

Biznes Lubuski

Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej



**Kongres
HR 2025**

Zdrowie Psychiczne - Inwestycja w ludzi i firmę

**Cyfrowa higiena czy jej brak?
– jak technologia nas wciąga**

**Nowe obowiązki rekrutacyjne
- jawność wynagrodzeń**



Stacje ładowania samochodów elektrycznych

#NaładowaniDoświadczeniem



- Sprzedaż
- Montaż
- Serwis



604 687 041



kontakt@stacjeladowania.com



www.stacjeladowania.com





10

10

TEMAT NUMERU

Z technologią jest trochę jak z dobrą kawą – dodaje energii, ułatwia życie, ale spożywana w nadmiarze zaczyna szkodzić. Cyfrowa higiena czy jej brak? – jak technologia nas wciąga, omawia Marta Siekacz, Dyrektor Marketingu, Perceptus Sp. z o.o.



12

12

WYWIAD NUMERU

PAIH wspiera ekspansję i rozwój firm. O możliwościach wsparcia oferowanego firmom z województwa lubuskiego przez PAIH opowiada Paweł Pudłowski, Wiceprezes PAIH.



17

17

WYWIAD

Dane mają swoją narodowość, dokładnie jak kapitał. O cyberbezpieczeństwie, współczesnym kolonializmie i zagrożeniach cyfrowych – mówi Tomasz Stępski, członek rady Związku Pracodawców Polska Chmura, Prezes Sinersio Polska.

22

STORY BIZNES

Nieustępliwość i pasja – klucz do sukcesu w biznesie. Paweł Boharewicz, właściciel firmy Bohar Palety Transport, zdradza, jak nieustępliwość, regularne treningi i wsparcie rodziny pozwalają mu rozwijać biznes, pokonywać kryzysy i podejmować odważne decyzje.



27

27

PRAWO

Polska wdraża dyrektywę o jawności wynagrodzeń. Pracodawcy będą musieli informować kandydatów o proponowanych stawkach przed rozmową. Omawia Katarzyna Fedoruk, Radczyni prawna, Szuszczyński Kamińska Sp. k.

Wydawca:



Organizacja Pracodawców

Ziemi Lubuskiej

Biurow Główny

ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra



+48 794 300 104



www.opzl.pl



biuro@opzl.pl



facebook.com/pracodawcy



<https://pl.linkedin.com/company/opzl>



www.instagram.com/opzl_lubuskie

Drodzy Czytelnicy!

Z radością oddajemy w Wasze ręce kolejne wydanie Biznesu Lubuskiego – magazynu, który nie tylko informuje, ale przede wszystkim inspiruje. W centrum tego numeru stawiamy to, co dla naszej Organizacji jest najważniejsze – ludzi i firmy, które budują siłę gospodarki regionu.

W tym numerze oddajemy głos tym, którzy budują lokalny biznes z pasją i determinacją. Znajdziecie w nim wyjątkowe wywiady z lubuskimi firmami – tymi dobrze znanymi, ale też z tymi, które dopiero zaczynają zaznaczać swoją obecność na rynku. Rozmawiamy z właścicielami, menedżerami i liderami, którzy dzielą się swoją drogą do sukcesu, opowiadają o codziennych wyzwaniach, nowych kierunkach rozwoju oraz o tym, jak łączą lokalność z ambicją działania na skalę krajową czy międzynarodową.

To głosy ludzi z pasją, którzy udowadniają, że innowacje, odwaga i odpowiedzialność społeczna to nie tylko modne hasła, ale realne wartości, według których działa lubuski biznes. Ich doświadczenia mogą być inspiracją, motywacją i cenną lekcją dla innych przedsiębiorców, niezależnie od branży czy wielkości firmy.

Jako Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej wierzymy, że siłą naszego regionu jest różnorodność, współpraca i dzielenie się wiedzą. Dlatego z dumą oddajemy przestrzeń tym, którzy tworzą miejsca pracy, inwestują, rozwijają swoje zespoły i aktywnie uczestniczą w życiu gospodarczym województwa.

Zapraszam do lektury – mamy nadzieję, że znajdziecie w niej inspirację i energię do dalszego działania.



Joanna Zielińska
Dyrektor Generalny OPZL

**Biznes
Lubuski**
Magazyn Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej

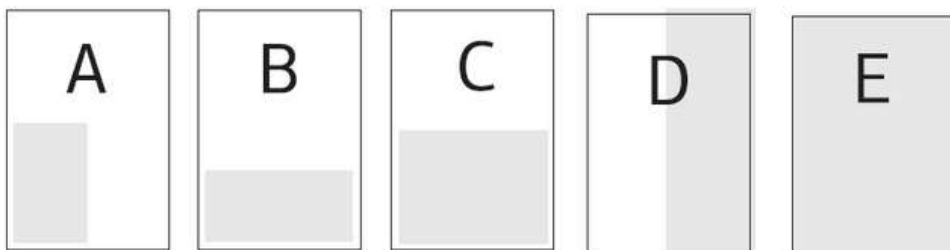
Wydawca

**Organizacja Pracodawców
Ziemi Lubuskiej**
ul. Reja 6, 65-076 Zielona Góra
biuro@opzl.pl
tel. +48 794 300 104

Skład

Maciej Prządka

Reklama w Biznesie Lubuskim
Szeroka gama możliwości i formatów



**ceny od 357zł netto
za moduł!**



Więcej informacji oraz zamówienia:
+48 792 722 552



Nowe władze OPZL wybrane podczas XXXIV Zebrania Ogólnego



12 czerwca 2025 r. odbyło się XXXIV Zebranie Ogólne Członków OPZL, połączone z Kongresem HR 2025. Podsumowano rok 2024, wybrano nowe władze i przedstawiono plany na przyszłość.

W zielonogórskim ForRest Hotel & Restaurant odbyło się XXXIV Zebranie Ogólne Członków Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, połączone z Kongresem HR 2025. Wydarzenie zgromadziło przedstawicieli firm członkowskich z całego województwa.

Podczas zebrania podsumowano działalność OPZL w 2024 roku oraz przedstawiono sprawozdania finansowe i merytoryczne. Kluczowym punktem obrad były wybory nowych władz na kadencję 2025–2028.

Na stanowisko Przewodniczącego OPZL zgłoszono dwie kandydatury: Janusza Jasińskiego i Adama Agackiego. W wyniku głosowania zwyciężył Janusz Jasiński, który będzie pełnił funkcję Przewodniczącego także w nadchodzącej kadencji.

Nowo wybrany Zarząd OPZL tworzą: Wiesław Ocytko, Jarosław Nieradka, Justyna Patalas-Maliszewska, Bogumiła Gramza, Ryszard Gongor, Jarosław Wendorff, Andrzej Kail, Paweł Dąbrowski, Katarzyna Świtalska, Piotr Gawara, Patryk Lewicki, Wojciech Poręba, Paweł Giza, Mateusz Oleksiejuk i Łukasz Rut.

W skład Komisji Rewizyjnej weszli: Ryszard Wtorkowski, Dorota Mikielska i Przemysław Karwowski.

Omówiono także plany działań OPZL na najbliższe lata oraz zaprezentowano potencjał inwestycyjny regionu w sektorze wydobywania miedzi.

Po części formalnej rozpoczął się Kongres HR 2025 pod hasłem „Zdrowie psychiczne – inwestycja w ludzi i firmę”, poświęcony roli dobrostanu psychicznego w środowisku pracy.

Red.



Business Partnerzy wydarzenia:



Konferencja branżowa:

ZDROWIE PSYCHICZNE

Inwestycja w Ludzi i Firmę


**Kongres
HR 2025**
**12.06.2025
Zielona Góra**

Dołącz do najciekawszego wydarzenia HR
w województwie lubuskim!


**KRAJOWY
PLAN
ODBUĐOWY**

 Rzeczpospolita
Polska

 Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU


12 czerwca 2025 r. w ForRest Hotel & Restaurant w Zielonej Górze odbyła się konferencja branżowa pt. „Zdrowie Psychiczne – Inwestycja w Ludzi i Firmę”. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze we współpracy z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Konferencja była kolejnym wydarzeniem realizowanym w ramach projektu pt. „Umiejętności tworzą możliwości”, z inwestycji A3.1.1 KPO „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.

Głównym celem konferencji była prezentacja najbardziej aktualnych trendów i narzędzi w zakresie minimalizowania stresu, wypalenia zawodowego oraz innych problemów psychicznych związanych z obowiązkami zawodowymi. Konferencja stała się przestrzenią do wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk oraz podjęcia dyskusji na temat istotnych wyzwań związanych z kondycją psychiczną pracowników. Istotnym wnioskiem, jaki pojawił się podczas wystąpień stała się potrzeba rozwijania umiejętności pozwalających na wzmacnianie odporności i wspieranie pracowników w zakresie zdrowia psychicznego.

Konferencję otworzyła Pani Anna Urbaniak – p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Pani Joanna Zielińska – Dyrektor Generalny Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. W swojej wypowiedzi podkreśliły, iż w dzisiejszym dynamicznym świecie pracy, gdzie tempo życia nieustannie przyspiesza, a wymagania wobec pracowników rosną, kwestia zdrowia psychicznego w miejscu pracy jest bardzo istotnym tematem, ważnym zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i pracodawców. Zwróciły uwagę, że zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi ma kluczowe znaczenie, jeśli chce się stworzyć miejsce pracy, które wspiera zdrowie psychiczne pracowników. Ocena zagrożeń w miejscu pracy i zarządzanie nimi stanowi odpowiedzialność moralną i mądrą inwestycję

W pierwszej części spotkania Arleta Chorąży z KGHM Polska Miedź S.A. przedstawiła temat „Od stresu do siły: Jak budować firmę, która dba o zdrowie psychiczne?”. W prezentacji poruszyła szereg zagadnień m.in. takich jak: rezyliencja, metakompetencje, nastawienie na rozwój vs nastawienie na stałość, neuronauka.

Następnie poruszone zostały zagadnienia związane z tematem „Lider a granice troski: co wolno, a czego nie w świetle prawa HR?” Radcy prawni z Kancelarii Prawa Pracy Anna Kamińska i Michał Szuszczyński przekonywali, że dbanie o dobrostan psychiczny pracowników to nie tylko kodeksowy obowiązek, ale widoczna korzyść zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Prelegenci udzielili odpowiedzi na szereg pytań związanych z tym tematem.

Następnie Marta Siekacz Dyrektor Marketingu firmy Perceptus odpowiedziała na pytania: „dlaczego nie adaptujemy się do zmian tak szybko, jak pojawiają się nowe rozwiązania technologiczne?” oraz „jak przestrzegać podstawowe zasady higieny cyfrowej i bezpieczeństwa w sieci”.

W dalszej części ramach panelu dyskusyjnego rozmówcy tj. Dominika Palińska (HR Business Partner QSens), Anna Kamińska (radczyni prawna, współpracowniczka Kancelarii Szuszczyński i Kamińska sp. k.), Remigiusz Dolata (kierownik Działu Personalnego Gedia Poland Sp. z o.o.) oraz Daniel Błaszczuk (HR Business Partner AB Foods Polska Sp. z o.o.) prowadzili rozmowy dotyczące programów i metod wsparcia dla pracowników: co działa, a co nie? Podali przykłady dobrych praktyk, przekazali jak niektóre problemy rozwiązywane są w firmach, których są oni przedstawicielami.

Na koniec Magdalena Wysoczańska z Lantmännen Unibake w swojej prezentacji „Zdrowie psychiczne pracowników - odpowiedzialność nowoczesnego przywództwa” zwróciła uwagę na to czym jest zdrowie psychiczne w pracy oraz jaką rolę odgrywa organizacja w walce o dobrostan psychospołeczny pracowników.

Udział w konferencji był również okazją do wymiany doświadczeń, nawiązania kontaktów oraz zainspirowania się przykładami szeroko rozumianych dobrych praktyk w zakresie zarządzania zdrowiem psychicznym w miejscu pracy.

Wydarzenie zostało objęte patronatem Marszałka Województwa Lubuskiego – Pana Marcina Jabłońskiego. Business partnerami byli: Bisar S.A., Bank Gospodarstwa Krajowego, Perceptus sp. z o.o., Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o., Lumina Metals, AB Foods Polska Sp. z o.o. oraz Kancelaria Szczotkowski & Lewicki. Patronat medialny objęli: The ARQ, Reprezentuj, Biznes Lubuski i Radio Zachód.

Monika Grynkiewicz

Główny Specjalista, Wydział Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze





zdjęcia: **THE ARQ**

Konferencja branżowa:

ZDROWIE PSYCHICZNE

Inwestycja w Ludzi i Firmę



Organizatorzy:



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze



Patronat Honorowy:



Patronat Honorowy Marszałka
Województwa Lubuskiego
Marcin Jabłoński

Dziękujemy Partnerom Wydarzenia!

Business Partnerzy :



Patronaty medialne:



Wydarzenie realizowane w ramach projektu pt.
„Umiejętności tworzą możliwości” z Krajowego Planu Odbudowy
i Zwiększania Odporności, inwestycji A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego,
szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.





Marta Siekacz
Dyrektor Marketingu Preceptus Sp. z o.o.



Cyfrowa higiena czy jej brak? – jak technologia nas wciąga

Z technologią jest trochę jak z dobrą kawą – dodaje energii, ułatwia życie, ale spożywana w nadmiarze zaczyna szkodzić. Z tą różnicą, że o ile kawę można odstawić, to technologii w pracy... raczej nie da się wyłączyć. O jej wpływie rozmawialiśmy niedawno podczas Kongresu HR 2025 organizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze oraz Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Technologia – przyjaciel czy wróg?

Jestem ostatnią osobą, która próbowałaby przekonywać, że technologia jest zła. Jest moim zdaniem ogromnym wsparciem – pozwala pracować szybciej, mądrzej, sprawniej. To fantastyczne narzędzie, które w dużej mierze wyrównuje dziś szanse między osobami o różnych umiejętnościach i talentach. Problem jest taki, że nie do końca jesteśmy na nią przygotowani. Mówiąc my, mam na myśli: nasze mózgi.

W trakcie ewolucji nasz mózg wytworzył nam wewnętrzny program motywacyjny – oczywiście to ogromne uproszczenie, ale myślę, że pozwoli dobrze zrozumieć ten mechanizm. Pewne nasze aktywności były nagradzane przez mózg wydzielaniem neuroprzekaźnika niosącego przyjemność, jakim jest dopamina. Z tego powodu obszar mózgu zajmujący się produkcją tej substancji nazywa się układem nagrody.

Historia motywacji - dopamina

Dawniej dopamina motywowała nas głównie do realizacji popędów - do zdobywania pożywienia (by przetrwać) lub do aktywności związanej z seksem (by przekazać geny w sztafecie pokoleń). Dzisiaj do czynników wyzwalających ją dołączyły inne, takie jak sukces, prestiż, uznanie. No i technologia, która zaprojektowana została by wzmacniać działanie tych motywatorów.

Każde powiadomienie, like, nowy mail, to zapowiedź czegoś przyjemnego, nagrody. Jakiej? Nie wiadomo. Ta niewiedza wpływa na poziom przyjemności – mózg lubi zagadki. Oczekiwanie uznania, komplementu, cennej informacji, prestiżu czy satysfakcji... Powiadomienia o oczekujących na nas w aplikacjach informacjach budzą większe wydzielanie dopaminy, niż sama czynność ich odczytywania, nawet jeśli są wyjątkowo pozytywne. Mózg lubi nagrody, więc domaga się ich więcej, a my nawet nie wiedząc, kiedy to się zaczęło, sięgamy po smartfona w każdej wolnej chwili. Każdy

moment, kiedy potrzebujemy rozrywki, zachęty, czy oddechu prowadzi nas w stronę urządzenia, w którym przyjemność jest tak łatwo osiągalna. Zaczynamy scrollować bez celu, czytamy posty na tematy, które w sumie niewiele nas interesują, oglądamy krótkie materiały video, których nawet nie pamiętamy po kilku minutach. Dopamina się leje, a koncentracja leci w dół.

A co, kiedy nie możemy klikać? Przychodzi FOMO czyli lęk, że coś przegapimy, coś nas ominie, nie będziemy na bieżąco.

Technologia podkopuje produktywność, ale możesz się przed tym bronić

W tytule artykułu użyłam pojęcia cyber higiena. To zachowania, które tak jak klasyczna higiena, pozwalają nam dbać o zdrowie. W tym przypadku zdrowie psychiczne. Jest kilka prostych zasad, które pozwalają odzyskać równowagę:

- Sprawdzaj statystyki wykorzystania twojego urządzenia mobilnego. Jak zajrzałam do moich, to pierwsza myśl brzmiała: ale kiedy? 187 odblokowań urządzenia w ciągu dnia!
- Chroń swoją uwagę – ogranicz powiadomienia, zainstaluj aplikacje, które wyczyszczą Ci feed w mediach społecznościowych, w których musisz pracować (są takie np. na LinkedIn).
- Wyłącz dźwięk powiadomień
- Telefon poza polem widzenia – jeśli masz go przed oczami, Twój mózg będzie Cię namawiał, żeby wziąć go do ręki.
- Wyznacz konkretne pory na sprawdzanie maila
- Nie korzystaj z urządzeń na 2-3 godziny przed snem.
- Technologia czasem pomaga – tryb skupienia, blokery treści, aplikacje do kontroli czasu online. Warto z nich korzystać!

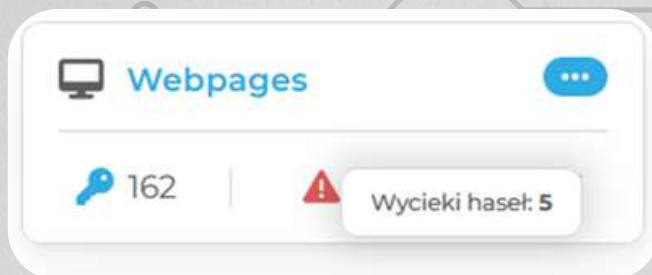
Technostres

To pojęcie pojawiło się po raz pierwszy w 1984 roku. „Technostres to nowa choroba adaptacyjna wywołana przez niezdolność radzenia sobie z nową technologią komputerową w sposób zdrowy.” Craig Brot opisał w ten sposób psychologiczne skutki intensywnego kontaktu z nowoczesnymi technologiami – zwłaszcza komputerami – w pracy i życiu codziennym. W swojej książce "Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution" opisał, jak technologia może prowadzić do stresu, niepokoju, wypalenia i innych problemów psychofizycznych, jeśli człowiek nie potrafi się do niej odpowiednio przystosować.

Powodem z jednej strony może być ogólny problem funkcjonowania w świecie technologii, zwłaszcza wśród osób, które zetknęły się z nią w zaawansowanym wieku. Z drugiej strony lęk przed zagrożeniami, o których słyszymy z każdej strony. Z tyłu głowy mamy obawy: „a jeśli ktoś mi się włamie na konto?”, „zaszyfrują nas”, „a jeśli wyciekną dane?”. Akurat tutaj właśnie technologia może pomóc.

O ile na socjotechniki wykorzystywane przez cyberprzestępców, deepfake i ataki phishingowe nie mamy wpływu, to już w zabezpieczaniu naszej cyfrowej obecności mamy wsparcie. Jedną z podstawowych zasad jest świadome budowanie silnych danych uwierzytelniających, w czym wspierają nas już generatory losowych haseł.

Te, magazynowane w bezpiecznych lokalizacjach, pozwalają nie tylko na uniknięcie kompromitacji (czyli udostępnienia niepowołanym osobom), ale też pomagają zidentyfikować hasła, które już widnieją na listach haseł testowanych przez boty internetowe.



Takie narzędzia, jak menedżery haseł, a na pewno perc.pass, który powstał w Zielonej Górze, pozwalają nie tylko szybko i bezbłędnie logować się do wszystkich systemów, jakie musimy obsługiwać. Przede wszystkim dbają o to, by nasze hasła były odpowiednio trudne i sprawdzają, czy już gdzieś nie wyciekły. Stanowią dodatkową warstwę ochrony przed phishingiem, ponieważ autouzupełnianie hasła nie zadziała, jeśli strona logowania różni się od zapisanej w systemie. Nawet, jeśli różni się w sposób niemożliwy do wychwycenia dla ludzkiego oka.

Technologia to narzędzie. Ty decydujesz, jak z niej korzystasz. Znając zagrożenie – tak dla twoich haseł, jak i dla prawidłowej pracy mózgu – możesz podejmować świadome decyzje.

Marta Siekacz

Dyrektor Marketingu w Perceptus Sp. z o.o. specjalizuje się w obszarach cybersecurity oraz usług B2B dla e-commerce, kreując komunikację marek do klientów biznesowych. Testuje nowoczesne narzędzia ułatwiające sprawne działanie i wymianę informacji w zdigitalizowanym, często międzynarodowym środowisku. O technologiach i cyberbezpieczeństwie rozmawia m. in. podczas audycji Cyberprzezorny na antenie Radio Zachód.

REKLAMA

zgłoś się do programu

opzl
ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

**GIEŁDA
OPZL**

Poznaj atrakcyjne
oferty naszych
firm!



więcej informacji:

@ m.przadka@opzl.pl

+48 533 322 619



PAIH wspiera ekspansję i rozwój firm

O możliwościach wsparcia oferowanego przez Polską Agencję Inwestycji i Handlu firmom z województwa lubuskiego opowiada **Paweł Pudłowski**, wiceprezes PAIH, w rozmowie z **Joanną Zielińską** z OPZL. Dowiedz się, jak działa biuro w Zielonej Górze.



fot. PAIH

Paweł Pudłowski

Wiceprezes Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu

► Jakie konkretne narzędzia i formy wsparcia oferuje PAIH firmom planującym ekspansję na rynki zagraniczne?

Polska Agencja Inwestycji i Handlu oferuje kompleksowe wsparcie dla firm planujących ekspansję zagraniczną, obejmujące zarówno doradztwo, jak i działania operacyjne. Kluczową rolę odgrywa globalna sieć Zagranicznych Biur Handlowych, które wspierają przedsiębiorców w nawiązywaniu kontaktów z lokalnymi partnerami, analizie rynków, organizacji spotkań B2B oraz pokonywaniu barier administracyjnych. Obecnie działa 56 takich biur, obsługujących 70 rynków na całym świecie – a planowane są kolejne otwarcia.

Agencja zapewnia również dostęp do szczegółowych analiz rynkowych, doradza w zakresie modeli wejścia na rynek i strategii internacjonalizacji, a także oferuje wsparcie w zakresie formalno-prawnym. PAIH promuje polskie firmy na arenie międzynarodowej poprzez organizację stoisk narodowych na targach, misji gospodarczych i kampanii promocyjnych.

Dodatkowo oferuje dostęp do platformy Trade.gov.pl, która zawiera przewodniki eksportowe, zapytania handlowe oraz webinary i szkolenia poświęcone specyfice rynków zagranicznych. Dla firm planujących inwestycje poza Polską dostępne jest również wsparcie obejmujące doradztwo lokalizacyjne, pomoc prawną oraz asystę w procesach fuzji i przejęć.

Z wszystkich usług można skorzystać, kontaktując się z naszymi biurami regionalnymi. Właśnie w tym celu utworzyliśmy biuro w Zielonej Górze – aby pełna oferta PAIH była dostępna lokalnie, na wyciągnięcie ręki.

Jakie działania podejmuje regionalne biuro PAIH w Zielonej Górze na rzecz lokalnych przedsiębiorców?

Od początku działalności Regionalne Biuro Handlowe PAIH w Zielonej Górze aktywnie uczestniczy w życiu gospodarczym regionu. Skupia się przede wszystkim na wsparciu przedsiębiorców w rozpoczynaniu lub rozwijaniu działalności

międzynarodowej. Oferuje bezpłatne, indywidualne konsultacje, w trakcie których analizowany jest potencjał eksportowy firmy, omawiane są strategie rozwoju oraz możliwe kierunki ekspansji.

Przedsiębiorcy z województwa lubuskiego mogą również korzystać z drugiego biura PAIH w Gorzowie Wielkopolskim. Oba biura organizują spotkania branżowe, wydarzenia informacyjne i uczestniczą w regionalnych inicjatywach służących lepszemu poznaniu rynku i budowaniu sieci kontaktów.

Ważnym aspektem działalności jest współpraca z instytucjami otoczenia biznesu – m.in. OPZL, Zrzeszeniem Gmin Województwa Lubuskiego, Agencją Rozwoju Regionalnego czy BGK. Podejmowane są także wspólne inicjatywy z przedstawicielami samorządów lokalnych. Dzięki tej współpracy możliwe jest tworzenie spójnych działań sprzyjających rozwojowi gospodarczemu regionu.

Jakie wsparcie oferuje biuro PAIH nowopowstałym firmom w regionie?

Nowo powstałe firmy mogą liczyć na pełne wsparcie ze strony Regionalnych Biur Handlowych w Zielonej Górze i Gorzowie Wielkopolskim. Zespół PAIH oferuje doświadczenie oraz dostęp do danych dotyczących trendów i perspektyw rynkowych w kraju i za granicą.

Dzięki współpracy z Zagranicznymi biurami Handlowymi możliwa jest rzetelna analiza szans i zagrożeń, co pomaga bezpieczniejszemu stawianiu pierwszych kroków w eksporcie i ograniczaniu ryzyka. Konsultacje pozwalają ocenić potencjał produktów lub usług i wyznaczyć kierunki dalszego rozwoju. Udział w wydarzeniach organizowanych przez PAIH to z kolei okazja do budowania relacji i wymiany doświadczeń z innymi przedsiębiorcami.

W jaki sposób PAIH pomaga w nawiązywaniu kontaktów między lokalnymi firmami a partnerami zagranicznymi?

PAIH aktywnie wspiera budowanie relacji biznesowych pomiędzy polskimi a zagranicznymi firmami. Agencja identyfikuje potencjalnych kontrahentów, organizuje spotkania B2B, misje gospodarcze oraz uczestnictwo w targach branżowych. Eksperti pomagają w przygotowaniu ofert handlowych i pośredniczą w kontaktach z partnerami zagranicznymi – dystrybutorami, inwestorami czy odbiorcami.

PAIH udostępnia zapytania od zagranicznych firm zainteresowanych współpracą z polskimi przedsiębiorcami, a także oferuje wsparcie językowe, kulturowe i prawne. Biuro w Zielonej Górze aktywnie wspiera lubuskie firmy w procesie internacjonalizacji – organizując spotkania, konsultacje oraz identyfikując potencjalne rynki i partnerów.

Jako wiceprezes Agencji pochodzący z Zielonej Góry, wiem, że lokalne biuro działa z pełnym zaangażowaniem – i mogę zapewnić, że przedsiębiorcy z regionu są w dobrych rękach.

Jakie są najczęstsze wyzwania, z którymi zgłaszają się przedsiębiorcy do biura PAIH w Zielonej Górze?

Najczęstsze pytania dotyczą wsparcia działalności międzynarodowej szczególnie w zakresie pozyskiwania nowych partnerów biznesowych oraz rozpoczęcia działalności poza granicami Polski. Przedsiębiorcy często poszukują też analiz rynkowych i chcą skonsultować swoje plany z ekspertami Zagranicznych Biur Handlowych.

Coraz częściej pojawiają się także pytania dotyczące wsparcia inwestycyjnego – szczególnie od właścicieli terenów i nieruchomości inwestycyjnych. Dla nich również nasze biura w Zielonej Górze i Gorzowie pozostają otwarte i gotowe do działania.

Dziękuję za rozmowę.

REKLAMA

Jesteś mikro, małym lub średnim przedsiębiorcą działającym w Lubuskim?

NASZE PRODUKTY SĄ WŁAŚNIE DLA CIEBIE!



Nie angażujesz swojego kapitału

Nie musisz ustanawiać zabezpieczenia na majątku osobistym lub firmowym

Zwiększasz swoją zdolność kredytową, poprzez dodatkowe zabezpieczenie kredytu / pożyczki



68 323 96 00



www.LFPK.pl



**ul. Boh. Westerplatte 32
65-047 Zielona Góra**

POZNAJ NASZE PRODUKTY!



Poręczenie wadium



Poręczenie należytego wykonania umowy oraz rękojmi za wady



Poręczenie kredytów i pożyczek



Poręczenie leasingów



Poręczenie realizowane przy pomocy środków finansowych Zarządu Województwa Lubuskiego

Zaufaliśmy ekspertom. Dzięki PAIH rozwijamy się globalnie

Profesjonalne doradztwo, lokalni partnerzy i realna pomoc – firma GAMP zdradza, jak dzięki PAIH z sukcesem weszła na rynki Egiptu i Turcji. Z Piotrem Gawarą, Prezesem Zarządu GAMP rozmawia Joanna Zielińska z OPZL.

Co skłoniło Państwa do skorzystania z oferty PAIH i jak wyglądały pierwsze kroki we współpracy z Agencją?

Nasza decyzja o skorzystaniu z oferty Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu (PAIH) wynikała z potrzeby profesjonalnego wsparcia w procesie ekspansji na rynek egipski. Wszystko zaczęło się od spotkania networkingowego w hotelu GrapeTown, zorganizowanego przez Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej (OPZL), w którym uczestniczyli również przedstawiciele PAIH. Podczas tego wydarzenia nawiązaliśmy bezpośredni kontakt z ekspertami Agencji, którzy przedstawili nam możliwości wsparcia dla firm planujących działalność za granicą.

W tamtym czasie byliśmy na etapie zakładania naszej spółki w Aleksandrii w Egipcie. Egipt, jako jeden z największych rynków w Afryce Północnej, oferuje znaczący potencjał dla inwestorów zagranicznych, zwłaszcza w sektorach takich jak przemysł, logistyka czy edukacja. Zgodnie z informacjami zawartymi na stronie PAIH, kraj ten charakteryzuje się dynamicznym rozwojem gospodarczym oraz rosnącym zapotrzebowaniem na nowoczesne technologie i rozwiązania biznesowe.

Pierwsze kroki we współpracy z PAIH obejmowały konsultacje dotyczące formalności związanych z rejestracją działalności gospodarczej w Egipcie, a także analizę potencjału lokalnych uczelni i instytucji edukacyjnych, co było istotne z punktu widzenia naszej strategii rozwoju.

Z jakich konkretnych narzędzi lub programów wsparcia skorzystała firma GAMP i jakie rezultaty udało się dzięki nim osiągnąć?

W ramach współpracy z PAIH skorzystaliśmy z szeregu usług doradczych i konsultacyjnych, które okazały się nieocenione w procesie naszej ekspansji na rynek egipski. PAIH zapewniła nam wsparcie w zakresie konsultacji prawnych dotyczących rejestracji podmiotu w Egipcie. Dzięki temu mogliśmy sprawnie przejść przez proces formalny, unikając potencjalnych pułapek prawnych i administracyjnych.

Wspólnie z ekspertami PAIH przeprowadziliśmy analizę potencjalnych lokalizacji dla naszej działalności, rozważając zarówno Kair, jak i Aleksandrię. Ostatecznie zdecydowaliśmy się na Aleksandrię ze względu na jej strategiczne położenie oraz dostęp do wykwalifikowanej kadry. PAIH pomogła nam również w analizie potencjału lokalnych uczelni i instytucji edukacyjnych, co było kluczowe dla naszej strategii rozwoju i pozyskiwania wykwalifikowanych pracowników.

Dodatkowo agencja zadeklarowała również pomoc w weryfikacji wybranych przez nas nieruchomości w Aleksandrii, mimo że ich biuro znajduje się w Kairze. Chociaż ostatecznie nie skorzystaliśmy z tej formy wsparcia, doceniliśmy gotowość PAIH do działania w tym zakresie.



**Piotr Gawara - Założyciel i Prezes GAMP Sp. z o.o.
Semih Ömür - CEO spółki GAMP w Turcji**

Dzięki tym działaniom udało nam się skutecznie rozpocząć działalność na rynku egipskim, minimalizując ryzyko i optymalizując procesy operacyjne.

Jakie były największe wyzwania podczas procesu ekspansji zagranicznej i w jakim stopniu pomoc PAIH pomogła je przezwyciężyć?

Największym wyzwaniem były dla nas różnice kulturowe – w tej sferze PAIH oczywiście nie był i nie jest w stanie bezpośrednio pomóc. Natomiast w kwestiach formalnych, organizacyjnych i prawnych – jak najbardziej. Dzięki Agencji udało się nam uniknąć wielu potencjalnych błędów. Otrzymaliśmy kontakt do sprawdzonych lokalnych partnerów: kancelarii prawnych oraz biur księgowych. To były kluczowe elementy, które pozwoliły nam bezpiecznie i sprawnie postawić pierwsze kroki na nowym rynku.

Jakie rynki zagraniczne udało się Państwu otworzyć dzięki współpracy z PAIH i jakie plany mają Państwo na przyszłość?

Chociaż Polska Agencja Inwestycji i Handlu (PAIH) wspierała nas już przy wejściu na rynek egipski, to właśnie podczas ekspansji do Turcji, a konkretnie do Izmiru, odczuliśmy pełnię profesjonalizmu i zaangażowania ze strony Agencji.

Dzięki wcześniejszym doświadczeniom z rynkiem egipskim, mieliśmy już pewne rozeznanie w procesach związanych z zakładaniem spółek za granicą. Jednakże, Turcja, z jej unikalnym systemem prawnym i gospodarczym, stawiała przed nami nowe wyzwania. PAIH stała na wysokości zadania, oferując kompleksowe wsparcie dostosowane do specyfiki tego rynku.

Osoba odpowiedzialna za region Turcji skontaktowała się z nami niezwłocznie po naszym zgłoszeniu. Otrzymaliśmy nie tylko szczegółowe doradztwo prawne i podatkowe, ale również rekomendacje dotyczące wyboru odpowiedniej formy prawnej działalności. Dzięki temu mogliśmy uniknąć potencjalnych pułapek i zoptymalizować naszą strukturę operacyjną.

PAIH udostępniła nam również kontakty do sprawdzonych lokalnych partnerów – kancelarii prawnych i biur księgowych – co znacząco ułatwiło nam rozpoczęcie działalności w Izmirze. Dodatkowo, zostaliśmy zaproszeni na spotkanie branżowe organizowane w Ambasadzie RP w Stambule. To wydarzenie nie tylko pozwoliło nam nawiązać cenne kontakty biznesowe, ale również utwierdziło nas w przekonaniu o wysokim poziomie profesjonalizmu i zaangażowania zespołu PAIH.

Dzięki wsparciu PAIH, nasza ekspansja na rynek turecki przebiegała sprawnie i efektywnie. Obecnie planujemy dalszy rozwój naszej działalności w regionie, a doświadczenia zdobyte przy współpracy z Agencją stanowią solidną podstawę dla naszych przyszłych przedsięwzięć.

Co poradzilibyście innym firmom, które rozważają wyjście na rynki zagraniczne, ale nie wiedzą, od czego zacząć?

Nasza pierwsza i najważniejsza rada brzmi: zacznijcie od kontaktu z Polską Agencją Inwestycji i Handlu (PAIH). To instytucja, która nie tylko posiada aktualną wiedzę o konkretnych rynkach zagranicznych, ale przede wszystkim – dysponuje rozbudowaną siecią zagranicznych biur handlowych, doświadczonych doradców i realnych narzędzi wsparcia. Ich pomoc jest merytoryczna, dopasowana do branży i etapu rozwoju firmy, a co najważniejsze – opiera się na praktyce i bezpośrednich kontaktach z otoczeniem gospodarczym danego kraju.

Drugim krokiem, który z pełnym przekonaniem rekomendujemy, jest kontakt z firmami, które już przeszły proces rejestracji i działają na danym rynku. To właśnie one mają najpełniejszy obraz realiów –

nie tylko formalnych, ale również kulturowych, operacyjnych czy logistycznych. Taka wymiana doświadczeń jest nie do przecenienia – pozwala uniknąć błędów i lepiej zaplanować strategię wejścia na nowy rynek.

Jednocześnie warto podkreślić, że w Polsce funkcjonuje wiele podmiotów deklarujących pomoc w zakładaniu spółek czy ekspansji zagranicznej. I choć część z nich rzeczywiście może posiadać wiedzę i kompetencje, zalecamy dużą ostrożność wobec firm, które oferują takie usługi, nie mając jednak własnego doświadczenia w prowadzeniu działalności poza granicami kraju. Warto zawsze weryfikować, czy dana firma faktycznie przeszła przez proces, który chce innym doradzać. To ważne, by opierać swoje działania na rzetelnych, sprawdzonych źródłach – a nie na jedynie deklaratywnej wiedzy.

Ekspansja zagraniczna to wymagający proces, pełen wyzwań, ale również ogromnych możliwości. Z odpowiednim wsparciem – takim jak pomoc PAIH i kontakt z doświadczonymi firmami – można go przeprowadzić w sposób bezpieczny, przemyślany i skuteczny. My sami jesteśmy tego najlepszym przykładem.



Zespół GAMP z Egiptu

GAMP Sp. z o.o. - od 27 lat jesteśmy wszechstronnym partnerem technologicznym dla firm z różnych branż oraz instytucji publicznych. Naszym celem jest wspieranie ich rozwoju poprzez kompleksowe usługi i innowacyjne systemy. Oferujemy outsourcing IT, usługi Data Center, instalacje niskoprądowe oraz rozwój oprogramowania. Posiadamy certyfikaty ISO 9001 i ISO/IEC 27001 gwarantujące najwyższe standardy jakości i bezpieczeństwa naszych aplikacji. Działamy międzynarodowo – posiadamy spółki w Egipcie, Turcji i UK.



fot. Proton

Paulina Horożaniecka
Prezes PROTON Sp. z o.o.

Proton – inżynierska rzetelność i nowoczesność w służbie transformacji energetycznej

Dzięki praktycznemu podejściu, elastyczności i wzajemnemu zaufaniu w zespole, rodzinna firma Proton skutecznie odpowiada na wyzwania rynku elektroenergetycznego i aktywnie uczestniczy w transformacji energetycznej. O działaniach firmy opowiada Paulina Horożaniecka, Prezes PROTON Sp. z o.o., w rozmowie z Joanną Zielińską z OPZL.

Jakie strategiczne decyzje pozwoliły firmie Proton utrzymać stabilną pozycję na rynku usług elektroenergetycznych w obliczu rosnącej konkurencji i zmieniających się regulacji energetycznych?

Jesteśmy rodzinną firmą z wieloletnim doświadczeniem w branży elektroenergetycznej. Stawiamy przede wszystkim na jakość, terminowość i rzetelność. Nie tworzymy rozbudowanych strategii na papierze – zamiast tego podejmujemy decyzje, które są praktyczne i sprawdzone w działaniu. Naszym atutem jest elastyczność oraz bezpośredni kontakt z klientem, co pozwala nam szybko reagować na zmieniające się przepisy i wymagania rynku. Specjalizujemy się w instalacjach przemysłowych, gdzie kluczowe są doświadczenie oraz dobra organizacja pracy.

W jaki sposób łączycie Państwo tradycyjne podejście inżynierskie z nowoczesnymi technologiami, np. w zakresie automatyzacji, fotowoltaiki czy systemów inteligentnych budynków?

Proton to firma, która opiera się na solidnych podstawach inżynierskich, ale jednocześnie chętnie sięga po nowoczesne rozwiązania. Wykorzystujemy najnowsze technologie w automatyce i systemach elektroenergetycznych, integrując je z tradycyjnymi metodami projektowania i wykonawstwa. Przykładem są rozwijane przez nas systemy fotowoltaiczne, które łączą efektywność energetyczną z inteligentnym zarządzaniem energią w budynkach. Nasze rozwiązania bazują na innowacyjnych systemach monitorowania i automatyzacji, co pozwala optymalizować pracę instalacji i zwiększać ich niezawodność.

Jak firma Proton postrzega swoją rolę w kontekście transformacji energetycznej w Polsce i rosnącego nacisku na zrównoważony rozwój?

Jesteśmy częścią tej zmiany – może nie na pierwszej linii, ale dokładamy swoją cegiełkę. Coraz częściej realizujemy projekty obejmujące instalacje energooszczędne czy systemy zarządzania

energią w zakładach przemysłowych. Doradzamy także klientom, jak optymalizować zużycie energii. Dla nas zrównoważony rozwój to nie puste hasło, lecz konkretne rozwiązania, które sprawdzają się w codziennej praktyce.

W branży technicznej kompetencje zespołu są kluczowe – jak budujecie kulturę innowacji i jakie działania podejmujecie, by zatrzymać talenty w regionie?

Tworzymy zgrany, oparty na zaufaniu zespół – wielu naszych pracowników jest z nami od lat. Dbamy o dobrą atmosferę pracy i szkolimy się, gdy na rynku pojawiają się nowe technologie. Naszą największą wartością jest jednak praktyczne doświadczenie i wzajemne zaufanie. Talenty zatrzymujemy przede wszystkim dzięki stabilności i atrakcyjnym warunkom zatrudnienia – co w naszym regionie ma kluczowe znaczenie.

Gdyby miał Pan wybrać jeden projekt z ostatnich lat, który najlepiej oddaje DNA firmy Proton – który by to był i dlaczego?

Bez wahania wskazałbym budowę Elektrowni Dolna Odra. To nasza pierwsza realizacja o takiej skali – duża, strategiczna inwestycja energetyczna, do której od początku podeszliśmy z pełnym profesjonalizmem i solidnym przygotowaniem. Dzięki zaangażowaniu całego zespołu i skrupulatnemu planowaniu zrealizowaliśmy wszystkie powierzone zadania bez zastrzeżeń, spełniając najwyższe standardy jakości i bezpieczeństwa. Ten projekt potwierdził nasze kompetencje w zakresie dużych inwestycji infrastrukturalnych i otworzył nam drogę do kolejnych ambitnych przedsięwzięć. Elektrownia Dolna Odra to kwintesencja wartości, które reprezentuje Proton – rzetelność, gotowość do wyzwań i doskonałe przygotowanie.

Dziękuję za rozmowę.



Dane mają swoją narodowość

Dokładnie jak kapitał – mówi Tomasz Stępski, członek rady Związku Pracodawców Polska Chmura, prezes Sinersio Polska. O cyberbezpieczeństwie, współczesnym kolonializmie i zagrożeniach cyfrowych rozmawia z nim Łukasz Rut z OPZL.

Wicepremier Gawkowski, minister cyfryzacji, powtarza, że Polska już jest na wojnie. Że jesteśmy regularnie atakowani. I że to wojna cyfrowa. Czy powinniśmy czuć się zagrożeni?

Oczywiście, że tak. Przez cyberbezpieczeństwo nie powinniśmy rozumieć wyłącznie naszych serwerów czy komputerów, ale przede wszystkim całą infrastrukturę państwa. Wystarczy wyłączyć „wtyczkę” od internetu czy prądu, by sparaliżować firmę, a nawet całe państwo. Pokazały to niedawne wydarzenia w Hiszpanii – sparaliżowano lotniska, metro, firmy, restauracje, ponieważ nie dało się płacić kartą. Coraz częściej statki pod różnymi banderami „kręcą się” wokół światłowodów na Bałtyku. Trzeba zadać sobie pytanie: czy jesteśmy przygotowani na blackout lub brak dostępu do internetu?

A jesteśmy?

Nie. Pamiętasz orkan Ksawery? W całym kraju pół miliona osób nie miało prądu. A my – mimo umowy na gwarantowane dostawy paliwa do agregatu zasilającego naszą serwerownię – mieliśmy problem z jego odbiorem z bazy. Orlen nie mógł połączyć się z Ministerstwem Finansów, by naliczyć akcyzę. Nie potrzeba obcych wojsk, by sparaliżować państwo – wystarczy wyłączyć prąd.

A co z bezpieczeństwem naszych informacji? Tę rozmowę nagrywam telefonem, który jest połączony z chmurą Google i tam ją zarchiwizuję. Nie wiem, gdzie są przechowywane te dane. Jeśli właściciel infrastruktury uzna, że nie chce dłużej świadczyć usługi w Polsce, po prostu wyłączy mi dostęp do plików. Czy miejsce przechowywania danych ma znaczenie?

Ma – i to ogromne. Ale problem jest szerszy. Zobacz, jak duża część gospodarki opiera się na globalnych usługach online. Nawet pakiet biurowy jest dziś w modelu subskrypcyjnym. Wyobrażasz sobie, co by się stało, gdyby w poniedziałkowy poranek cała Polska nie mogła załogować się do swojego pakietu biurowego?

To naprawdę możliwe?

Premier Danii powiedziała po jednej z ostrych wypowiedzi prezydenta Trumpa na temat Grenlandii, że uświadomili sobie,

iż gdyby o 8:00 rano zablokowano im dostęp do Office 365, to o 9:00 cały kraj by stanął. Ta refleksja stała się początkiem głębszej debaty o cyfrowej suwerenności Danii i rosnącym uzależnieniu od zagranicznych gigantów technologicznych. W ślad za tymi obawami, 10 czerwca minister cyfryzacji Caroline Stage ogłosiła, że jej resort do jesieni całkowicie wyeliminuje Windows i Microsoft 365 ze wszystkich struktur administracji publicznej.

Jak to? Czy takie "odłączenie" jest możliwe?

Tak samo jak Facebook czy X potrafią zablokować użytkownika za naruszenie regulaminu. Kluczowe dane powinniśmy przechowywać w Polsce, ewentualnie w Unii Europejskiej.

Czy krajowi dostawcy widzą te wyzwania i starają się na nie odpowiedzieć?

Oczywiście. Możemy korzystać z rodzimych rozwiązań, ale wielu klientów wybiera wygodę – szukają usług łączonych, najlepiej darmowych: skrzynka e-mail, przestrzeń na pliki, telefon, laptop. Korporacje zachowują się jak dealerzy narkotykowi – najpierw dają usługi za darmo, a potem, gdy klient się uzależni, wystawiają rachunek.

Dlatego polscy dostawcy postanowili działać wspólnie? Reagować na cyfrowy kolonializm XXI wieku?

Tak. Jesteśmy cyfrową kolonią, wasalami globalnych dostawców. Dlatego polscy dostawcy rozwiązań cyfrowych założyli Związek Pracodawców Polska Chmura. Zrzeszamy firmy oferujące chmurę obliczeniową oraz inne usługi oparte na centrach danych, których właścicielami są wyłącznie podmioty z polskim kapitałem.

Po co?

Bo dane – podobnie jak kapitał – mają swoją narodowość.

A dane wrażliwe? Przecież są superchronione.

Spójrz na dane medyczne – teoretycznie są bezpieczne. Ale pomyśl o smartwatchach: zbierają nasz puls, ciśnienie, natlenienie, aktywność fizyczną, datę urodzenia...

Tomasz Stępski
Prezes Sinersio Polska Sp. z o.o.

... wagę, lokalizację, wydolność organizmu, nasłonecznienie, temperaturę ciała, BMI. Mam taki zegarek.

No właśnie. I gdzie te dane są przechowywane? Kto je przetwarza?

Nie wiem.

Otóż to! Oddajemy ogromną wiedzę o zdrowiu całych społeczności prywatnej korporacji, która podlega prawu obcego państwa. Masz pewność, że te dane nigdy nie zostaną użyte przeciwko Tobie?

Hmm... Czy można coś z tym zrobić?

Tak. Polska Chmura wie, jak to zrobić. Zapewniamy nie tylko fizyczne bezpieczeństwo danych, ale też to, że są przechowywane w Polsce, podlegają polskiemu prawu i są nadzorowane przez krajowe lub unijne instytucje. Dane przechowywane np. w USA podlegają prawu amerykańskiemu. Co więcej – nawet jeśli dane są fizycznie w Polsce, ale zarządza nimi podmiot z zagranicznym kapitałem, mogą podlegać jurysdykcji innego państwa. Towary można kontrolować, pieniądze też. Ale danych – tych najcenniejszych aktywów XXI wieku – nikt dziś naprawdę nie kontroluje.

Masz jakąś radę na koniec?

Traktujmy bezpieczeństwo danych – zarówno prywatnych, jak i firmowych – tak samo poważnie, jak traktujemy bezpieczeństwo najważniejszych dokumentów. Nikt rozsądny nie wysyłałby oryginałów aktów własności czy paszportów do odległego kraju tylko po to, żeby je tam przechowywać bez nadzoru. Jeśli coś jest nasze i ważne, chcemy mieć nad tym kontrolę –

blisko, z możliwością sprawdzenia warunków przechowywania, nadzoru i zgodności z krajowym prawem. W razie problemów – łatwiej dochodzić swoich praw wobec podmiotu krajowego niż tego zza oceanu.

Z danymi jest podobnie?

Tak. Ich fizyczna lokalizacja ma ogromne znaczenie – zarówno ze względu na kontrolę, jak i zgodność z lokalnymi przepisami. Choć w województwie lubuskim jesteśmy jedynym certyfikowanym ośrodkiem przetwarzania danych, to w skali kraju działa już kilka nowoczesnych, godnych zaufania Data Center, które oferują światowy poziom bezpieczeństwa. Przechowywanie danych w Polsce – lub szerzej, w Unii Europejskiej – to nie tylko przejaw patriotyzmu gospodarczego. To racjonalna i odpowiedzialna decyzja – dająca pewność, że nasze dane są zgodne z RODO, chronione europejskim prawem i objęte realnym nadzorem.

Tomasz Sępski

Od ponad 30 lat związany z rynkiem zaawansowanych usług IT. Projektował i wdrażał nowatorskie rozwiązania teleinformatyczne. Ekspert ds. cyfryzacji. Prezes Sinersio Polska Sp. z o.o., członek rady Polska Chmura. Jego spółka posiada międzynarodowe certyfikaty w zakresie dostępności i zabezpieczeń.

REKLAMA



Biuro Rachunkowe

Adrian Nocuń

Kompleksowa obsługa rachunkowa, podatkowa i kadrowo płacowa

Obsługa w uzyskiwaniu zwrotów podatkowych z Niemiec,

Kindergeld i Freistellung

Zapewniamy profesjonalizm, bezpieczeństwo oraz terminowość
Pl. Rynek 4, 67- 410 Sława



www.biuronocun.pl



+ 48 605 969 200

Nowoczesność w służbie tradycji – jak tworzymy kuchnie szyte na miarę

Od 65 lat łączymy tradycyjne rzemiosło stolarskie z nowoczesnymi technologiami, tworząc meble, które zachwycają nie tylko wyglądem, lecz także funkcjonalnością i trwałością. O pasji, innowacjach i planach na przyszłość z Michałem Obuchowiczem, współwłaścicielem firmy Obuchowicz Kuchnie, rozmawia Joanna Zielińska z OPZL.



Fot. Obuchowicz Kuchnie

W jaki sposób firma integruje nowoczesne technologie i innowacyjne materiały w swoich projektach, zachowując jednocześnie tradycyjne rzemiosło stolarskie?

Jako firma z ponad 65-letnim doświadczeniem doskonale rozumiemy wartość rzemiosła stolarskiego, które jest u nas przekazywane z pokolenia na pokolenie. Dbaliśmy o detale, jakość wykończenia oraz indywidualne podejście do każdego projektu to fundamenty, którymi kierujemy się każdego dnia. Jednocześnie wiemy, że współczesny klient oczekuje nie tylko estetyki, ale również funkcjonalności, trwałości i nowoczesnych rozwiązań.

Dlatego integrujemy zaawansowane technologie i innowacyjne materiały w procesie produkcji. Korzystamy z oprogramowania do projektowania 3D, które umożliwia klientom obejrzenie przyszłej kuchni jeszcze przed jej realizacją. Stosujemy nowoczesne systemy okuć i mechanizmów – np. prowadnice z cichym domykiem czy inteligentne rozwiązania do sterowania kuchnią.

Materiały, których używamy, łączą estetykę z trwałością – od laminatów imitujących naturalne drewno, po płyty MDF o podwyższonej odporności na wilgoć. Dzięki temu oferujemy meble tworzone z pasją i szacunkiem do tradycyjnego rzemiosła, a jednocześnie w pełni odpowiadające na potrzeby współczesnych użytkowników.

Jakie są najważniejsze trendy w projektowaniu kuchni na wymiar, które obserwują Państwo wśród klientów?

Projektowanie kuchni na wymiar to dziś sztuka łączenia estetyki, funkcjonalności i technologii. Obserwowane przez nas trendy to m.in.:

- **Minimalizm i elegancja:** gładkie fronty bez uchwytów, matowe powierzchnie, zaoblone kształty.
- **Naturalne materiały i kolory:** drewno lub jego realistyczne imitacje, kamień naturalny lub spiek kwarcowy na blatach i ścianach, kolorystyka inspirowana naturą.
- **Technologia i inteligentne rozwiązania:** sprzęt AGD typu smart, oświetlenie LED z regulacją barwy i natężenia, chowane gniazda elektryczne, ładowarki indukcyjne.
- **Zrównoważony rozwój:** płyty meblowe z materiałów z recyklingu, zintegrowane systemy do segregacji odpadów.
- **Personalizacja i elastyczność:** rozwiązania dopasowane do indywidualnych potrzeb, jak systemy organizacji w szufladach i szafkach.

Jakie wyzwania napotykają Państwo w procesie projektowania i realizacji kuchni na wymiar, szczególnie w kontekście zmieniających się oczekiwań klientów i dynamicznego rynku?

Projektowanie i realizacja kuchni na wymiar to proces złożony i pełen wyzwań. Do najważniejszych należą:

- indywidualizacja projektów przy zachowaniu konkurencyjnych cen,
- szybkie zmiany trendów i ryzyko szybkiego starzenia się aranżacji,
- ograniczona przestrzeń – coraz mniejsze kuchnie wymagają przemyślanych rozwiązań,
- nietypowe wymiary pomieszczeń – skosy, wnęki, niestandardowe instalacje,
- konieczność precyzyjnych pomiarów i elastyczności w projektowaniu.

Naszym zadaniem jest pogodzenie tych wszystkich elementów i stworzenie przestrzeni, która będzie funkcjonalna, estetyczna i trwała przez lata.

Jakie są Państwa plany rozwoju na najbliższe lata, zarówno w kontekście ekspansji rynkowej, jak i wprowadzania nowych produktów czy usług?

W najbliższych latach planujemy: ekspansję na nowe rynki, także zagraniczne, rozwój współpracy z architektami i deweloperami, rozbudowę salonu sprzedaży, poszerzenie oferty mebli na wymiar – nie tylko do kuchni, ale także do garderób, łazienek, biur domowych i przestrzeni dziennych.

Łącząc nasze doświadczenie z inwestycjami w nowe technologie i rosnącą obecnością w mediach społecznościowych, chcemy budować markę rozpoznawalną nie tylko lokalnie, ale również na arenie międzynarodowej – jako synonim jakości, pasji i indywidualnego podejścia.

Dziękuję za rozmowę.





PROGRAM RABATOWY

ważne do 30.09.2025

FIRM *a* firmie

BONUS

**Bank Spółdzielczy
w Nowej Soli**



Bank Spółdzielczy
w Nowej Soli

tel. +48 68 387 52 71

e-mail: sekretariat@bsnowasol.pl

Kredyt inwestycyjny z marżą 1,6% i prowizją 0 zł*

*dla firm, które otworzą w Banku rachunek bieżący

Oferta ważna do 30.06.2025 r.

**OFERTA
SPECJALNA**



-15%

**C-partner Grzegorz Łochowski
Zewnętrzny Dyrektor Finansowy**



C-PARTNER

tel. +48 513 144 398

e-mail: glochowski@c-partner.pl

Analiza rentowności, optymalizacja struktury kosztów,
prognozowanie przepływów pieniężnych,
budżetowanie i kontrola kosztów, automatyzacja procesów
finansowych

**RABAT
15%**



-10%

incomtech



tel. +48 885 655 333

e-mail: n.polak@incomtech.eu

10% zniżki dla nowych klientów w pierwszych trzech
miesiącach na obsługę IT i 1h darmowych konsultacji dla
wszystkich członków OPZL

**RABAT
10%**





PROGRAM RABATOWY

FIRM *a* firmie

-20%

Sela Sp. z o.o.



tel. +48 509 127 746

e-mail: biuro@selabhp.pl

Absolutny must have - Pierwsza pomoc w Twojej Firmie.
Skorzystaj z promocji - 20% na szkolenia z pierwszej pomocy dla grup zamkniętych

**RABAT
20%**



100%

**Kancelaria Prawno-Podatkowa
Adwokat Agnieszka Piętak**



tel. +48 690 600 570

e-mail: kancelaria@pietak.pl

Wstępna konsultacja w zakresie restrukturyzacji,
oddłużania, upadłości

**RABAT
100%**



Nieustępliwość i pasja – klucz do sukcesu w biznesie



fot. Bohar

Paweł Boharewicz, właściciel firmy Bohar Palety Transport, zdradza, jak nieustępliwość, regularne treningi i wsparcie rodziny pozwalają mu rozwijać biznes, pokonywać kryzysy i podejmować odważne decyzje.

► **Z jakich decyzji jako przedsiębiorca jesteś najbardziej dumny – nawet jeśli były ryzykowne lub niepopularne?**

Największą dumą napawa mnie moja strategia „skupienia na własnym podwórku”: nie analizuję ruchów konkurencji, lecz koncentruję się na doskonaleniu naszych usług. Ponadto podjąłem kiedyś decyzję sprzeczną z powszechną logiką, która okazała się strzałem w dziesiątkę. To osobista historia, którą zachowam dla siebie. Już wkrótce wraz z żoną ruszamy z kolejnym ambitnym projektem – wierzę, że to kolejny kamień milowy w naszej karierze.

► **Jak radzisz sobie z momentami, gdy motywacja spada?**

Chociaż zdarzają się gorsze dni, moja motywacja nieustannie wraca dzięki wsparciu rodziny i zespołu. Widok zaangażowanych współpracowników oraz bliskość najbliższych dodają mi sił. Gdy potrzebuję odświeżenia, sięgam po sport – nawet krótki trening potrafi przywrócić wewnętrzną równowagę i naładować pozytywną energią.

► **W świecie dynamicznych zmian – co powinno pozostać niezmiennie w prowadzeniu firmy?**

Najważniejsze są relacje międzyludzkie: wzajemny szacunek, etyka i jasna hierarchia. To fundament zdrowej kultury organizacyjnej. Człowiek wciąż pozostaje niezastąpiony, dlatego warto pielęgnować otwartą komunikację i dbać o jakość współpracy na każdym szczeblu.

► **Czego nauczył Cię sport, czego nie dałby Ci żaden MBA? I czy każdy przedsiębiorca powinien znaleźć pasję poza pracą?**

Sport nauczył mnie wytrwałości, dyscypliny i pokonywania barier – doświadczeń, których nie zastąpi żadna uczelnia. Pomaga też poznać swoje mocne i słabe strony. Co do pasji poza pracą: każdy przedsiębiorca potrzebuje odskoczni, by odświeżyć umysł i zyskać nową perspektywę. Niech to będzie sport, sztuka czy podróże – ważne, by dostarczało radości i pozwalało się zregenerować.

Dziękuję za rozmowę,
Joanna Zielińska

» **Twoja firma działa z sukcesami od lat – co dziś uważasz za fundamenty tego powodzenia: wiedzę, intuicję, wytrwałość czy może ludzi, których spotkałeś po drodze?**

Głównym filarem jest dla mnie siła charakteru i nieustępliwość – konsekwentnie dążę do celu i nie odpuszczam, nawet gdy napotykam przeszkody. Oczywiście nieocenione znaczenie mają też solidna wiedza, intuicja oraz wartościowi ludzie, których poznałem na swojej drodze. Sukces w biznesie jest wynikiem współdziałania wielu czynników: kompetencji, elastyczności, dobrej sieci kontaktów i przede wszystkim wytrwałości.

► **Jakie doświadczenie – porażka, kryzys lub przełom – najbardziej ukształtowało Cię jako przedsiębiorcę?**

Porażki są nieodłącznym elementem każdej działalności. Przeżyłem ich wiele – zarówno drobnych, jak i bardziej dotkliwych – i za każdym razem, gdy je przezwyciężałem, wracałem z nową energią. Każda trudna lekcja budowała moją odporność i umiejętność adaptacji, dlatego nie wybrałbym jednego konkretnego zdarzenia: to suma wszystkich doświadczeń ukształtowała mój styl działania.

» **Sport odgrywa ważną rolę w Twoim życiu – jak wpływa na prowadzenie firmy i codzienne funkcjonowanie?**

Sport to dla mnie szkoła dyscypliny i pokonywania własnych barier. Regularne treningi wzmacniają pewność siebie i uczą wytrwałości, co przekłada się na odwagę w podejmowaniu decyzji biznesowych. Dzięki sportowi utrzymuję wysoki poziom motywacji i sprawnie reaguję na wyzwania – zarówno w treningu jak i w firmie.

Paweł Boharewicz

Przedsiębiorca, Zielonogórzanin, prywatnie mąż ojciec dwójki dzieci. Sportowiec, biegacz, ultramaratończyk, atleta promujący zdrowy i aktywny tryb życia. Ambitny, nieustępliwy, systematyczny, pozytywnie nastawiony, otwarty.



fot. Polmar

POLMAR: ludzie, jakość, rozwój

Blisko cztery dekady w branży budowlano-instalacyjnej, setki zrealizowanych projektów, i niezmiennie ta sama zasada: jakość ponad wszystko. O wyzwaniach, budowaniu zaufania klientów, strategii rozwoju i o tym dlaczego sukces firmy zaczyna się od ludzi, z Marianem Sienkiewiczem, współnikiem firmy POLMAR sp. z o.o. sp. k., rozmawia Agnieszka Poźniak z OPZL.

- **POLMAR ma już blisko 40-letnią historię. Jak zmieniła się branża budowlana i instalacyjna od lat 90.? Co było największym wyzwaniem w dostosowaniu się do zmian? Jakie były najważniejsze przełomowe momenty w rozwoju firmy?**

Od momentu założenia firmy w 1987 roku obserwujemy dynamiczne zmiany w branży budowlano-instalacyjnej. Lata 90. przyniosły transformację gospodarczą i konieczność dostosowania się do nowych realiów rynkowych. Największym wyzwaniem było utrzymanie konkurencyjności przy jednoczesnym zachowaniu wysokiej jakości usług.

Przełomem w naszej działalności było rozszerzenie dotychczasowej oferty, czyli szeroko pojętych usług budowlanych, o usługi związane z doborem, montażem i serwisem instalacji klimatyzacji. Zaczynaliśmy od montażu pojedynczych urządzeń, by wraz z dalszym rozwojem wprowadzić projektowanie i montaż rozbudowanych systemów. Wychodzimy z założenia, że nie sprzedajemy tylko klimatyzacji w sensie produktowym, ale przede wszystkim zapewniamy większy komfort życia naszym klientom. Przez lata nawiązaliśmy współpracę z wiodącymi producentami i do dziś stawiamy przede wszystkim na jakość i niezawodność oferowanych urządzeń i rozwiązań systemowych. Gwarantujemy przy tym, że nasza relacja z klientem nie kończy się wraz z montażem. Trwa nadal, bo zapewniamy serwis gwarancyjny i pogwarancyjny klimatyzacji. Nasi klienci mogą również liczyć na wsparcie w każdym z obszarów związanych z budową, eksploatacją czy użytkowaniem obiektów budowlanych. A jeśli rozwiązanie problemu naszego klienta nie leży w gestii naszych usług, wspieramy go doradztwem branżowym i siecią kontaktów z podmiotami mogącymi spełniać jego oczekiwania.

- **Czym państwo wyróżniają się na tle innych specjalistów w Zielonej Górze i regionie? Jakie kompetencje techniczne są państwa wyróżnikiem w branży budowlano-instalacyjnej?**
- Kluczową cechą naszych usług jest wysoka jakość, spełnienie takiego warunku może być zrealizowane wyłącznie w oparciu o współpracowników, których fachowość to wyważona hybryda wiedzy i umiejętności specjalistyczno-technicznych. Prawidłowy dobór i montaż nowoczesnych urządzeń i systemów klimatyzacji -

cyjnych oraz znajomość aktualnych norm budowlanych są potrzebne, żeby zapewnić utrzymanie właściwych i docelowych relacji z klientem, by mieć pewność, że jego potrzeby zostały zrealizowane.

- **Jak zatem dbacie o rozwój pracowników i atmosferę w pracy?**
- Zdajemy sobie sprawę, że sukces firmy zależy od zaangażowania i kompetencji każdego pracownika. Dlatego dbamy o ich rozwój poprzez regularne szkolenia wsłuchiwanie się w ich potrzeby i zapewniamy przestrzeń na ich realizację. Tworzymy takie środowisko pracy w firmie, w którym każdy czuje się doceniony i zmotywowany.
- **Współpracujecie m.in. z bankami i instytucjami, przemysłem oraz sektorem energetycznym, wykonując prace remontowo-budowlane, montując i serwisując urządzenia klimatyzacyjne. Jak zdobywa się zaufanie takich klientów?**
- Zaufanie tej grupy klientów zdobywamy i budujemy poprzez konsekwentne dostarczanie usług najwyższej jakości oraz przestrzeganie właściwych standardów bezpieczeństwa. Współpraca z renomowanymi producentami urządzeń oraz transparentna komunikacja z klientami są kluczowe w utrzymaniu długoterminowych relacji biznesowych. Wieloletnie stosowanie powyższych zasad skutkuje tym, że dziś lista zadowolonych klientów ciągle rośnie.
- **Jakie są kluczowe filary strategii POLMAR na najbliższe 3-5 lat?**
- Nasze plany i działania to:

- **Jakość i specjalizacja:** Kontynuujemy inwestycje w wysokiej jakości usługi klimatyzacyjne oraz budowlane, współpracując z renomowanymi producentami systemów klimatyzacyjnych i materiałów budowlanych.
- **Rozszerzenie oferty:** Obserwujemy otoczenie biznesowe, i odpowiadając na rosnące zapotrzebowanie rynku, planujemy wprowadzić usługi związane z kompleksową obsługą firm w zakresie BHP i PPOŻ.
- **Rozwój kompetencji zespołu:** Inwestujemy w szkolenia i rozwój naszych pracowników, aby sprostać wymaganiom nowoczesnego rynku budowlanego.

- **Dostosowanie do regulacji UE:** Śledzimy zmiany w przepisach unijnych i dostosowujemy nasze usługi do nowych wymogów administracyjnych i jakościowych
- **Inwestycje w technologie:** Stale wdrażamy nowoczesne technologie w naszych projektach, aby utrzymać efektywność i jakość świadczonych usług.
- **Zrównoważony rozwój:** Działamy w sposób przyjazny dla środowiska, dlatego będziemy minimalizować negatywny wpływ naszej działalności na otoczenie. Jesteśmy świadomym i odpowiedzialnym uczestnikiem zielonej transformacji w obszarach świadczonych przez nas usług.
- **Wzmacnianie relacji z klientami:** Kontynuujemy budowanie trwałych relacji z naszymi klientami, opartych na zaufaniu i profesjonalizmie. To one stanowią wieloobszarową podstawę naszej strategii rozwoju, pozwalając nam na elastyczne dostosowywanie się do zmieniających się warunków rynkowych i potrzeb klientów.

► **Co uznajecie za swój największy sukces biznesowy w ostatniej dekadzie?**

Jest to na pewno utrzymanie stabilnej pozycji na rynku, mimo dynamicznych zmian w branży budowlano-instalacyjnej. Dzięki naszej elastyczności oraz inwestycjom w nowe technologie nieustannie doskonalimy

jakość świadczonych usług. Pozwala nam to nie tylko spełniać rosnące oczekiwania klientów, ale także skutecznie dostosowywać się do zmieniających się warunków rynkowych i budować trwałe, długoterminowe relacje biznesowe.

Nasza oferta konsekwentnie odpowiada na potrzeby klientów — często nietypowe, wymagające szerokiego spojrzenia i indywidualnego podejścia.

Jednak prawdziwym źródłem sukcesu są dla nas ludzie — zespół, który od lat współtworzy firmę, jest doceniany, szanowany i czuje się spełniony. Nasze osiągnięcia nie są dziełem przypadku. To wynik wieloletniego doświadczenia oraz konsekwentnie realizowanej strategii, opartej na zrozumieniu i zaspokajaniu potrzeb klientów.

Sukces rozumiemy nie tylko jako wyniki finansowe czy pozycję na rynku, ale jako poczucie spełnienia i sensu — które daje energię, buduje tożsamość firmy i przynosi satysfakcję wszystkim, którzy są jej częścią.

Dziękuję za rozmowę!



Onboarding 2.0: Jak skutecznie wdrożyć nowego pracownika w erze hybrydowej pracy?

Nowy pracownik, nowe wyzwania – zwłaszcza w świecie pracy hybrydowej. Jak sprawić, by od pierwszego dnia czuł się częścią zespołu, a onboarding był skuteczny i angażujący? Oto nowoczesne podejście do wdrożenia, które działa w realiach pracy 2.0!

Jeszcze kilka lat temu onboarding kojarzył się głównie z oprowadzaniem nowego pracownika po biurze, uściskiem dłoni, wspólną kawą i bezpośrednim kontaktem z zespołem. Dziś, w dobie pracy hybrydowej, ten proces wygląda zupełnie inaczej. Onboarding 2.0 to wyzwanie, które wymaga większej uważności, empatii i starannego planowania – zarówno ze strony działu HR, jak i menedżerów.

W modelu hybrydowym nowy pracownik często spędza pierwsze dni, a nawet tygodnie, pracując zdalnie – bez realnego kontaktu z zespołem. Zmienia to dynamikę całego procesu wdrożenia. Oprócz zapewnienia sprzętu, dostępu do systemów czy listy zadań, kluczowe staje się coś znacznie mniej namacalnego – budowanie relacji. Brak codziennych, nieformalnych rozmów przy ekspresie do kawy czy wspólnych lunchów może sprawić, że nowa osoba poczuje się wyizolowana i zagubiona. A przecież to właśnie poczucie przynależności i dobre relacje z zespołem są jednym z najważniejszych czynników wpływających na decyzję o pozostaniu w firmie.

Warto pamiętać, że onboarding zaczyna się jeszcze zanim pracownik pojawi się w pracy. Pre-onboarding – czyli kontakt po podpisaniu umowy – może zbudować dobre pierwsze wrażenie i pozytywne nastawienie. Mail powitalny, plan pierwszego tygodnia, kontakt do osoby wspierającej wdrożenie oraz dostarczony wcześniej sprzęt to drobne gesty, które robią dużą różnicę. Nikt nie chce zaczynać nowej pracy od problemów technicznych czy braku informacji.

W środowisku hybrydowym kluczową rolę odgrywa bezpośredni przełożony. To on odpowiada nie tylko za przydzielenie zadań, ale też za to, jak szybko i komfortowo nowy pracownik poczuje się częścią zespołu. Regularne rozmowy – nie tylko na tematy służbowe – pomagają budować zaufanie i wychwycić potencjalne trudności na wczesnym etapie. Coraz więcej firm decyduje się również na wprowadzenie roli „buddy’ego” – osoby wspierającej nowego pracownika w pierwszych tygodniach. Taka nieformalna relacja ułatwia odnalezienie się w firmowej kulturze i pozwala zadawać pytania, których nie zawsze chce się kierować bezpośrednio do przełożonego.



foto. BEMAT HRC

Jakub Ostrowski
Ekspert ds. rekrutacji stałych EMAT HRC

Skuteczny onboarding 2.0 opiera się na równowadze między strukturą a elastycznością. Z jednej strony warto zaplanować cały proces, tworząc checklisty i ścieżki wdrożeniowe, które jasno pokazują, co i kiedy się wydarzy. Z drugiej – należy zostawić przestrzeń na dostosowanie się do indywidualnych potrzeb nowej osoby. Dobrym rozwiązaniem może być zaproszenie nowego pracownika do biura na kilka dni, aby miał okazję poznać zespół na żywo – nawet jeśli firma na co dzień pracuje zdalnie. Taki osobisty kontakt pomaga zbudować relacje, które trudno nawiązać jedynie przez ekran.

Nie można też zapominać o kulturze organizacyjnej. Onboarding to pierwszy moment, w którym nowy pracownik doświadcza firmowych wartości w praktyce. To, czy są one autentyczne i widoczne w codziennych działaniach, ma ogromne znaczenie dla dalszego zaangażowania. W świecie pracy hybrydowej, gdzie kontakt z firmą często ogranicza się do okna Teamsa czy Slacka, ten aspekt staje się jeszcze bardziej istotny.

Onboarding 2.0 to nie jednorazowe wydarzenie, lecz proces ciągłego budowania relacji, zaufania i poczucia przynależności. W czasach, gdy granica między życiem zawodowym a prywatnym coraz bardziej się zaciera, to właśnie jakość pierwszych tygodni w nowej firmie może przesądzić o tym, czy pracownik zostanie z nami na dłużej. Dlatego warto inwestować w onboarding z taką samą uwagą, jak w rekrutację – bo dobrze wdrożony pracownik to najlepszy ambasador organizacji.

Jakub Ostrowski

ekspert HR z 12-letnim doświadczeniem. Specjalizuje się w rekrutacji, employer branding i zarządzaniu projektami HR, łącząc strategiczne podejście z efektywnym wdrażaniem rozwiązań wspierających rozwój organizacji.



fot. Szkoła Tańca Gracja

Dominika Górka
Właścicielka Szkoły Tańca Gracja



Sukces bez recepty. O marzeniach, tańcu i szkole pełnej życia

Dominika Górka - dla niej sukces to nie punkt końcowy, lecz proces. O marzeniach, tańcu i szkole - opowiada właścicielka Nowej Gracji, miejsca, które tętni energią i spełnieniem.

➤ Kobieta i kariera. Jaka jest Twoja recepta na sukces?

Na sukces nie ma jednej recepty. Po pierwsze: sam „sukces” to pojęcie bardzo względne. Po drugie: proces (jak i życie) może mieć znamiona sukcesu – ale przecież ciągle trwa, więc nie da się go jednoznacznie ocenić. I po trzecie: każdy z nas to zupełnie inna historia. Różnorodność to siła, ale i powód, dla którego nie istnieją uniwersalne recepty.

Twoje mocne strony w biznesie to...

Uwielbiam skupiać się na mocnych stronach – i to jest chyba moja największa mocna strona. „Chyba” jest częścią procesu. Waham się, pozwalam sobie na to – ale tylko na chwilę.

Może moją siłą jest to, że nie wierzę ludziom. Zwłaszcza wtedy, gdy mówią: „nie masz szans”, „to się nie uda”, „tak się nie dzieje w prawdziwym życiu...”. Nie wierzę im.

Wierzę w materializowanie myśli – czyli marzeń! Marzenia się spełniają. To naprawdę takie proste.

Co najbardziej motywuje Cię do pracy i doskonalenia swojego warsztatu?

To pytanie na chwilę mnie zatrzymało... Ale odpowiedź jest prosta – żyję. Co innego miałabym robić? To jest moje miejsce. Nie potrafię inaczej/nie potrafię i nie chcę inaczej. A poza tym – nuda jest wyczerpująca.

Z którego projektu jesteś najbardziej dumna?

Siedzę właśnie przy starym, ogromnym, pięknym biurku – prezencie od Przyjaciela. Zatrzymałam się na chwilę, żeby napisać te słowa. Jest poniedziałkowe przedpołudnie. Już przed 7:00 pierwsi „wariaci” przyszli potać. Przed pracą – tak lubią.

Potem kolejni – na 1,5 godziny, czasem na 2 albo więcej. Studenci, dorośli-dorośli... Co chwilę ktoś przychodzi, wita się, buziakuje. Fajnie jest.

Okolo południa trenują pary sportowe lub PRO-AMowe. Od 14:00 przychodzi młodzież szkolna i dzieciaki. Robi się głośno, ruszają zajęcia grupowe. Trochę jak w ulu – z pozoru chaos, ale każdy wie, co ma robić i robi to.

Rodzice piją kawę, mają chwilę dla siebie. Grupy się zmieniają, w holu nowi opiekunowie. Średnia wieku rośnie z każdą godziną – wieczory należą już do dorosłych. Gadają, śmieją się, kłócą, tańczą...

Uwielbiam w tym uczestniczyć. Po prostu być.

Aaaa – ważne. Wszystko to dzieje się w **Nowej Gracji**.

3 sale taneczne (największa 300 m²), dębowy parkiet na legarach, lustra. Przestronny hol, szatnie, sanitariaty...

Bezapelacyjnie: **Szkoła Marzeń**.

Oddana do użytku na początku tego roku. Świeżutkie 700 m². Ufff, ta budowa, to był realnie SPRINT WE MGLE!

Tak, jestem z tego dumna. Ale jeszcze bardziej z tego, że ten budynek naprawdę **żyje**.

Jest jak ul – pełen ludzi, emocji i energii.

I jestem mega dumna z naszej załogi. Gracyjna kadra, to absolutnie **KADRA MARZEŃ**.

Jakie są Twoje dalsze plany? Czym zaskoczysz nas w przyszłości?

Nie wiem. Sama siebie czasami zaskakuję. Labilność myśli i uczuć jak u przedszkolaka...? Tak to u mnie bywa. I dobrze – tak jest ciekawie. :)

Dziękuję za rozmowę! Joanna Zielińska

Dominika Górka

ur. 29 marca - BARAN i nic z tym nie zrobię ;-)

Politechnika Zielonogórska ukończona z tytułem mgr inż. na kierunku zarządzanie i marketing (...mieszanka umysłu ścisłego i kobiecej intuicji). Tancerka klasy sportowej S (w spoczynku). Nauczyciel tańca, sędzia skrutiner. Prezes Okręgu Lubuskiego i członek zarządu głównego Polskiego Towarzystwa Tanecznego. Prezes Klubu Tańca Sportowego w Zielonej Górze. Mama trójki dorosłych dzieci – kocham tę część najbardziej.



fot. Aleksandra Suchowiejko

Aleksandra Suchowiejko

Właścicielka firmy Rozwój Organizacji

O wyzwaniach firm szkoleniowych

Aleksandra Suchowiejko, właścicielka firmy Rozwój Organizacji, skorzystała z projektu „Usługi Rozwojowe 4.0”, realizowanego przez Park Technologiczny Interior, Zachodniopomorską Grupę Doradczą oraz Organizację Pracodawców Ziemi Lubuskiej.

Od 20 lat prowadzi Pani szkolenia, wspierając rozwój ludzi i zespołów. Jak narodził się pomysł na założenie firmy Rozwój Organizacji i jakie wartości przyświecają Państwa działalności?

Pomysł na założenie firmy Rozwój Organizacji zrodził się z autentycznego zainteresowania edukacją dorosłych, psychologią oraz z głębokiej potrzeby wspierania ludzi i organizacji w ich rozwoju. Od samego początku przyświecają nam wartości takie jak: autentyczność, uważność, szacunek dla różnorodności oraz praktyczne wspieranie zmian, które pomagają budować silne, świadome i skuteczne zespoły.

Jakie kompetencje, według Państwa, będą kluczowe dla organizacji w najbliższej przyszłości?

Żyjemy w dynamicznym świecie, w którym codziennością są szybkie zmiany, rosnąca niepewność co do przyszłości oraz nieustanny szum informacyjny, konkurujący o naszą uwagę z wielu kanałów jednocześnie. Jednocześnie nigdy wcześniej nie mieliśmy tylu możliwości podejmowania ambitnych wyzwań i realnego wpływu na ważne problemy społeczne i organizacyjne.

W tym kontekście kluczowe stają się kompetencje, które pozwalają ludziom skutecznie współpracować i adaptować się do nowych warunków. Szczególne znaczenie mają dziś:

- umiejętność pracy zespołowej, oparta na dobrej komunikacji, aktywnym słuchaniu i empatii,
- zdolność twórczego i celowego rozwiązywania problemów,
- krytyczne myślenie, które pozwala selekcjonować informacje i podejmować trafne decyzje,
- odporność psychiczna, czyli umiejętność zachowania równowagi i skuteczności w trudnych i zmiennych warunkach.

To właśnie te kompetencje pomagają ludziom i organizacjom nie tylko przetrwać, ale i rozwijać się w świecie pełnym wyzwań.

Jaka licencja została zakupiona w ramach dofinansowania i jakie korzyści płyną z takiego rozwiązania?

W ramach dofinansowania sfinansowaliśmy zakup licencji na oprogramowanie typu LMS (Learning Management System), które umożliwia tworzenie, zarządzanie i publikowanie szkoleń online. Posiadanie takiej platformy otwiera przed nami nowe możliwości – pozwala na elastyczne dopasowanie formy i czasu nauki do potrzeb uczestników.

To szczególnie istotne w obliczu największego obecnie wyzwania w realizacji szkoleń, jakim jest chroniczny brak czasu wśród odbiorców. Dzięki platformie LMS możemy zaoferować treści dostępne w dogodnym momencie i w indywidualnym tempie, co zwiększa efektywność oraz dostępność prowadzonych przez nas szkoleń.

Jak oceniają Państwo proces aplikowania o środki z projektu „Usługi Rozwojowe 4.0 – wsparcie podmiotów BUR w obszarze tworzenia, rozwoju i sprzedaży nowych form usług rozwojowych lub wykorzystania nowych technologii”?

Proces aplikacji nie należał do najłatwiejszych ze względu na dużą liczbę dokumentów, które musieliśmy przygotować. Pomocne okazały się jednak przejrzyste instrukcje dostępne na stronie operatora, a także wsparcie udzielane przez samego operatora na poszczególnych etapach aplikowania.

Z perspektywy uzyskanego dofinansowania możemy stwierdzić, że warto było poświęcić czas na skorzystanie z programu „Usługi Rozwojowe 4.0”.

Dziękuję za rozmowę. Patrycja Izydorek-Ilnicka

Aleksandra Suchowiejko

Absolwentka psychologii, zarządzania przedsiębiorstwem oraz psychologii w biznesie. Ukończyła Szkołę Trenerów MODERATOR we Wrocławiu. Od ponad 20 lat z pasją prowadzi szkolenia, wspierając rozwój ludzi i zespołów. Od 2017 roku zarządza firmą Rozwój Organizacji.



Jawność wynagrodzeń: nowe obowiązki rekrutacyjne dla pracodawców

Katarzyna Fedoruk
Radczyni prawna w kancelarii
Szuszczyński Kamińska sp.k.

Polska wdraża dyrektywę o jawności wynagrodzeń. Pracodawcy będą musieli informować kandydatów o proponowanych stawkach przed rozmową, stosować neutralny język w ogłoszeniach i udostępniać kluczowe fragmenty regulaminów.

Dyrektywa o jawności wynagrodzeń – jakich zmian w procesach rekrutacji muszą się spodziewać pracodawcy?

Do 7 czerwca 2026 r. Polska musi wdrożyć unijne przepisy wynikające z tzw. dyrektywy o jawności wynagrodzeń. Wpłyną one m.in. na sposób prowadzenia rekrutacji. Choć krajowa ustawa implementująca dyrektywę jest wciąż w przygotowaniu, warto już dziś poznać nadchodzące obowiązki.

Informacja o wynagrodzeniu – kiedy i w jaki sposób przekazać?

Dyrektywa nakłada na pracodawcę obowiązek poinformowania kandydata o proponowanym wynagrodzeniu lub przedziale płacowym. Nie oznacza to jednak konieczności umieszczania tych danych w ogłoszeniu – wystarczy przekazać je mailowo lub telefonicznie przed rozmową kwalifikacyjną. Ważne, aby kandydat otrzymał je z wyprzedzeniem, dając sobie czas na przygotowanie do ewentualnych negocjacji.

Neutralny język w ogłoszeniach

Jednym z celów dyrektywy jest zmniejszenie luki płacowej i promowanie równego traktowania. Ogłoszenia rekrutacyjne powinny być zatem sformułowane w sposób neutralny pod kątem płci. Zamiast „zatrudnię kucharkę” lepiej napisać „zatrudnię kucharza/kucharkę”.

Ustawa wdrażająca – pierwsze kontrowersje

9 maja Sejm przyjął projekt ustawy wdrażającej dyrektywę w obszarze rekrutacji. Już teraz budzi on pytania interpretacyjne: pracodawca ma informować kandydata nie tylko o przewidywanym wynagrodzeniu, ale także o „odpowiednich postanowieniach” regulaminu wynagradzania lub układu zbiorowego pracy. Projekt jednak nie definiuje, co dokładnie kryje się pod tym pojęciem, co może rodzić niejasności co do zakresu dokumentów do udostępnienia.

Co więcej, według projektu informację o wynagrodzeniu można przekazać na etapie ogłoszenia, przed rozmową rekrutacyjną lub dopiero przed podpisaniem umowy. Tymczasem celem dyrektywy jest zapewnienie kandydatom możliwości rzetelnego przygotowania się do rozmów płacowych, co jest utrudnione, gdy ujawnienie stawek następuje dopiero przy podpisie umowy.

Co dalej?

Projekt ustawy może jeszcze ulec zmianom – teraz trafi do Senatu wraz z ewentualnymi poprawkami. Wkrótce pojawią się też regulacje dotyczące innych obowiązków wynikających z dyrektywy. Warto śledzić prace legislacyjne, bo nowe przepisy dotkną każdego pracodawcę.

Katarzyna Fedoruk

Radczyni prawna w kancelarii Szuszczyński Kamińska sp.k. Zajmuje się bieżącym doradztwem dla pracodawców w zakresie prawa pracy, m.in. w kwestii wynagrodzeń, dokumentacji pracowniczej czy sporów sądowych z byłymi pracownikami.



Jak zamieniać klientów w fanów własnej marki?

Sponsorowanie lokalnych drużyn sportowych to świetny ruch. Ale jeśli na tym kończy się zaangażowanie firmy, to trochę, jak wykupienie reklamy i postawienie jej w mało widocznym miejscu. Jak wycisnąć z takiego sponsoringu realną wartość marketingową?

Wielu to robi, ale nie wszyscy robią to dobrze

Jeśli wspierasz lokalną drużynę, Twoje logo pewnie ląduje na koszulkach, banerach i w komunikatach prasowych, może na Facebooku. I wszystko się zgadza – ale tylko na poziomie minimum. Sponsoring to idealny punkt wyjścia do znacznie szerszej komunikacji i można z takich działań zrobić coś więcej niż tylko „zrzutkę na klub”. Można opowiedzieć historię, zbudować zaangażowanie społeczności, zintegrować zespół.

Większość klubów sportowych – niezależnie od poziomu ligi – jest otwarta na współpracę i niestandardowe działania. Zależy im na utrzymaniu sponsorów, dlatego z chęcią wezmą udział w sesji zdjęciowej, nagraniu krótkiego filmu promocyjnego, relacji z meczu czy wspólnych postach w mediach społecznościowych. Co więcej, zawodnik może stać się ambasadorem marki – nawet lokalnym, nawet amatorskim. Można regularnie informować, co dzieje się w drużynie, jakie mają sukcesy, gdzie można ich spotkać. Ludzie lubią te historie – są prawdziwe, lokalne i wzbudzają dumę.

Sport w komunikacji wewnętrznej i employer brandingu

Sponsoring może też działać wewnątrz firmy. Zamiast rozdawać kartę sportową, możesz wykorzystać szansę na prawdziwą integrację zespołu i pokazanie, że firmie zależy na czymś więcej niż tylko wynikach finansowych.

Z naszego doświadczenia wynika, że największe efekty przynosi aktywizacja pracowników. Firmowe drużyny biegowe, rowerowe czy siatkarskie budują poczucie wspólnoty i są świetnym pretekstem do spędzania czasu poza biurem. Dla części osób to dodatkowa motywacja, by się ruszyć. Dla innych – okazja, by poznać kolegów z innego działu.

W Reprezentuj chcieliśmy to pokazać naszym klientom „na żywo”, formując ligę profesjonalnych amatorów Squashbusters. Biorą w niej udział nasi klienci jako sponsorzy, a ich pracownicy jako



fot. Reprezentuj.com

Natalia Klimek

Marketing Managerka w agencji Reprezentuj.com

zawodnicy. Każde spotkanie to świetna zabawa, ale też okazja do wspólnej komunikacji – na LinkedInie, w newsletterze, na Instagramie. Publikujemy relacje, zdjęcia z rozgrywek, prezentujemy zawodników. To świetny materiał employer brandingowy, który nie wygląda jak reklama.

Nie marnuj potencjału – zaplanuj działania od A do Z

Jak w każdym działaniu marketingowym, liczy się plan i pomysł. Zawsze zaczynamy od prostego pytania: co chcemy dzięki temu sponsoringowi osiągnąć? Większa rozpoznawalność? Zacieśnienie relacji z lokalną społecznością? Lepszy wizerunek jako pracodawca? A może wszystko naraz?

Świetnie. Teraz potrzebny jest plan: wspólna sesja zdjęciowa, relacje z wydarzeń, udział sportowców w firmowym evencie czy regularne update'y z życia drużyny. Wiele z tych rzeczy nie wymaga dodatkowego budżetu – wystarczy komunikacja i pomysł.

Zakończenie, czyli co dalej?

Sponsoring sportowy to inwestycja w emocje, relacje i content, który może pracować na Twoją markę przez cały sezon – jeśli tylko dobrze to rozegrasz. Jeśli chcesz dowiedzieć się, jak wykorzystać lokalny sport w swojej komunikacji – w Reprezentuj wiemy, jak to się robi. Grasz? To grajmy na pełnych obrotach.

Natalia Klimek

Marketing Managerka w agencji Reprezentuj.com. Specjalistka w budowaniu i realizowaniu strategii komunikacji marek z sektora B2B oraz w ramach firmowych działań employer-brandingowych.

Nowa Polska Klasyfikacja Działalności PKD 2025

Co oznacza dla przedsiębiorców?

Od 1 stycznia 2025 r. przedsiębiorcy w Polsce mają możliwość aktualizacji swojej wizytówki biznesowej – w życie wchodzi Polska Klasyfikacja Działalności (PKD 2025). Choć brzmi to jak kolejna urzędowa formalność, w rzeczywistości to narzędzie, które może ułatwić prowadzenie działalności, otworzyć nowe rynki i poprawić widoczność Twojej firmy.

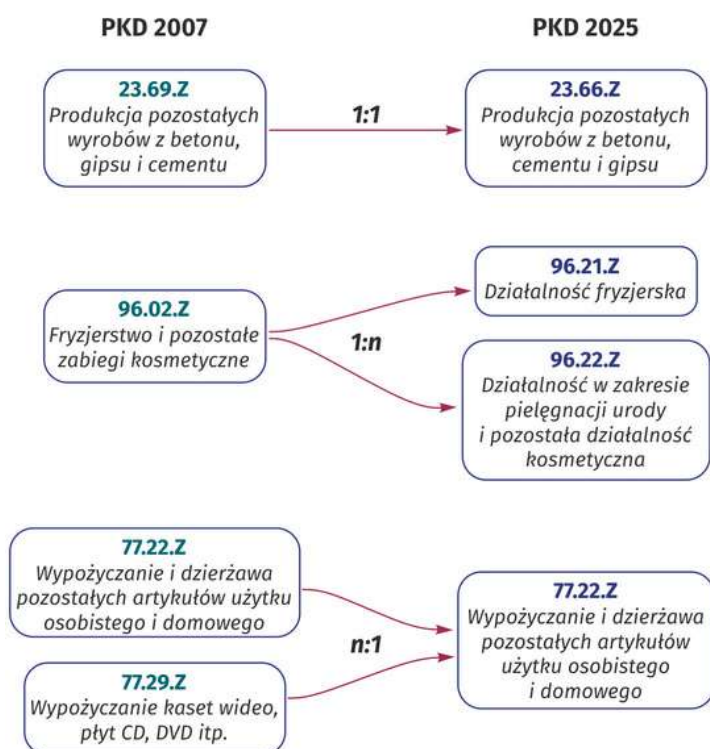
27 grudnia 2024 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności PKD. Nowe przepisy dostosowują klasyfikację do aktualnych realiów gospodarczych i międzynarodowych standardów.

Pełna treść rozporządzenia dostępna jest pod adresem – <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2024/1936>.

Dostosowywanie się do zmian zachodzących w gospodarce, to konieczność, ale i szansa.

Od wprowadzenia PKD 2007 minęły niemal dwie dekady – w tym czasie struktura gospodarki znacząco się zmieniła. Dlatego aktualizacja klasyfikacji jest niezbędna, by odzwierciedlała ona nie tylko obecny stan rynku, ale także dynamikę i kierunki, w jakich rozwijają się nowe branże i modele biznesowe. Nowe PKD pomoże lepiej uchwycić specyfikę działalności prowadzonej przez polskie firmy i ułatwi przedsiębiorcom precyzyjne określenie profilu ich działalności.

Przykład z klucza przejścia (powiązań) PKD 2007 - PKD 2025



Wśród najważniejszych zmian w PKD 2025 znajdziemy nowe kategorie działalności związane między innymi z gospodarką cyfrową, bio-gospodarką i energią odnawialną. Opisy działalności zostały doprecyzowane, co znacznie ułatwia przypisanie działalności do odpowiednich kodów. Usunięto przestarzałe kategorie, jak wypożyczalnie kaset wideo, płyt CD, DVD itp., a np. handel detaliczny opisano teraz według rodzaju towaru, bez podziału ze względu na miejsce sprzedaży.

Samodzielne przeklasyfikowanie działalności przynosi przedsiębiorcy szereg korzyści. Przede wszystkim daje pełną kontrolę nad procesem – to właściciel firmy najlepiej zna specyfikę swojego biznesu. Dzięki temu można liczyć na lepsze oferty usług od banków, ubezpieczycieli i kontrahentów, którzy trafniej ocenią potrzeby firmy.

Aktualne kody oznaczają sprawniejsze procedury urzędowe oraz większe możliwości współpracy międzynarodowej, ponieważ klasyfikacja jest spójna z systemem unijnym. Precyzyjniejsze dane przekładają się też na bardziej precyzyjne statystyki, które pomagają podejmować trafniejsze decyzje biznesowe.

1 stycznia 2025 r. rozpoczął się dwuletni okres przejściowy, podczas którego każdy przedsiębiorca będzie mógł samodzielnie zaktualizować kody działalności. Po jego upływie nastąpi automatyczne przeklasyfikowanie działalności na podstawie tzw. kluczy powiązań. Warto jednak pamiętać, że jeśli dotychczasowy kod podzieli się na kilka nowych, firma może zostać przypisana nieprecyzyjnie. Dlatego zalecane jest, by nie czekać na automatyczne zmiany, lecz samemu zadbać o właściwe przeklasyfikowanie. Aktualizacja będzie niezbędna m.in. w CEIDG, KRS i REGON.

Urząd Statystyczny w Zielonej Górze oferuje wsparcie w interpretacji nowych kodów i udziela informacji o procedurach aktualizacji.

Nie czekaj – skorzystaj z okazji i dostosuj swoją firmę do nowoczesnej gospodarki.

Freistellungsbescheinigung – czym jest i jak ją uzyskać?

Freistellungsbescheinigung to zaświadczenie zwalniające polskie firmy budowlane z obowiązku płacenia podatku budowlanego w Niemczech – czyli sposób na realne oszczędności. Omawia Adrian Nocuń, właściciel Biura Rachunkowego.

Zwolnienie z niemieckiego podatku budowlanego, fachowo nazywane Freistellungsbescheinigung, to obecnie jedno z kluczowych zagadnień dla firm świadczących usługi budowlane na terenie Niemiec. Zgodnie z niemiecką ustawą o podatku dochodowym, wszystkie usługi budowlane zlecane przez przedsiębiorców podlegają tzw. Bauabzugssteuer – podatkowi potrąceniu. Oznacza to, że zleceniodawca jest zobowiązany potrącić 15% wartości faktury wystawionej przez wykonawcę i przekazać tę kwotę na konto właściwego urzędu skarbowego (Finanzamt).

W praktyce wykonawca otrzymuje tylko 85% swojego wynagrodzenia, a pozostała część trafia bezpośrednio do niemieckiego fiskusa.

Freistellung to sposób, aby tego uniknąć – dzięki temu dokumentowi przedsiębiorca może otrzymać pełne wynagrodzenie bez żadnych potrąceń. O wydanie zaświadczenia może ubiegać się każda firma posiadająca niemiecki numer identyfikacji podatkowej (Steuernummer), a więc formalnie zarejestrowana jako podatnik w Niemczech.

Aby uzyskać Freistellungsbescheinigung, należy złożyć wniosek do jednego z urzędów odpowiedzialnych za jego wydawanie, załączając wymaganą dokumentację. Firmy zagraniczne muszą dodatkowo przedłożyć certyfikat rezydencji oraz wpis do odpowiedniego rejestru. Czas oczekiwania na decyzję wynosi zazwyczaj około dwóch miesięcy. Zaświadczenie przyznawane jest na trzy miesiące lub na czas trwania konkretnej umowy ze zleceniodawcą, z możliwością przedłużenia po złożeniu stosownego wniosku.



for. Biuro Rachunkowe Adrian Nocuń

Adrian Nocuń
Właściciel Biura Rachunkowego

Jeśli nie uzyskamy zaświadczenia na czas lub nie byliśmy świadomi konieczności jego posiadania, nie oznacza to, że pieniądze przepadają bezpowrotnie. Nadal można ubiegać się o zwrot potrąconego podatku budowlanego. Warunkiem jest brak zaległości podatkowych w Niemczech oraz prawidłowo prowadzona dokumentacja finansowa.

Podsumowując, posiadanie Freistellungsbescheinigung niesie ze sobą liczne korzyści dla polskich przedsiębiorstw budowlanych działających na rynku niemieckim. Przede wszystkim pozwala uniknąć 15-procentowych potrąceń od każdej faktury, co bezpośrednio wpływa na poprawę płynności finansowej firmy. Ponadto dokument ten zwiększa wiarygodność przedsiębiorstwa w oczach niemieckich klientów i kontrahentów, świadcząc o zgodności z lokalnymi przepisami podatkowymi.

Adrian Nocuń

Od 18 lat związany z branżą finansowo-księgową. Właściciel certyfikowanego biura rachunkowego, specjalizującego się w obsłudze polskich firm oraz wspierającego polskich klientów w rozwiązywaniu problemów podatkowych na terenie Niemiec.

REKLAMA



Jesteśmy dla Was na:

 facebook.com/pracodawcy

 www.instagram.com/opzl_lubuskie

 <https://pl.linkedin.com/company/opzl>



Jesteś początkującym przedsiębiorcą? Zobacz, na jakie ulgi z ZUS możesz liczyć!

Czym jest „Ulga na start”? Dla kogo preferencyjna podstawa wymiaru składki? Czym jest działalność nieewidencjonowana? Jakie są skutki opłacania niższych składek na ubezpieczenia społeczne? Tego dowiesz się z naszego artykułu.

2. Nie pracujesz dla byłego pracodawcy (w tym lub poprzednim roku), wykonując te same zadania, które teraz obejmuje Twoja działalność.

Jeśli zrezygnujesz z ulgi na start wcześniej, te 24 miesiące liczą się od momentu, w którym zgłosisz się do ubezpieczeń społecznych.

Jakie są skutki opłacania niższych składek ZUS?

Jeśli korzystasz z preferencyjnych składek, czyli płacisz je od niższej podstawy (np. 30% minimalnego wynagrodzenia), wpłynie to na wysokość świadczeń, jakie możesz otrzymać:

Podobnie jak w przypadku „Ulgi na start” mniejsze będą:

- zasiłek chorobowy,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek macierzyński,
- zasiłek opiekuńczy,
- świadczenia z tytułu wypadku przy pracy.

Te świadczenia są wyliczane na podstawie zgłoszonej kwoty, więc im niższa podstawa, tym niższe świadczenie.

Działalność nierejestrowana – na czym polega?

To drobna działalność zarobkowa, którą możesz prowadzić bez rejestracji firmy w CEIDG. Choć ma cechy działalności gospodarczej, nie jest za taką uznawana, jeśli:

- jesteś osobą fizyczną,
- Twój miesięczny przychód nie przekracza 75% minimalnego wynagrodzenia,
- nie prowadziłeś działalności gospodarczej w ostatnich 60 miesiącach.

To dobre rozwiązanie, jeśli chcesz przetestować swój pomysł biznesowy bez formalności i składek ZUS.

Działalność bez wpisu do CEIDG – co warto wiedzieć?

Jeśli prowadzisz działalność nieewidencjonowaną:

- nie musisz rejestrować się w CEIDG,
- nie opłacasz składek ZUS.

Ale uwaga! Musisz to zrobić, jeśli przekroczysz limit przychodów lub nie spełniasz innych warunków (np. prowadziłeś firmę w ostatnich 60 miesiącach).

Konsekwencje prowadzenia działalności nieewidencjonowanej

Jeśli prowadzisz działalność bez rejestracji w CEIDG:

- Nie podlegasz ubezpieczeniom społecznym, więc:
- nie masz prawa do zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńskiego,
- nie zbierasz stażu do emerytury ani renty,
- nie otrzymasz świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego,
- Twoja rodzina nie otrzyma renty w razie Twojej śmierci.

Krótko mówiąc: brak składek = brak ochrony i świadczeń.

Ulga na start – kto może skorzystać?

Przez pierwsze 6 miesięcy prowadzenia firmy możesz nie płacić składek na ubezpieczenia społeczne. Aby skorzystać z tej ulgi, musisz spełnić dwa warunki:

- Zakładasz działalność po raz pierwszy albo wracasz do niej po co najmniej 60 miesiącach od jej zawieszenia lub zakończenia.
- Nie wykonujesz usług dla byłego pracodawcy, takich samych jak w ramach wcześniejszego zatrudnienia (dotyczy bieżącego i poprzedniego roku).

Jak liczyć 6 miesięcy ulgi na start?

- Jeśli zaczniesz działalność 1. dnia miesiąca – ten miesiąc liczy się jako pierwszy.
- Jeśli zaczniesz w trakcie miesiąca – ulgę liczysz od kolejnego miesiąca.

Ulga na start – jakie są konsekwencje braku składek?

Korzystając z ulgi na start, nie opłacasz składek na ubezpieczenia społeczne, więc nie masz prawa do niektórych świadczeń. Co to oznacza w praktyce?

Nie dostaniesz:

- zasiłku chorobowego,
- świadczenia rehabilitacyjnego,
- zasiłku macierzyńskiego,
- zasiłku opiekuńskiego.

Nie przysługuje Ci również:

- zasiłek ani świadczenie z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Dodatkowo:

- ten okres nie liczy się do emerytury – nie zwiększy jej wysokości,
- nie pomoże też w spełnieniu warunków do uzyskania renty z tytułu niezdolności do pracy.

Dla kogo preferencyjna podstawa wymiaru składki?

Po zakończeniu ulgi na start (czyli po 6 miesiącach albo wcześniej, jeśli z niej zrezygnujesz), możesz przez kolejne 24 miesiące opłacać składki na ubezpieczenia społeczne od preferencyjnej podstawy.

Co to oznacza?

Składki liczysz od wybranej przez siebie kwoty, ale nie niższej niż 30% minimalnego wynagrodzenia.

Warunki:

1. Nie prowadziłeś działalności w ostatnich 60 miesiącach przed startem obecnej.



Państwowa Inspekcja Pracy odpowiada na pytania przedsiębiorców

Zatrudniamy pracownicę na stanowisku kierownika. Pracownica wychowuje dziecko w wieku 5 lat i zwróciła się z wnioskiem o zastosowanie elastycznej organizacji czasu pracy z powodu opieki nad dzieckiem. Pracownica chciałaby wykonywać pracę w systemie zdalnym. Czy jesteśmy zobowiązani przystać na propozycję pracownicy?

Zgodnie z art. 188¹§ 1 Kodeksu pracy, pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8 roku życia, może złożyć wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Stosownie do art. 188¹§2 Kodeksu pracy, za elastyczną organizację pracy uważa się: pracę zdalną, system przerywanego czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system pracy weekendowej, ruchomy czas pracy lub indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Przesłanki wyrażenia zgody na wniosek pracownika zostały przez ustawodawcę wskazane w § 4 omawianego przepisu i zalicza się do nich **potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika**. Praca zdalna i zasady jej wykonywania zostały określone w art. 67¹⁸ i nast. k.p. Należy wskazać, że praca zdalna może być zastosowana jeżeli jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 67¹§ 6 k.p.). Należy jednak wskazać, że szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy lub **w porozumieniu z pracownikiem**.

Pracodawca nie ma obowiązku bezwarunkowego zaakceptowania wniosku pracownika o objęcie go elastyczną organizacją jego czasu pracy. Jak zostało to wskazane przy ocenie wniosku pracodawca powinien rozważyć zarówno interes swój, jak pracownika, a w szczególności przyczynę złożenia wniosku.

Procedurę korzystania z elastycznej organizacji pracy wszczyna zatem wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej (czyli w formie dokumentowej). Termin złożenia wniosku nie może być krótszy niż 21 dni przed planowanym przez pracownika rozpoczęciem pracy elastycznej. Celem tego terminu jest zapewnienie pracodawcy czasu niezbędnego do wykonania koniecznych działań organizacyjnych, jeżeli pozytywnie rozpatrzy wniosek (na co ma 7 dni od jego złożenia).

Mając na uwadze brzmienie przepisu, wszystkie czynności stron dotyczące pracy elastycznej mogą być zawarte w postaci papierowej lub elektronicznej i nie wymagają aneksowania umowy o pracę. Wszelką korespondencję/ dokumentację obejmującą ustalenia stron, należy dołączyć do dokumentacji pracowniczej.



Rajdy na regularność – pasja z precyzją, czyli start w Rajdzie Tysiąca Minut

fot. Tomasz Kamiński

Rajdy samochodowe kojarzą się zazwyczaj z pędzącymi z zawrotną prędkością rajdówkami, kurzami unoszącymi się nad szutrowymi drogami i odważnymi kierowcami balansującymi na granicy przyczepności. Tymczasem istnieje odmiana rajdów, która stawia nie na prędkość, lecz na precyzję, dokładność i doskonałą współpracę załogi. To właśnie rajdy na regularność – sport równie emocjonujący, ale w zupełnie inny sposób.

Czym są rajdy na regularność?

Rajdy na regularność to forma sportu motorowego, w której celem nie jest osiągnięcie jak najszybszego czasu, ale utrzymanie z góry określonej średniej prędkości na całej trasie lub jej fragmentach. Organizatorzy wyznaczają trasę – zazwyczaj w otwartym ruchu drogowym – którą należy pokonać ze wskazaną średnią prędkością (np. 38,7 km/h). Każde spóźnienie lub wcześniejszy przyjazd na ukryty punkt kontrolny (lub inne odchylenie od średniej) skutkuje naliczeniem punktów karnych.

W teorii brzmi to prosto, ale w praktyce wymaga nie tylko technicznie przygotowanego auta, lecz przede wszystkim synchronizacji kierowcy i pilota. To pilot odpowiada za interpretację roadbooka, mierzenie czasu i korektę tempa jazdy. Utrzymanie średniej prędkości na nieznaną, krętej trasie, przy zmiennych warunkach, to prawdziwe wyzwanie.

Główna różnica między klasycznymi rajdami a rajdami na regularność polega na celu sportowym. W tradycyjnych rajdach – jak Rajd Polski czy Monte Carlo – załogi rywalizują o jak najszybsze pokonanie odcinków. Liczy się czas, a więc im szybciej, tym lepiej. Potrzebne są świetne umiejętności, odwaga i specjalistyczny sprzęt.

Rajdy na regularność to ułkon w stronę precyzji i planowania. Auto nie musi być szybkie – często biorą udział klasyki, które w innych rajdach nie miałyby szans. Tutaj kluczowe są punktualność, skrupulatne nawigowanie i opanowanie. To bardziej szachy za kierownicą niż walka bokserów na torze.

Aby poczuć smak tej chirurgicznej precyzji, wystartowaliśmy w Rajdzie Tysiąca Minut, organizowanym w okolicach Krakowa. Klasyczne odcinki, próba sportowa na torze w Czechach – esencja rajdu na regularność, ale i czysto sportowej jazdy.

Rajd Tysiąca Minut to jedna z ciekawszych i bardziej prestiżowych imprez tego typu w Polsce. Nazwa nawiązuje do szacowanego czasu trwania – około tysiąca minut jazdy, czyli ponad 16 godzin koncentracji, obliczeń i współpracy w załodze. Szczególnie emocjonujące są odcinki RT – nie wiadomo, gdzie znajduje się punkt pomiarowy, a każda sekunda odchylenia ma znaczenie. To inna adrenalina niż w rajdach szybkościowych – subtelna, ale równie uzależniająca.

Rajdy na regularność to świetna propozycja dla tych, którzy kochają motoryzację, ale niekoniecznie marzą o ekstremalnych prędkościach. To okazja, by lepiej poznać swoje auto, ćwiczyć jazdę w różnych warunkach i zacieśniać współpracę z pilotem. Tu nie wystarczy być dobrym kierowcą – trzeba być zespołem.

Co ważne, to sport bardzo inkluzywny – startować można zarówno nowoczesnymi autami (do rocznika 1995), jak i klasykami. Nie potrzeba ogromnego budżetu – wystarczy pasja, trochę sprzętu (stoper, kalkulator, dokładny licznik) i chęć nauki. Dla wielu uczestników największą wartością nie jest sam wynik, lecz droga – przygoda, atmosfera rywalizacji i kontakt z ludźmi dzielącymi motoryzacyjną pasję. Rajdy na regularność to nie tylko sport – to społeczność i styl życia, w którym najważniejsze są precyzja, przygoda i radość z jazdy.



fot. Tomasz Kamiński

Tomasz Kamiński

Z zamiłowania bloger motoryzacyjny - gentlemandriver.pl opisuje jego motoryzacyjne życie i podróże. Testuje różne samochody wyraża odczucia o dzisiejszym świecie automobilizmu. Prowadzi działania PR dla branży automotive.



Szuszczyński Kamińska sp. k.

Jesteśmy kancelarią specjalizującą się w prawie pracy, a szerzej – w prawie HR. Zagadnienia dotyczące stosunków pracowniczych stanowią centrum naszej działalności. Dynamiczna ewolucja rynku pracy, w tym jego uregulowań prawnych, wymusza na nas ciągłe podnoszenie kwalifikacji i pogłębianie wiedzy. Specyfika pracy w obszarze HR wymaga od nas sprawnego reagowania na zmieniające się potrzeby pracodawców oraz rekomendowania optymalnych rozwiązań. Jesteśmy na bieżąco ze wszystkimi zmianami w tej dziedzinie prawa.



ul. Wrocławska 6/37, 61-837 Poznań



+48 61 843 87 58



kancelaria@szuszczyński.pl



<https://szuszczyński.pl/>



**SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA**
KANCELARIA PRAWA PRACY

OBUCHOWICZ KUCHNIE s.c.

W Obuchowicz Kuchnie specjalizujemy się w projektowaniu, produkcji oraz montażu mebli na wymiar do domów, mieszkań, przestrzeni publicznych i biurowych. W naszej ofercie znajdują się zarówno meble kuchenne, łazienkowe, garderoby, szafy, jak i meble biurowe, lamy sklepowe oraz inne typowe i nietypowe meble na wymiar. Zapewniamy kompleksową obsługę klientów indywidualnych oraz biznesowych.



ul. Żołnierzy 2 Armii 30-40 Z, Zielona Góra



+48 574 575 333



biuro@obuchowicz-kuchnie.pl



<https://obuchowicz-kuchnie.pl/>

OBUCHOWICZ
— K U C H N I E —

Biuro Kosztorysowe Zuzanna Królikowska-Ziemnicka

Świadcę kompleksowe usługi kosztorysowe w zakresie instalacji elektrycznych i elektroenergetycznych. Obejmują one m.in. kosztorysy inwestorskie, przedmiary robót, kosztorysy ofertowe, zamienne, powykonawcze oraz na roboty dodatkowe. Moja oferta skierowana jest do szerokiego grona odbiorców, w tym inwestorów publicznych i prywatnych, biur projektowych, firm wykonawczych oraz instalatorskich. Prowadzę także szkolenia i doradztwo w zakresie kosztorysowania.



ul. Stary Kisielin-Wiosenna 56, 66-002 Zielona Góra



kosztorys@zkbiurokosztorysowe.pl



+48 784 473 580



zkbiurokosztorysowe.pl



BIURO KOSZTORYSOWE
ZUZANNA KRÓLIKOWSKA-ZIEMNICKA

Bohar Palety Transport

Firma mieści się w Świdnicy k. Zielonej Góry. Jest lokalną firmą z wieloletnim doświadczeniem. Na rynku od 2011 roku. Specjalizuje się w handlu używanymi paletami oraz wszelkiego rodzaju opakowaniami transportowo-magazynowymi. Nasz towar jest starannie selekcjonowany przez doświadczonych pracowników, co budzi uznanie wśród zadowolonych klientów. Oferujemy odbiór towaru jak i dostawę własnym transportem. Obsługujemy firmy jak i klientów indywidualnych na krajowym rynku.

 **ul. Obwodowa 17, 66-008 Świdnica**  **+48 511 523 590**

 **palety@bohar.pl**  **<https://www.bohar.pl/>**



Unipak Polska

Unipak to duńska marka artykułów chemiczno-technicznych dedykowanych branży instalacyjnej. Od 1942 r. flagowym produktem marki jest pasta uszczelniająca Unipak®, która do tej pory niezmiennie cieszy się zaufaniem konsumentów. Na przestrzeni lat do bestsellerowej pasty dołączyła cała gama produktów instalacyjnych takich jak: taśmy uszczelniające, smary, pianki czy silikon. Na polskim rynku Unipak działa od 2002 r., jest to stabilne i nastawione na rozwój przedsiębiorstwo z rodzinną atmosferą.

 **ul. Gorzowska 9, 65-127 Zielona Góra**  **+48 68 328 48 55**

 **unipak.dk/pl**  **biuro@unipak.pl**



QSense sp. z o.o. sp.k.

QSense oferuje kompleksowe wsparcie w zakresie kontroli jakości, produkcji i logistyki, łącząc outsourcing procesów z innowacyjnymi rozwiązaniami IT, takimi jak QWall do monitorowania jakości w czasie rzeczywistym oraz QLearn do interaktywnych szkoleń, co napędza doskonałość operacyjną i zapewnia zgodność z normami ISO 9001:2015, 14001:2015 oraz 45001:2018.

 **ul. Żmigrodzka 81/206, 51-130 Wrocław**  **+48 692 290 551**

 **malwina.stasiewicz@qsense.pl**  **www.qsense.pl**



RB VAC Sp. z o.o.

To nowoczesne laboratorium weterynaryjne z Zielonej Góry, działające od 2015 roku. Specjalizuje się w projektowaniu i produkcji szczepionek autogenicznych dla zwierząt gospodarskich. Misją firmy jest wspieranie zdrowia zwierząt przy jednoczesnym ograniczaniu stosowania antybiotyków. Oferowane rozwiązania są skierowane do lekarzy weterynarii i hodowców, poszukujących skutecznej, bezpiecznej i nowoczesnej profilaktyki zdrowotnej.

 **ul. Jana z Kolna 11 c, 65-014 Zielona Góra**  **+48 573 004 024**

 **info@rbvac.pl**  **www.rbvac.pl**



C-partner Grzegorz Łochowski

Zewnętrzny dyrektor finansowy dla firm z sektora MŚP.

Wspieram:

- podejmowanie decyzji w oparciu o dane,
- zarządzanie rentownością linii biznesowych, klientów, produktów, usług,
- zarządzanie płynnością finansową,
- automatyzację pracy biurowej.

Zapraszam na bezpłatną konsultację zakończoną raportem z rekomendacjami.

 **Waszczyka 9c/2, 65-664 Zielona Góra**  **+48 513 144 398**

 **www.c-partner.pl**  **glochowski@c-partner.pl**



YAMA – studio treningu personalnego

YAMA to więcej niż siłownia – to społeczność tworzona przez pasjonatów. Profesjonalni trenerzy oferują indywidualne podejście i motywują do działania. W ofercie znajdują się ćwiczenia cardio poprawiające kondycję i krążenie oraz treningi siłowe, które wzmacniają mięśnie i układ nerwowy. Tu liczy się atmosfera, cel i skuteczność.

 **ul. Gen. Józefa Sowińskiego 42 , 65-419, Zielona Góra**

 **yama@yamastp.pl**  **https://yamastp.pl**

 **+48 695 883 347**



MKS – Business Sp. z o.o.

MKS Business specjalizuje się w outsourcingu procesowym – świadczy usługi w zakresie wyodrębnionych procesów produkcyjnych. Prowadzi obsługę kontrahentów, co pozwala na precyzyjną identyfikację potrzeb partnerów biznesowych. Spółka specjalizuje się w legalizacji i zatrudnianiu cudzoziemców z całego świata i wspieraniu procesów produkcyjnych każdej branży. Działamy szybko, jesteśmy elastyczni i skuteczni, co pozwoliło rozszerzyć działania na teren całego kraju. Realnie wspieramy polski biznes.

 **ul. Fabryczna, 65-410 Zielona Góra**

 **+48 504 891 096**

 **w.stepak@mks-business.pl**

 **mks-business.pl**



Credit Agricole Bank Polska S.A.

Bank Credit Agricole należy do międzynarodowej grupy finansowej działającej na terenie 54 krajów na całym świecie. Jesteśmy bankiem uniwersalnym posiadającym specjalistyczne linie biznesowe. Wszystkie podejmowane aktywności opieramy na czterech wartościach takich jak: wiarygodność, dostępność, profesjonalizm i przyjazność. W swojej ofercie biznesowej posiadamy takie produkty, jak: kredyt obrotowy w rachunku bieżącym, kredyt inwestycyjny, pożyczka biznes, kredyt konsolidacyjny, konta biznes oraz ubezpieczenia Partnera Generali.

 **Ul. Boh. Westerplatte 2a, 65-034 Zielona Góra**

 **+48 512 191 537**

 **<https://www.credit-agricole.pl/>**

 **kljaworska@credit-agricole.pl**



RENAGO Grzegorz Szkubiel

Renago to firma budowlana z siedzibą w Świebodzinie, specjalizująca się w realizacji zamówień publicznych oraz budowie obiektów przemysłowych. Oferujemy kompleksowe usługi budowlane, w tym kosztorysowanie, prace budowlane, rozbiórki, budowę bloków mieszkalnych, remonty, wykończenia oraz instalacje wodno-kanalizacyjne. Działamy profesjonalnie i terminowo, zapewniając fachowe doradztwo i obsługę budowy.

 **ul. Zachodnia 15, 66-200 Świebodzin**

 **<http://www.renago.pl>**

 **kontakt@renago.pl**

 **+48 696 459 548**



Staże uczniów i nauczycieli w lubuskich firmach

- ✓ Powiat żarski
- ✓ Powiat wschowski
- ✓ Powiat żagański
- ✓ Powiat nowosolski



Fundusze Europejskie
dla Lubuskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Trwa rekrutacja firm, które są zainteresowane przyjęciem uczniów szkół zawodowych i techników na staże w powiatach: żarskim, żagańskim, nowosolskim i wschowskim.

Wykwalifikowana kadra to dla pracodawców duże wyzwanie. Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej dostaje od firm mnóstwo sygnałów dotyczących problemu niedopasowania potencjalnych pracowników do oferowanych miejsc pracy. Projekt stażowy, który realizujemy jest odpowiedzią na te potrzeby. Celem projektu jest wsparcie na rzecz dostosowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, wyposażenie uczniów i nauczycieli w praktyczne umiejętności wymagane na regionalnym rynku pracy i podniesienie atrakcyjności kształcenia zawodowego.

W projekcie przewidziano do realizacji przez OPZL :

- 53 staży uczniowskich
- 41 staży nauczycieli

Organizacja Pracodawców Ziemi lubuskiej jest Partnerem

projektu „Lubuskie Szkolnictwo Zawodowe dla Nowoczesnego Rynku Pracy”. Związek Powiatów Lubuskich pełni w nim rolę Lidera.

Firma/instytucja w ramach realizacji stażu otrzyma:

- Refundację kosztów związanych z organizacją i realizacją stażu (szkolenia BHP, badania lekarskie, zakup niezbędnych materiałów i narzędzi zużywalnych, niezbędnych uczniowi do odbycia stażu uczniowskiego czy wynagrodzenia opiekuna stażysty podczas odbywania stażu) do wysokości stawki jednostkowej
- Staże realizowane są w godzinach pozalekcyjnych (popołudnia, weekendy, ferie zimowe, wakacje)

Dowiedz się więcej:



Joanna Małecka - 697 712 733, j.malecka@opzl.pl

Beata Przybylska – 884 782 630, b.przybylska@opzl.pl

Patrycja Izydorek-Ilnicka - 884 904 540, p.izydorek@opzl.pl

Joanna Zielińska - 792 722 552, j.zielinska@opzl.pl

REKLAMA

> www.lfp.region.zgora.pl

LUBUSKI FUNDUSZ POŻYCZKOWY



LFP



AGENCJA ROZWOJU REGIONALNEGO S.A.

Fundusze Europejskie dla rozwoju Lubuskiego

Pożyczki inwestycyjne i obrotowe dla przedsiębiorstw



Województwo
Lubuskie

Umowa zrealizowana przy pomocy środków finansowych
Zarządu Województwa Lubuskiego

PRZESZŁO
50.000 zł
BEZZWROTNEJ
DOTACJI



Fundusze Europejskie

**Jesteś podmiotem BUR
i szukasz dofinansowania na zakup licencji?**

**Zapoznaj się z projektem
"USŁUGI ROZWOJOWE 4.0 - wsparcie podmiotów BUR"**

www.uslugirozwojowe40.pl



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



PARP
Grupa PFR

**DOŁĄCZ
DO NAS!**



***Wspieramy lubuskich
przedsiębiorców***



Ponad 300 firm jest już z nami



***możemy pomóc w rozwoju Twojej
firmy***



Poznaj nasze możliwości



razem możemy więcej!



www.opzl.pl