W naszym województwie niestety, ale tak się nie dzieje. Dlatego wiążę duże nadzieje z Sekcją Turystyczną przy OPZL. Że dzięki naszym wspólnym wysiłkom zainspirujemy i odkryjemy na nowo nasz region. A do tego jest potrzebna współpraca przedsiębiorców i odpowiednich instytucji. Mam nadzieję na cykliczne spotkania z m.in. hotelarzami, przewodnikami, agroturystykami, producentami produktów regionalnych. Potrzeba wymiany doświadczeń, „burzy mózgów”, opracowania kierunku działań, bo cel już mamy.

**Dziękuję za rozmowę.
Bernadetta Holak**

ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 30 czerwca 2023 r.

20% ———

ALL-SERVICE

Agencja reklamowa, drukarnia

tel. 505 296 116

e-mail: m.wodnicki@druk.zgora.pl

Projekty, druk wielkoformatowy, druk cyfrowy,
druk offsetowy, oklejanie.

KUPON RABATOWY



50% ———

GROT ARENA

tel. 577 778 050

e-mail: rezerwacje@grotarena.pl

Rabat dla grupy do 10 osób na VR-y,
auta driftujące lub paintball laserowy.

KUPON RABATOWY



10% ———

INCOMTECH Paweł Wasylewicz

tel. 68 419 90 10

e-mail: biuro@incomtech.eu

Wstępna weryfikacja sytemu IT
i -10% na obsługę IT przez 3 pierwsze miesiące.
Szczegóły na: www.incomtech.eu/start-z-opzl

KUPON RABATOWY



100% ———

MENTE Ekspertci Energetyczni

tel. +48 604 973 464

e-mail: biuro@mente-ee.pl

Darmowy audyt i dobór taryf dystrybucyjnych
oraz weryfikacja parametrów przesyłowych.

KUPON RABATOWY



ZGŁOSZENIA FIRM
609 758 770

FIRM *a* firmie

Oferty obowiązują do 30 czerwca 2023 r.

10% ———

Probet DASAG

tel. +48 68 363 16 20
e-mail: handel@dasag.eu

Wyroby z betonu szlachetnego,
lastryko marki DASAG.

KUPON RABATOWY



23% ———

STREAMSOFT SP. Z O.O. SP. K.

tel. +48 68 456 69 00 wewn. 1

STREAMSOFT PC Biznes - programy do faktur,
magazynu, księgowości, kadr i płac.

KUPON RABATOWY

Streamsoft

Zawody deficytowe

To Wschowa znalazła się na trasie europejskich warsztatów dotyczących zawodów deficytowych. Lokalni pracodawcy spotkali się z młodzieżą I ZS Wschowa, prezentując swoją działalność i możliwości rozwoju zawodowego.

Na zaproszenie Europe Direct Zielona Góra, OPZL zaangażowało się w organizację Europejskich warsztatów dotyczących zawodów deficytowych. Uczniowie z klas mundurowych poznawali tajniki zawodów medycznych: pielęgniarstwa, ratownika medycznego, elektromechanika czy analityka medycznego. Natomiast przedstawiciele jednego z największych w Polsce zakładów przetwórstwa mięsnego oraz przedsiębiorcy z branży piekarniczo-cukierniczej swoją ofertę zawodową skierowali do młodzieży z klas gastronomicznych. Spotkanie miało zainspirować uczniów do zawodów, na które jest w tej chwili największe zapotrzebowanie. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej pomogła w dotarciu do pracodawców z powiatu wschowskiego. Promocja oferty

zawodowej regionalnych przedsiębiorców, to także sposób na pokazanie pracodawców, którzy rozwijają swój biznes, budują potencjał gospodarczy i społeczny Lubuskiego.

Red.





Projekty Inwestycyjne w Niemczech

Zaproszenie polskich przedsiębiorców do kooperacji

Łużycka sieć Wodorowa Durch2atmen, branżowa sieć przedsiębiorstw MinGenTec oraz CEBra e.V (Centrum Technologii Energetycznych Brandenburg) zapraszają polskie firmy do kooperacji.

W dniu 4 listopada 2015 roku weszło w życie „Porozumienie paryskie”, które zostało ratyfikowane 5 października 2015 roku. Na tej podstawie państwa Unii Europejskiej postanowiły, że UE podejmie działania, dzięki którym do 2050 r. jako pierwsza na świecie gospodarka i pierwsze na świecie społeczeństwo stanie się neutralna klimatycznie. Głównym celem tego porozumienia jest zmniejszenie emisji CO₂ oraz przewodzenie globalnemu przejściu na czystą energię. Sygnatariusze tego porozumienia podkreślili, jak ważna jest ścisła współpraca UE z partnerami międzynarodowymi, która dowodzi solidarności z przyszłymi pokoleniami i odpowiedzialności za losy całej planety.

Zgodnie z wymogami porozumienia przed końcem 2020 r. UE przedstawiła długofalową strategię redukcji emisji i zaktualizowane plany klimatyczne. Zobowiązała się w nich, że do 2030 r. ograniczy unijne emisje o co najmniej 55% w porównaniu z poziomami z 1990 r.

Niemcy, po podpisaniu umowy klimatycznej w Paryżu oraz przyjęciu przez Parlament Niemiecki polityki

energetycznej, postanowiły zamknąć elektrownie atomowe do 2022 roku, a następnie stopniowo zamykać elektrownie węglowe do 2038 roku. Ta decyzja miała największe konsekwencje dla Landów Brandenburgii i Saksonii. To na tym obszarze znajdują się największe kopalnie węgla brunatnego oraz największe elektrownie na węgiel brunatny. Dlatego Parlament Niemiecki, w dniu 8 sierpnia 2020 roku, podjął ustawę o Strukturalnym Wsparciu Rejonu Węglowego kwotą 14 miliardów EUR, w okresie do roku 2038.

Z tej kwoty, około 10 miliardów EUR przypada na, sąsiadujący z naszym krajem, rejon Łużyc. Wsparcie zostanie przeznaczone na infrastrukturę, komunikację, rozwój regionalny, cyfryzację, infrastrukturę do badań, innowacji i transferu technologii, a także ochronę klimatu i środowiska naturalnego. Poza wsparciem z budżetu centralnego, uruchomiono również wsparcie z budżetu poszczególnych „Landów” oraz ze środków Unii Europejskiej.

Niemcy już obecnie produkują ponad 40% energii elektrycznej ze źródeł odnawialnych, ale w związku z zawirowaniami na rynku dostaw gazu ziemnego,



pojawiły się nowe wyzwania. Dlatego Niemcy mocno postawiły na rozwój technologii wytwarzania, magazynowania i transportu wodoru z odnawialnej energii elektrycznej, a także na rozwój elektromobilności. Udań połączenie produkcji, transportu, magazynowania, wprowadzania do obrotu i wykorzystania zielonego wodoru uważa się za główny element bezpiecznego, zrównoważonego i ekonomicznego zaopatrzenia w energię w przyszłości.

Do wspierania tych inwestycji powstały, z inicjatywy Izby Handlowo Przemysłowej Cottbus oraz Niemieckich Organizacji Pracodawców, stowarzyszenia takie jak Branżowa Sieć Przedsiębiorstw „MinGenTec” oraz Łużycka sieć Wodorowa „DurcH2atmen”.

OPZL wspólnie z IHK Cottbus zorganizowała w ostatnich miesiącach spotkania dla polskich przedsiębiorców z tymi organizacjami, żeby przybliżyć projekty realizowane u naszych sąsiadów oraz umożliwić polskim firmom nawiązanie kooperacji w realizowanych tam projektach i inwestycjach.

Na spotkaniu w Goerlitz, zorganizowanym przez Branżową Sieć Przedsiębiorstw „MinGenTec”, została zaprezentowana ponadregionalna kooperacja między Brandenburgią, Saksonią, Polską i Czechami. Duże wrażenie na uczestnikach zrobiły aktualnie realizowane projekty, między innymi: projekty na terenie Parku Przemysłowego Schwarze Pumpe w technologii wodorowej, inwestycja kanadyjskiej firmy Rock Tech w Guben – która docelowo będzie produkować 0,5 miliona baterii litowych do samochodów elektrycznych, inwestycja firmy BASF Schwarzhede w wysokości 500 milionów EUR w materiały do baterii elektrycznych, inwestycja DZA (Niemieckie Centrum Astrofizyki) – na którą przewidziano 1,7 miliarda EUR w ciągu 8 lat.

Mottem kolejnego spotkania zorganizowanego w Zielonej Górze,

w którym wziął udział Przewodniczący Sejmiku Województwa Lubuskiego Wacław Maciuszonek, było zainicjowanie transgranicznej sieci wodorowej w regionie Sprewa-Nysa-Bóbr. To spotkanie zainicjowała organizacja CEBra e.V., a partnerami byli IHK Cottbus oraz OPZL. Najpierw przedstawiciel Instytutu Fraunhofer IWU, pan Maciej Satora, przedstawił Łużycką Sieć Wodorową DurcH2atmen, do której aktualnie należy już ponad 100 członków z obszarów gospodarki, nauki i polityki. W ramach tej sieci realizowanych jest obecnie ponad 40 inwestycji na terenie Łużyc. Sieć wspiera wszystkie przedsiębiorstwa i samorządy, które wdrażają i rozwijają projekty wodorowe oraz elektromobilności na obszarze Łużyc. Aktualnie najwięcej inwestycji jest realizowanych w Cottbus, Schwarze Pumpe oraz Goerlitz. Kolejne prezentacje mieli dr inż. Piotr Ziembicki z Instytutu Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego „3W: woda-wodór-węgiel”, następnie mgr inż. Radosław Grech z Centrum Energetyki Odnawialnej „Aktywności w dziedzinie wodoru w województwie lubuskim”, oraz Sławomir Kowal – „Idea powstania Lubuskiej Izby Kłastrów Energii”.

Po tych prezentacjach omawiano pierwsze pomysły transgranicznej współpracy w dziedzinie wodoru oraz perspektywy rozwoju sieci wodorowej. Przewodniczący OPZL, Janusz Jasiński, zaproponował podpisanie wspólnego porozumienia w zakresie powołania transgranicznej sieci wodorowej. Ustalono, że ten temat będzie kontynuowany na kolejnych dwóch spotkaniach, zaplanowanych w ramach projektu.

mgr inż. Wiesław Ocytko

V-ce Przewodniczący OPZL, Właściciel firmy Technik Transfer & Consulting, tel. 662 256 778

<https://www.mingentec.com>

(Sieć MinGenTec – rozległa sieć branżowa przedsiębiorstw działających w łańcuchu tworzenia wartości i renomowanych instytutów badawczych, reprezentuje połączone kompetencje łużyckiego przemysłu energetycznego i środowiska naukowego).

<https://www.cottbus.ihk.de/wasserstoffnetzwerk-lausitz-durchatmen.html>

(Łużycka Sieć Wodorowa)



Praca 4.0

Przybywa wyzwań na rynku pracy

Ostatnie trzy lata wymagały od pracodawców szybkiej adaptacji i podejmowania decyzji w warunkach niepewności. Z jakimi wyzwaniami będzie musiał się zmierzyć polski rynek pracy w 2023 roku?

Być może już mało kto z nas pamięta, że w miniony 2022 rok wchodziliśmy dyskutując na temat skutków pandemii COVID-19, podczas której firmy musiały dostosować swoje strategie biznesowe do nowych realiów, takich jak praca zdalna. Jednak już w lutym rozpoczęcie pełnoskalowej inwazji Rosji na Ukrainę sprawiło, że wielu z nas musiało ponownie zmienić swoje priorytety i sposoby działania. Te wyjątkowe okoliczności uświadomiły nam wrażliwość gospodarki na wstrząsy zewnętrzne. Najcenniejszą cechą stała się zdolność do sprawnego dostosowywania się do dynamicznie zmieniających się warunków prowadzenia biznesu. Mimo, że jak dotąd stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie, co wskazywałoby na wysoki poziom odporności rynku pracy na zmiany w otoczeniu geopolitycznym, nie możemy ulegać złudzeniu, że sytuacja utrzymuje się w normie, ani zapominać o wyzwaniach, które czekają na nas w najbliższej przyszłości.

Miesięczny Indeks Koniunktury stanowiący miarę nastrojów polskich przedsiębiorców już siódmy miesiąc z rzędu utrzymuje się na poziomie poniżej neutralnego. Oznacza to, że w obliczu niepewnych warunków gospodarczych i rosnącej inflacji wśród przedsiębiorców przeważają negatywne nastroje. Niewątpliwie ogromnym wyzwaniem dla pracodawców będzie rosnąca presja płacowa, gdyż pracownicy będą oczekiwali wyrównania inflacyjnej straty. Jak wynika z najnowszego raportu instytutu badawczego Randstad „Barometr Rynku Pracy”, ponad połowa pracowników (64%) oczekuje wsparcia od pracodawców w związku z inflacją. W obawie

o zwiększenie rotacji organizacje często uwzględniają podwyżki w planowanych budżetach. Warto jednak podkreślić, że wysoka presja kosztowa hamuje perspektywy inwestycyjne. Istnieje prawdopodobieństwo, że w 2023 poskutkuje to spadkiem aktywności rekrutacyjnej firm. Obserwujemy spadek prognozy rekrutacyjnej zarówno względem poprzedniego kwartału, jak i w ujęciu rocznym. Z uwagi na wysokie koszty prowadzenia działalności, firmy poszukują ich obniżenia. Jednym z elementów jest redukcja zatrudnienia. W 2023 r. możemy się spodziewać wzrostu bezrobocia, który jednak prawdopodobnie nie będzie miał charakteru masowych zwolnień.

Istotną barierą w prowadzeniu działalności dla większości firm wciąż są trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach. Kompetencje osób wchodzących na rynek pracy nie są dopasowane do aktualnego zapotrzebowania pracodawców. Szczególnie dużą lukę talentów obserwujemy w obszarze kompetencji cyfrowych i technologicznych. Jak podaje Manpower Group w raporcie „Niedobór talentów”, najtrudniejszymi do znalezienia wśród kandydatów umiejętnościami są umiejętności IT & analizy danych (trudności deklaruje 32% firm). Na drugim miejscu znalazły się kompetencje z zakresu logistyki & operacji (29%), a następnie obsługa klienta (27%), HR (26%) oraz sprzedaż i marketing (23%). Deficyt pracowników jest również skutkiem niekorzystnych zmian demograficznych zachodzących w naszym społeczeństwie. Ponadto proces starzenia się społeczeństwa będzie powodował, że pracodawcy w coraz

większym stopniu zacząć borykać się z deficytem rąk do pracy, co będzie stanowić istotną barierę hamującą możliwości rozwoju firm i polskiej gospodarki.

Trudno przecenić znaczenie dynamicznych zmian, które wpływają na wymagane umiejętności pracowników i oczekiwania przyszłych pracodawców. Spodziewamy się, że zielona i cyfrowa transformacja spowodują powstanie nowych, nieznanych dotąd stanowisk pracy, przeznaczonych dla osób posiadających zupełnie nowe kompetencje, szczególnie w takich branżach jak OZE, energetyka jądrowa czy elektromobilność. Doprowadzi to do sytuacji, w której reskilling i upskilling pracowników zacząć pełnić kluczową rolę w strategii zarządzania talentami i mobilnością kariery wewnątrz organizacji. Dlatego konieczne jest, aby już dzisiaj inicjować dostosowywanie kierunków kształcenia do przyszłych potrzeb rynku pracy oraz wspierania pracowników w doskonaleniu i nabywaniu nowych umiejętności. Ważne będzie również odpowiednie zarządzanie instrumentami rynku pracy, wspierającymi rozwój kompetencji i kwalifikacji pracowników.

Pełnoskalowa inwazja Rosji na Ukrainę doprowadziła do niespotykanej dotychczas w Polsce skali imigracji. Zgodnie z danymi rejestru PESEL do tej pory blisko 2 mln osób objętych ochroną czasową w Polsce uzyskało numer PESEL ze szczególnym statusem UKR. Poza pomocą humanitarną, wyzwaniem było także umożliwienie szybkiej integracji społecznej oraz zawodowej Ukraińców przybywających do Polski. Choć brak oficjalnych danych na temat zatrudnienia dotyczących wyłącznie osób, które przybyły do Polski w związku z działaniami wojennymi, z badania zrealizowanego przez Manpower i Fundację Totalizatora Sportowego wynika, że 61% uchodźców wciąż nie znalazło w Polsce pracy. Wśród barier ograniczających skuteczne wykorzystanie potencjału uchodźców na polskim rynku pracy są m.in. niewystarczająca znajomość języka polskiego, brak określonych planów na przyszłość, niedopasowanie posiadanych przez obywateli Ukrainy kompetencji do aktualnego zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców. Dla osób mających zamiar pozostania w Polsce na dłużej kluczowe będą osiągnięcie stabilności zawodowej oraz perspektywa rozwoju. Potrzebne są zatem rozwiązania systemowe mające na celu integrację uchodźców na polskim rynku pracy

i w społeczeństwie oraz długofalowe i skoordynowane działania angażujące podmioty z różnych sektorów.

Rok 2023 przyniósł także zmiany regulacyjne rynku pracy, które będą stanowić dla pracodawców szczególne wyzwanie o charakterze administracyjno-organizacyjnym. Pandemia przyspieszyła proces przeniesienia pracy do świata wirtualnego, a praca zdalna stała się elementem codzienności, który po ponad dwuletnich pracach legislacyjnych, zostanie uregulowany w Kodeksie Pracy. Czekają nas również kolejne nowelizacje przepisów w zakresie *work – life balance* przewidujące nowe uprawnienia pracownicze. Obecnie toczą się prace nad reformą polityki rynku pracy, której przedmiotem są dwa projekty ustaw: o aktywności zawodowej, o zatrudnianiu cudzoziemców. Zgodnie z założeniem zmiany mają służyć dostosowaniu instytucji polskiego rynku pracy i polityki zatrudnienia do potrzeb gospodarki, natomiast na ich wejście w życie będziemy musieli jeszcze poczekać.

Aktualne wyzwania wymagają kompleksowych rozwiązań. Z uwagi na zachodzące w ostatnich latach zmiany społeczno-gospodarcze i nakładające się na nie sytuacje kryzysowe, istnieje konieczność efektywnego zarządzania polityką migracyjną oraz przeorientowania celów i mechanizmów realizacyjnych polityki zatrudnienia w Polsce. Podstawowym wyzwaniem w tym kontekście może być znalezienie adekwatnych rozwiązań odpowiadających realiom rynku pracy, które odpowiednio wyważyłyby zarówno interesy pracowników jak i pracodawców.



Nadia Kurtieva

absolwentka studiów politologicznych na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz Uniwersytecie Warszawskim. Ekspertka Departamentu Pracy w Konfederacji Lewiatan, gdzie odpowiada za rynek pracy i legalizację zatrudnienia cudzoziemców.



fot. OPZL

Sekcja Turystyczna przy OPZL wystartowała

Dwudziestego stycznia, zgodnie z zapowiedziami, w zielonogórskiej siedzibie OPZL oficjalnie wystartowała Sekcja Turystyczna. Od teraz nasi Członkowie, którzy działają w szeroko pojętej branży turystycznej mają dodatkowe narzędzie do wspierania swojego biznesu.



fot. OPZL

Powstanie sekcji zapowiadaliśmy już jakiś czas temu, a dziś możemy powiedzieć, że po wielu miesiącach przygotowań, planów i precyzowania pomysłów, Sekcja stała się faktem. Na otwartym spotkaniu założycielskim pojawili się przedstawiciele firm z sektora turystycznego, instytucji i organizacji związanych z tą dziedziną gospodarki. O randze wydarzenia może świadczyć osobista obecność Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców p. Adama Abramowicza, który podczas swojego wystąpienia zadeklarował pełne wsparcie dla projektu. Pokazał krok po kroku, w jaki sposób właściciele firm mogą korzystać z tej Instytucji. Rzecznik mówił także o wyzwaniach, z jakimi na co dzień muszą mierzyć się przedsiębiorcy, nie tylko branży turystycznej. Wszyscy przecież zdajemy sobie sprawę, że bycie przedsiębiorcą to olbrzymie wyzwanie na wielu płaszczyznach, zwłaszcza jeśli mówimy właśnie o turystyce, gdzie bardzo często mamy sezonowość oferty.

Praktycznie o wyzwaniach w branży

Zapowiadaliśmy, że będzie konkretnie i merytorycznie i tak też było m.in. dzięki prezentacji p. Alicji Bzdyk i Alicji Strychalskiej - specjalistek ds. Funduszy Europejskich i partnerstwa publiczno-prywatnego w Głównym Punkcie Informacyjnym Funduszy Europejskich w Zielonej Górze, które przybliżyły temat pozyskiwania funduszy dla naszej branży. Rozmawialiśmy także o wyzwaniach, rzeczowo i na konkretnych, z życia wziętych, przykładach. Uczestnicy spotkania wypełnili specjalne ankiety, dzięki którym będziemy mogli lepiej reagować na poszczególne problemy. Na kolejnych

spotkaniach w ramach Sekcji Turystycznej będziemy owe problemy starali się rozwiązywać wspólnie i przy pomocy specjalistów od poszczególnych dziedzin.

Rozwijamy projekt Sekcji Turystycznej

W ramach Sekcji Turystycznej będziemy z przedsiębiorcami spotykać się cyklicznie, a kolejne spotkanie planujemy już na kwiecień. Tym razem spotkamy się na pokładzie statku wycieczkowego Laguna. Rejs po malowniczej Środkowej Odrze z pewnością doda jakości i podniesie efektywność spotkania, na które już dziś serdecznie zapraszam.

Warto przypomnieć cele, jakie przyświecały nam przy zakładaniu Sekcji Turystycznej, a są to: integracja przedsiębiorców - Członków OPZL w ramach branży turystycznej; wspieranie Członków Sekcji w kontaktach z instytucjami publicznymi; kreowanie turystycznego wizerunku województwa; wyrażanie opinii i stanowisk ws. istotnych kwestii dla branży; wspieranie w podnoszeniu kwalifikacji.

Dlaczego warto być z nami?

Sekcja Turystyczna jest oczywiście cały czas otwarta na nowe firmy, które działają w branży związanej z turystyką, nawet w sposób pośredni. Zachęcamy zatem do przystąpienia do Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej i czynnego udziału w spotkaniach. Chcemy wspierać przedsiębiorców w rozwijaniu swoich biznesów i tym samym pomóc w promocji całego Regionu, czyli Naszego Województwa.



fot. OPZL



Łukasz Kozłowski

Wicedyrektor MOSIR Nowa Sól, marketingowiec, regionalista, od ponad 15 lat zawodowo związany z turystyką.



Kobieca strona biznesu

„Biznes przy kawie” to idea cyklicznych spotkań dla kobiet biznesu. To platforma wymiany doświadczeń dla przedsiębiorczyń i kobiet piastujących managerskie stanowiska. Zawsze z interesującymi gośćmi i w inspirującej atmosferze.

OPZL zrzesza wiele firm, z różnych branż, w których kobiety są właścicielkami, prezeskami albo zajmują managerskie i kierownicze stanowiska. Stąd pomysł, aby stworzyć przestrzeń dla kobiecej strony biznesu i zapraszać do wymiany doświadczeń, poglądów i ciekawych rozmów, tak liczne grono przedsiębiorczych kobiet z województwa lubuskiego. Odbyły się już dwie edycje spotkań, podczas których w kobiecym gronie (oraz przy dobrej kawie i deserze) rozmawialiśmy o biznesie, wymienialiśmy się doświadczeniami, a także nawiązywałyśmy cenne kontakty biznesowe.

„Kobiety mają ogromny i wciąż niewykorzystany potencjał...”

Pierwsze spotkanie odbyło się z udziałem bardzo interesującego gościa – dr Henryki Bochniarz. To ekonomistka, założycielka Akademii Liderów, założycielka Konfederacji Lewiatan, wiceprezydent BUSINESSEUROPE, przez osiem lat była prezeską Boeinga na Europę Środkową i Wschodnią. Zasiada w radach nadzorczych Orange Polska SA i FCA Poland SA. Była minister przemysłu i handlu w rządzie Jana Krzysztofa Bieleckiego (1991). Kandydatka na urząd Prezydenta RP (2005). Pomysłodawczyni i wieloletnia współfundatorka Nagrody Literackiej NIKE. Współtwórczyni Kongresu Kobiety. – *Kobiety mają ogromny i wciąż niewykorzystany potencjał... To zdanie słyszę na każdej konferencji, codziennie czytuję w gazetach, a niezliczone poradniki pouczają, jak osiągnąć szczyt. Ja doszłam na swój szczyt i wiem, że mówienie niczego nie zmieni. Skuteczne jest tylko działanie – uświadamia Henryka.*

Kolejne spotkanie było okazją do odbycia interesujących warsztatów prowadzonych przez Natalię Warszawską, praktyk HRu, wykładowcę, HR Business Partner w AKSON Elektro - Technology

In Action, przez ponad 4 lata dyrektor personalny w spółce Ekoenergetyka-Polska oraz Annę Andrysiak - psycholog, coach, trener rozwoju kompetencji społecznych w biznesie. Obie Panie poprowadziły ciekawe zajęcia w temacie: *Odwaga bycia sobą - zmiana perspektywy w ujęciu 3R*. A Mariola Kostrzewska - trener w zakresie komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, negocjacji i umiejętności współpracy w środowiskach multikulturowych, przeszkoliła uczestniczki w temacie: *Moje lustro i Ja. - Pokażcie mi osobę, która nie miałaby żadnych zastrzeżeń pod swoim adresem. Za grubą, za chudą, mało inteligentną, niezbyt dowcipną, leniwą, starą, brzydką, przeciętną – każda z nas ma swoją własną listę skarg i zażaleń. A jest tylko jeden sposób, żeby skutecznie poprawić status życia, co zrobić? - pokochać siebie. Pogodzić się ze swoimi wadami albo – jeszcze lepiej – uczynić z nich zalety. To trudne, ale naprawdę możliwe. I przede wszystkim konieczne!* – przekonuje Mariola.

Dziękuję za tak ciepłe przyjęcie naszej inicjatywy przez członkinie OPZL i zapraszam do udziału w kolejnych edycjach spotkań wśród innych kobiet – takim, którym się chce, chce się działać i wznosić swój biznes na wyższym poziomie. Bo *Biznes przy kawie* jest dla aktywnych, świadomych i niezależnych kobiet, dla których ważny jest rozwój osobisty, poszerzanie horyzontów i budowanie relacji.

Joanna Zielińska





Czy wiesz co oznaczają pojęcia: talenty, umiejętności, kompetencje czy predyspozycje?

Zapraszam Państwa do lektury artykułów, w których podejmę tematy związane z kształceniem, doksztalcaniem pracowników oraz pracowników młodocianych. Niejednokrotnie spotykam się ze zdaniem właścicieli firm, że nie warto, że zajmuje to wiele cennego czasu, że się nie opłaca inwestować w pracowników ze względu na ich dużą rotację. Zapewniam, że mogłabym zacytować jeszcze więcej takich wypowiedzi.

Zanim jednak rozpoczniemy rozważania dotyczące potrzeby rozwoju naszych pracowników rozpoczniemy od usystematyzowania wiedzy dotyczącej poszczególnych określeń związanych z rozwojem i kształceniem.

Talenty, kompetencje, umiejętności i predyspozycje to terminy, z którymi spotykamy się niemal każdego dnia. Używamy ich w różnych wypowiedziach, sytuacjach, kontekstach, jednak czy znamy definicje tych terminów? Spróbujmy określić różnice pomiędzy kompetencjami i umiejętnościami? Czym różni się talent od predyspozycji? Z czym się rodzi, a co jesteśmy w stanie rozwinąć ciężką pracą?

Zatem, czym więc są **talenty**? Jest to bardzo wysoki poziom **zdolności**, które przejawiają się w ponadprzeciętnej łatwości nabywania wiedzy lub sprawności w jakiejś dziedzinie. Niektóre talenty mogą być związane z cechami osobowości, które umożliwiają ich rozwijanie. Na przykład bycie osobą **sumienną** może się okazać pomocne przy rozwijaniu talentu muzycz-

nego podczas gry na fortepianie, ponieważ nauka gry na tym instrumencie wymaga bardzo dużo dyscypliny.

Idąc za tą myślą, należy zapytać, czy talent to to samo, co zdolności? **Zdolności** to różnice indywidualne (np. osobowość, temperament, inteligencja), które sprawiają, że mimo podobnych warunków (np. przygotowanie, motywacja) ludzie osiągają różne wyniki w uczeniu się i działaniu. Zdolności możemy traktować jako nasze wewnętrzne zasoby, dzięki którym pewne zadania wykonujemy bardziej lub mniej efektywnie. Odnoszą się one do naszego indywidualnego potencjału, możliwości i szans.

Umiejętności

Umiejętności wymieniane są jako ważne w niemal każdym ogłoszeniu. Kandydaci wpisują je również do przesyłanych CV. Co one znaczą? Czy mają jakiś związek ze wspomnianym wcześniej talentem?

Umiejętności polegają na skutecznym wykonywaniu zadań oraz rozwiązywaniu problemów

charakterystycznych dla danej dyscypliny lub zawodu. Wykorzystywane są zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym, np. dobra organizacja pracy. Jednym z najbardziej popularnych podziałów umiejętności jest ten na umiejętności miękkie i twarde. Jest on ważny pod kątem tworzenia CV. Odpowiednie przedstawienie swoich umiejętności twardych i miękkich, dopasowanych do danego stanowiska pomoże wyróżnić kandydata wśród setek innych. Zatem:

Umiejętności twarde to takie, które nabywamy w trakcie nauki np. na kursie języka obcego. Można się ich stosunkowo szybko nauczyć lub je rozwijać. Ich posiadanie potwierdzają np. certyfikaty.

Umiejętności miękkie są związane z szeroko pojętymi zdolnościami społecznymi. Trudno je zweryfikować, gdyż są oceniane subiektywnie. Potencjalne umiejętności miękkie, które mogą okazać się priorytetowe to umiejętności komunikacyjne (posiadasz je jeśli łatwo nawiązujesz kontakty z innymi ludźmi, umiesz jasno wyrazić swoje potrzeby i myśli, negocjacja nie jest dla ciebie obcym pojęciem) oraz pewność siebie (budujesz autorytet wśród ludzi, z którymi pracujesz, wymagasz od innych szacunku, ale tobie również go nie brakuje, jesteś asertywny – umiesz wyrazić swoje zdanie i powiedzieć “nie” gdy jesteś wykorzystywany lub po prostu nie masz ochoty na jakieś działanie).

Czym są kompetencje?

Kompetencje i umiejętności w języku potocznym stosowane są zamiennie. Są to odrębne terminy, a stosowanie ich jako synonimów może doprowadzić do nieporozumień.

Na kompetencje składają się Twoja wiedza, umiejętności i postawa. Oznacza to, że w dużej mierze jakość kompetencji zależy od Twoich chęci rozwoju.

Jest to zestaw umiejętności, wiedzy i postaw, które sprawiają, że człowiek jest w stanie sprostać zadaniom i wykonać je na ponadprzeciętnym poziomie. Mają prowadzić do pomyślności jednostki oraz efektywnego działania.

Kompetencje kluczowe, czyli jakie? Często, na przykład podczas rekrutacji oceniane są kompetencje kluczowe. Nie dotyczy to tych kompetencji, które masz najlepiej rozwinięte, ale tych, które są ważne dla pomyślnego życia oraz dobrego funkcjonowania. Różnią się w zależności od kultury. Są to np.:

1. komunikacja w języku ojczystym
2. komunikacja w językach obcych
3. technologie informacyjne i komunikacyjne
4. przedsiębiorczość
5. kompetencje interpersonalne i obywatelskie
6. umiejętność uczenia się
7. kultura ogólna

Czym kompetencje różnią się od umiejętności? Są pojęciem szerszym. W przypadku kompetencji ważne jest nie tylko czy potrafisz coś zrobić, ale również czy chcesz lub masz predyspozycje do tego, by to zrobić.

Predyspozycje

Predyspozycje kształtują się na bazie naszych cech osobowości, duże znaczenie na ich rozwoju ma również środowisko, w którym dorastamy. Predyspozycje powodują, że ktoś szczególnie nadaje się do konkretnego zadania. Predyspozycje są kształtowane m.in. przez:

1. cechy osobowości
2. temperament
3. zainteresowania
4. wartości

Na podstawie predyspozycji można dopasować osobę do danego stanowiska. Predyspozycje, talenty, kompetencje i umiejętności są bardzo ważne w dzisiejszych czasach. Istotna jest zdolność odróżnienia ich od siebie. Dzięki temu będziemy wiedzieć, co jesteśmy w stanie jeszcze poprawić, a jakich zachowań raczej już nie zmienimy. Pozwoli to także na uniknięcie marnowania czasu na szkoleniach rozwojowych, które nie są dla danego pracownika wartościowe.

Kompetencje i umiejętności jesteśmy w stanie wyćwiczyć, za pomocą treningów i długotrwałych ćwiczeń. Predyspozycje są raczej wrodzone i mamy niewielkie pole do popisu przy ich zmianie. Możemy natomiast je rozwijać np. poprzez wybranie odpowiednio dopasowanego zawodu, stanowiska pracy.



Mariola Kostrzewska

Bibliografia:

- Bandach, M. (2013). Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych. *Economics and Management*, 4, 82-97. DOI: 10.12846/j.em.2013.04.06
- Bialecki, I. (2006). Pojęcie kompetencji a polityka wobec edukacji i rynku pracy. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 2(28), 97-107.
- Fastnacht, D. (2006). Miękkie kompetencje w zarządzaniu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(2), 109-114.
- Kaleta, M. (2020). Predyspozycje. Pobrane z: <https://mf-iles.pl/pl/index.php/Predyspozycje>.
- Konieczna-Kucharska, M. (2015). Miękkie i twarde kompetencje nauczycieli. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie*, 19, 229-241.
- Springer, A. (2011). Problemy definiowania i klasyfikowania kompetencji pracowników. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu*, 34, 249-259.
- Stodolak, S. (2009). Kompetencje a umiejętności. Pobrane z: <https://www.psychologia.biz.pl/kompetencje-a-umiejtnosci/>.
- Anna Wilusz, Aleksandra Biernat, pod redakcją psychologów Patrycji Borowskiej i Daniela Rydla talenty-umiejtnosci-kompetencje-czy-predyspozycje/



Wizualizacja PTK
Fot. archiwum UMWL

Branża kosmiczna szansą dla lubuskich firm

Park Technologii Kosmicznych (PTK) to projekt realizowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020, który ma na celu m.in. inspirowanie lubuskich przedsiębiorców do kreowania nowych podmiotów gospodarczych. Inwestycja ta wpisuje się w Strategię Rozwoju Województwa do 2030 roku i jest ważnym elementem realizacji Programu Rozwoju Innowacji Województwa Lubuskiego.

W założeniach Park ma stać się wiodącym ośrodkiem przemysłowo-badawczym inżynierii kosmicznej i satelitarnej. Będzie przystosowany do badań i montażu mniejszych satelitów, ważących maksymalnie 50-100 kg. Docelowo działalność PTK może wpłynąć korzystnie na rozwój nowych kompetencji lubuskich firm umożliwiających uczestnictwo w projektach agencji europejskich takich jak ESA, EUSPA czy też Komisji Europejskiej.

Park może liczyć na wsparcie samorządu. Jak wyjaśnia marszałek Elżbieta Anna Polak: *chcemy, aby Park Technologii Kosmicznych był wiodącym ośrodkiem w zakresie inżynierii kosmicznej, satelitarnej, ale również innowacyjnego przemysłu. Staramy się odczarować wskaźniki, które pokazywały region lubuski jako zacofany, gdzieś w ogonie. Dzisiaj już dokładnie wiemy, na podstawie raportu o stanie województwa, że te wskaźniki są dla nas coraz lepsze. Zwłaszcza dzięki naszym przedsiębiorcom, innowacyjnym firmom, które w zakresie sprzedaży innowacyjnych produktów zajmują drugie miejsce w Polsce.*

Liderem projektu PTK jest Województwo Lubuskie a partnerami Uniwersytet Zielonogórski, Centrum Badań Kosmicznych Polskiej Akademii Nauk oraz spółka Hertz System LTD. Zakończenie budowy Parku planowane jest na koniec maja, a oddanie do użytku w grudniu 2023 roku.

Co będzie się kryło w jego murach?

Siedziba Parku o powierzchni 4500 m² będzie mieścić siedem laboratoriów. Nad trzema opiekę merytoryczną będzie sprawował UZ. Są to laboratoria medycyny kosmicznej, inżynierii materiałowej i badań wytrzymałościowych, a także centrum przetwarzania i interpretacji danych satelitarnych oraz cywilnych systemów nawigacji satelitarnej. Pozostałe pracownie będą prowadzić badania w zakresie elektroniki satelitarnej i systemów FPGA,



fot. archiwum UMWL

kryptografii i przeciwdziałania cyberzagrożeniom, systemów zrobotyzowanych i sztucznej inteligencji, a także integracji, testów systemów i podsystemów satelitarnych. W tej części znajdują się także pomieszczenia czystego montażu.

Zainteresowanie działalnością PTK wyrażają lubuskie firmy, a także wyspecjalizowane podmioty spoza naszego regionu. Jednym z utworzonych partnerstw w ramach Lubuskiego Forum Innowacji mającym generować innowacje jest partnerstwo w technologii kosmicznej, którego liderem jest spółka Hertz Systems Ltd. W planach jest przekształcenie ww. partnerstwa w klaster, który będzie w stanie prowadzić badania naukowe i prace wdrożeniowe związane z produktami i technologiami o zastosowaniach kosmicznych.

Obok lidera uczestniczą w nim inne lubuskie spółki m.in.: DTP, InfoTech, Percpetus. Pierwsza wprowadza na rynek rozwiązania w zakresie sztucznej inteligencji, Infotech oferuje przemysłowe technologie informatyczne i systemy pomiarowe, a Perceptus usługi w zakresie cyberbezpieczeństwa.

Grupa podmiotów biorących udział w rozwijającym się partnerstwie w województwie lubuskim może być znacznie liczniejsza i obejmować nie tylko branżę IT. Technologia kosmiczna obejmuje szeroki wachlarz innych technologii.

Mocne branże jak metalowa i elektrotechniczna mogą zapewnić kolejnych partnerów biznesowych dla sektora kosmicznego. Jest szansa, że z tych branż wyłonią się lubuskie firmy, które zostaną wpisane do katalogu podmiotów polskiego sektora kosmicznego.



Arseniusz Woźny

Główny Specjalista ds. promocji przedsiębiorczości i innowacji w Urzędzie Marszałkowskim; opracowuje analizy i raporty nt. potencjału gospodarczego województwa lubuskiego.

Zaskakują Cię zmiany na rynku energetycznym?

Masz dosyć wysokich rachunków za prąd i gaz?

- ✚ optymalizacja taryf dystrybucyjnych
- ✚ zarządzanie i monitoring mediów
- ✚ systemy magazynowania energii
- ✚ tani prąd i gaz

MENTE
Eksperci Energetyczni

Doradztwem energetycznym
zajmujemy się od 2011 roku

**Zaufaj
Ekspertom
od taniej
energii**

biuro@mente-ee.pl
604 973 464
www.mente-ee.pl

ul. Zacisze 24, 65-775 Zielona Góra

XI Powiatowe Targi Edukacji i Pracy

2 marca 2023 roku w auli Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego odbyły się XI Powiatowe Targi Edukacji i Pracy. CKZiU po raz kolejny miało zaszczyt wystąpić w roli gospodarza. Dyrektor szkoły Pan Jerzy Rozynek wygłosił przemówienie, uroczyste przywitał przybyłych gości, a Starosta Zielonogórski Pan Krzysztof Romankiewicz otworzył imprezę.

Targi to wspaniała okazja do tego, aby młodzież wkraczająca w dorosłe życie, poznała oferty kształcenia uczelni wyższych z całego kraju oraz propozycje lokalnych pracodawców i przedsiębiorców.

Na tegorocznych targach zaszczyliło nas swoją obecnością wielu wystawców. Dzielili się swoją wiedzą i doświadczeniem z młodymi ludźmi.

Uczniowie poznali ofertę uczelni wyższych: Uniwersytetu Zielonogórskiego, Politechniki Morskiej w Szczecinie, Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie, Collegium Witelona Uczelni Państwowej w Legnicy, Akademii Nauk Stosowanych im. Jana Amosa Komeńskiego w Lesznie, Centrum Kształcenia Ustawicznego w Zielonej Górze, Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Medyk” w Zielonej Górze.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się stoiska lokalnych firm. Ich przedstawiciele zachęcali młodzież do podjęcia pracy w ich placówkach. Swoje stoiska zaprezentowali m.in. TJX Europe, Nestle Polska S.A. oddział w Kargowej oraz ROCKWOOL Polska sp. z o.o. w Cigacicach, LumelAlucast sp. z o.o. i Lumel S.A w Zielonej Górze. Firmy te od lat współpracują z naszą szkołą. Oferują staże dla uczniów, pracę wakacyjną oraz zatrudnienie dla absolwentów. Na stoisku IDEA HR Group Sp. z o.o. z Zielonej Góry młodzież mogła skorzystać z oferty, jak zdobyć pracę. Po raz pierwszy swoje



stoisko zaprezentowała Tesla Gigafactory Berlin-Brandenburg. Młodzież miała okazję obejrzeć pokaz nowoczesnego samochodu.

Swoje oferty zaprezentowali również: Poradnia Psychologiczno – Pedagogiczna z Sulechowa, Powiatowy Urząd Pracy z Zielonej Góry, Komenda Miejska Policji w Zielonej Górze, Wojskowe Centrum Rekrutacji w Zielonej Górze, 5 Lubuski Pułk Artylerii im. Generała artylerii koronnej Marcina Kątskiego w Sulechowie, Nadodrzański Oddział Straży Granicznej w Krośnie Odrzańskim, Placówka Straży Granicznej w Zielonej Górze- Babimoście i Zakład Karny w Krzywańcu.

Targi przyniosły zamierzony efekt. Wiele osobom pomogły w wyborze przyszłej drogi zawodowej.

Monika Dziadek

REKLAMA

ZMIANA
PERSPEKTYWY

ZMIANA PERSPEKTYWY
autorski program rozwojowy

Ania Andrysiak-
psycholog, coach



Natalia Warszawska -
trener, wykładowca,
HR Biznes Partner AKSON Elektro



więcej informacji na www.opzl.pl



LFPK skutecznie wspiera lubuską przedsiębiorczość

Rozmowa z Prezesem Zarządu Lubuskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o. - p. Waldemarem Motyką

Początek roku zawsze sprzyja podsumowaniu tego, co wydarzyło się w roku ubiegłym. Jakim rokiem, dla LFPK był rok 2022?

Pod wieloma względami był to rok rekordowy. Nas szczególnie cieszy wartość udzielonych poręczeń, która wyniosła prawie 29 mln zł. Jest to podstawowy parametr pokazujący, w jaki sposób Fundusz spełnia swoją główną misję – wsparcie dla lubuskich przedsiębiorstw, stymulujące ich rozwój. Przedsiębiorcy w coraz większym stopniu dostrzegają zalety oferty LFPK, przede wszystkim atrakcyjność cenową, uproszczone procedury oraz profesjonalną obsługę. Szczególnie cieszą tak dobre wyniki w kontekście sytuacji makroekonomicznej i geopolitycznej absolutnie niesprzyjającej rozwojowi biznesu.

Panie Prezesie, w ostatnim czasie oferta funduszu znacznie się rozszerzyła, możemy znaleźć w niej nie tylko poręczenia kredytów, jakie więc produkty macie w portfolio?

Tak, dokładnie. Dziś Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych to nie tylko **poręczenia kredytowe**, wśród których są również bezpłatne **poręczenia kredytów w ramach pomocy de minimis**, udzielane przy pomocy środków finansowych Zarządu Województwa Lubuskiego. Ofertę poręczeń kredytów i pożyczek uzupełniają **poręczenia transakcji leasingowych**.

Dla firm startujących w przetargach posiadamy atrakcyjne produkty w postaci m.in. **poręczenia wadium**.

W ostatnim kwartale 2021 roku wprowadziliśmy zupełnie nowy produkt, jakim jest **poręczenie należytego wykonania umowy i rękojmi za wady**. Produkt ten uzupełnia naszą ofertę dla firm i sprawia, że klienci mogą być obsługiwani kompleksowo.

Co może zyskać przedsiębiorca, który zdecyduje się na ofertę LFPK?

Korzyści dla firm korzystających z zabezpieczenia kredytów i pożyczek, to przede wszystkim brak potrzeby zastawiania własnego majątku, w szczególności uniknięcie obciążania hipoteką nieruchomości.

Trzeba tu podkreślić bardzo dobrą współpracę z Lubuskim Funduszem Pożyczkowym w ramach Agencji Rozwoju Regionalnego. Nasze poręczenie ich atrakcyjnej pożyczki sprawia, że klienci są kompleksowo obsługiwani przez dwie spółki Samorządu Województwa Lubuskiego, stworzone właśnie do takiej pomocy.

W przypadku leasingu temat dodatkowego zabezpieczenia pojawia się zazwyczaj, gdy przedmiotem leasingu jest nietypowy lub trudno zbywalny przedmiot leasingu. Dzięki naszym poręczeniom zabezpieczenie takich transakcji nie stanowi już problemu. Dodatkową korzyścią przy zabezpieczeniu umowy poręczeniem Funduszu jest możliwość obniżenia opłaty wstępnej oraz możliwość wydłużenia okresu leasingu, a tym samym obniżenia wysokości rat leasingowych. Współpracujemy z największymi firmami leasingowymi w Polsce.

Firmy startujące w przetargach mogą odnieść maksimum korzyści, dzięki współpracy z Funduszem. Nie muszą już blokować gotówki, gdyż za symboliczną opłatą mogą zamienić wadium pieniężne na nasze poręczenie. Daje to możliwość startu w wielu przetargach jednocześnie, bez konieczności zamrażania pieniędzy, które to z kolei mogą być wykorzystane na finansowanie bieżącej działalności.

Klienci którzy wygrali już przetarg często borykają się z trudnościami związanymi z koniecznością zabezpieczenia realizacji umowy na wykonanie prac. Trudności w uzyskaniu zabezpieczenia należytego wykonania umowy na rynku komercyjnym oraz koszty takiego zabezpieczenia mocno obciążają wyniki firm realizujących zamówienia. Dzięki naszym poręczeniom firmy mogą łatwiej i taniej realizować swe zadania inwestycyjne.

Warto podkreślić, że nie jesteśmy podmiotem komercyjnym. Mamy misję, którą jest wspieranie przedsiębiorczości w naszym regionie, dlatego nasze produkty mogą być i są atrakcyjne cenowo.

Zachęcam do zapoznania się z ofertą naszego Funduszu.

Dziękuję za rozmowę.

ZMIANA PERSPE KTYWY

Zmiana Perspektywy to umiejętność, zasób, a nawet sposób na życie, swoista filozofia. Tak o swoim autorskim programie managerskim opowiadają Ania Andrysiak oraz Natalia Warszawska, które zapraszają do udziału w unikatowej ofercie rozwojowej dla liderów z rynku lubuskiego. Co stanowi o jej wyjątkowości? Dlaczego warto zmieniać perspektywę w życiu prywatnym i zawodowym? Opowiadają jego autorki.

Czym jest Zmiana Perspektywy?

Ania: To umiejętność patrzenia na innych i na dane zdarzenie z różnych stron, zauważenie i rozumienie, że każdy z nas postrzega rzeczywistość przez pryzmat różnych percepcji: myśli, emocji, opinii, reakcji, działania, refleksji. Pracując z managerami obserwuję, jak zasiadając np. do wspólnego projektu, doświadczają sytuacji, w której zderzają się odmienne perspektywy, jak to, co jest ważne dla jednego, jest inne od tego, o co potrzebuje zadbać drugi. I zmiana perspektywy, to umiejętność „spotkania się” mimo tych różnic.

Natalia: Dla mnie jest formą otwarcia się na siebie i innych, jest taką autentyczną chęcią zrozumienia drugiej strony i dążenia do zrozumienia skąd mamy tak, jak mamy i co z tym możemy zrobić, aby żyło nam się dobrze bez względu na to, czy mówimy o kontekście zawodowym czy prywatnym. Co zrobić, by mimo naturalnych różnic chciało nam się siebie czytać, słuchać i rozumieć.

Ania: Dokładnie! To, że się różnimy jest mega zasobem w każdym zespole. Te różnice, to worek z mocnymi stronami. Jest to naturalne, bo wynika z różnic osobowościowych, potrzeb psychologicznych czy życiowych doświadczeń. Chodzi o to, żeby zrozumieć, że nasze różnice w patrzeniu na to samo wydarzenie czy sytuację, np. zadanie/projekt są w porządku, są ok. Każdy z nas może mieć inaczej, ale każda z tych perspektyw jest prawdziwa. Nie wynika ze złych intencji. A czasami trudno nam przyjąć to odmienne stanowisko.

Zczego zatem wynika problem ze zmianą perspektywy?

Ania: Czasami inną perspektywę interpretujemy jako „czepianie się”, „marnowanie czasu”. Czasami nie dajemy sobie przyzwolenia na wejście w świat drugiej strony, bo chcemy aby nasza perspektywa była ważna, zauważona, bo boimy się przyznać, że to, co wnosi druga strona też jest wartościowe. Na przykład jedna osoba przy projekcie może być skoncentrowana na faktach, danych i analizie, druga na relacjach i dobrej atmosferze współpracy, a dla jeszcze innej osoby istotne będzie pytanie: czy to, co robimy w ogóle ma sens? I jeśli ja mam inaczej, to często trudno mi zrozumieć, dlaczego dla innych to jest tak istotne.

Natalia: Kłopot czasami wynika z tego, że prowadzimy podwójne dialogi w głowie. Mamy trudność w komunikowaniu, co czujemy, czego potrzebujemy, co jest ok, a co już nie. Do tego zestawu dochodzą „trudne” emocje i czujemy frustrację, brak chęci, a czasami rezygnację. Zatracamy swoją autentyczność i gubimy się w gąszczu oczekiwań, norm i lęków. To nie pomaga w budowaniu relacji, kooperacji czy byciu spójnym.

Jak to wygląda w praktyce?

Ania: Weźmy tę sytuację z projektem. Wyobraź sobie, że współpracują przy nim 3 osoby i każda z nich inaczej podchodzi do realizacji, inaczej rozumie rezultat działania biznesowego. Jeśli nie uchwycą tego, że każdy z nich ma inną perspektywę na współpracę, realizację, sukces czy niepowodzenie, jeśli nie zadbają o wzajemne potrzeby psychologiczne, o usłyszenie

siebie, realizacja projektu będzie szła jak po grudzie. Pojawi się sporo frustracji, zmniejszy się motywacja a satysfakcja ze wspólnej pracy będzie wątpliwej jakości.

Natalia: Każda z nich może też mieć inne oczekiwania do tych wszystkich wymiarów, o których wspomniałaś, a także pomysł na realizację i chęć przeforsowania swoich racji, czasami wynika to z błędnie rozumianego autorytetu stanowiskowego, czasami odwołujemy się do wieku - jako atrybutu mądrości i doświadczenia, a czasami „rób tak, bo wiem lepiej, bo jestem szefem, bo..” Te „bo” można mnożyć.

Ania: Zgadza się. Prawdopodobnie taki projekt się „wykrzaczy” albo, jak zostanie „dowieziony”, to wszyscy będą mieli go serdecznie dość.

Zmiana Perspektywy pozwala, umożliwia, uwalnia..

Natalia: Możemy kurczowo trzymać się własnej perspektywy - przekonań, racji, możemy też wybrać inną opcję, np. taką która wymaga od nas spojrzenia i innej energii na budowanie relacji z innymi. Za tą umiejętności zmiany perspektywy kryje się bogactwo wielu elementów związanych z odbiorem emocji własnych i drugiej strony, transparentne komunikowanie potrzeb i otwartość w ich przyjęciu, umiejętności słuchania i wyrażania swojego stanowiska w sposób asertywny np. zanim rozpoczniemy pracę nad projektem (bez względu na branżę, w której pracujemy i stanowisko, jakie pełniemy) warto omówić wspólne rozumienie celu projektu, odpowiedzialności, sposobów realizacji. Możemy się na coś konkretnie umówić.

Ania: Bardzo ważne jest, aby nie bać się mówić: „to dla mnie ważne”, „potrzebuję tego bo...”, „czuję stres kiedy...”. Tylko tak możemy dotrzeć do potrzeb, motywacji, emocji. Co więcej, mówiąc otwarcie, o co mi chodzi i dlaczego coś jest dla mnie istotne zamykam pole domysłów i nadinterpretacji – tzw. „teatru mentalnego” w głowach moich współpracowników. Druga rzecz to być ciekawym tego, czego potrzebuje druga strona, sprawdzić „czego się obawia?”, „na co mam nadzieję?” „jak chcę a jak nie chcę pracować w tym projekcie?”. Dzięki poszerzeniu przestrzeni i czasu na poznawanie różnych perspektyw możemy skutecznie się „kontraktować” i odpowiadać wspólnie na takie pytania: „za co chcemy wziąć odpowiedzialność?”, „jak będziemy komunikować trudności?” „po czym poznamy, że idziemy w dobrym kierunku?”. I to jest dla mnie ogromna wartość zmiany perspektywy.

Natalia: Dla mnie to, jak to opowiadasz, to taki pozytywny ładunek do budowania relacji i zrozumienia. Daje takie poczucie, że możemy zbudować całkiem inną jakość porozumienia i wspólnoty w zespołach. Szczególnie widzę to w takim kawałku biznesowym, gdzie manager integruje zespół wokół jakiejś idei i jest skoncentrowany w równym stopniu na celu, jak i sposobie dojścia, czyli buduje takie relacje w zespole, które umożliwiają każdemu na autentyczne wyrażanie swoich pomysłów, obaw, potrzeb. Taka wolność do wyrażania siebie wyzwala świetną atmosferę do kreatywności, dyskusji, do omawiania tego, co dobre i do tego, co trudne. Tak wg mnie rodzi się piękne przywództwo, a w większej skali świadoma kultura organizacji. Różnica dzięki zmianie perspektywy jest zatem odczuwalna w skali mikro i makro.

Ania: Dokładnie. To również nazywamy bezpieczeństwem psychologicznym w organizacji. Uchwycenie różnorodnej perspektywy daje wszystkim poczucie, że każdy z nas jest ok, z tym, z czym jest, jaki jest. Dostarcza managerom możliwości spojrzenia na sytuację z lotu ptaka, uchwycenia różnych opcji i paradoksalnie pozwala na skuteczniejsze decyzje biznesowe! Wejście w rolę obserwatora wydarzeń, daje poczucie dystansu i racjonalne podejście do realizacji celów biznesowych. Branie pod uwagę tego, jak się mają inni, jak czują, co myślą, pozwala lepiej rozumieć trudności i pozwala na dobór optymalnych rozwiązań. W efekcie manager zyskuje energię do działania i wewnętrzny spokój - we wszystkich wymiarach prowadzonego biznesu.

Natalia: No i tak się rodzi się piękna synergia! Ludzie zaczynają nie tylko rozumieć cele, czuć inną energię płynącą z zaangażowania, a to już krok do satysfakcji i sensu z wykonywanej pracy. W naszym programie zaproponowałyśmy ujęcia holistyczne. Zależy nam, by poruszyć zmianę perspektywy w ujęciu emocji i potrzeb, myśli, ciała, a także ducha (rozumianego jako sensu z wykonywanej pracy).

Co jeszcze daje nam Zmiana Perspektywy?

Ania: Biznes łączy dwie energie - osiąganie celów biznesowych i budowanie relacji. Żeby mieć jedno i drugie, warto o te energie zadbać. Myślę, że to, do czego z Natalią zapraszamy to właśnie pozytywne wykorzystanie zmiany perspektywy i przyjrzenie się swojemu zespołowi, biznesowi, relacjom... sobie. Każdego dnia widzę jak psychologia przekłada się na biznes i pomaga zmienić perspektywę w pracy managerskiej. Jak próba zrozumienia własnych zachowań i zachowań pracowników pozwala odsłonić prawdziwe potrzeby, zdjąć maski, zrzucić zbroję „nieomylnych” „samotnych”, jak uwalnia energię do fajnej współpracy i osiągania naprawdę trudnych i złożonych celów.

Natalia: Tak. Dostrzegam głęboką samotność kadry managerskiej oraz właścicieli firm, którzy w swoich mniemaniach muszą ze wszystkim radzić sobie sami. Tam nakłada się sporo przekonań o globalnej odpowiedzialności, o racji, o tym, że „ja muszę zawsze dać radę” i klasyk - „nie mogę pokazać, że czegoś nie wiem, że nie potrafię, że mam gorszy czas i potrzebuję wsparcia, przecież muszę być doskonała/y, silna/y-zawsze”. Taka postawa odgradza od siebie i od ludzi, to bagienko samotności, lęków i frustracji. To z pewnością nie pomaga w zarządzaniu ani zespołem, ani firmą. To droga do wypalenia, a czasami nawet do chorób psychosomatycznych.

Ania: Właśnie dlatego, żeby z tej szefowskiej samotności się trochę wyrwać, popatrzeć na swój biznes i na siebie z innej perspektywy, przygotowaliśmy wspólnie program managerski **Zmiana Perspektywy**, w którym przekażemy naszą psychologiczną i coachingową wiedzę, ale przede wszystkim zaprosimy do praktycznego wzmocnienia konkretnych umiejętności: komunikacyjnych, przywódczych, budowania skutecznych zespołów, radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania problemów managerskich, nazywania swoich potrzeb, zarządzania emocjami. A wszystko po to, aby osiągać założone cele biznesowe.

Natalia: Zapraszamy do naszego programu 10 uczestników (kobiet i mężczyzn), którzy chcą popatrzeć

na siebie, swoją rolę, własny rozwój, własny zespół, pracę z innej perspektywy. Uważamy, że praca warsztatowa podczas 4 spotkań i zawiązany dzięki temu proces grupowy oraz możliwość konsultacji indywidualnej pozwalają na twórcze i życzliwe podejście do siebie i do swojego rozwoju. Chodzi nam przede wszystkim o praktyczny wymiar wiedzy, swobodne dzielenie się doświadczeniem i stworzenie grupy, która bez spiny i masek chce spróbować inaczej tworzyć swoją biznesową rzeczywistość.

Ania: Proponujemy nasz program na intensywniej petardzie czyli bez „bicia piany” i mądrości w stylu „to jest dobre, to jest złe”, tylko realnym połączeniu elementów psychologii z potrzebami biznesu, na żywych przykładach, doświadczeniach, z wykorzystaniem metod aktywizujących - case study, role play, gry zespołowe, narzędzia coachingowe. Chcemy pokazać, że można zmieniać perspektywę i budować dobre relacje biznesowe, bez przepychanek i udowadniania kto ma rację.

Natalia: Będzie psychologicznie, coachingowo, dostarczymy inspiracji do rozwoju w ujęciu holistycznym, życzliwym podejściu, z dużą dawką otwartości, humoru i wiedzy. Dzięki kooperacji z OPZL już dziś zapraszamy do zapoznania się z naszym programem **Zmiana Perspektywy**. Startujemy 17 kwietnia w Zielonej Górze. Śledźcie nasze kanały społecznościowe. Zapraszamy Was serdecznie. **Ania:** Dokładnie, zapraszamy, doświadczyć z nami zmiany perspektywy. Będzie się działo. Dajemy słowo.



Ania Andrysiak

Psycholog, coach, trener kompetencji społecznych w biznesie, właścicielka firmy Twój Coach – twoj.coach, tel. 505607923, ania@twoj.coach



Natalia Warszawska

HR Biznes Partner, coach, trener, wykładowca – tel. 660473792, nwarszawska@wp.pl



Dofinansowanie szkoleń maksymalnie do 60 000 PLN

dowiedz się więcej na:

www.lubuskiebony.pl



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Państwowa Inspekcja Pracy odpowiada na pytania przedsiębiorców

Czy pracodawca może wręczyć pracownikowi (mężczyźnie) wypowiedzenie umowy o pracę w lutym 2023 r., gdy w dniu 14 marca 2023 r. kończy on 61 lat? Pracownikowi przysługuje trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Sąd Najwyższy wyroku z dnia 31 maja 2017 r. (sygn. akt: II PK 145/16) stwierdził że: „*akt wypowiedzenia, a nie efekt rozwiązania stosunku pracy, nie powinien nastąpić w okresie ochronnym. Znaczy to tyle, że pracodawca ma prawo wręczyć wypowiedzenie przed jego rozpoczęciem, choćby więc prawna miała zakończyć się już w jego trakcie*”. Uwzględniając powyższe, należy stwierdzić, że pracodawca mógł wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi (mężczyźnie) przed osiągnięciem przez niego 61 lat, także wówczas, gdy upływ trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia będzie przypadał po osiągnięciu przez pracownika 61 lat.

Czy pracownik, którego dziecko w kwietniu 2022r. ukończyło 14 lat może w październiku 2022r. złożyć wniosek o opiekę zgodnie z art. 188 KP?

Zgodnie z art. 188 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U z 2022, poz. 1510 t.j.):

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W przepisach prawa pracy stosuje się – z wyjątkami wskazanymi w ustawie – potoczny sposób liczenia terminów. Wiek dziecka należy przy tym obliczać według zasad określonych w ustawie z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U z 2022, poz. 1360 t.j.) - dalej k.c. Zgodnie z art. 112 k.c. termin oznaczony w latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. **Jednakże przy obliczaniu**

wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

Sformułowanie „przysługuje w ciągu roku kalendarzowego” oznacza, że jeżeli zwolnienie to nie zostanie wykorzystane w danym roku kalendarzowym, to pracownik nie może go wykorzystać w roku następnym. Nie oznacza ono jednak, że w sytuacji ukończenia np. 15 kwietnia 2022 r. przez dziecko 14 lat pracownikowi przysługuje prawo do skorzystania z uprawnienia określonego w art. 188 k.p. do końca danego roku kalendarzowego w którym dziecko ukończyło 14 lat. Zatem **prawo do korzystania ze zwolnienia o którym mowa w komentowanym przepisie ustaje z chwilą ukończenia przez dziecko 14 lat**, a nie na koniec roku kalendarzowego, w którym ten fakt nastąpił.

Byłam zatrudniona na czas określony. Obowiązywało mnie miesięczne wypowiedzenie, które zakończyło się rozwiązaniem pracy z dniem 31 lipca 2022 r. w związku z przejściem na emeryturę.

Z dniem 3 sierpnia złożyłam wniosek o emeryturę do ZUS, ponieważ 60 lat kończę 4 sierpnia. Przez 3 dni nie otrzymywałam żadnego wynagrodzenia. Czy zakład pracy powinien wypłacić mi odprawę emerytalną?

Zgodnie z art. 92¹ Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy*¹ - dalej k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Przepis ten określa, więc następujące elementy prawa do odprawy emerytalno-rentowej:

- pracownik musi spełniać warunki do przejścia na rentę lub emeryturę, określone w odrębnych przepisach;
- stosunek pracy powinien ustać w związku z przejściem na emeryturę lub rentę;
- odprawa wypłacana jest jednorazowo w wysokości miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na marginesie należy jednak zaznaczyć, że przepisy w zakresie wypłacania odpraw w związku z przejściem na rentę lub emeryturę obowiązujące u danego pracodawcy mogą być korzystniejsze niż przepisy kodeksu pracy.

W wyroku z dnia 8 grudnia 1993 r.² Sąd Najwyższy wskazał, że „związek” między rozwiązaniem stosunku pracy,

a nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej (z tytułu niezdolności do pracy) może mieć nie tylko charakter przyczynowy, czasowy, ale także funkcjonalny. Wybór konkretnej zależności (czasowej, funkcjonalnej lub przyczynowej) zależy od konkretnego stanu faktycznego i został pozostawiony organom stosującym prawo. Precyzując reguły kolizyjne, wskazano, że w części przypadków nie mają rozstrzygającego znaczenia intencje pracownika i pracodawcy w chwili rozwiązania stosunku pracy, lecz obiektywny stan rzeczy, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje zatrudnienia, lecz przechodzi na rentę lub emeryturę.

W innych judykatach³ podniesiono, że związek między ustaniem stosunku pracy, a przejściem na świadczenie emerytalne lub rentowe może mieć charakter mieszany, w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowo-funkcjonalny. Myśl tę rozwinięto, związek ma charakter czasowy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia; czasowo-przyczynowy – gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i gdy rozwiązanie tego stosunku następuje w chwili przyznania świadczenia; funkcjonalny – gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia⁴.

Z przekazanych przez Panią informacji wynika, że umowa została zawarta na czas określony i obowiązywał Panią 1 miesięczny okres wypowiedzenia. Stosunek pracy zakończył się z dniem 31 lipca 2022 r., a wymagany wiek do nabycia prawa do emerytury – 60 lat osiągnęła Pani w dniu 4 sierpnia br.

W odniesieniu do Pani zapytania informuję, że w myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego wszystkie przesłanki prawa do emerytury muszą być spełnione w momencie rozwiązania stosunku pracy⁵. Dotyczy to w szczególności kryterium wieku. Emeryturę przyznaje się od miesiąca, w którym zostanie złożony wniosek jednak nie wcześniej niż od dnia, w którym zostanie ukończony powszechny wiek emerytalny, w przypadku kobiet 60 lat.

Z powyższego wynika, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 lipca 2022 r. i na ten dzień nie osiągnęła Pani wymaganego wieku emerytalnego. Stało się to dopiero 4 sierpnia br., czyli już po ustaniu zatrudnienia. Zatem nie ma podstaw, aby ubiegała się Pani o odprawę emerytalną, ponieważ w dniu rozwiązania stosunku pracy nie spełniała Pani wszystkich warunków uprawniających do nabycia prawa do emerytury. W chwili rozwiązania umowy o pracę nie spełniła Pani warunku dot. osiągnięcia wieku emerytalnego, w związku z czym pracodawca nie jest zobowiązany wypłacić Pani odprawy emerytalnej⁶. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2005 r.⁷, zgodnie z którym: *Prawo do odprawy emerytalnej ocenia się według stanu prawnego obowiązującego w dniu ustania stosunku pracy.*

3 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNAPiUS 2000/21, poz. 786.

4 Wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2003 r., I PK 257/02, OSNP 2004/15, poz. 267; z dnia 2 marca 2010 r., II PK 239/09, LEX nr 585781.

5 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1990 r., I PR 284/90.

6 Łobejko Zygmunt, QA 1560641, LEX/el.

7 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 20/05, OSNP 2006/15–16/230,

1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510).

2 Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1993 r. I PRN 111/93, OSNC 1994/12, poz. 243.

Ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy - proszę o informację czy do tego limitu wliczani są pracownicy młodociani zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego?

Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników⁸ – dalej u.s.z.z.r., stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników, którzy przyczyn niedotyczących pracowników rozwiązują stosunki pracy: w ramach grupowych zwolnień (art. 1 ust. 1 u.s.z.z.r.), bądź indywidualnych zwolnień (art. 10 ust. 1 u.s.z.z.r.).

Pracownikom zwalnianym w ww. trybach, tj. grupowych, czy indywidualnych zwolnień, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 u.s.z.z.r.). Warunkiem stosowania przepisów u.s.z.z.r. w zakresie nabycia prawa do odprawy przez pracownika, jest rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika, tj. wyłącznie z przyczyny zakładu pracy, np.: likwidacja stanowisk pracy oraz zatrudnianie przez pracodawcę, co najmniej 20 pracowników w dniu dokonania wypowiedzeń umowy o pracę.⁹

Do liczby zatrudnionych wskazanych w u.s.z.z.r. wlicza się wszystkie osoby spełniające kryteria, o których mowa w art. 2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹⁰ - dalej k.p. Zgodnie z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. *Powołany przepis posługuje się pojęciem pracownika bez bliższego określenia czy też doprecyzowania o jakim pracowniku jest mowa. W konsekwencji, dokonując wykładni gramatycznej należy przyjąć, iż dotyczy wszystkich pracowników bez względu na podstawę stosunku pracy, a w szczególności rodzaj umowy o pracę¹¹.*

W myśl art. 194 k.p. do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196 k.p. Zatem młodociany pracownik, który łączy naukę teoretyczną i pracę jest pełnoprawnym pracownikiem w rozumieniu prawa pracy. W konsekwencji podlega on wliczeniu do stanu zatrudnienia przy ustalaniu liczby pracowników wskazanych w u.s.z.z.r.

W grudniu 2022 r. wypowiedzieliśmy umowę o pracę naszej pracownicy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia z przyczyn dotyczących samej pracownicy. W lutym 2023 r. pracownica dostarczyła nam zaświadczenie potwierdzające ciążę. Czy wypowiedzenie jest skuteczne i umowa rozwiąże się 31 marca 2023 r., czy może przedłużyć się do czasu urodzenia dziecka? Czy może należy wycofać to wypowiedzenie pracownicy w ciąży?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, stosunek pracy pracownicy w ciąży podlega szczególnej ochronie. **Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży**, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy – art. 177 § 1 Kodeksu pracy.

W tej materii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 2.06.1995 r., I PRN 23/95 stwierdzając, że wynikający z Kodeksu pracy zakaz rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w okresie ciąży obowiązuje również w sytuacji, gdy zaszła ona w ciążę w okresie wypowiedzenia. Dla ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę kobiety w okresie ciąży nie jest istotny termin wykazania tej okoliczności, lecz wyłącznie obiektywny stan istniejący w chwili wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. W przypadku, gdy pracownica poinformuje pracodawcę o swojej ciąży, **jest on zobowiązany do cofnięcia swojego oświadczenia o wypowiedzeniu oraz przywrócić pracownicę do pracy na poprzednim stanowisku.**

Jeżeli natomiast pracownica jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu, o czym stanowi art. 177 § 3 k.p. Obowiązek przedłużenia umowy o pracę dotyczy tych przypadków, gdy planowany termin porodu przypada po upływie okresu, na jaki zawarto umowę, a ponadto w dacie rozwiązania umowy pracownica byłaby w ciąży dłużej niż trzy miesiące. Termin upływu trzeciego miesiąca ciąży oblicza się w równej miary miesiącach księżycowych (28 dni) - wyrok SN z 5.12.2002 r., I PK 33/02. Oznacza to, że jeden miesiąc odpowiada czterem tygodniom, z których każdy liczy 7 dni. Przedłużenie umowy następuje z mocy prawa, bez konieczności dokonywania dodatkowych czynności ze strony pracodawcy (nie ma więc konieczności aneksowania umowy). W takim przypadku dzień porodu jest ostatnim dniem zatrudnienia pracownicy.

8 Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.).

9 Kostrzewska Magdalena, QA 1534044, LEX/el.

10 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.).

11 Kamińska Agata, QA 242155, LEX/el.

Co w „prawie piszczy”?

Jesteśmy w połowie pierwszego kwartału roku, a już weszliśmy w Nowy Rok z wieloma obowiązkami prawnymi. Wielu z nas musiało wprowadzić nowe zasady informowania konsumentów o naszych działaniach cenowych, marketingowych, a to dzięki Dyrektywie Omnibus. Ale poza zobowiązaniami względem klientów, konieczne jest wprowadzenie rozwiązań w zakładach pracy w sferze pracy zdalnej, kontroli trzeźwości, a już na horyzoncie szykowane są zmiany Kodeksu Pracy, wymuszających na pracodawcy spełnienie zasad przejrzystości i elastyczności zatrudnienia. Poniżej to, co powinniśmy wiedzieć, by nie zostać w tyle z nowościami prawnymi.

Dyrektywa Omnibus

Mijają dwa miesiące od implementacji unijnej dyrektywy (która wymusiła nowelizację czterech ustaw: o ochronie praw konsumenta, o przeciwdziałaniu nieuczciwym praktykom rynkowym, o informowaniu o cenach towarów i usług i prawa cywilnego). Dyrektywa wprowadziła znaczące zmiany w handlu, i to zarówno w tym funkcjonującym w Internecie, jak i w sklepach stacjonarnych. Jedną z kluczowych nowości jest obowiązek informowania o najniższej cenie danego produktu z ostatnich 30 dni. W założeniu ma to zapobiec w szczególności sztucznemu zawyżaniu ceny towaru, wprowadzanemu tylko po to, by następnie ogłaszać „spektakularną” obniżkę. Dyrektywa nakłada też na przedsiębiorców obowiązek dbania o prawdziwość komentarzy na ich stronach internetowych. Opinie mają pochodzić od rzeczywistych konsumentów. Nie wolno też blokować opinii negatywnych.

W przypadku stwierdzenia naruszenia zbiorowych interesów konsumentów prezes UOKiK może nałożyć karę w wysokości do 10 % obrotu na przedsiębiorstwo i do 2 mln zł na osobę zarządzającą.

Praca zdalna i kontrola trzeźwości w Kodeksie Pracy

W Dzienniku Ustaw z dnia 6 lutego 2023 r. opublikowano długo oczekiwaną ustawę o zmianach w Kodeksie pracy. Od 21 lutego 2023 r. pracodawcy mogą samodzielnie prowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości. Jej zasady, a także grupy pracowników nią objętych (jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia), trzeba będzie ustalić w dokumentach pracodawcy. Ponadto na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości zatrudnionego może przeprowadzić uprawniony do tego organ, np. Policja. Pracodawca będzie mógł też wprowadzić (i przeprowadzić) kontrolę pracowników na obecność środków działających podobnie do alkoholu (np. narkotyków).

Regulacje dotyczące pracy zdalnej zaczną obowiązywać od 7 kwietnia 2023 r. Zgodnie z założeniami praca zdalna ma nadal polegać na całkowitym lub częściowym wykonywaniu obowiązków w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, m.in.

z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Wprowadzono zasadną możliwość wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy w sytuacjach wyjątkowych, np. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii. Pracownik będzie też mógł składać wnioski okazjonalnie o wykonywanie swoich obowiązków na odległość (w wymiarze 24 dni w roku).

Zwrot kosztów za pracę zdalną

Należy także pomyśleć o wydatkach, które czekają pracodawców. Po wejściu w życie nowych przepisów ponoszenie kosztów pracy zdalnej jest obowiązkiem pracodawców. Ustawodawca zaproponował pracodawcom alternatywne rozwiązania w zakresie finansowania pracy zdalnej. Pierwszym rozwiązaniem jest zwracanie kosztów pracy zdalnej w wysokości rzeczywistego zużycia, w szczególności mediów. Rozwiązanie to wydaje się o tyle problematyczne, że będzie wymagało od pracodawcy każdorazowego, dokładnego wyliczenia kosztów, jakie poniósł określony pracownik w danym okresie i ich odpowiedniego zwrócenia. Innym rozwiązaniem jest ryczałt, którego wysokość ma odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

NOWA OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

W przypadku pracy zdalnej należy pamiętać, żeby:

- ustalić treść nowej oceny ryzyka zawodowego;
- ustalić zasady i sposoby prowadzenia szkoleń BHP.

Kadry i nie tylko

Poza BHP praca czeka w kadrach. Warto rozważyć wprowadzenie lub aktualizację:

- wniosków pracowników o pracę zdalną, w tym z uwzględnieniem tego, że co do zasady pracownicy w pracy zdalnej będą mieć prawo wysłania wniosków urlopowych drogą elektroniczną;
- zorientować się w kwestii zapewniania szkoleń i pomocy technicznej niezbędnej pracy zdalnej;
- przygotować informacje o zasadach wykonywania tej pracy;
- przygotować regulamin pracy zdalnej, głównie w zakresie kontroli pracy albo wprowadzić zmiany w regulaminach obowiązujących. Wg założeń takie regulaminy powinny być przygotowane w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub po konsultacji z przedstawicielami pracowników (nie dotyczy to porozumień z poszczególnym pracownikiem);
- przygotować zmiany w układzie zbiorowym, w regulaminie pracy lub przygotować obwieszczenia w zakresie sposobu prowadzenia kontroli trzeźwości pracowników, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej wprowadzenia;
- przygotować informacje przedstawianych pracownikowi o prowadzeniu kontroli trzeźwości na danym stanowisku przed dopuszczeniem do pracy;

- przygotować wzory protokołu z kontroli trzeźwości.

Mając na uwadze wciąż trwające prace nad Kodeksem Pracy już teraz należy zapoznać się z proponowanymi obowiązkami informacyjnymi pracowników oraz regułą elastyczności zatrudnienia, która może znacząco wpłynąć na rozwinięcie zasad pracy zdalnej.

RODO

W zakresie RODO zmiany w Kodeksie pracy wymuszają:

- sporządzenie procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadzania, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenie w tym zakresie;
- ustalenie zasad powierzenia mienia pracownikom, czy też ustalenie zasad korzystania przez pracowników ze swoich sprzętów, co powinno wiązać się z przyjęciem zasad kontroli i zabezpieczenia sprzętów;
- wprowadzenie zmian do tzw. polityk bezpieczeństwa danych osobowych w zakresie monitoringu pracowników w czasie pracy zdalnej oraz w związku z kontrolami trzeźwości, a także
- przygotowania odpowiednich analiz ryzyka w zakresie ewentualnych przyczyn i skutków naruszeń,
- wprowadzenie zasad przechowywania danych dot. badania trzeźwości;
- wprowadzenie zmian w tzw. rejestrze czynności w zakresie kategorii danych przetwarzanych w związku z badaniem trzeźwości (poza zwykłymi danymi: wzrost, masa ciała, informacje o chorobach, na jakie pracownik choruje).



Anna Giercarz

Radca prawny, specjalistka w zakresie prawa gospodarczego, handlowego, ochrony danych osobowych. Wiedzę i bogate doświadczenie w obszarach prawnych uzyskała w trakcie 17-letniej kariery prawniczej. www.annagiercarz.pl

 Przyjazna Kancelaria Prawna

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Celem Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) jest wspieranie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników. Środki z KFS można przeznaczyć na: kursy i studia podyplomowe; egzaminy potwierdzające kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe; badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu; ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

Województwo lubuskie w 2023 roku na realizację działań w ramach KFS otrzymało z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej kwotę w wysokości 5 562 000,00 zł.

Z powyższych środków KFS będą mogli skorzystać pracodawcy, którzy spełnią co najmniej jeden z priorytetów ustalonych przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, tj.:

- Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego dla nowozatrudnionych osób (lub osób, którym zmieniono zakres obowiązków) powyżej 50 roku życia.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem oraz osób będących członkami rodzin wielodzietnych.
- Wsparcie kształcenia ustawicznego osób poniżej 30 roku życia w zakresie umiejętności cyfrowych oraz umiejętności związanych z branżą energetyczną i gospodarką odpadami.

Po wyczerpaniu powyższych środków pracodawcy będą mogli ubiegać się o tzw. rezerwę KFS, dla której w 2023 roku Rada Rynku Pracy (RRP) ustaliła 5 priorytetów. Są one ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego:

- pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status

przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS.

- osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
- w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu/województwa wskazanych w dokumentach strategicznych/planach rozwoju.
- instruktorów praktycznej nauki zawodu bądź osób mających zamiar podjęcia się tego zajęcia, opiekunów praktyk zawodowych i opiekunów stażu uczniowskiego oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.
- osób, które mogą udokumentować wykonywanie przez co najmniej 15 lat prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, a którym nie przysługuje prawo do emerytury pomostowej.

Dzięki środkom KFS można uzyskać **dofinansowanie wynoszące 80%** kosztów kształcenia ustawicznego, a w przypadku mikroprzedsiębiorstw **dofinansowanie wynosi 100%** (nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika).

Przeciętne wynagrodzenie w IV kwartale 2022 roku to 6.733,49 zł, stąd limit 300% to 20.200,47 zł.

Pracodawca, który chce skorzystać z środków KFS, musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy (PUP), właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności. PUP-y ogłaszają nabory wniosków na tablicy informacyjnej w siedzibie PUP oraz na stronach internetowych.

Iwona Małolepsza,
Wydział Rynku Pracy, WUP Zielona Góra



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Ważny termin! Roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne

Od 1 stycznia 2022 r. podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne ustalana jest w zależności od tego, jaki rodzaj działalności gospodarczej prowadzi płatnik oraz jaką formę opodatkowania stosuje do przychodów z tej działalności. Zobacz, co to oznacza.

Każda osoba prowadząca działalność, która opłaca składki na własne ubezpieczenia, w 2023 r. po raz pierwszy ma obowiązek złożyć roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Jest ono potrzebne, aby ustalić składkę na ubezpieczenie zdrowotne za dany rok na podstawie przychodów lub dochodów w nim osiągniętych. Składkę na ubezpieczenie zdrowotne za 2022 rok przedsiębiorcy muszą rozliczyć w 2023 roku. Płatnicy będą składać takie rozliczenie po raz pierwszy.

Roczne rozliczenie składki zdrowotnej dotyczy płatnika składek, jeżeli w 2022 roku w jego przypadku stosowana była jedna z poniższych form opodatkowania:

- zasady ogólne – podatek według skali,
- zasady ogólne – podatek liniowy,
- ryczałt od przychodów ewidencjonowanych.

Rozliczenie roczne należy przekazać w dokumencie za kwiecień 2023 roku:

- w ZUS DRA (blok XII), w przypadku jednoosobowej działalności gospodarczej,
- w ZUS RCA (blok III.F), jeżeli opłacane są składki za inne osoby (np. pracowników, zleceniobiorców).

Trzeba to zrobić do 22 maja 2023 roku.

Nowe wzory dokumentów ZUS DRA i ZUS RCA będą obowiązywały od 1 maja 2023 r., czyli począwszy od dokumentów rozliczeniowych składanych za kwiecień.

Jeżeli w wyniku rocznego rozliczenia okaże się, że składka na ubezpieczenie zdrowotne została:

- opłacona w kwocie wyższej niż ustalona, będzie przysługiwał jej zwrot – chyba, że są zaległości za składki lub nienależnie pobrane świadczenia z ubezpieczenia społecznego,
- opłacona w kwocie niższej niż ustalona – należy ją uregulować wraz ze składką za kwiecień 2023 roku, czyli do 22 maja.

Wniosek o zwrot nadpłaty ZUS utworzy na profilu płatnika składek na Platformie Ubezpieczeń Społecznych (PUE) ZUS. Należy go sprawdzić i podpisać oraz wysłać do ZUS do 1 czerwca 2023 roku. Nadpłata trafi na rachunek bankowy, który jest zapisany na koncie płatnika składek, najpóźniej do 1 sierpnia.

Za każdy miesiąc prowadzenia działalności w 2022 roku należy złożyć do ZUS dokumenty rozliczeniowe z ustaloną składką na ubezpieczenie zdrowotne. Dokumenty korygujące wysokość składki na ubezpieczenie zdrowotne za 2022 rok można złożyć:

- najpóźniej do dnia złożenia wniosku o zwrot nadpłaty,
- do 30 czerwca 2023 roku, jeśli nie jest składany wniosek o zwrot nadpłaty.

TU OTRZYMASZ POMOC:

- ▶ podczas e-wizyty w ZUS,
- ▶ w Centrum Obsługi Telefonicznej (COT) pod numerem telefonu 22 560 16 00,
- ▶ u doradcy płatnika w każdej placówce ZUS.



Agata Muchowska

Od 2016 r. regionalna rzeczniczka prasowa ZUS województwa lubuskiego. Wcześniej dziennikarka i publicystka. Absolwentka filozofii. Zainteresowana głównie zagadnieniami z zakresu filozofii społecznej i solidaryzmu społecznego.

Nowe firmy członkowskie Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



BIURO FINANSOWO-KSIĘGOWE SYLWIA ŚRAMKIEWICZ

Biuro realizuje kompleksową obsługę księgowo-kadrową i doradczą dla spółek prawa handlowego, cywilnych, stowarzyszeń, fundacji, przedsiębiorstw osób fizycznych. Sporządza sprawozdania, m.in. do GUS, NBP, PFRON. Klienci otrzymują w ramach usługi księgowej, program do fakturowania i zdalny dostęp do swoich dokumentów, deklaracji, danych kadrowych wraz z możliwością wykonania zestawień czy wydruków. Świadczy usługę wynajmu adresu pod siedzibę firmy i obsługę korespondencji.

Adres: ul. Boczna 3B lok. 2, 66-200 Świebodzin

Tel. 696 081 097, e-mail: ssramkiewicz@biurofk.com, www.biurofk.eu



INNEDGE Centrum Projektów Europejskich i Innowacji

Firma INNEDGE specjalizuje się w pozyskiwaniu środków zewnętrznych z programów Unii Europejskiej i funduszy krajowych, kojarzeniu partnerów biznesowych oraz wsparciu firm poszukujących innowacyjnych rozwiązań. Firma prowadzi doradztwo biznesowe, unijne, przygotowuje projekty badawczo-rozwojowe dla przedsiębiorstw i sektora nauki. INNEDGE opracowuje specjalistyczną dokumentację, w tym studia wykonalności, biznes-plany, zarządza projektami z dofinansowaniem.

Adres: ul. Kręta 5, 65-770 Zielona Góra

Tel. 512 125 480, e-mail: biuro.centrum@op.pl, www.innedge.pl



INNOVATIVE COMPUTER TECHNOLOGIES PAWEŁ WASYLEWICZ

Incomtech to firma zapewniająca wsparcie informatyczne dla biznesu. Na pełną obsługę informatyczną składa się wiele działań związanych z utrzymaniem, administracją i rozwojem środowiska IT. Usługi obejmują profesjonalne doradztwo, zarządzanie siecią komputerową, administrowanie serwerami oraz wsparcie techniczne użytkowników. Incomtech dba o ciągłą pracę sieci i urządzeń, szybką reakcję na zgłoszenia i skuteczne działania podczas awarii. To wygodne, bezpieczne i atrakcyjne finansowo rozwiązanie.

Adres: ul. Działkowa 19 bud. 17 lok.7, 65-767 Zielona Góra

Tel. + 48 68 419 90 10, e-mail: biuro@incomtech.eu, www.incomtech.eu

GIERCARZ

KANCELARIA PRAWNA

KANCELARIA PRAWNA ANNA GIERCARZ

Kancelaria Prawna Anny Giercarz, łączy wiedzę z istotnych dla każdego przedsiębiorcy obszarów prawa i podatków, zapewniając kompleksową obsługę Państwa działalności. Wiedza i wieloletnie doświadczenie zapewniają bezpieczeństwo bieżącej działalności oraz realizację planów rozwojowych. Kancelaria doradza polskim i zagranicznym klientom z niemal wszystkich branż gospodarki.

Adres: ul. Jedności 36/1, 65-018 Zielona Góra

Tel. 668 221 507, e-mail: anna.giercarz@anna.giercarz.pl, www.annagiercarz.pl



MECANE Engineering Sp. z o.o.

Mecane Engineering to doświadczony zespół z ponad 20 letnim stażem, w skład którego wchodzi konstruktorzy, technologowie, automaty, robotyk, ślusarze, monterzy. Firma świadczy kompleksowe usługi w zakresie projektowania i wykonawstwa maszyn, prototypów, linii i ciągów technologicznych. Optymalizuje maszyny i urządzenia, które już pracują, przekonstruuje urządzenia tak, aby zwiększyć ich żywotność i wydajność. Firma oferuje stworzenie profesjonalnej wizualizacji istniejących maszyn oraz tych, które są jeszcze w fazie koncepcyjnej.

Adres: ul. Inżynierska 8, 67-100 Nowa Sól

Tel. 508 276 668; 784 248 212, e-mail: info@mecane.pl, www.mecane.pl



USŁUGI DER-POL

Firma Der-POL Grażyna Dereń prowadzi gospodarstwo rolno-agroturystyczne z bazą noclegową. Realizuje usługi na rynku turystycznym, indywidualizowane programy edukacyjne, wynikające z pasji gospodyni. Oferta Der-POL obejmuje pokazy kulinarne, warsztaty, konferencje skierowane do dorosłych, młodzieży i dzieci. Zajęcia na zlecenie firm, a także pobyty jednodniowe lub dłuższe z warsztatami, zwiedzaniem okolicy i atrakcji turystycznych w promieniu 20-30 km.

Adres: Lubiechnia Wielka 8, 69-110 Rzepin

e-mail: dereniowka@wp.pl



MaDo Optimus Mariola Kostrzewska

MaDo optimus realizuje szkolenia z zakresu kwalifikacji zawodowych i kompetencji miękkich a także, szkolenia z zakresu protokołu dyplomatycznego, różnic kulturowych, savoir – vivre. Doradza w zakresie przystosowania do nowych warunków pracy, wypracowuje na rzecz pracodawcy i pracownika umiejętności osób pracujących, dostosowując ich do nowych warunków pracy, tak aby pracodawca i pracujący odniósł wymierne korzyści w krótkim czasie. Wspomaga przedsiębiorców w budowaniu zespołu oraz koordynacji projektów.

Adres: ul. Przylep-Solidarności 6a, 66-015 Zielona Góra

Tel. + 48 570 252 434, e-mail: kostrzewska.dm@gmail.com



fot. T. Kamiński

Wspomnień czar...

31 Sierpień 2008 roku. Ja, świeżo upieczony właściciel Subaru Impreza STI hatchback, Anglia, McRae Gathering, Rekord Guinnessa, Prodrive, ponad 1000 Subaru wokół mnie i duch Colina McRae unoszący się nad tym wszystkim. To właśnie na cześć Colina McRae odbyło się to spotkanie, spotkanie fanów marki, pod egidą między innymi PRODRIVE.

PRODRIVE, ta nazwa w świecie wielbicieli Subaru jest wszechobecna. Często na samochodach widzimy choćby małe logo PRODRIVE w formie naklejki. Dodatkowo elementy, felgi, fotele, spoilery, chlapacze, bardzo często są sygnowane tymże logo. PRODRIVE było opiekunem rajdowego programu SUBARU w WRC w latach największych triumfów i budowania legendy marki.

8 Czerwiec 2014 roku. Ja, nowe Subaru STI sedan, Anglia, pożegnanie, PRODRIVE, ponad dwie setki subaraków i wrażenie, że czas jednak zabiera nasze życie, cząstka po cząstce.

„Synku patrz uważnie, ponieważ za kilka tygodni to miejsce nie będzie już takie jak teraz”, powiedziałem do Maksa. „Za kilka tygodni, przejeżdżając autostradą M40 obok Banbury nie zobaczysz już tych budynków z wielkim szyldem z czarnych liter podkreślonych niebieską krechą. Proste logo, ale wymowne, kawał historii motorsportu. Jedna ze Świątyń twojego taty zostanie zburzona i jesteśmy tutaj

razem, aby ją ostatni raz zobaczyć na własne oczy”. Ważny moment w relacji ojciec-syn. Spojrzał na mnie i zapytał, „co będzie z tymi wszystkimi samochodami?”. I tutaj pokazała się pozytywna strona tej sytuacji. PRODRIVE przenosi się do nowych budynków, również w Banbury, całkiem niedaleko od obecnego miejsca, które będzie opuszczone do końca lipca 2014. Maks pobiegł oglądać wspaniałe eksponaty na sali wystawowej, ja natomiast powróciłem wspomnieniami do mojej ostatniej wizyty i syciłem wzrok najpiękniejszym dla mnie samochodem na tej hali. SUBARU Impreza 555 Grupa A, której dosiadał Colin, nie trzeba szerzej na tych łamach opisywać. Bardzo wierna replika tego samochodu powstała również w Polsce (mowa o Babce Subaru MTS Dzierżoniów). Kolejnymi pięknymi eksponatami są A grupowe Subaru Legacy oraz impreza WRC 99 w specyfikacji rajdu Safari. Te auta są własnością PRODRIVE'u i podkreślają kolejne milowe kroki w rozwoju rajdowym marki Subaru.

Tak samo jak w 2008 roku, również w 2014 odwiedziłem Banbury kolejnym najnowszym, dopiero co wypuszczonym na światło dzienne modelem STI. Tak samo srebrny, bardzo podobna trasa, zupełnie inne odczucia, inny samochód. Biegający czas jednak daje nam możliwość obcowania z coraz to nowszą techniką, ładniejszym designem. Czas rozwija i ulepsza. Najnowszy w 2014 roku STI pokazuje to



fot. T. Kamiński

doskonale. Ten samochód świetny w swoich poprzednich wcieleniach, jest jeszcze wygodniejszy, pewniejszy w prowadzeniu, a przy tym jednak nie w pełni poddaje się zmianom niesionym przez czas. Pozostaje (w odpowiedniej konfiguracji możliwych ustawień) jak w starych dobrych chwilach tryumfów w Mistrzostwach Świata, samochodem męskim, który daje wielką przyjemność obcowania z maszyną. Maszyną posłuszną naszym rozkazom, nieograniczoną elektronicznymi kagańcami. Coraz mniej jest w segmencie STI takich samochodów, nowoczesnych a zarazem zmuszających do użycia pierwotnych instynktów kierowcy. Instynktów, których wykorzystujemy coraz to mniej, otrzymując pojazdy naspikowane systemami myślącymi za nas na drodze.

Podczas tej drogi, podczas tych trzech tysięcy kilometrów pokonanych w trzy dni, przeżyłem to, co lubię. Prowadziłem samochód z wielką przyjemnością, wymowne spojrzenia ludzi, pokazujące że STI jest legendą, pozwalały na dumę, że to właśnie ja siedzę za jego kierownicą. Pytania nieznanymi osobami na stacjach benzynowych, rozmowy kończone wymownym westchnieniem, pokazują, że Subaru jest w doskonałej formie, a najnowszy model STI tylko to podkreśla.

Wracając na PRODRIVE FINAL GATHERING, bo tak nazywało się to spotkanie, widać że Europa trochę straciła na tym, iż kierownice mamy po lewej stronie. Nie ma u nas wielu limitowanych serii, jakie można spotkać na Wyspach. WR1, RB320, McRae Series, to niektóre edycje niespotykane w Europie. W Anglii są nawet fan kluby poszczególnych linii limitowanych i właśnie fani WR1, najliczniej stawili się na parkingu PRODRIVE'u. Kierowcy przybyli z całej Anglii, goście zawitali również z Niemiec, jednak to my tak jak w 2008, tak samo w 2014, byliśmy ekipą, która zawitała z najdalej położonego miejsca w Europie.

Rok 2022, podczas kolejnej wizyty w Królestwie, musiałem pojechać w nowe miejsce, w którym zdomowało się PRODRIVE. Nowe produkty, inne marki, jednak kawałek historii pozostał i w hali produkcyjnej stoją egzemplarze Subaru z historii marki. Na tej marce się wychowałem i tej marce pozostanę wierny...



Tomasz Kamiński

Z zamiłowania bloger motoryzacyjny. motolubuskie.pl freshfuel.pl oraz porschedriver.pl opisują jego motoryzacyjne życie i podróże; Testuje różne samochody i wyraża odczucia o dzisiejszym świecie automobilizmu. Prowadzi działania PR dla branży automotive.

**Biznes
Lubuski**
Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

Wydawca / kontakt



Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej
ul. 65-076 Zielona Góra, ul. Reja 6
tel. +48 68 327 18 81
biuro@opzl.pl / www.opzl.pl
Redaktor numeru: Bernadetta Holak

Skład magazynu



Drukarnia APRINT
ul. Mazepy 9, 65-343 Zielona Góra
tel. +48 601 992 777
biuro@aprint.com.pl / www.aprint.com.pl

REKLAMA W BIZNESIE LUBUSKIM / SZEROKA GAMA MOŻLIWOŚCI I FORMATÓW!

A	B	C	D	E
88,3 x 140 mm lewa lub prawa	184,6 x 90 mm	184,6 x 140 mm	101 x 297 mm lewa lub prawa	210 x 297 mm

cenę od
238 PLN
netto
za moduł

**WIĘCEJ INFORMACJI
ORAZ ZAMÓWIENIA:**
tel. **+48 609 758 770**
Bernadetta Holak

AKADEMIA LIDEREK HENRYKI BOCHNIARZ

BĄDŹ SOBĄ I WYGRAJ

hb.



ZAPRASZAMY DO UDZIAŁU W NIEZWYKŁEJ PRZYGODZIE!

- Wyzwania geopolityczne i gospodarcze w XXI wieku
- Zarządzanie i przywództwo oparte na wartościach
- Kobiety i nowe technologie
- Rozwój osobisty
- Znaczenie kultury, sztuki i sportu

DOŁĄCZ DO NAS

AKADEMIALIDEREK.COM

DOŁĄCZ DO NAS!

- ✓ Jesteśmy największą organizacją pracodawców w regionie
- ✓ od 32 lat wspieramy przedsiębiorców
- ✓ 341 firm jest już z nami!
- ✓ możemy pomóc w rozwoju Twojej firmy!

Należymy do:



Dbamy o jakość:



*skontaktuj się z nami
i poznaj nasze możliwości!*



biuro@opzl.pl



tel. 68 327 18 81



ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra