



**Efektywność
energetyczna**
Nowe regulacje dla dużych firm

Grafen
– węgiel, który się poci

Wizerunek pracodawcy
Jak być dobrze postrzeganym
na rynku pracy



Polska

Większe bezpieczeństwo.
Większa wartość.

„*Większe Bezpieczeństwo. Większa wartość*”.

Dla wielu pojęcie jakości i bezpieczeństwa jest bardzo względne. Nie dla nas.

W TÜV SÜD Polska staramy się, aby pojęcia jakości i bezpieczeństwa nie były pojęciem „względnym”.

Każdego dnia odpowiadamy na pytania przedsiębiorców:

Czy możemy zrobić to lepiej? Szybciej? Bardziej wydajnie i bezpiecznie?

Jak zapewnić równowagę między jakością, rentownością a konkurencyjnością?

Tworzymy zespół doświadczonych auditorów i rzeczoznawców, których wiedza i wieloletnia praktyka gwarantuje Państwu skuteczne i kompleksowe rozwiązania optymalizujące procesy w przedsiębiorstwie, wnosząc tym samym konkretną wartość ekonomiczną.

Znaki certyfikacji TÜV SÜD są synonimem jakości i bezpieczeństwa na całym świecie.

Potwierdzają stosowanie najwyższych standardów, będąc jednocześnie doskonałym narzędziem marketingowym.

Jesteśmy Państwa partnerem w zakresie badań, certyfikacji, inspekcji, szkoleń i usług technicznych.

Ponad 1200 firm, które dokonały certyfikacji w TÜV SÜD Polska jest dowodem na, że stanowi to klucz do sukcesu. Bezwzględnie.

Zapraszamy do kontaktu w **Punktach Obsługi Przedsiębiorcy Zachodniej Grupy Zakupowej**
lub bezpośrednio: tel: +48 783 878 380, e-mail: krzysztof.blaszczyk@tuv-sud.pl

Szanowni Państwo

Pażdziernik obfitował w wiele różnego rodzaju plebiscytów, które na różne sposoby starają się klasyfikować przedsiębiorstwa. Tworzone są rankingi najbogatszych, najbardziej innowacyjnych czy najlepiej eksportujących firm. Mimo swoich wielu ułomności stanowią one swojego rodzaju barometr kondycji lubuskiej gospodarki. Dlatego zawsze z zacięciem obserwuję, jak wiele regionalnych firm jest klasyfikowanych w poszczególnych zestawieniach i jak plasują się na tle naszych sąsiadów z ościennych województw. Niewątpliwie cieszy fakt, że z roku na rok nasze przedsiębiorstwa coraz szerszą ławą pojawiają się w ogólnopolskich rankingach.

Nigdy nie byliśmy krezusem, nie posiadaliśmy wielkich zakładów, których siła oddziaływania ciągnie w górę cały region. Niemniej ogólna tendencja pokazuje, że chyba z optymizmem można spoglądać w przyszłość.

W tym kontekście szczególną wagę należy dołożyć, aby we właściwy sposób spożytkować nadchodzący potok unijnych środków dla przedsiębiorstw. W najbliższym czasie ruszą pierwsze konkursy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020. To szansa dla tych, którzy chcą się rozwijać, stawiać na nowatorskie rozwiązania i rozszerzać swoją działalność na nowe rynki. Jako Izba będziemy starali się wspierać Państwa w aplikowaniu o wspomniane środki oraz st-



żyć wiedzą i informacją na temat wszystkiego, co jest niezbędne, aby pozyskać zewnętrzne finansowanie na rozwój firm.

Z poważaniem
Stanisław Owczarek
Dyrektor Izby

spis treści



Słowo wstępne	3
Kredyt technologiczny	4
Orły eksportu	5
Biznes pod lupą 6-7	6-7
Efektywność energetyczna	8-9
Grafen – węgiel, który się poci	10-11
Lubuskie firmy na liście Rzeczypospolitej	13
Wizerunek pracodawcy	14-15
Lubuski Fundusz Pożyczkowy	16
Poręczenia kredytowe	16
Zdaniem eksperta – M. Górecki	17-18

Wydawca: Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa w Gorzowie Wlkp.

Redakcja: Tomasz Molski (redaktor naczelny), Jarosław Libelt (redaktor numeru), Anna Brucka, Robert Nowicki (skład komputerowy).

Współpracownicy: Anna Elżanowska, Edyta Hubska, Stanisław Owczarek, Kamila Szwałkowska.

Opieka wydawnicza: Wydawnictwo „In Plus” (tel. 609 22 35 79), www.wydawnictwoinplus.pl

Adres: 66-400 Gorzów Wielkopolski, ul. Kazimierza Wielkiego 1
tel. 95 739-03-12, e-mail: marketing@ziph.pl, www.ziph.pl



Partnerzy Głosu Przedsiębiorcy



Obradowało Prezydium ZIPH

- 28 października w Gorzowie Wielkopolskim obradowało Prezydium Izby. Głównym tematem posiedzenia władz ZIPH było podsumowanie VII edycji Lubuskiego Lidera Biznesu, omówienie spraw bieżących dotyczących sytuacji gospodarczej w regionie oraz dyskusja na temat wydarzeń, które Izba zamierza zorganizować do końca tego roku. Podczas posiedzenia w poczet członków ZIPH przyjęto również pięć nowych przedsiębiorstw: Advanced Graphene Products Sp. z o.o.; Agencja Allianz J. Łuczka i Partnerzy s.c.; aPRESS Paweł Sinkiewicz; Park Naukowo-Przemysłowy Paninqban Sp. z o.o. oraz WENTOR Piotr Wentlant.



Kształcenie zawodowe

- Izba została partnerem programu „Job Starter” realizowanego w Lubuskiem przez firmę Idea HR Doradztwo Personalne. Prowadzący, wspólnie ze szkołami i zrzeszonymi w Izbie firmami, chcą dać możliwość uczniom oraz studentom kierunków technicznych w Gorzowie Wielkopolskim m.in.: poznania rynku pracy, lokalnych przedsiębiorstw oraz wzięcia udziału w warsztatach rozwoju osobowości. ZIPH organizować będzie w ramach tego projektu spotkania z przedsiębiorcami.



Skrzydła Biznesu

- 28 października we Wrocławiu odbyła się 6. edycja Skrzydeł Biznesu, konferencji organizowanej przez Dziennik Gazeta Prawna we współpracy z naszą Izba. Podczas wystąpień eksperci radzili przedsiębiorcom m.in. jak optymalizować obszary zarządzania przedsiębiorstwem i planować ekspansję na rynki zagraniczne. W spotkaniu udział wzięło kilkunastu członków ZIPH.



Fundusze europejskie

Kredyt na innowacje technologiczne

Bank Gospodarstwa Krajowego ogłosił konkurs w ramach „Kredytu na innowacje technologiczne” i podpisał umowy z 17 bankami, które będą go udzielać przedsiębiorstwom z sektora MŚP. Nabór wniosków konkursowych potrwa od 7 grudnia 2015 r. do 20 stycznia 2016 r. Całkowita wartość środków na dofinansowanie innowacyjnych projektów wynosi 422 mln euro.

Kredyt na innowacje technologiczne to nowe wcielenie znanego przedsiębiorcom „Kredytu technologicznego”, z którego w poprzedniej perspektywie finansowej skorzystało 600 firm. Nowy program będzie jednym z podstawowych źródeł pozyskania kapitału na wdrożenia wyników prac badawczo-rozwojowych dla firm z sektora MŚP w obecnym rozdaniu środków unijnych. Wspierane będą wdrożenia innowacji o charakterze technologicznym.

Procedura uzyskania dofinansowania ma charakter okresowo organizowanych przez BGK konkursów. W najbliższej edycji wnioski będzie można składać w terminie od 7 grudnia 2015 r. do 20 stycznia 2016 r. Do rozdysponowania będzie pula 303 mln zł w podziale na alokację dla województwa mazowieckiego (30 136 486 zł) oraz dla pozostałych województw (272 863 514 zł).

Bezpośrednią korzyścią dla firm jest dotacja w postaci premii technologicznej, stanowiąca częściową spłatę kredytu technologicznego udzielanego przez banki na realizację inwestycji technologicznej. BGK podpisał umowy współpracy z 17 bankami, które udzielać będą kredytów inwestycyjnych w programie: Alior Bank, Bank BGŻ BNP Paribas, Bank BPH, Bank BPS i zrzeszone Banki Spółdzielcze, Bank Handlowy w Warszawie, Bank Millennium, Bank Pekao, Bank Zachodni WBK, Deutsche Bank Polska, BOŚ Bank, Idea Bank, ING Bank Śląski, Krakowski Bank Spółdzielczy, mBank, PKO Bank Polski, Raiffeisen Polbank, SGB-Bank i zrzeszone Banki Spółdzielcze.

Kredytem technologicznym sfinansować można inwestycję, której przedmiotem jest wdrożenie nowej technologii w postaci prawa własności przemysłowej, wyników badań



przemysłowych, wyników prac rozwojowych lub nieopatentowanej wiedzy technicznej. Technologia ma umożliwiać wytwarzanie nowych lub znacząco ulepszonych towarów, procesów lub usług w stosunku do dotychczas wytwarzanych na terytorium Polski.

„Kredyt na innowacje technologiczne” w nowej odsłonie wprowadza wiele zmian przyjaznych dla wnioskodawcy - beneficjenta. Przede wszystkim przedsiębiorca nie będzie musiał ponosić wydatków na opinie o nowej technologii, które wcześniej stanowiły załącznik do wniosku o dofinansowanie, a funkcje te przejmie ocena innowacyjności przez panel ekspertów w BGK. Po drugie, zmieniono formułę konkursu, rezygnując z naboru projektów o charakterze ciągłym, w którym liczyła się kolejność przyjmowanych wniosków. Teraz będzie obowiązywał system rankingowania projektów - wsparcie otrzymają projekty najlepsze, a nie szybko złożone. I wreszcie, po trzecie - po sukcesie tej formy wsparcia w poprzedniej perspektywie - podniesiono o 50% maksymalną wysokość premii technologicznej z 4 do 6 mln zł.

Dokumentacja konkursowa dostępna jest na stronie internetowej BGK w zakładce „Kredyt na innowacje technologiczne”.

Tomasz Molcki

Pod patronatem Izby

Lubuskie orły eksportu

Jak rozwijać firmę wykorzystując potencjał eksportowy i zarazem ustrzec się przed niestabilnością zagranicznych rynków zbytu? Na te pytania starali się odpowiedzieć eksperci i uczestnicy zorganizowanej pod patronatem Izby konferencji „Orły eksportu województwa lubuskiego”, która miała miejsce 4 listopada w Zielonej Górze.

Konferencja zorganizowana przez dziennik Rzeczpospolita stała się okazją do uhonorowania lubuskich laureatów ogólnopolskiego konkursu „Orły Eksportu”. Firmy oceniane były przez siedmioosobową kapitułę, w której swojego reprezentanta miała nasza Izba. Uzupełnili ją przedstawiciele m.in. Ministerstwa Gospodarki, Urzędu Marszałkowskiego, Uniwersytetu Zielonogórskiego oraz eksperci działu ekonomicznego dziennika Rzeczpospolita. Laureaci byli wybierani w 5 kategoriach: Najlepszy eksporter (kategoria główna), Najdynamiczniejszy eksporter, Najlepszy debiut w eksporcie, Eksportowy produkt oraz Osobowość eksportu.

Na spotkaniu rozmawiano o rozwoju handlu zagranicznego polskich firm. Ekspertcy radzili, jak rozwijać firmę wykorzystując potencjał eksportowy i zarazem ustrzec się przed niestabilnością zagranicznych rynków zbytu. Zaprezentowano również dostępne

formy instrumentów wsparcia dla chcących rozwijać działalność eksportową.

Według danych GUS, po 8 miesiącach 2015 r. eksport towarów z Polski zwiększył się o 7,2 proc. (do 115,6 mld euro), a import rósł ponad 2-krotnie wolniej, tj. o 3,3 proc. (do 113,4 mld euro). Zdecydowało to o przekształceniu notowanego przed rokiem deficytu na poziomie 1,9 mld euro w nadwyżkę w wysokości 2,2 mld euro. Eksport do całej grupy rynków rozwiniętych zwiększył się o 9,3 proc. (do 98,9 mld euro), w tym do krajów UE o 10,1 proc. (do 91,5 mld euro). Relatywnie szybki wzrost sprzedaży na rynki unijne przełożył się na zwiększenie ich udziału w całkowitym polskim eksporcie, do prawie 80 proc. po 8 miesiącach 2015 r. Jednocześnie znacząco zwiększyła się nadwyżka wymiany z UE – o 5,4 mld euro, do blisko 23,9 mld euro.

Tomasz Molski

LAUREACI ORŁÓW EKSPORTU WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO

NAJLEPSZY EKSPORTER

- Stelmet Sp. z o.o., Zielona Góra
- Kaskat Sp. z o.o., Gorzów Wielkopolski
- LUG S.A., Zielona Góra
- SZPMiD Balcerzak i Spółka Sp. z o.o., Sława
- SECO/Warwick Europe Sp. z o.o., Świebodzin
- Faurecia Gorzów, Gorzów Wlkp.

NAJDYNAMICZNIJSZY EKSPORTER

- PUP Gotech Sp. z o.o., Gorzów Wielkopolski
- Gedia Poland Sp. z o.o., Nowa Sól
- PPPH Lamix, Witnica
- Sprick-Rowery Sp. z o.o., Świebodzin
- Faurecia Gorzów, Gorzów Wlkp.

NAJLEPSZY DEBIUT W EKSPORCIE

- Kaskat Sp. z o.o., Gorzów Wielkopolski
- PPPH Lamix, Witnica
- PPK WGM Sp. j., Zielona Góra

EKSPORTOWY PRODUKT

- Bomadek Sp. z o.o., Trzebiechów
- Stelmet Sp. z o.o., Zielona Góra
- A.Z. Iwanicy Meble Tapicerowanie Sp. j., Gubin
- Rockwool Polska Sp. z o.o., Cigacice

OSOBOWOŚĆ EKSPORTU

- Stanisław Bieńkowski, Stelmet Sp. z o.o.
- Ryszard Wtorkowski, LUG S.A.

Śniadanie biznesowe

- 22 października w Poznaniu odbyło się, pod patronatem Izby, śniadanie biznesowe na temat zarządzania cenami. Wykład ekspercki wygłosił Grzegorz Świętek, specjalista w zakresie strategii sprzedaży, organizacji i procesów sprzedażowych oraz optymalizacji działalności operacyjnej przedsiębiorstw. Organizatorem przedsięwzięcia był Dziennik Gazeta Prawna.



Szkolenie w Nowej Soli

- 19 listopada w nowosolskim Interiorze Izba zorganizowała szkolenie na temat zmian w Prawie Pracy 2016 roku. To piąte zajęcia w ramach rozpoczętego w maju tego roku cyklu szkoleń eksperckich skierowanych do działów kadr i płac. Szkolenie poprowadził Szczepan Przybylak, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oraz biegły z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń przy Sądzie Okręgowym w Gorzowie Wielkopolskim.



Akademia Przedsiębiorcy

- 24 listopada w Zielonej Górze oraz 25 w Gorzowie Wlkp. odbyły się konferencje w ramach Akademii Przedsiębiorcy poświęcone tematyce środków unijnych i nowej perspektywie 2014-2020. Podczas warsztatów uczestnicy dowiedzieli się m.in. które branże mogą liczyć na wsparcie, jakie zmiany zaszyły w zasadach przyznawania finansowania i jak się do nich przygotować. Celem warsztatów było pokazanie w jaki sposób przejść przez cały proces pozyskiwania dotacji i rozwijać swoją firmę. Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa była partnerem obu konferencji w Lubuskiem.



Bon na innowacje



W wyższa Szkoła Bankowa oferuje dla małych i średnich przedsiębiorstw bon na innowacje. Działanie jest dofinansowane ze środków Unii Europejskiej, co oznacza, że firma może otrzymać do 80% zwrotu nakładów. Bony są przeznaczone na realizację projektów obejmujących: usługi polegającej na opracowaniu nowego lub znacząco ulepszonych wyrobu, usługi, technologii produkcji lub nowego projektu wzorniczego lub usługi dotyczącej innowacji „nietechnologicznej”. Minimalna wartość projektu powinna wynosić 60 tysięcy złotych, a maksymalna 400 tysięcy zł.

Szczegółowe informacje na temat bonów:
dr Ewelina Gutowska, tel. 535 328 800.

LUG wyróżniony



I nstytut Wzornictwa Przemysłowego wyłonił zwycięzców w siedmiu kategoriach XXII edycji konkursu *Dobry Wzór*. Tytuł najlepszego produktu w kategorii „Sfera publiczna” otrzymała oprawa oświetlenia ulicznego URBANO LED zielonogórskiej spółki LUG Light Factory. Kapituła złożona z autorytetów wzornictwa i designu doceniła oprawy o aerodynamicznym kształcie, który wpływa na osiągnięcie dodatkowych oszczędności. Oprawa zaprojektowana jest w taki sposób, by utrudnić gromadzenie zabrudzeń i umożliwić samooczyszczenie pod wpływem wiatru i deszczu. Dzięki temu seria URBANO LED przez długi czas utrzymuje swoje parametry techniczne. Dodatkowo jest ona kompatybilna z systemami kontroli oświetlenia i przynosi 60% oszczędności energii w porównaniu z technologią konwencjonalną.

Inwestor w Gubinie



K ostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna wydała firmie TVG zezwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej na terenie strefy. TVG w ramach inwestycji w Podstrefie Gubin Kostrzyńsko-Słubickiej SSE wybuduje nowy zakład produkcji komponentów wentylacyjnych. W ramach projektu firma zakupi nowoczesne maszyny i urządzenia technologiczne. Przedsiębiorca deklaruje poniesienie wydatków inwestycyjnych w wysokości co najmniej 18 milionów złotych oraz zatrudnienie minimum 90 pracowników. W sumie, w ramach wydanych przez strefę w tym roku 16 zezwoleń na prowadzenie działalności gospodarczej, łączne nakłady inwestycyjne wyniosą blisko 580 milionów złotych.

Doing Business



W najnowszym zestawieniu rankingu Doing Business, badającego łatwość prowadzenia działalności gospodarczej w 189 krajach świata, Polska zajęła 25 miejsce. W odniesieniu do zeszłorocznego zestawienia jest to awans o 3 pozycje. Sześć lat temu Polska zajmowała 76 miejsce. Tegoroczny ranking obejmował analizę gospodarczo-prawną 189 krajów. Polska wyprzedziła takie gospodarki jak: Francja, Holandia, Szwajcaria, Belgia czy Japonia. Bank Światowy w tegorocznych analizach szczególnie wziął pod uwagę reformy związane z systemem podatkowym (awans o 38 miejsc) oraz dostępem do elektryczności (awans o 5 miejsc).

e-Gazele Biznesu



3 listopada w Poznaniu odbyła się gala Pulsu Biznesu, podczas której wręczono nagrody e-Gazele Biznesu. To ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm e-commerce. W gronie tegorocznych laureatów znalazły się 4 lubuskie firmy: Majes B. Majewski (27), M. Dobrzyński Sellon (37), hurtowniasportowa.net (57), Oli-Fil Iwona Wawrzyńkiewicz (247). e-Gazelami Biznesu mogły zostać małe i średnie firmy prowadzące handel w internecie, o przychodach poniżej 100 mln PLN w 2014 r. oraz które w 2014 r. wykazały zysk. Firmy musiały również wykazać się wzrostem przychodów za 2014 rok w porównaniu do roku 2013 oraz minimalnym przychodem 50 000 zł w roku 2013.

Elastyczny czas pracy



Coraz więcej firm wprowadza elastyczny czas pracy. Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że rozwiązanie to największą popularnością cieszy się głównie w Katowicach, Poznaniu i Wrocławiu. Do 15 października br. elastyczny czas pracy wprowadziło już 1766 pracodawców. To głównie duże przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 osób (649). Nieco mniej było średnich firm, zatrudniających do 49 pracowników (453), oraz tych najmniejszych, zatrudniających maksymalnie 9 osób (379). Najchętniej z nowych rozwiązań korzystają przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (650), handlem i naprawami (277) oraz budownictwem (179). Najwięcej firm wprowadziło nowe przepisy w Katowicach (259), Poznaniu (240) i Wrocławiu (147).

Krajowy Fundusz Szkoleniowy



Wdalszym ciągu dostępne są środki w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego skierowane dla pracodawców. Fundusz przeznaczony jest na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w wieku 45 lat i więcej. W ramach KFS mogą być finansowane takie działania jak: określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS, kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą czy też egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Szczegółowych informacji na temat korzystania z KFS udzielają powiatowe urzędy pracy.

Zielona Góra nagrodzona



19 października, portal Transport-Publiczny.pl nagrodził przedstawicieli miast i firm za inicjatywę rozwoju miejskiej komunikacji. Wśród uhonorowanych znalazło się miasto Zielona Góra. W uzasadnieniu dla wyróżnienia, kapituła doceniła „działania miasta na rzecz rozwoju zeroemisyjnej komunikacji miejskiej”. Zielona Góra planuje wymianę taboru, budowę nowych stacji przesiadkowych oraz modernizację zajezdni tak, aby były dostosowane do elektrycznych autobusów, które mają się pojawić na ulicach miasta w przyszłym roku.

Nowe regulacje efektywności energetycznej

W ostatnich miesiącach odnotować można duże zainteresowanie przedsiębiorców tematem audytu energetycznego. Wynika to z wymogów Dyrektywy 2012/27/UE, a zwłaszcza zapisanych tam terminów. Dyrektywa 2012/27/UE w sprawie efektywności energetycznej (Dyrektywa EED) zawiera zapisy, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia dodatkowych wymagań w zakresie przeprowadzenia audytu efektywności energetycznej w przedsiębiorstwach niebędących mikro-, małymi i średnimi przedsiębiorstwami.

Chociaż w Dyrektywie EED zapisano, iż pierwszy audyt powinien zostać przeprowadzony przed 5. grudnia 2015 roku, to do chwili obecnej zapisy te nie zostały wprowadzone do prawodawstwa polskiego, gdyż projekt nowej Ustawy o efektywności energetycznej nie doczekał się zakończenia procesu legislacyjnego w Parlamencie poprzedniej kadencji. Do projektu Ustawy przeniesiono ponadto zapisy Dyrektywy EED nakładające na przedsiębiorstwa - niebędące MŚP - obowiązek cyklicznego przeprowadzania audytów efektywności energetycznej nie rzadziej, niż co 4 lata od daty poprzedniego audytu. Ustawa przewiduje zwolnienie z tego obowiązku przedsiębiorstw, w których wprowadzono System Zarządzania Energią (SZE) lub system zarządzania środowiskiem spełniające wymagania odpowiednich norm. Zwolnienie dotyczy także przedsiębiorstw wpisanych do rejestrów EMAS (Ustawa z dnia 15 lipca 2011 roku o krajowym systemie ek zarządzania i audytu). Wobec podmiotów podlegających obowiązkowi, a które będą uchylały się od jego wypełnienia przewidziano kary o wartości do 10% przychodu rocznego osiągniętego w poprzedzającym roku podatkowym.

Audyt efektywności energetycznej czy system zarządzania energią?

Wobec zapisów projektu Ustawy o efektywności energetycznej przedsiębiorcy niebędący MŚP zapewne staną przed wyborem, zlecać audyt energetyczny co 4 lata, czy wprowadzić System

Zarządzania Energią. Oba rozwiązania posiadają swoje zalety i wady.

Audyt energetyczny, zgodnie z zapisami Ustawy, przeprowadzony powinien być przez podmiot niezależny od przedsiębiorstwa lub przez ekspertów przedsiębiorcy niezaangażowanych bezpośrednio w audytowaną działalność. Wymaga to udostępnienia audytorom szeregu danych, w tym danych wrażliwych dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa (dane z umów na dostawę i dystrybucję energii i nośników energii), jak również zapewnienia dostępu do instalacji zużywających energię, co często wiąże się z obecnością osób postronnych w obiektach produkcyjnych, co ze względu na przepisy BHP angażuje także dodatkowo służby wewnętrzne. Z drugiej strony ekspert/audytor niezaangażowany bezpośrednio w proces produkcyjny potrafi obiektywniej ocenić stan techniczny i charakterystykę energetyczną obiektu. Wynikiem audytu jest opis obecnego stanu urządzenia, ciągu technologicznego lub obiektu w zakresie energochłonności, ale także charakterystyka zalecanych rozwiązań z oceną wpływu ich wprowadzenia na redukcję zużycia energii. Dla proponowanych rozwiązań przeprowadza się także analizę techniczno-ekonomiczną, najczę-



ściej wielowariantową. W wyniku przeprowadzenia okresowego audytu efektywności energetycznej przedsiębiorca uzyskuje więc zestaw zaleceń z oceną korzyści wynikających z ich wprowadzenia, a decyzja o ich realizacji pozostaje w jego gestii i może być odsunięta w czasie.

Systemy Zarządzania Energią zgodnie z normą PN-EN ISO 50001:2012 są rozwiązaniami organizacyjnymi o działaniu ciągłym polegającymi na samodoskonaleniu przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia efektywnej gospodarki energetycznej. Ponieważ systemy SZE działają według

schematu organizacyjnego Planuj-Wykonaj-Sprawdź-Działaj (z ang. PDCA – Plan Do Check Act), w początkowym etapie wprowadzenie SZE w przedsiębiorstwie może być wymagana pomoc audytorów zewnętrznych, którzy mogą pomóc służbom wewnętrznym wyznaczyć cele w zakresie poprawy efektywności energetycznej. W dalszych etapach funkcjonowania SZE, przebieg procesów oceny podjętych już działań oraz wprowadzanie działań korekcyjnych oparty jest na własnych zasobach ludzkich przedsiębiorstwa. Unika się w ten sposób konieczności udostępniania danych wrażliwych podmiotom zewnętrznym. Niedogodnością SZE jest konieczność posiadania odpowiednio przeszkolonej i zaangażowanej kadry, chociaż z punktu widzenia potencjalnych oszczędności energii i kosztów trudno nazwać to wadą. Wymagany poziom wiedzy na temat efektywności wykorzystania energii na poszczególnych etapach procesu produkcyjnego jest różny i wynika bezpośrednio z przydzielonych danemu pracownikowi kompetencji w ramach SZE. W procesie szkolenia stanowiskowego niezbędne jest natomiast ciągle podnoszenie świadomości każdego z pracowników w zakresie energochłonności i efektywności energetycznej. Proces wdrażania SZE jest procesem długotrwałym i zazwyczaj trwa około dwóch lat. W większości przypadków samo wprowadzenie SZE nie wiąże się z kosztami inwestycyjnymi w infrastrukturę techniczną i sprowadza się do

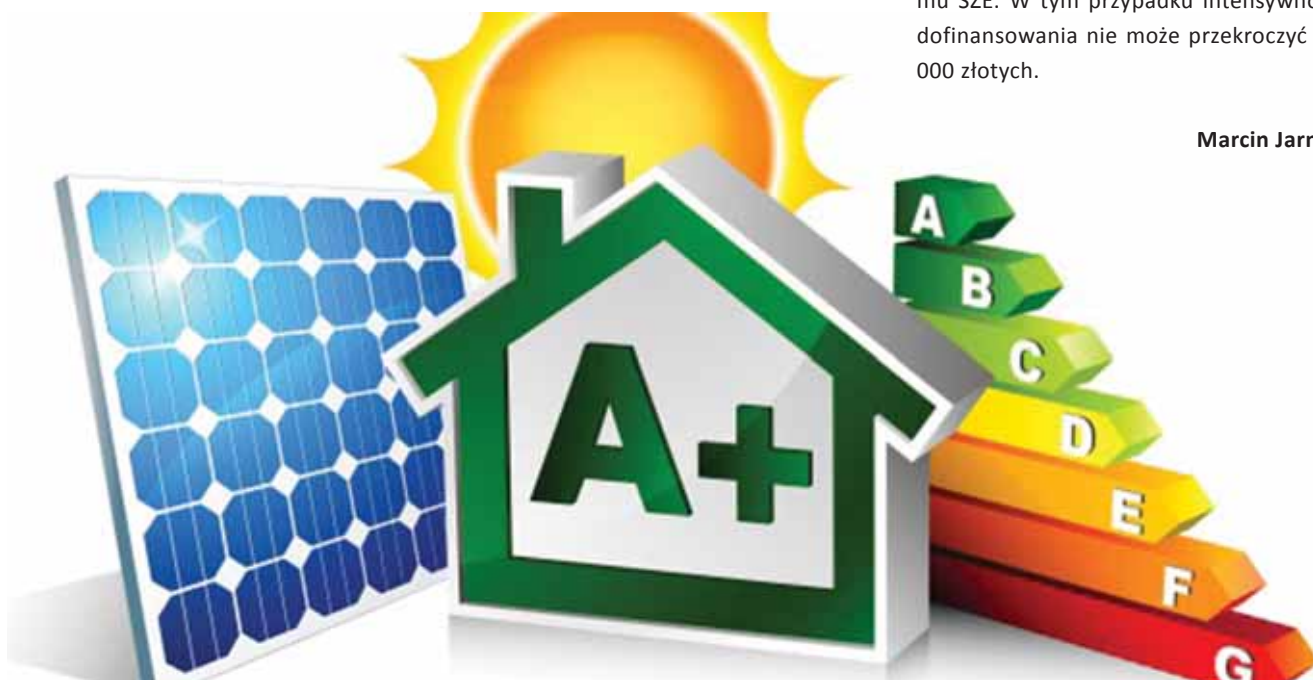
wykorzystania już istniejącej, jednak niekiedy w celu zwiększenia obserwowalności procesów energetycznych i ułatwienia oceny wprowadzenia działań proefektywnościowych, niezbędne może okazać się wprowadzenie dodatkowych elementów opomiarowania oraz systemów akwizycji i rejestracji danych pomiarowych. Wszystkie wymienione funkcjonalności posiadają dostępne na rynku (także lokalnym) systemy monitorowania energii i mediów, które w łatwy sposób integrować można także z istniejącymi systemami typu ERP wspierającymi zarządzanie produkcją. Zaznaczyć należy, że jedynie certyfikowane systemy SZE upoważniają do zwolnienia z obowiązkowych audytów energetycznych, o których była mowa na wstępie.

Przedsiębiorstwa MŚP a Ustawa o efektywności energetycznej

Zapisy o obowiązkowych, cyklicznych audytach energetycznych nie dotyczą MŚP. Do MŚP skierowane są z kolei programy wsparcia w ramach funduszy NFOŚiGW między innymi program „Inwestycje energooszczędne w małych i średnich przedsiębiorstwach” i związany z nim program finansowania POLSEFF 2. W ramach programu w formie dotacji do kredytów bankowych wspierane są działania związane ze zmniejszeniem energochłonności procesów i obiektów produkcyjnych. Finansowanie obejmuje koszty związane z przygotowaniem, realizacją, wdrożeniem i weryfikacją tych inwestycji. Inwe-

storzy będący MŚP uzyskać mogą darmowe wsparcie techniczne udzielane przez Certyfikowanych Ekspertów i Audytorów upoważnionych przez NFOŚiGW do sporządzania dokumentów w ramach tego programu. Listę Certyfikowanych Audytorów i Ekspertów ds. energetyki znaleźć można na stronach informacyjnych programu (www.nfosigw.gov.pl/oferta-finansowania/srodki-krajowe/programy-priorytetowe/inwestycje-energooszczedne-w-msp/). Warunkiem uzyskania finansowania w ramach POLSEFF 2 jest zastosowanie rozwiązań znajdujących się na specjalnie sporządzonej liście rozwiązań LEME (tzw. szybka ścieżka). W przypadku rozwiązań niewystępujących na tej liście należy natomiast wykazać potencjalną oszczędność energii w wysokości minimum 20% w przypadku inwestycji służącej poprawie efektywności energetycznej i/lub zastosowaniu odnawialnych źródeł energii oraz 30% w przypadku inwestycji polegających na termomodernizacji budynków i/lub zastosowaniu odnawialnych źródeł energii. O środki w ramach POLSEFF 2 wnioskować można do końca 2016 roku. Intensywność dofinansowania kapitału kredytu bankowego zaciągniętego na realizację przedsięwzięcia zależy od rodzaju przedsięwzięcia oraz tego czy zostało ono poprzedzone audytem energetycznym czy też nie i waha się od 10% do 15%. Dodatkowemu dofinansowaniu (do 15%) podlegają koszty kredytu bankowego poniesione na wdrożenie systemu SZE. W tym przypadku intensywność dofinansowania nie może przekroczyć 10 000 złotych.

Marcin Jarnut



Prawdziwy grafen jest tylko jeden – czyli o tym jak węgiel się poci

Monowarstwowy, monokrystaliczny, ciągły – to cechy idealnego grafenu i jak dotąd nikomu nie udało się wyprodukować wielkopowierzchniowego grafenu, który mógłby pochwalić się w swej charakterystyce wartościami zbliżonym do tych teoretycznych. To trudna prawda, której nie jest łatwo przebić się przez wszechobecny grafenowy szum, który również powoli cichnie. Czy to oznacza, że grafen podzielił los węglowych nanorurek? Wręcz przeciwnie.

Dwuwymiarowy plaster miodu

Zacznijmy od tego czym jest grafen. To płaska struktura atomów węgla, ułożonych w sześciokąty, przypominająca wyglądem plaster miodu. Ze względu na swoją grubość – **tylko 1 atom** – bywa nazywany materiałem 2D. I to właśnie jest jego główna cecha, która odróżnia grafen od grafitu czy zwykłego węgla, i która ma szansę zrewolucjonizować przemysł i technologię. Jest również niemal całkowicie przezroczysty, gdyż pochłania jedynie 2,3% światła.

Za odkrycie, badanie i scharakteryzowanie grafenu, w 2010 roku, przyznano Nagrodę Nobla w dziedzinie fizyki. Laureatami zostali Andriej Gejm i Konstantin Nowosiołow. To właśnie oni stworzyli teoretyczną charakterystykę grafenu – listę właściwości i parametrów – jakie musi spełniać struktura węglowa by być uznaną za grafen i pozwolić na wykorzystanie pełni jego właściwości.

Od plastra do pieca – metody produkcji.

Grafen w Manchesterze uzyskano przyklejając taśmę klejącą do próbki grafitu, w celu jej oczyszczenia. W ten sposób „wyprodukowano” grafen po raz pierwszy. Z oczywistych względów metoda polegająca na mechanicznym odrywaniu nie była w stanie zaspokoić nawet laboratoryjnych potrzeb, nie wspominając o umożliwieniu przemysłowego zastosowania. Rozpoczęto eksperymenty, które doprowadziły do nowej metody – osadzania z fazy gazowej na podłożach metalicznych (z ang. *CVD – chemical vapor deposition*). Ta zapoczątko-

wana przez Koreańczyków metoda była pierwszą, która zaczęła zbliżać się do spełnienia wymagań stawianych przez przemysł. Była powtarzalna, tańsza i pozwalała na produkcję stosunkowo dużych próbek. To jednak wciąż za mało by grafen mógł trafić do przemysłu.

Wyzwania produkcyjne

Produkcja grafenu to trudny proces, ponieważ mamy do czynienia ze skalą nano, operując na materiale o grubości jednego atomu. Wspomniana metoda produkcji CVD pozwala na wytworzenie grafenu z fazy gazowej, który jednak często wymaga dodatkowego oczyszczania z zanieczyszczeń wynikających z obecności atomów innych pierwiastków w atmosferze. W efekcie otrzymujemy grafen o zdefektowanej strukturze, która jest dodatkowo osłabiana przez oczyszczanie.

Drugim problemem jest substrat – podłożem dla osadzającego się grafenu. Metalowa płyta jest idealnie płaska dla ludzkiego oka, jednak w skali atomowej przypomina pagórkowaty teren pełen nierówności, które również prowadzą do defektów.

Kolejną przeszkodą jest przenoszenie grafenu na inne podłoża. Badania nad grafenem mogą odbywać się na macierzystym – metalicznym – podłożu. Jednak osłabiona, zdefektowana struktura uniemożliwia przenoszenie dużych płatów na inne materiały uniemożliwiając jego aplikację.

Przełom! Węgiel się poci.

Zespół naukowców z Politechniki

Łódzkiej, pod kierownictwem Prof. Piotra Kuli dokonał przełomowego odkrycia w produkcji grafenu, całkowicie pokonując opisane wcześniej wyzwania, uzyskując w efekcie grafen, którego cechy i właściwości niemal całkowicie pokrywają się z wartościami teoretycznymi.

Ten grafen to HSMG™ - High Strength Metallurgical Graphene – zwany również grafenem metalurgicznym ze względu na metodę produkcji.

Metoda metalurgiczna polega na wytwarzaniu grafenu na ciekłym metalu. Jej założenia są dość proste. Ciecz jest najbardziej płaską substancją spotykaną w przyrodzie, która natychmiastowo dopasowuje się do wszelkich nierówności – również w skali atomowej. Metal pod wpływem wysokiej temperatury, przyjmuje formę ciekłą, stając się w ten sposób idealną matrycą do produkcji grafenu. - *Sercem procesu jest jednostka produkcyjna, konstrukcją zbliżoną do pieca próżniowego. Do niej wkładana jest bardzo cienka blacha miedziana, a na niej ląduje mikstura złożona z różnych metali. Po osiągnięciu właściwej temperatury (ponad 1080 st. C), gdy zapadną warunki próżniowe, metale (znajdujące się już w fazie ciekłej) zostają nasycone warstwą węgla. Następnie węgiel „poci się” i wypływa na powierzchnię płynnego metalu, tworząc idealne, i ciągłe struktury grafenowe o grubości jednego atomu węgla – wyjaśnia prof. Łukasz Kaczmarek, jeden ze współzałożycieli AGP.*

W jednostce produkcyjnej mieszczą się 24 płyty, a w czasie doby można przeprowadzić nawet trzy cykle produkcyjne. To

ilość, która umożliwi realne zastosowanie grafenu w przemyśle. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że ciągłość grafenu HSMG sprawia, że powstałe płyty zachowują stabilność bez substratu, w efekcie umożliwiając wielokrotny transfer na inne podłoża. Dzięki temu **HSMG to pierwszy grafen, z realnym potencjałem do zastosowań przemysłowych.**

AGP – biznes i nauka.

Wraz z powstaniem grafenu HSMG, pojawiła się potrzeba jego komercjalizacji. Z taką misją powstało Advanced Graphene Products sp. z o.o. – firma, wśród założycieli której znajdują się zarówno przedstawiciele polskiego biznesu, jak i twórcy grafenu HSMG, dzięki czemu firma **AGP jest modelowym przykładem współpracy nauki i biznesu.**

Polska w czołówce wyścigu grafenowego

Produkt naukowców Politechniki Łódzkiej to produkt nowy na rynku.

– *Znak towarowy HSMG został użyty po raz pierwszy w styczniu 2015 r. Jako AGP wystąpiliśmy już na wielu międzynarodowych imprezach branżowych, gdzie grafen HSMG cieszył się olbrzymim zainteresowaniem. Prezentujemy głównie komercyjne i przemysłowe aspekty naszego produktu,*

ale nasi naukowcy są również często zapraszani na takie wydarzenia w charakterze mówców czy plenarnych wykładawców, gdzie mogą przedstawić naukowe podstawy naszej metody produkcji i podzielić się najświeższymi wynikami badań. Nasze osiągnięcia przedstawiliśmy już w hiszpańskim Bilbao, Berlinie, a nawet w Korei, czy Malezji. Mamy zatem do czynienia z prawdziwie przełomową technologią, która daje nam miejsce w czołówce światowego wyścigu grafenowego. Pozytywny feedback płynie z każdego laboratorium czy centrum badawczego, w którym znalazł się nasz produkt. Jesteśmy spokojni o przyszłość HSMG. Uważamy, że produkt najwyższej jakości broni się sam. Życzylibyśmy tylko sobie żeby zainteresowanie polskiego biznesu grafenem HSMG było tak duże, jak za granicą – mówi Maciej Gałązka, Prezes Zarządu AGP. – Grafen made in Poland to najwyższej jakości materiał. To jednak wciąż tylko materiał, z którego powstaną liczne nowe wynalazki. Chcielibyśmy żeby to polski biznes i polski przemysł stały na czele nadchodzącej technologicznej rewolucji.

AGP prognozuje, że grafen HSMG zostanie wykorzystany w systemach fotowoltaicznych, filtracyjnych membranach i systemach przechowywania wodoru, dlatego aktywnie wspierają poszukiwanie nowych rozwiązań w tych dziedzinach. Prawdo-

podobnie najszybszym zastosowaniem grafenu HSMG będą zbrojone kompozyty polimerowe o budowie warstwowej, gdzie grafen mógłby posłużyć jako jedna z warstw lub element konstrukcji zbrojeniowej, która pozwoli na zredukowanie wagi kompozytu oraz zwiększenie elastyczności, przy zachowaniu jego wytrzymałości.

Co dalej?

Advanced Graphene Products i Politechnika Łódzka nieprzerwanie pracują nad rozwojem opracowanej technologii. Wkrótce grafen HSMG będzie można nawijać na rolkę. Jak komentuje prof. P. Kula: – *Właśnie opracowywane są parametry, które pozwolą na przejście z formy wyjmowanych z pieca płaskich „gofrów” do form naciąganych na wały. To pozwoli na opracowanie procesu produkcyjnego, który spełni potrzeby każdej gałęzi przemysłu.*

Grafen HSMG charakteryzuje olbrzymi potencjał. Otwartość firmy AGP na współpracę i innowacyjne rozwiązania pozwala sądzić, że już wkrótce na rynku pojawią się pierwsze, **prawdziwie grafenowe**, produkty przeznaczone dla końcowego klienta.

Piotr Przybysławski



Od przedszkola do gastronomii

Magdalena Kielesz posiada duże doświadczenie w prowadzeniu własnego biznesu. Od sześciu lat wraz ze swoim partnerem zarządza niepublicznym przedszkolem. Para postanowiła wykorzystać dobrą pasję i rozszerzyć działalność, tym razem o inną branżę.

- *Przedszkole funkcjonuje na wysokim poziomie i ma mocną pozycję na rynku. Dzięki temu mogliśmy zdecydować się na kolejną działalność. Dodatkowo ważnym argumentem na rozwinięcie dodatkowego biznesu jest fakt, że we dwoje łatwiej jest sprostać większej ilości obowiązków* - mówi Magdalena Kielesz, franczyzobiorczyni pizzerii Telepizza.

Nie od razu wybór padł na gastronomię i Telepizę. Początkowo Magdalena Kielesz myślała o sklepie odzieżowym. Jednak oferta Telepizy, jak twierdzi, była najbardziej przejrzysta i interesująca a warunki współpracy bardzo atrakcyjne. Na decyzję miała również wpływ popularność marki, a także upodobania kulinarne Magdaleny Kielesz i jej słabość do pizzy.

- *Moim pierwszym źródłem wiedzy o warunkach współpracy licencyjnej z Telepizą był internet. Odpowiedź z Centrali firmy, na moje zgłoszenie, była niemal natychmiastowa. Bardzo szybko odbyło się też spotkanie z przedstawicielem Telepizy odpowiedzialnym za rozwój sieci, który szczegółowo opowiedział mi o zasadach współpracy licencyjnej* - mówi Magdalena Kielesz.

Restauracja rozpoczęła działalność 5 czerwca 2015 roku w Jaworznie. Pizzeria Magdaleny Kielesz została otwarta w nowej aranżacji wystroju wnętrza, która została wdrożona wraz z całym projektem rebrandingu marki Telepizy w Polsce i na świecie. Hiszpańska sieć postawiła na bardziej restauracyjny charakter swoich pizzerii, co m.in. oznacza większą przestrzeń jadalną. Ważnym elementem nowego wystroju jest otwarta kuchnia - produkcja pizzy odbywa się w obecności klientów. W niektórych lokalach obowiązuje również rozszerzone menu o desery, napoje gorące i wina. Nowy wizerunek Telepizy poprawił sprzedaż w lokalach z korzyścią dla franczyzobiorców. Zgodnie z deklaracjami jej przedstawicieli, franczyzobiorcy nowych restauracji zaczynają zarabiać już w pierwszych miesiącach działalności.

- *Widzimy, że kierunek przyjętych zmian wpływa bardzo pozytywnie zarówno na postrzeganie marki przez klientów, jak i zyski z prowadzonej działalności jakie osiągają nasi franczyzobiorcy* - mówi Leszek Nowak, menedżer ds. rozwoju Telepizza Poland.

Magdalena Kielesz zaczęła osiągać zyski już w pierwszym kwartale działalności lokalu.

- *Biznes dopiero nabiera tempa, pozyskujemy nowych klientów i liczę na dalszy wzrost sprzedaży. Jeśli wszystko potoczy się zgodnie z planami, być może w przyszłości otworzę drugi lokal Telepizy. Na razie jednak skupiam się, żeby pierwsza restauracja osiągała maksymalne zyski i działała na najwyższym poziomie. To mój cel na najbliższą przyszłość* - mówi franczyzobiorczyni hiszpańskiej sieci.

Lokal Magdaleny Kielesz ma 130 m², z czego 50 m² to strefa konsumpcyjna, natomiast resztę przestrzeni zajmuje część produkcyjna i zaplecze.

- *Telepizza przygotowała projekt architektoniczny lokalu, razem ze mną pilnowała remontu oraz nadzorowała proces adaptacji placówki do potrzeb konsumenckich. Na pomoc Centrali firmy mogę również liczyć w trakcie prowadzenia działalności m.in. w sprawach personalnych, obsługi klienta, zaopatrzenia itd. Sieć organizuje również cykliczne szkolenia, bardzo pomocne w bieżących sprawach biznesowych* - mówi Magdalena Kielesz.

Przed rozpoczęciem działalności Magdalena Kielesz wzięła udział w miesięcznym szkoleniu w wybranym lokalu Telepizy dzięki któremu mogła poznać zasady biznesu w każdym jego aspekcie.

Pizzeria franczyzobiorczyni mieści się przy

głównej ulicy Jaworzna, w pobliżu trzech dużych osiedli mieszkalnych. Magdalena Kielesz sama znalazła odpowiedni lokal - był to jeden z najbardziej istotnych etapów związanych z przygotowaniem do biznesu.

- *Pierwszy etap to znalezienie odpowiedniej lokalizacji i zatwierdzenie projektu przez rzeczoznawcę. Następne w kolejności są prace remontowo-budowlane, zakup sprzętu, wyposażenie pizzerii w sprzęt kuchenny, jadalni i meble oraz rekrutacja pracowników* - mówi franczyzobiorczyni. Aktualnie pizzeria w Jaworznie zatrudnia osiem osób. - *Nie mam dużej rotacji personelu, aczkolwiek nie jest łatwo o dobrego pracownika* - mówi Magdalena Kielesz.

Franczyzobiorczyni każdego dnia jest obecna w restauracji.

- *Jeśli jest taka potrzeba to pracuję przy produkcji, rozwoję pizzę czy zajmuję się lokalnym marketingiem. Ponadto pełnię rolę menedżera i kierownika restauracji. Pilnuję, żeby oferta była najwyższej jakości, a klient zadowolony. Biznes gastronomiczny wymaga poświęcenia i maksymalnego zaangażowania. Jeśli ktoś myśli, że można sterować nim na odległość to jest w dużym błędzie. Niemniej jednak, kiedy wysiłek przynosi pozytywne efekty cała praca dostarcza wiele satysfakcji i napędza do dalszego działania* - mówi Magdalena Kielesz.

Notowała Magdalena Kurda
mkurda@franchising.pl

Nowa odsłona Telepizy

www.telepizza.pl



ponad 116 lokalii

ponad 23 lata w Polsce

lider w dostawie pizzy na telefon

6 min sztuk sprzedawanej pizzy rocznie

Otwórz własną pizzerię na licencji renomowanej marki!

OFERUJEMY

- ✓ sprawdzony w 14 krajach model biznesowy
- ✓ pomoc w wyborze lokalizacji
- ✓ wsparcie w zarządzaniu restauracją
- ✓ bezpieczną i rozpoznawalną markę
- ✓ tradycję sukcesu

UMÓW SIĘ NA SPOTKANIE

Leszek Nowak
Menedżer ds. franczyzy

+48 502 456 776
leszek.nowak@telepizza.pl

Minimalna kwota inwestycji w pizzerię pod szyldem Telepizy wynosi 150 tys. zł. Firma oferuje franczyzobiorcom wsparcie w zarządzaniu restauracją, szkolenia, wsparcie w promocji placówki na lokalnym rynku oraz stałą opiekę doradców regionalnych.

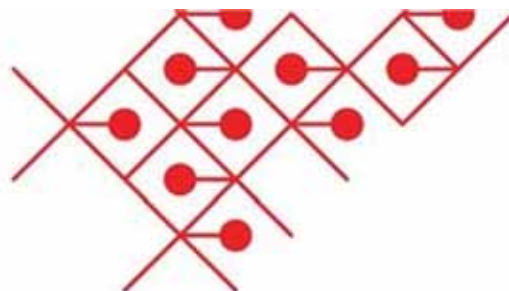
Professional Franchising

telepizza.pl
www.telepizza.pl

Lista 2000

Lubuskie firmy w rankingu „Rzeczpospolitej”

30 lubuskich firm znalazło się na liście 2000 największych polskich przedsiębiorstw, opublikowanej przez „Rzeczpospolitą”. To o trzynaście więcej niż przed rokiem. Najwyżej sklasyfikowana lubuska firma – Cinkciarz.pl z Zielony Góry dotarła na 26 miejsce.



Zarski Kronopol znalazł się na 169 miejscu, SE Bordnetze z Gorzowa na 258, a gorzowska Faurecia na 350. Gedia Poland z Nowej Soli zajęła 358 pozycję, tuż za nią uplasowała się spółka ICT Poland z Kostrzyna nad Odrą. Dalej mamy dwie świebodzińskie firmy Johnson Controls Polska (388) i Seco Warwick (695) oraz dwie zielonogórskie: EC Zielona Góra (760) i Stelmet (888).

Na kolejnych miejscach sklasyfikowano: Bomadek Sp. z o.o. z Trzebiechowa (1131), SZPMiD Balcerzak i Spółka ze Sławy (1195), Seco/Warwick Europe ze Świebodzina (1197), Port 2000 Marcinkiewicz z Zielonej

Góry (1205), Jost Polska z Nowej Soli (1219), Homanit Krosno Odrzańskie (1341), Kaskat z Gorzowa (1359), Victaulic Polska z Drezdenka (1442), Agro Biznes z Gorzowa (1474), Ciech Vitrosilicon S.A. z Iłowy (1509), Sprick-Rowery ze Świebodzina (1567), A.Z. Iwanicy Meble Tapicerowane z Gubina (1599), Apexim AB Paliwa II z Zielonej Góry (1633), Molex z Sulęcina (1653), Zakłady Włókien Chemicznych Stilon S.A. z Gorzowa (1802), AB Foods z Nowej Soli (1805), Mega Polska z Sulechowa (1840), Kantor Finansowy Jaro z Gorzowa (1843), Hanke Tissue z Kostrzyna nad Odrą (1931) i Carbo Holding z Zielonej Góry (1987).

13 naszych przedsiębiorstw znalazło się w gronie 400 największych eksporterów. Najwyżej uplasowały się dwie gorzowskie firmy SE Bordnetze Polska (59 miejsce) i Faurecia (69). Spółka Johnson Controls Polska jest 88 na liście, Gedia Poland – 93, Seco/Warwick SA GK – 142, Stelmet – 165, Kaskat – 220, Seco/Warwick Europe – 240 i Sprick-Rowery – 264, Carbo Holding – 360 oraz Hanke Tissue – 389. Na liście 2000 nie zmieścił się żarski Relpol oraz LUG z Zielonej Góry. Obie spółki znalazły się jednak odpowiednio na 35. i 375. miejsca w rankingu eksporterów.

Jakub Sokołowski

Partnerem gazety „Głos Przedsiębiorcy” jest **TVP Gorzów Wielkopolski** nr 1 w informacji z regionu



informacje lubuskie

Informacje Lubuskie codziennie o godz. 18.30 i 22.00

Marka na rynku pracy, czyli wizerunek pracodawcy

Coraz trudniej o pracownika i coraz większym wyzwaniem będzie go utrzymać. Zmiany na rynku pracy uwarunkowane sytuacją demograficzną, wciąż utrzymującą się emigracją oraz wzrostem gospodarczym, stawiają firmy przed nowymi wyzwaniami. Jakie działania powinien podejmować w tej rzeczywistości pracodawca? Najbardziej oczywistą odpowiedzią wydaje się oferowanie atrakcyjnego wynagrodzenia. Tak, ale nie tylko to się liczy, dla pracownika płaca to nie wszystko. Istotny jest również wizerunek firmy na rynku pracy. Wizerunek, który swe źródło ma wewnątrz firmy, a działania marketingowe służą jego prezentacji.

Dlaczego warto? I dlaczego nie tylko wynagrodzenie jest ważne?

Kandydaci do pracy, zanim podejmą decyzję o zatrudnieniu, sprawdzają opinię o firmie wśród znajomych, w internecie, na forach. Specjaliści, wykwalifikowani pracownicy szeregowi przebiegają dziś w ofertach pracy. I wybierają te, które są najbardziej atrakcyjne. Atrakcyjna to taka firma, która oferuje nie tylko dobre wynagrodzenie, dobrą atmosferę pracy, możliwości rozwoju, ale i coraz bardziej czas na łączenie. Firmy, które są pozytywnie postrzegane na rynku pracy, cieszą się dużo większym zainteresowaniem kandydatów. Niższa jest też w nich fluktuacja, większa lojalność i zaangażowanie pracowników.

Co jest ważne? Od czego zacząć?

Opinię o pracodawcy tworzą obecni i byli pracownicy, ale również kandydaci do pracy. Stąd pierwszym krokiem jest przyjęcie się **procesowi rekrutacji**. Jak przebiega rozmowa, kto ją prowadzi, w jakiej atmosferze? Często w rozmowach biorą udział kierownicy produkcji, którzy mają tendencje do dość obcesowego obchodzenia się z kandydatami. Każda osoba z firmy, która bierze udział w procesie rekrutacji powinna być przeszkolona i uświadomiona, jak taki proces powinien wyglądać, aby kandydat czuł się szanowany i chciał się zatrudnić.

Pracownik, który został już zatrudniony powinien przejść zaplanowany **proces adaptacji**, zwany również **onboardingiem**. Największa fluktuacja jest właśnie wśród nowozatrudnionych. Przyczyny są różne: źle przeprowadzony proces rekrutacji, niewystarczające szkolenie stanowiskowe, brak opieki przełożonego. W efekcie pracownik



czuje się pogubiony, popełnia błędy, zniechęca się i odchodzi. A można taki proces adaptacji usystematyzować, zaplanować, wyznaczyć opiekuna, mentora. Firmy, które wprowadziły systemy onboardingu pracowników, podkreślają ich efektywność, przekładającą się na znacząco niższą fluktuację.

Kandydat do pracy, który przeszedł profesjonalny proces rekrutacji i został profesjonalnie wdrożony w kulturę organizacyjną firmy, w obowiązkach na swoim stanowisku pracy, poczuł się przyjaźnie przyjęty przez przełożonego i zespół będzie z pewnością dobrą wizytówką firmy na rynku pracy.

A co potem? Jak utrzymać najlepszych?

Każda firma to specyficzna **kultura organizacyjna**. Kształtuje ją kadra zarządzająca i jest ona niezależna od oficjalnych deklaracji wartości firmy (choć powinna być z nimi zbieżna). To ona kreuje klimat w firmie, atmosferę pracy, określa ducha zespołu lub jego brak. Trudno ją zmierzyć, obliczyć, ale to kultura organizacyjna często decyduje o tym, jak firma jest postrzegana.

Kluczowym ogniwem w firmie mającym wpływ na opinie pracowników jest **kadra zarządzająca, zarówno menedżerska, jak i liniowa: brygadziści, liderzy, majstrowie**. I to ich zachowania, czyny i słowa wobec

pracowników mają największy wpływ na wizerunek firmy. I tutaj zaczyna się (i nigdy nie kończy) praca nad rozwojem osobistym kadry, nad zwiększaniem ich umiejętności interpersonalnych, zarządzania. Kluczowe są tutaj: kształtowanie samoświadomości, umiejętność budowania i utrzymywania relacji z pracownikami, umiejętności komunikacji, kultura osobista i okazywanie szacunku pracownikom, kreowanie współpracy zespołowej.

Dobrym narzędziem dla firmy, które obrazuje, co się dzieje w firmie w obszarze kultury i zarządzania, a jednocześnie mierzy poziom satysfakcji pracowników są cykliczne **badania satysfakcji pracowników**. Prowadząc je można obserwować zmiany zachodzące w postrzeganiu firmy przez pracowników, zidentyfikować słabe obszary, zorientować się na jakich wydziałach są problemy we współpracy z przełożonym.

Innym, powszechnie już stosowanym narzędziem wspierającym rozwój całej organizacji są **oceny okresowe**, zarówno ocena 360 stopni (ocena przez całe otoczenie) dla kadry kierowniczej, jak i oceny na linii pracownik-przełożony. Ich funkcjonowanie w firmie przenosi poziom kultury organizacyjnej kilka szczebli wyżej.

Jak cię widzą tak cię piszą, czyli jak zaprezentować firmę na rynku pracy?

Dzisiaj, podstawowym narzędziem marketingowym jest oczywiście strona firmowa. Firmy, które dbają o swój wizerunek na rynku pracy, mają na stronie również stosowną, zawsze aktualną zakładkę: kariera. To tam umieszczane są oferty pracy, programy stażowe, testy dla kandydatów, czy też szersze informacje o kulturze firmy, szansach rozwoju. Coraz więcej firm zamieszcza też na niej krótkie filmy pokazujące proces produkcji lub usługi. Ich celem jest pokazanie kandydatom do pracy, na czym polega praca w firmie, czym firma się zajmuje, jaki jest proces.

Coraz więcej firm obecnych jest również ze swoimi **profilami na Facebooku, Goldenline czy też LinkedIn**. Media społecznościowe są dobrym narzędziem budującym renomę firmy, o ile są profesjonalnie zarządzane. Każde z tych mediów skierowane jest do innej grupy docelowej, ma inną formułę, więc należy dopasować przekaz do konkretnego medium.

Wizerunek pracodawcy to również **udział w konkursach biznesowych, wydarzeniach społecznych, akcjach charytatywnych, sponsoringowych**. Informacje

o takich wydarzeniach pojawiają się przecież w mediach, które czynią naszą markę rozpoznawalną, atrakcyjną. Warto brać w nich udział i budować markę nie tylko wśród klientów, ale również pracowników i przyszłych kandydatów do pracy.

Dobrze jest się przyjrzeć jak działają firmy, które posiadają profesjonalne działy personalne. Firmy te promują siebie, jako atrakcyjnego pracodawcę już na wczesnych etapach edukacji przyszłych kandydatów. Organizują **dni otwarte na uczelniach, nawiązują współpracę z biurami karier, fundują programy stażowe**.

System naczyń połączonych

Budowa wizerunku pracodawcy - rozumiana jako świadoma strategia firmy - to połączenie wielu obszarów działania. Trzonem są na pewno działania w zakresie polityki personalnej, ale łączą się one z działaniami marketingowymi, sponsoringowymi, społecznymi. Jest to system naczyń połączonych. Umiejętny mix tych działań to sztuka, która udaje się najlepszym pracodawcom.

Edyta Hubska



Fundusze zewnętrzne

Pożyczka inna od pozostałych ofert

Wywiad z Haliną Pydzik, kierownikiem Lubuskiego Funduszu Pożyczkowego.

- Czym wyróżnia się oferta Lubuskiego Funduszu Pożyczkowego spośród ofert innych instytucji oferujących finansowanie zwrotne?

- To, co nas wyróżnia, to z pewnością przejrzyste zasady ubiegania się o pożyczkę, pomoc dla klienta w trakcie ubiegania się o pożyczkę oraz – co najistotniejsze – korzystne warunki finansowe. Oferujemy atrakcyjne i stałe oprocentowanie, uzależnione od okresu funkcjonowania działalności gospodarczej. W przypadku firm działających powyżej 1 roku – jest ono ustalane na poziomie już od 2,76%, z kolei w przypadku firm działających poniżej 1 roku – minimalne oprocentowanie wynosi już 5,76% w skali roku.

- Do kogo są skierowane pożyczki i na jakich zasadach można się o nie ubiegać?

- Pożyczki są przeznaczone dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców realizujących swoje przedsięwzięcia na terenie województwa lubuskiego. O pieniądze mogą ubiegać się podmioty działające co najmniej

1 miesiąc. Środki mogą być przeznaczone wyłącznie na cele gospodarcze, w tym cele inwestycyjne, jak choćby zakup maszyn czy nieruchomości oraz cele obrotowe, czyli na zakup towaru lub surowców do produkcji. W przypadku pożyczek na cele inwestycyjne – można ubiegać się maksymalnie o kwotę 400 tysięcy złotych na okres do 7 lat, zaś w przypadku pożyczek na cele obrotowe – maksymalna kwota wynosi 120 tysięcy złotych, a okres spłaty jest wówczas nie dłuższy niż 3 lata.

- W jaki sposób można złożyć wniosek o pożyczkę?

- Osoby zainteresowane skorzystaniem z pożyczki zachęcamy do kontaktu z naszymi pracownikami. Nasze biura znajdują się w Zielonej Górze przy ul. Chopina 14 oraz w Gorzowie Wielkopolskim przy ul. Kazimierza Wielkiego 1. Zachęcamy do kontaktu osobistego oraz telefonicznego, informacje można uzyskać pod numerami telefonów: 68 329 78 27 oraz 95 739 03 16. Informacje



o Funduszu można znaleźć także na naszej stronie internetowej: www.lfp.region.zgora.pl, za jej pośrednictwem można też złożyć wstępny wniosek pożyczkowy.

Rozmawiał Tomasz Molski

Inwestycje

Gwarancje kredytowe

Bank Gospodarstwa Krajowego podpisał umowę z 11 bankami w sprawie uruchomienia gwarancji kredytowych dla firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Pieniądze pochodzą z nowego programu gwarancyjnego, opiewającego na kwotę 800 milionów złotych.

ZBGK będą współpracować: Alior Bank, Bank BGŻ BNP Paribas, Bank Pekao, BOŚ Bank, Bank Zachodni WBK, Deutsche Bank Polska, Idea Bank, ING Bank Śląski, mBank, PKO Bank Polski oraz SGB-Bank i zrzeszone z nim banki spółdzielcze.

Kto może skorzystać z gwarancji i jak to zrobić?

Gwarancje BGK udzielane w ramach programu COSME są alternatywą dla przedsiębiorców, którzy wyczerpali limit pomocy "de minimis". Zabezpieczą one spłatę 80 proc. wartości kredytu obrotowego lub inwestycyjnego, przy czym maksymalna kwota kredytu nie może przekroczyć 600 tysięcy

złotych. Istotny jest tu także okres gwarancyjny, który nie może przekroczyć 27 miesięcy dla kredytu obrotowego i 99 miesięcy dla kredytu inwestycyjnego.

Dodatkowa zachęta dla przedsiębiorców to również brak konieczności zastawiania własnego majątku, niska prowizja za udzielenie gwarancji – 1 proc. w skali roku oraz uproszczone procedury. Wniosek o udzielenie gwarancji banki przyjmą w momencie składania wniosku kredytowego.

Czym jest COSME?

COSME to program Unii Europejskiej na rzecz konkurencyjności oraz małych i średnich przedsiębiorstw przewidziany na lata



2014–2020. Z całkowitym budżetem na poziomie 2,3 miliarda euro, COSME pobudza aktywność kredytową przedsiębiorców i inwestycje kapitałowe sektora MŚP w Europie. Program ten inwestuje również w fundusze kapitałowe podwyższonego ryzyka na rzecz małych i średnich przedsiębiorstw, głównie na etapie ekspansji i wzrostu.

Jarosław Libelt

Zdaniem eksperta

Zmiany w kodeksie pracy - przepisów przejściowych ciąg dalszy

Kwestia stosowania przepisów dotyczących okresów wypowiedzenia według ustawy sprzed i po nowelizacji Kodeksu pracy została omówiona w poprzednim numerze Głosu Przedsiębiorcy. Z uwagi na fakt, że przepisy przejściowe nastroją zazwyczaj wiele wątpliwości, dzisiejszy artykuł również poświęcę omówieniu dalszych przepisów przejściowych ustawy nowelizującej Kodeks pracy.

Na wstępie, tytułem przypomnienia, warto przytoczyć treść zmienionego art. 25¹ k.p., który stanowi, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy, stosuje się art. 25¹ w nowym brzmieniu. Jednakże do okresu zatrudnienia (czyli limitu 33 miesięcy) będzie się wliczać okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony **przypadający od dnia wejścia w życie ustawy** (22.02.2016 r.), a trwająca w tym

dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę o pracę zaliczaną do limitu umów o pracę na czas określony, (czyli limitu 3 umów o pracę, jeżeli jest rzeczywiście pierwszą zawartą umową o pracę na czas określony).

Przykład 1:

Pracodawca zatrudnił Jana Kowalskiego na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1.10.2015 r. do 30.09.2016 r. Jest to pierwsza umowa o pracę zawarta pomiędzy stronami. Po dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy (tj. 22.02.2016 r.), jeżeli umowa będzie trwała nadal i nie zostanie do końca jej trwania rozwiązana przez żadną ze stron, to do limitu 33 miesięcy pracodawca będzie



KANCELARIA PRAWNICZA
GÓRECKI IPARTNERZY
Adwokaci i Doradca podatkowy

musiał zaliczyć pracownikowi czas trwania umowy od 22.02.2016 r. do 30.09.2016 r. Taka umowa o pracę będzie jednocześnie pierwszą umową z limitu 3 umów wprowadzonego nową ustawą.

Według przepisów przejściowych, zawarta przed dniem wejścia w życie noweli umowa o pracę na czas określony, może być również drugą umową o pracę na czas określony, w sytuacji, gdy trwa w momencie wejścia tej noweli w życie oraz jeżeli została zawarta jako druga umowa o pracę według obecnie obowiązującego art. 25¹ k.p. Obecnie obowiązujący art. 25¹ k.p. stanowi, że zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Przykład 2:

Pracodawca zawarł z Janem Kowalskim umowę o pracę na czas określony od 02.01.2015 r. do 31.07.2015 r., a następnie od 01.08.2015 r. do 31.07.2016 r. Po dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej Kodeks pracy (tj. 22.02.2016 r.), jeżeli umowa będzie nadal trwała i nie zostanie do końca jej trwania rozwiązana przez żadną





ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA

66-400 Gorzów Wielkopolski,
ul. Kazimierza Wielkiego 1
NIP 599 286 26 34, Regon 211293154

Biuro czynne
od poniedziałku do piątku
w godzinach 7.30-15.30.

Dyrektor Izby

Stanisław Owczarek
tel. 95 73 90 311, fax. 95 73 90310
kom. 602 771 656
e-mail: s.owczarek@ziph.pl

Sekretariat

Anna Brucka
tel. 95 73 90 311, fax. 95 73 90 310
e-mail: sekretariat@ziph.pl

Dział Marketingu

Tomasz Molski
tel. 95 73 90 312, fax. 95 73 90 310
kom. 696 007 665
e-mail: t.molski@ziph.pl

Dział Ubezpieczeń

Anna Elżanowska
Tel/fax. 95 73 90 310
e-mail: m.mlynarczyk@ziph.pl

Dział projektów unijnych

Kamila Sz wajkowska
tel. 95 739 03 11
e-mail: projekty@ziph.pl

Dział Rozwoju i Innowacji

Dariusz Przybyłek
tel. 609 806 840
e-mail: d.przybylek@ziph.pl

Oddział w Zielonej Górze

ul. Bohaterów Westerplatte 23,
65-078 Zielona Góra

tel. 68 324 14 70
e-mail: biurozgora@ziph.pl

Wiceprezes ZIPH

Krzysztof Romankiewicz



Podyskutuj
z nami na
Facebooku

www.facebook.com/
ZachodniaIzba

Strona www: ziph.pl

ze stron, to do limitu 33 miesięcy pracodawca będzie musiał zaliczyć pracownikowi czas trwania umowy od 22.02.2016 r. do 31.07.2016 r. Umowa o pracę będzie jednocześnie drugą umową z limitu 3 umów. Zatem gdyby pracodawca chciał pozostać z tym pracownikiem w dalszym stosunku pracy, będzie mógł zawrzeć z tym pracownikiem jeszcze tylko jedną umowę o pracę na okres nieprzekraczający 27 miesięcy i 20 dni (łącznie 33 miesiące).

Stosowanie powyższej regulacji jest wyłączone w stosunku umów o pracę na czas określony zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej kodeks pracy, jeżeli rozwiązanie takiej umowy przypada po upływie 33 miesięcy od tego dnia i stosunek pracy pracownika podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w okresie od dnia wejścia w życie noweli do dnia upływu okresu 33 miesięcy od dnia wejścia w życie noweli. W takim przypadku umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta.

Przykład:

Pracownica została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.08.2014 r. do 31.07.2015 r., a następnie 1.08.2015 r. do 31.05.2019 r. W dniu 01.02.2016 r. pracownica złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego na okres 36 miesięcy. Ta druga umowa o pracę na czas określony nie przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony, pomimo że okres dopuszczalnych 33 miesięcy upłynie w dniu 21.11.2018 r. Rozwiąże się natomiast z upływem terminu, na jaki została zawarta, tj. 31.05.2019 r., ponieważ zgodnie z przepisami przejściowymi w okresie od 22.02.2016 r. do 21.11.2018 r. pracownica podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

Umowa o pracę na czas określony zawarta od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej kodeks pracy, jednakże

w okresie 1 miesiąca od dnia rozwiązania drugiej umowy o pracę w rozumieniu art. 25¹ k.p. w dotychczasowym brzmieniu, jeżeli okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie nowej ustawy lub w dniu jej wejścia w życie, jest uważana za umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Podsumowując, jeżeli w ciągu 1 miesiąca od rozwiązania drugiej umowy o pracę na czas określony (liczony wg dotychczasowych przepisów) - pod warunkiem, że okres ten rozpoczął bieg przed dniem wejścia w życie noweli lub w dniu jej wejścia w życie - strony zawrą kolejną umowę o pracę na czas określony, to taka umowa przekształci się w umowę na czas nieokreślony.

Przykład:

Pracodawca zawarł z Janem Nowakiem umowę o pracę na czas określony od 02.01.2015 r. do 31.07.2015 r., a następnie od 01.08.2015 r. do 31.08.2016 r. Pracodawca złożył oświadczenie woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia w dniu 4.02.2016 r. Okres wypowiedzenia upływa w dniu 20.02.2016 r. Jeżeli pracodawca w ciągu kolejnego miesiąca, licząc od dnia rozwiązania tej umowy o pracę, zawrze z pracownikiem umowę o pracę na czas określony, to nowa umowa o pracę przekształci się w umowę o pracę na czas nieokreślony.

Przyjęte przez ustawodawcę rozwiązanie ma zapobiegać sytuacjom, w których pracodawcy będą masowo rozwiązywać umowy o pracę na czas określony i zawierać nowe.

Zdają sobie sprawę ze stopnia zawichości nowych przepisów wprowadzanych przez ustawodawcę do Kodeksu pracy. Zapewne będą one przedmiotem rozbieżnych poglądów i orzeczeń sądowych. Już teraz współczują przedsiębiorcom i ich prawnikom. Ale cóż, tak funkcjonuje (lub nie) nasze Państwo w XXI wieku.

Marek Górecki
advokat i doradca podatkowy

Auto marzeń

LOTERIA dla Klientów

Sprawdź
szczegóły!



Do wygrania: Dacia Duster!
oraz 15x Telewizor SAMSUNG 40"

GBSBank

Dołącz do znajomych

Bank Polski

 www.gbsbank.pl

 Grupa BPS

CDM Pekao Numerem 1 wśród biur i domów maklerskich*



Otwórz rachunek
w **najlepszym***
domu maklerskim
w Polsce!

Możesz zyskać jedną z **najszerzych ofert inwestycyjnych** na rynku, m.in.:

- akcje spółek z GPW i New Connect oraz z **20 rynków zagranicznych**,
- fundusze inwestycyjne zarządzane przez aż **16 renomowanych towarzystw** polskich i zagranicznych.

Więcej na stronie www.cdmpekao.com.pl.

Skontaktuj się z doświadczonymi **Doradcami Klienta**, pozostającymi do Twojej dyspozycji w kilkudziesięciu **Punktach Obsługi Klientów** w całym kraju (lista POK dostępna jest na www.cdmpekao.com.pl).

www.cdmpekao.com.pl

801 140 490 (opłata za jeden impuls)

22 591 24 90 (opłata wg taryfy operatora)

*wg Ogólnopolskiego Badania
Inwestorów SII 2015

 **Pekao CDM**
Centralny Dom Maklerski

Member of  **UniCredit**