



**Zarządzanie sobą
w czasie, czyli jak
pracować efektywnie**

**Ekspansja
na rynki Skandynawskie
- jak się za to zabrać**

**Legalizacja dokumentów
- od stycznia
w placówkach ZIPH**



2,2%

Znajoma
lokata!



GBS Bank

Dołącz do znajomych

Bank Polski

 www.gbsbank.pl

 Grupa BPS

Szanowni Państwo

Za nami kolejne wybory samorządowe. W październiku wybieraliśmy nowych włodarzy miast i gmin, radnych wojewódzkich, powiatowych i miejskich. W imieniu Izby pragnę pogratulować zwycięzcom, jak i złożyć wyrazy podziękowania pozostałym kandydatom. Jako Izba liczymy na kontynuację owocnej współpracy na rzecz rozwoju regionu lubuskiego i sprostania wyzwaniom, które stoją przed nami w najbliższych latach.

Dobrym przykładem dotychczasowej współpracy z samorządami jest niewątpliwie realizacja projektu dotyczącego modernizacji kształcenia zawodowego w województwie lubuskim. Nasza Izba już drugi rok prowadzi program praktyk i staży dla uczniów szkół zawodowych w regio-

nie. Realizujemy ten projekt w sześciu powiatach oraz 10 miastach i gminach, w tym w obu lubuskich stolicach. Przez minione 24 miesiące zorganizowaliśmy w sumie ponad 2000 płatnych staży i praktyk w lubuskich zakładach pracy. Do procesu modernizacji kształcenia zawodowego w naszym regionie zamierzamy podejść w niedługim czasie jeszcze bardziej kompleksowo. Wspólnie z naszymi partnerami kończymy pracę nad nową inicjatywą, zmierzającą do jeszcze większego powiązania przedsiębiorców z placówkami edukacyjnymi. Szczegóły zaprezentujemy na początku stycznia podczas naszej tradycyjnej Gospodarczej Inauguracji Roku.

W listopadzie i grudniu przygotowaliśmy dla Państwa kolejną porcję spotkań



z ekspertami oraz kilka szkoleń. Informacje na temat naszych wydarzeń na najbliższe tygodnie znajdują Państwo na kolejnych stronach bieżącego numeru „Głosu Przedsiębiorcy”. Zapraszam do lektury.

Z poważaniem
Roman Mizerny
Wiceprezes ZIPH

spis treści

12-13



Słowo wstępne	3
Tydzień przedsiębiorczości	4
Legalizacja dokumentów w Izbie	5
Biznes pod lupą	6-7
Izbowe śniadanie w Barlinku	8
Szkolenie z zarządzania czasem	8
Wywiad z Tomaszem F. Grzelakiem	9
Najbliższe szkolenia w Izbie	10
Sekrety motywacji pracowników	11
Biznes w Skandynawii	12-13
Lubuskie Centrum Arbitrażu i Mediacji	14
Zdaniem eksperta – Zarząd sukcesyjny	15
Bony na szkolenia	16
Środki unijne dla firm	17-18

Wydawca: Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa w Gorzowie Wlkp.

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

Współpracownicy: Anna Elżanowska, Edyta Hubska, Marzena Młynarczyk, Stanisław Owczarek, Kamila Sz wajkowska.

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



KRAJOWA IZBA GOSPODARCZA



Kostrzyńsko-Słubicka
Specjalna Strefa Ekonomiczna



Agencja Rozwoju
Regionalnego S.A.
w Zielonej Górze



- Izbowe MBA**

17 listopada w Gorzowie rozpoczęły zajęcia kolejne trzy Izbowe grupy studentów MBA Business Trends. Realizowany przez Izbę program MBA to efekt współpracy z Wyższą Szkołą Bankową we Wrocławiu. ZIPH wspólnie z uczelnią postanowiły wyjść do przedsiębiorców w regionie z propozycją studiów stacjonarnych dostępnych na terenie naszego województwa. Program swoim zakresem obejmuje m.in. takie dziedziny jak: księgowość, finanse, marketing, zarządzanie przedsiębiorstwem i korzystanie z systemów informacji, prawo oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. To już ostatnie Izbowe grupy, które studiuje w Gorzowie. Trwa natomiast rekrutacja na ostatnią edycję w Zielonej Górze. Więcej informacji pod numerem telefonu: T: 730 125 820.



- Harmonogram naborów 2019**

Zarząd Województwa Lubuskiego przyjął w listopadzie harmonogram konkursów w ramach *Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020* na rok 2019. Zaplanowano w nim 32 konkursy, na łączną kwotę 195,6 mln zł, w tym 17 konkursów z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na kwotę 118,4 mln zł oraz 15 konkursów z Europejskiego Funduszu Społecznego na kwotę 77,1 mln zł. Największe pieniądze są do wzięcia w ramach Osi Priorytetowej 1 – Gospodarka i Innowacje. Informacje o konkursach dostępne są na stronie: www.rpo.lubuskie.pl.



- Unia Izb Łąby i Odry**

15 listopada przedstawiciele ZIPH uczestniczyli w walnym zgromadzeniu członków Unii Izb Łąby i Odry, które odbywało się w Magdeburgu. W związku tym współpracuje od kwietnia 2000 r. łącznie 28 Izb Przemysłowo-Handlowych z Niemiec, Polski i Czech. Zasadniczym celem organizacji jest reprezentowanie na płaszczyźnie krajowej i międzynarodowej wspólnych ponadkraj-

Tydzień przedsiębiorczości w Gorzowie

W listopadzie po raz 11 obchodzony był Światowy Tydzień Przedsiębiorczości. Z tej okazji w całej Polsce zaplanowano kilkaset wydarzeń zorganizowanych przez ekspertów w dziedzinie rozwoju i promowania przedsiębiorczości.



Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa włączyła się w te obchody w ramach zaaranżowanych przez Urząd Miasta w Gorzowie śniadań biznesowych. Takie spotkania miały miejsce w dniach 14-15 listopada w Przystani Sportów Wodnych.

Przedsiębiorcy z Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Gorzowa Wielkopolskiego mieli możliwość podczas dwudniowych spotkań dowiedzieć się m.in. o narzędziach internetowych w marketingu, przepisach dotyczących zatrudnienia obcokrajowców oraz adaptacji procedur wewnętrznych w związku ze zmianami przepisów i procedur podatkowych.

Forma spotkań przypadła do gustu przedsiębiorcom, którzy licznie uczestniczyli zarówno w pierwszym, jak i w drugim dniu wykładów. Każdy dzień składał się z paneli eksperckich - po których uczestnicy mieli możliwość wymiany doświadczeń - oraz networking'u. W ramach wydarzeń

towarzyszących, przedsiębiorcy mogli również przy stołach tematycznych skorzystać z pomocy ekspertów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Urzędu Pracy, Inspekcji Pracy oraz organizacji okołobiznesowych.

Światowy Tydzień Przedsiębiorczości to organizowany w 170 państwach globalny projekt promujący przedsiębiorczość i aktywną postawę zawodową. Ogólnopolskim koordynatorem przedsięwzięcia jest Fundacja Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości. Co roku w listopadzie tysiące uczestników przyjmuje zaproszenie do udziału w organizowanych przez licznych partnerów wydarzeniach, związanych tematycznie z szeroko pojętą przedsiębiorczością. Tylko w zeszłym roku w ponad 1,5 tys. warsztatów, szkoleń i konferencji organizowanych w całej Polsce przez ponad 3,5 tys. partnerów, wzięło udział blisko 120 tys. uczestników.

(TM)

Legalizacja dokumentów w Izbie

Przy Izbie powstał punkt legalizacji dokumentów handlowych i eksportowych. To jedyna tego typu placówka świadcząca usługi dla przedsiębiorców w regionie.



Na mocy porozumienia podpisanego z Krajową Izbą Gospodarczą, od stycznia przyszłego roku przedsiębiorcy będą mieli możliwość legalizacji m.in. umów, kontraktów, faktur handlowych, listów przewozowych, świadectw pochodzenia, świadectw weterynaryjnych oraz pełnomocnictw i innych dokumentów.

Od 1 stycznia 2019 roku, Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa czynności legalizacyjne pomoże realizować na miejscu, w swojej siedzibie w Gorzowie Wielkopolskim przy ul. Kazimierza Wielkiego 1.

Usługa legalizacyjna świadczona przez Izbę obejmuje różnego rodzaju dokumenty stosowane w handlu międzynarodowym, od dokumentów autorstwa wnioskodawcy, świadectw i zaświadczeń urzędów państwowych oraz samorządowych, do poświadczeń autentyczności kopii, kserokopii dokumentu na podstawie okazanego oryginału włącznie.

- O utworzenie punktu legalizacji dokumentów w naszym regionie staraliśmy się od kilku lat. Warty podkreślenia jest fakt, że będzie to jedyna tego typu placówka świadcząca usługi na terenie zarówno województwa lubuskiego, jak i zachodniopomorskiego - mówi Stanisław Owczarek, dyrektor Izby.

Wykaz czynności legalizacyjnych realizowanych przez Izbę:

- legalizacja dokumentów handlowych i przewozowych
- legalizacja świadectw wydanych przez urzędy weterynaryjne, sanitarne, inspekcję handlową.
- legalizacja świadectw i zaświadczeń wydanych przez upoważnione jednostki administracji publicznej.
- poświadczanie autentyczności podpisu osoby upoważnionej, np. na pełnomocnictwie lub innym dokumencie handlowym.
- wystawianie, na podstawie świadectw pochodzenia wystawionych przez urząd celny, dodatkowych świadectw niepreferencyjnego pochodzenia towarów.
- dodatkowa legalizacja w Krajowej Izbie Gospodarczej dotycząca świadectwa pochodzenia wystawionego przez urząd celny uwarunkowana wymogami kraju odbiorcy towaru.

Więcej informacji na temat działalności i zakresu czynności dot. legalizacji przedsiębiorcy mogą uzyskać pod numerem telefonu: +48 95 739 03 12.

Marzena Młynarczyk

wych interesów transgranicznego regionu gospodarczego wzdłuż Łaby i Odry.



• Dotacje na biznes

Zachodnie Centrum Konsultingowe EURO INVEST zaprasza do uczestnictwa w projekcie „Twój sukces - Twój biznes”. Adresowany jest on do osób bezrobotnych lub biernych zawodowo, które ukończyły 30 rok życia, zamierzają postawić na własny biznes, a dodatkowo w okresie 12-stu ostatnich miesięcy nie miały zarejestrowanej działalności gospodarczej. W projekcie mogą wziąć udział mieszkańcy powiatów strzelecko-drezdeneckiego, międzyrzeckiego i sulęcińskiego. Zainteresowani mogą otrzymać: bezzwrotną, jednorazową dotację w wys. 25 tysięcy złotych, wsparcie pomostowe oraz 13 dni szkoleń i kursów. Kontakt w sprawie projektu: 607 286 289.



• Misja gospodarcza na Tajwan

Krajowa Izba Gospodarcza wraz z Chinese International Economic Cooperation Association CIECA, przy wsparciu i Biura Polskiego w Tajpej, serdecznie zapraszają do udziału w misji gospodarczej na Tajwan w terminie 9-12 grudnia 2018r. Misja kierowana jest do wszystkich przedsiębiorców zainteresowanych rozwojem wymiany handlowej z Tajwanem. Program wyjazdu obejmuje udział w Forum Gospodarczym 16th Taiwan-Poland Joint Business Council Meeting, spotkania B2B z lokalnymi partnerami oraz z przedstawicielami administracji Tajwanu.



45 milionów na OZE



Powyższa kwota to pula środków dla przedsiębiorców w ramach nowo otwartego konkursu RPO – Lubuskie 2020 na wdrażanie działań związanych z odnawialnymi źródłami energii. W ramach konkursu możliwe będzie uzyskanie dofinansowania na budowę nowoczesnych lokalnych odnawialnych źródeł energii, w tym małych źródeł wytwarzania energii z OZE, podłączenie instalacji do sieci dystrybucyjnej, budowa oraz modernizacja elektroenergetycznych sieci dystrybucyjnych średniego oraz niskiego napięcia oraz budowa instalacji do produkcji biokomponentów lub biopaliw drugiej i trzeciej generacji. Maksymalny poziom dofinansowania to 85% całkowitych kosztów kwalifikowalnego projektu. Kwota przeznaczona na konkurs wynosi 45 mln złotych, w tym na procedurę odwoławczą przewidziano 10% kwoty przeznaczonej na konkurs. Nabór wniosków rozpoczyna się 26 listopada 2018 r. i potrwa do 30 stycznia 2019 r.

Więcej informacji o konkursie: <http://rpo.lubuskie.pl>

Spotkania dla eksporterów



Lubuskie Centrum Obsługi Inwestorów i Eksporterów zaprasza do udziału w bezpłatnych spotkaniach informacyjnych na temat rozwoju eksportu i inwestycji za granicą. Ich celem jest przybliżenie podstawowych informacji na temat poszczególnych rynków dla przedsiębiorców zainteresowanych ekspansją zagraniczną. Ekspertki podczas spotkań poruszać będą takie tematy jak: analiza form prowadzenia działalności w poszczególnych krajach, przygotowanie strategii eksportowej, zawieranie umów w obrocie międzynarodowym oraz aspekty prawno-podatkowe. Najbliższe spotkania: 29.11 – rynek francuski, 6.12 – rynek hiszpański, 7.12 – rynki wschodnie.

Szczegółowe informacje na temat udziału: + 48 609 124 124.

LUG otworzył zakład w Argentynie



Prace związane z uruchomieniem zakładu produkcyjnego Grupy Kapitałowej LUG S.A. w Argentynie dobiegły końca. Fabryka została wybudowana w Parku Przemysłowym w Posadas, gdzie na powierzchni 1600 m² zlokalizowano linię do produkcji komponentów LED, halę produkcyjną opraw oświetleniowych oraz przestrzeń administracyjną. Działka, na której powstał nowy zakład produkcyjno-montażowy LUG zajmuje powierzchnię 7885 m². Dodatkowo projekt budynku daje możliwość prostej, modułowej rozbudowy fabryki. W ramach podpisanej w 2017 roku umowy z Rządem Prowincji Misiones, przewidziano rozbudowę fabryki na przyległych działkach, rezerwując na ten cel, na okres czterech lat, tereny inwestycyjne o powierzchni 8170 m². Wstępnie zatrudniona kilkunastoosobowa załoga docelowo zwiększy się do ponad 50 pracowników.

Polskie Mosty Technologiczne



19 listopada ruszył nabór do programu Polskie Mosty Technologiczne dla MŚP zainteresowanych ekspansją na rynek Zjednoczonych Emiratów Arabskich i Kenii. Nabór wniosków potrwa do 20 grudnia. Wsparcie w formule de minimis mogą otrzymać zarówno firmy zainteresowane eksportem, jak i innowatorzy, poszukujący partnerów do prac badawczo-rozwojowych (B+R). Okres realizacji projektów przez wnioskodawców nie może przekroczyć dziewięciu miesięcy, a grant może osiągnąć 100% wydatków kwalifikowanych. Przyznane środki przedsiębiorcy mogą przeznaczyć na lokalne doradztwo w zakresie m.in. przygotowania do certyfikacji, wzornictwa opakowań, weryfikacji prawnej i technicznej dokumentacji, uzyskania ochrony własności intelektualnej, a także udział w imprezach wystawienniczych, czy publikację materiałów prasowych. Maksymalna wysokość dotacji wynosi 200 tys. zł. Szczegółowe informacje o konkursie na stronach Polskiej Agencji Inwestycji i Handlu.

Gorzowski Klaster Energii z certyfikatem



Gorzowski Klaster Energii zakończył proces certyfikacji. W wyniku atestacji usług otrzymał prestiżowy dokument w Ministerstwie Energii w Warszawie. Przypomnijmy, że Gorzowski Klaster Energii (GKE) to porozumienie blisko 10 spółek i instytucji, które integrują i wspierają lokalnych producentów i odbiorców energii oraz instytucje naukowe zainteresowane promowaniem energetyki ekologicznej. Gorzowski Klaster Energii posiada trzy niezależne źródła energii opartej o biomasę i paliwo alternatywne, energię solarną oraz redukcję gazów cieplarnianych. Łącznie ma blisko siedem MWat energii cieplnej i elektrycznej a zrealizowane inwestycje przekraczają 45 mln zł. Do konkursu zgłosiły się 84 klastry z 14 województw, z czego 33 uzyskały Certyfikat Klastra Energii.

Laboratorium Inżynierii Badań Materiałowych



Projekt Uniwersytetu Zielonogórskiego zakładający utworzenie Laboratorium Inżynierii Badań Materiałowych otrzymał dofinansowanie w pilotażowym konkursie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach programu „Regionalna Inicjatywa Doskonałości”. Z tego tytułu, w ramach grupy nauk ścisłych i inżynierskich, projekt Laboratorium Inżynierii Badań Materiałowych otrzyma w latach 2019-22 dofinansowanie w wysokości około 12 mln złotych (w tym blisko 8,5 mln zł na najnowocześniejszy sprzęt badawczy). W laboratorium będą prowadzone badania m.in. w zakresie nanotechnologii, wpływu próżni i radiacji na właściwości materiałów, metod powlekania materiałów, właściwości materiałów i metamateriałów (w tym wytrzymałościowe) oraz badania metodami optycznymi układów meta, mikro i nanomechanicznych. W sumie, w ramach programu polskie uczelnie otrzymają ponad 326 mln złotych.

Lubuskie Bony Szkoleniowe



Do końca przyszłego roku lubuskie przedsiębiorstwa mogą skorzystać z dofinansowania na podnoszenie kwalifikacji pracowników w ramach prowadzonego przez ZIPH projektu „Lubuskie Bony Szkoleniowe”. Poprzez program sfinansować można m.in. szkolenia, studia podyplomowe, e-learning, coaching oraz egzaminy certyfikujące. W zależności od wielkości firmy, poziom wsparcia na wybrane przez przedsiębiorców działania może wynieść nawet 80 % kosztów. Co ważne, to firma sama określa swoje potrzeby szkoleniowe i znajduje firmę, która świadczyć będzie dla niej usługę. Następnie wypełnia elektroniczny formularz zgłoszeniowy i podpisuje umowę o wsparcie. Aby uzyskać dofinansowanie wystarczy wejść na stronę bony.ziph.pl i wypełnić wniosek. Można także skorzystać z bezpośrednich konsultacji w siedzibie Izby lub poprzez infolinię pod numerem telefonu: +48 732 732 650.

Bony na innowacje 2.0



Trwa nabór wniosków do prowadzonego przez ZIPH projektu „Z bonem po innowacje 2.0”, skierowanego do przedsiębiorców zainteresowanych wdrażaniem nowych innowacyjnych rozwiązań w swoich firmach. W ramach projektu Izba ma do rozdysponowanie blisko 5 milionów złotych dla lubuskich firm. Wsparcie przyznawane jest w formie bonów o wartości do 100 tys. złotych, przy czym dofinansowanie może stanowić nie więcej niż 85% wartości przedsięwzięcia. Przedsiębiorca musi zatem wnieść minimum 15%-owy wkład własny. W ramach zadania ZIPH zamierza udzielić przedsiębiorcom co najmniej 50 grantów. Należy się jednak śpieszyć. Do końca września do Izby wpłynęło blisko 30 wniosków od przedsiębiorców. Szczegółowe informacje o projekcie można znaleźć na stronie Izby. Informacja telefoniczna: Anna Wesołowska – tel. 576 850 300.

Izbowe śniadanie

6 listopada w Barlineckim Ośrodku Kultury miało miejsce kolejne spotkanie z cyklu izbowych śniadań biznesowych dla przedsiębiorców. Partnerem wydarzenia była zachodniopomorska placówka Enterprise Europe Network.



Głównym tematem spotkania były wnioski po pierwszych miesiącach funkcjonowania RODO. Dyskusja pozwoliła odpowiedzieć na najbardziej nurtujące przedsiębiorców pytania dotyczące dotychczas przeprowadzonych kontroli i zaleceń. Goście spotkania mieli również możliwość zapoznania się z ofertą Enterprise Europe Network. Działająca przy Zachodniopomorskim Stowarzyszeniu Rozwoju Przedsiębiorczości placówka w ramach funduszy unijnych świadczy nieodpłatne usługi w zakresie wspierania firm w ekspansji na rynki międzynarodowe. W ramach działalności ośrodka, po spotkaniu przedsiębiorcy mieli możliwość konsultacji z ekspertami w zakresie m.in. wyszukiwania partnerów zagranicznych oraz ochrony własności intelektualnej.

Izbowe śniadania biznesowe odbywające się w Barlinku stanowią dopełnienie relacji z klientami i partnerami ZIPH. Nieformalna atmosfera z pewnością sprzyja rozmowom i budowaniu relacji biznesowych. Kolejne spotkania odbędą się niebawem. (TM)

Jak zaplanować swój czas

7 listopada w Gorzowie Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa zorganizowała szkolenie dla przedsiębiorców poświęcone zagadnieniom związanym z zarządzaniem czasem.

Wiele osób nie lubi poddawać się regułom, nie przepada za harmonogramami, a potem, kiedy rzeczywistość woła „sprawdzam!” - okazuje się, że zarówno w ich życiu, jak i w pracy brakuje harmonii, na której bardzo im zależało. O tym, jak planować i organizować swój czas uczyli się uczestnicy izbowego szkolenia, które poprowadził Tomasz Grzelak, psycholog i trener biznesu. Zdaniem naszego eksperta, szczególną uwagę powinniśmy zwracać na emocje, które nami kierują. Tylko będąc świadomym tego, co nas blokuje, możemy zapobiec problemom i rozpocząć poprawnie planować swoje życie zarówno zawodowe jak i osobiste. Oprócz wykładu, uczestnicy mieli również możliwość uczestniczenia w praktycznych ćwiczeniach na temat tego w jaki sposób prawidłowo planować i organizować swój kalendarz. W Izbowym szkoleniu udział wzięło 25 uczestników.

(JL)



Lubuski Ośrodek
Innowacji i Wdrożeń
Agrotechnicznych
Uniwersytetu Zielonogórskiego

Laboratorium badań żywności

Rozwiązania dla szkółkarstwa
i ogrodnictwa

Wsparcie technologiczne
dla przemysłu spożywczego

LOliWA Sp. z o.o.
Kalsk 122, 66-100 Sulechów, biuro@loiwa.com.pl, tel.: 68 353 46 63
loiwa.com.pl

Jeśli robisz w życiu rzeczy trudne, to twoje życie będzie łatwe

Wywiad z Tomaszem F. Grzelakiem, psychologiem i trenerem biznesu, wykładowcą podczas listopadowego szkolenia na temat zarządzania sobą w czasie zorganizowanego dla członków ZIPH.



- Nasz czas to jedyna sprawiedliwość na tym świecie. Dla każdego z nas doba trwa 24h. Dlaczego więc jedni są w stanie zrobić więcej, a innym czasu permanentnie brakuje?

- Zarówno na moich szkoleniach jak i w pracy codziennej najczęściej uwagi zwracam na emocje, bo najczęściej nie jesteśmy świadomi, dlaczego odkładamy nasze zadania na później nie kontaktując się ze swoją inteligencją emocjonalną. Osoby, które zdają sobie sprawę z tego, co ich blokuje i dlaczego tego nie robią mogą temu zapobiec i doprowadzić do realizacji swoich marzeń. Dobrym przykładem jest świat sportu. Otylia Jędrzejczak codziennie rano wstaje i idzie na basen trenować. Robi to pomimo, że wielokrotnie w wywiadach wspominała o tym, że nie zawsze jej się chce, lecz ma swój cel w życiu. Czy to celem było wygranie Mistrzostw Polski, czy dostanie się na Olimpiadę. Ten cel, który mamy w życiu, połączony z emocjami, mówi nam o tym, czy my wstanemy rano i pójdziemy na trening, czy my zrealizujemy daną sprzedaż w miesiącu, czy każdy z nas realizuje się w życiu, czy wniesie wartości do tego życia. Ale to od czego należy zacząć i to wielokrotnie powtarzam, to jest zastanowienie się nad swoimi emocjami. Sprawdź swoje emocje: dlaczego tego nie robisz, czy się tego boisz, czy się obawiasz opinii publicznej, czy jeżeli zacząłeś już coś robić i przestałeś, a później boisz się do tego wrócić, bo boisz się oceny.

- Często jest tak, że rzeczy, których nie lubimy odkładamy na później...

- Jeżeli robisz w życiu rzeczy łatwe, to twoje życie będzie trudne. Jak robisz w życiu rzeczy trudne, to twoje życie będzie łatwe. Ja wychodzę z tego założenia od kilkunastu lat. Jeżeli zdamy sobie sprawę jakie życie chcemy mieć, to musimy stwierdzić: ok, to będzie kosztować trochę wysiłku. Przykładowo, przyjeżdżając na szkolenie czy robiąc studia podyplomowe wkładamy jakiś wysiłek, bo poświęcamy weekendy, które moglibyśmy spędzić z przyjaciółmi, pobrać się, wyjechać, odpocząć. Z drugiej strony fakt, że się to nie udaje w życiu oznacza, iż każdy z nas powinien poświęcić na to więcej pracy i zastanowić się nad swoimi emocjami. Znaleźć odpowiedź na pytanie: co się ze mną dzieje? Które emocje mnie powstrzymują przed realizacją danego działania w kierunku spełnienia, osiągnięcia sukcesu?

- Od czego zacząć pracę nad porządkowaniem swojego czasu?

- Na pewno nie od tego, żeby usiąść i zacząć pracować z kalendarzem. Bo to jest najprostsze do wykonania i wiele osób może powiedzieć „dobra, na święty spokój zapiszę to co mam do zrobienia”. To zbyt proste. Żeby to zostało zrealizowane przez każdego z nas, należy zdać sobie sprawę, że zarządzanie sobą w czasie należy do mnie i ja biorę za to pełną odpowiedzialność. Nikt nie jest w stanie mi pomóc, nikt nie weźmie odpowiedzialności za mnie. Przykładowo nie można zakładać, że moja partnerka mnie obudzi rano, żebym poszedł na siłownię. Bo jeżeli nie wstanę, to bardzo łatwo powiedzieć „nie wstałem, bo mnie nie obudziła”. Ona powie „budziłam cię przecież, a ty nie wstałeś”. Zaczynamy wtedy szukać winnych dookoła. Nie powinniśmy jednak zaczynać od tego, żeby się zmuszać do czegoś w planowaniu sobą w czasie, tylko znaleźć motywację. Dlaczego ja chcę planować siebie w czasie, co mi to da? W czym mnie to uzupełni, czyli jaką dostanę nagrodę na później, czy w życiu prywatnym, czy zawodowym. Co mi to da, że zacznę planować – czy wzrosną moje zarobki, czy wzrośnie moje dowartościowanie, poczucie pewności siebie, czy podniosę

swoje kompetencje, awansuję – co mi to da. A do tego, w której roli ja chcę się realizować, planować w czasie? Bo to, o czym ja mówię na szkoleniach brzmi: podziel swoje życie i zdaj sobie sprawę, że nie jesteś jedną i tą samą osobą, tylko odgrywasz różne role w życiu. Inaczej zachowujesz się jako partner, inaczej jako ojciec, inaczej na męskim wypadzie z kolegami, inaczej jako pracownik czy przedsiębiorca. Jeżeli mam trudność z planowaniem pracy, z planowaniem swojego związku, czy zaplanowaniem co chcę zrobić na przyszły rok, gdzie pojechać na wakacje, itd., to zacznij chociaż od swojego życia prywatnego. Elementy planowania są tą częścią motywacji, która pokazuje, co mi to da na końcu. Nie masz priorytetów, nie masz ustalonego celu dlatego ty masz to zrobić. Dlatego to się nie uda.

- Od wielu lat zajmujesz się problematyką efektywności i czasu pracy. Co w Twojej opinii jest efektywniejsze: pracownik rozliczany za rezultaty, ale nie ograniczany czasem pracy czy taki, któremu kontrolujemy ośmiogodzinny czas pracy?

- Rzeczywiście odchodziłbym od takiego myślenia, że ośmiogodzinny czas pracy w biurze, to najlepsza forma budowania efektywności pracownika. Ważny jest efekt końcowy i chyba z tego powinniśmy się rozliczać. Jestem za tym, ponieważ to wzbudza o wiele większą kreatywność i swobodę w pracy. Przecież do pogodzenia jest to, że można pojechać na wiadówkę i spotkać się z klientem na lunchu. Różne badania efektywności pokazują, że z 8 godzin pracy, tylko 4 są efektywne. W mojej firmie nie ma stałych godzin pracy. Pracownicy mają przydzielone co tydzień zadania do wykonania i są z tego rozliczani. Współpracujemy, tworzymy fajny team, są zadania do zrobienia, jest osoba, która wydaje te zadania do wykonania i za tydzień spotykamy się i rozliczamy. Ja cię nie będę rozliczać z tego gdzie ty byłaś, z kim rozmawiałaś, co robiłaś. Ja cię będę rozliczać z efektu końcowego. Z takimi ludźmi lubię współpracować.

- Dziękuję.

Rozmawiał Tomasz Molski

Zatrudnianie cudzoziemców

Zasady zatrudniania cudzoziemców w kontekście planowanych zmian w 2019 roku - oto temat szkolenia, które Izba organizuje w Gorzowie wspólnie z lubuskim Ośrodkiem Enterprise Europe Network już 27 listopada.

Zagadnienie dotyczące wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemców reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obecnie prowadzone są działania nad nową ustawą o rynku pracy, której ogólnym celem jest unowocześnienie przepisów i dostosowanie ich do nowych wyzwań oraz potrzeb rynku zatrudnienia. Nowy akt prawny został zaprojektowany z uwzględnieniem obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej w kraju. Zmiany dotyczą również tematyki powierzania pracy cudzoziemcom, w szczególności w zakresie ułatwień proceduralnych oraz zapobiegania nadużyciom ze strony nieuczciwych pracodawców. W większości przepisów bazują na dotychczasowych rozwiązaniach, ale przewidują również szereg paragrafów o charakterze doprecyzującym. Dotyczą one



m.in. wydłużenia okresu pracy wykonywanej bez zezwolenia, na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemców. Projekt nowej ustawy wprowadza również obowiązek elektronicznego składania wniosków o zezwolenia

i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy oraz zwolnienie agencji pracy tymczasowej z konieczności uzyskania nowego zezwolenia na pracę w przypadku zmiany pracodawcy użytkownika.

Izbowe zajęcia mają za zadanie przybliżyć szczegóły proponowanych regulacji, dając tym samym przedsiębiorcom możliwość przygotowania się na zmiany. Szkolenie jest bezpłatne dla członków ZIPH. (JL)

- **Data:** 27 listopada 2018 r.
- **Godzina:** 9.30 – 15.00
- **Miejsce:** siedziba ZIPH w Gorzowie (ul. Kazimierza Wielkiego 1)
- **Koszt:** bezpłatne dla członków ZIPH
- **Rejestracja:** + 48 730 125 820
Liczba miejsc ograniczona – decyduje kolejność zgłoszeń.

Employer branding

Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa zaprasza na szkolenie na temat „Employer branding w rozmowach rekrutacyjnych”. Zajęcia dla przedsiębiorców odbędą się w Gorzowie 11 grudnia w siedzibie ZIPH przy ul. Kazimierza Wielkiego 1.

Celem szkolenia jest budowanie świadomości pracodawcy o wpływie profesjonalnie przeprowadzonej rozmowy rekrutacyjnej na employer branding. Pierwszy, bezpośredni kontakt z pracodawcą to często wyznacznik dla kandydata, który decyduje o chęci związania się z pracodawcą. Podczas szkolenia uczestnicy dowiedzą się m.in. w jaki sposób badać kompetencje pracowników, aby zweryfikować obszary, które są kluczowe dla organizacji. Zaprezentowane zostaną również najskuteczniejsze techniki selekcyjne stosowane w rekrutacjach na poszczególne stanowiska pracy.

W dzisiejszej pracy rekrutera niezbędne są skuteczne narzędzia rekrutacyjne. Podczas zajęć uczestnicy otrzymają możliwość poznania oraz sprawdzenia najnowszych i najskuteczniejszych z nich w codziennej pracy zespołu HR. Ważnym aspektem szkolenia



będą kwestie związane z wchodzącymi na rynek pracy nowymi pokoleniami i formami weryfikacji ich kompetencji.

Zagadnienia poruszane podczas szkolenia:

- metody diagnozy potrzeb rekrutacyjnych i przygotowanie do weryfikacji kluczowych kompetencji u kandydatów;
- rozmowa rekrutacyjna – nowoczesne metody badania kompetencji pracowników;

- wpływ pierwszego wrażenia na budowanie marki pracodawcy podczas spotkania z kandydatem;
- nowe pokolenia na rynku pracy, a formy weryfikacji ich kompetencji;
- jak rozmawiać ze specjalistami w różnych branżach – czego oczekuje rynek pracownika;
- nowy pracownik ambasadorem marki pracodawcy.

(JL)

- **Data:** 11 grudnia 2018 r.
- **Godzina:** 9.00 – 15.00
- **Miejsce:** siedziba ZIPH w Gorzowie (ul. Kazimierza Wielkiego 1)
- **Koszt:** 300 zł +VAT
- **Rejestracja:** + 48 730 125 820
Liczba miejsc ograniczona – decyduje kolejność zgłoszeń.

Sekrety mądrego wspierania motywacji w pracy

Czy warto motywować? Co zrobić, aby mieć zmotywowanych pracowników? Jakich błędów nie popełniać?

Powyższe pytania stały się inspiracją do napisania artykułu, który tłumaczy istotność motywacji pracowników oraz pokazuje, jak w przemyślany sposób to robić. Co, jak się okazuje, nadal jest sporym wyzwaniem dla kadry zarządzającej. Zaczniemy od tego, że jak mówi R. Tijsterman z Aegon: Jeśli chcemy nadążyć za zmianami, musimy nieustannie odkrywać siebie na nowo i współpracować z klientami na nowych płaszczyznach. Klientocentryczność jest podstawą kultury innowacji. Co więcej, dzisiaj równie ważna jak lojalność klientów jest lojalność pracowników. By móc sprostać oczekiwaniom klientów, potrzebna jest solidna komunikacja wewnątrz firmy oraz odpowiednie motywowanie pracowników. Już w latach 50. F. Herzberg odkrył, że inne czynniki motywują ludzi do pracy, a zupełnie inne sprawiają, że są z niej niezadowoleni. Wydaje się to oczywiste, jednak do tej pory wielu menedżerów ma trudności z odpowiednim wykorzystaniem tej wiedzy. Zapominamy, jak ważne jest mądre wspieranie motywacji w pracy, a co ważniejsze – stałe jej podtrzymywanie.

Co sprawia, że wspieranie motywacji w pracy ma sens?

Nie da się ukryć, że najefektywniejszy pracownik to taki, który angażuje się. Warunkiem niezbędnym do zbudowania organizacji klientocentrycznej są właśnie zaangażowani pracownicy. Dbanie o dobrą komunikację, wspieranie ich pracowitości działają na korzyść biznesu, rozwój firmy i pozwala ograniczyć ryzyko sytuacji kryzysowych, a przede wszystkim przekłada się na poziom satysfakcji.

Dopiero wtedy, kiedy jesteśmy w stanie szczerze odpowiedzieć na pytanie, czy faktycznie pracownicy naszej firmy są przez nas wspierani, możemy myśleć o motywowaniu ich do zaangażowania się w dodatkowe inicjatywy.

Co motywuje ludzi do pracy?

Gdyby zapytać pracowników, dlaczego są mało zmotywani, opowiedzieliby pewnie o zbyt niskiej pensji czy zbytym monitorowaniu. Nawet jeśli doskonale zarządza się tymi czynnikami, nie motywuje to pracowników do bardziej wydajnej pracy. Nie można zapomnieć, że motywacja jest tym, co popycha ludzi do działania. Ludzi motywuje ciekawa praca, nowe wyzwania, poczucie kontroli oraz rosnąca z czasem odpowiedzialność – te czynniki zaspokajają bowiem głębiej zakorzenione ludzkie potrzeby: potrzebę rozwoju i potrzebę osiągnięć. Poczucie zdobywania nowych doświadczeń, większej wiedzy i umiejętności, bycia coraz lepszym – to poczucie, że się rozwijamy. Są oczywiście także inne „motywatory”, jak: prestiż, pieniądze, czy work-life balance, a nawet rodzina. Niestety nadal w Polsce myśląc o popra-

wie motywacji, największą wagę przykłada się do wynagrodzeń i pakietów motywacyjnych. Pobeżnie traktuje się sygnały pracowników o potrzebie szkoleń czy awansu.

W praktyce najczęściej można spotkać tradycyjną metodę kija i marchewki.

Jeśli myślisz o mądrym wspieraniu motywacji pracowników, wystrzegaj się poniższych błędów:

- Brak samodzielności pracowników i jej ograniczanie.
- Zbyttna kontrola i nadmierna centralizacja decyzyjności.
- Blokowanie inicjatyw i faworyzowanie tylko wybranych pracowników.
- Przesadne szukanie winnych.
- Błędne wykorzystanie kompetencji pracowników.

Z pewnością każdy pracodawca chciałby mieć w swoich szeregach pracowników wysoko zaangażowanych w powierzone im zadania. Podwójnego znaczenia nabiera hasło „warto motywować pracowników” i już sam fakt, że nie popełniasz powyższych błędów sprawia, że możesz podnosić profesjonalizm i jakość wykonywanej pracy.

Co się liczy, czyli jak mądrze motywować w pracy?

Motywowanie pracowników to jedno z istotniejszych zadań w zarządzaniu zespołem. Trzeba jednak najpierw poznać ich potencjał, potrzeby, wartości, poglądy i przekonania, a nawet sposób bycia. Pamiętajmy, iż w tych staraniach nie powinniśmy dopuścić do sytuacji, gdy pracownicy o ważnych dla firmy sprawach dowiadują się z wewnętrznych źródeł. Komunikacja ma bezpośredni wpływ na to, jak pracownicy oceniają swojego pracodawcę i w efekcie na ich motywację do pracy. Informacja i jeszcze raz informacja! Rozmowa z pracownikami, zadawanie pogłębionych pytań czy bezpośredni kontakt, by odkrywać indywidualne wartości.

Konieczne jest otwarcie na dialog kadry zarządzającej z pracownikami firmy, szukanie głębszego sensu w sygnałach od pracowników. Niezwykle ważne jest rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, próba negocjacji, wysłuchanie skarg i wniosków, nawet tych negatywnych.

Jeśli myślisz o mądrym wspieraniu motywacji pracowników, wykorzystaj poniższe wskazówki:

- Dobrze poznaj potrzeby pracownika.
- Błędy są ludzkie i są naturalnym elementem pracy.
- Oczekuj od pracowników tego, co najlepsze.
- Wyznaczaj cele i podnoś poziom wymagań.
- Zauważaj, chwal i nagradzaj zaangażowanie.
- Wskazuj wspólne cele i wartości.



Absolwentka PR-u, stosunków międzynarodowych i anglistyki na Uniwersytecie Wrocławskim. Studiowała także na Georgia Southern University w USA i Nova University w Portugalii. Założycielka My Way Media, butikowej agencji PR świadczącej usługi konsultingu PR i marketingu internetowego dla marek z branży e-commerce, design, fashion i kultura.

Jest opiekunem merytorycznym poddplomowych studiów eCommerce Manager i Nowoczesny Employer Branding na Wyższej Szkole Handlowej, wykładowcą na studiach MBA (social media trends) na Wyższej Szkole Bankowej oraz Uniwersytecie Wrocławskim.

Pracowała w obszarze PR i social media dla Ceneo.pl, Mall.pl, Volkswagen Polska, Poczta-Polska, Volkswagen Bank Direct, Euro-tax, ERIF, Festiwalu Nowe Horyzonty czy Uroda Polska i Legimi. Od ponad 10 lat zawodowo zajmuje się PR-em i mediami społecznościowymi, szkoli w tym zakresie i jest autorką eksperckich komentarzy.

pozytywne wzmacnianie pracowników odnosi się tak do efektu końcowego realizowanych zadań, jak i do poszczególnych etapów. Na pochwałę i dobre słowo zawsze powinien być czas, a na szczególne wyróżnienie zasługują te chwile, gdy coś udaje nam się zakończyć z pozytywnym skutkiem, gdy udaje się osiągnąć zamierzone cele, zrealizować plany.

Warto angażować serca i umysły pracowników, by sprostać wyzwaniom najbliższej przyszłości w firmach. I równie istotne jest wyciąganie wniosków, zawartych w podsumowaniach realizowanych działań z zakresu motywacji. Uzyskiwane jeszcze w trakcie pracy informacje od pracowników, co ich motywuje, co sprawia, że mogą się lepiej zaangażować w pracę to niezwykle cenne źródło wiedzy, z którego powinno czerpać się garściami w określaniu kierunków kolejnych inicjatyw motywacyjnych.

Agnieszka Pająk

PR & Brand Manager RST Software Masters /
Founder of My Way Media

Z odrobiną soli

Coraz więcej polskich firm próbuje swoich sił w Skandynawii. Mimo, że są to rynki dość hermetyczne, a konsumenci mają wysokie wymagania co do jakości produktów i usług, to Polscy eksporterzy o wiele częściej niż kiedyś, decydują się na ekspansję do krajów tej części Europy.

O rynkach skandynawskich rozmawiamy z Łukaszem Żakiem - prawnikiem, specjalizującym się w zagadnieniach związanych z transgranicznym świadczeniem usług i delegowaniem pracowników pomiędzy polskimi i skandynawskimi firmami.

- Jakie polskie branże i wyroby cieszą się największym zainteresowaniem w Skandynawii?

- W kontekście polsko-skandynawskiej wymiany handlowej i branż, które stanowią obszar współpracy gospodarczej, wszystko jest uzależnione od tego, z jakim krajem tego regionu zamierzamy współpracować. Zasadniczo inne zapotrzebowanie na określone towary będzie prezentował rynek szwedzki, a inne rynek fiński, choć jeden element jest niewątpliwie wspólny i niezmienny, a mianowicie jakość produktu. Z mojego doświadczenia mogę wskazać, iż do głównych obszarów zainteresowania klienta ze Skandynawii należą wyroby budowlane, konstrukcje stalowe, elementy konstrukcyjne i wyposażenie statków, wyroby elektryczne, a także meble, produkty wyposażenia wnętrz oraz żywność i opakowania. Jednakże chciałbym jeszcze raz podkreślić, że wszystko zależy od rynku i jego zapotrzebowania i charakterystyki. Przykładowo w Norwegii bardzo popularne są grille jednorazowe i okazuje się, że to głównie polscy producenci wprowadzają ten produkt na rynek norweski i praktycznie go zdominowali. Inne przykłady to chociażby materiały budowlane a głównie elementy stolarstwa otworowej jak np. drzwi, okna i bramy. Generalnie rynek materiałów budowlanych w Skandynawii to pole do popisu dla polskich producentów nowoczesnych rozwiązań w budownictwie mieszkaniowym zwłaszcza w konstrukcjach modułowych. Ważną gałęzią współpracy handlowej jest niewątpliwie sektor usług gdzie wiele polskich firm skutecznie konkuruje z innymi zagranicznymi firmami. Tu dominuje sektor budowlany oraz przemysłowy. Polskie firmy cenią się tu przede

wszystkim za jakość, szybkość realizacji oraz atrakcyjne ceny, chociaż w tym ostatnim elemencie różnica między rodzimymi wykonawcami nie jest już tak znacząca. W przypadku usług, jak podkreślają przedsiębiorcy, największe koszty generują pracownicy delegowani do pracy, gdyż często przedsiębiorca zapewnia im zakwaterowanie i transport, co przy skandynawskich cenach generuje znaczne koszty.

- Czy istnieją jakieś specjalne regulacje prawne dotyczące prowadzenia współpracy gospodarczej z krajami skandynawskimi?

- Odpowiedź na to pytanie jest złożona, gdyż kraje skandynawskie mają różny status prawny chociażby w kontekście członkostwa w Unii Europejskiej, a te które są objęte regulacjami rynku wspólnotowego również charakteryzują się określonymi rozwiązaniami natury prawnej charakterystycznej dla danego sektora gospodarki. Przykładowo Norwegia nie jest członkiem Wspólnoty Europejskiej, ale dzięki członkostwu w tzw. Europejskim Obszarze Gospodarczym również w tym kraju możemy korzystać z podstawowych swobód rynku wewnętrznego UE czyli swobodnego przepływu osób, kapitału, usług czy towarów, w tym ostatnim zakresie jednakże z pewnymi ograniczeniami. Norwegia bowiem znajduje się poza unijnym obszarem celnym, dlatego też w handlu z tym krajem musimy brać pod uwagę również kwestie odpowiednich stawek i procedur celnych. W pozostałym zakresie wszystko jest uzależnione od konkretnej branży. Spełnienie podstawowych wymagań określonych przez regulacje europejskie czy to w odniesieniu do produktów przemysłowych czy produktów spożywczych jest zasadniczo wystarczające do wprowadzenia danego produktu na rynek, ale czasami niewystarczające do przekonania skandynawskiego klienta do zakupu tego konkretnego towaru. Zarówno w poszczególnych krajach regionu jak również w całej Skandynawii istnieją różne dodatkowe regulacje, wprowadzające bardziej



wygórowane standardy w odniesieniu do określonych produktów czy usług i czasami ich spełnienie choć nie obligatoryjne może ułatwić nam sprzedaż. Szczególne regulacje występują przede wszystkim w odniesieniu do produktów z branży spożywczej czy budowlanej. Często klientom łatwiej jest zidentyfikować takie towary czy usługi jako bezpieczne czy cechujące się określoną jakością, jeżeli posiadają one oznakowanie lub markę skandynawskiego producenta. W tym drugim przypadku bardzo często zdarza się, że produkty mimo iż produkowane w Polsce sprzedawane są pod marką firmy ze Szwecji lub Danii. W przypadku świadczenia usług na rynkach skandynawskich należy wziąć pod uwagę konieczność dostosowania się m.in. do obowiązujących warunków pracy i płacy a także do wypracowania sobie odpowiednich relacji ze związkami zawodowymi, które na płaszczyźnie relacji pracodawca - pracownik odgrywają w Skandynawii bardzo ważną rolę. W mojej praktyce współpracy polskich i skandynawskich firm wielokrotnie zdarzyło się, że problemy z lokalnymi związkami zawodowymi były przyczyną zakończenia działalności usługowej w danym kraju. Dodatkowo polskie firmy świadczące usługi w krajach skandynawskich powinny zaznajomić się

z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami podatkowymi tak by uniknąć przykrych niespodzianek.

- Na co powinniśmy zwrócić szczególną uwagę planując ekspansję na rynki skandynawskie? Często mówi się, że to wymagające rynki.

- Faktycznie rynki skandynawskie to specyficzny region, gdzie polski przedsiębiorca musi wykazać się przede wszystkim cierpliwością. W każdym działaniu przedsiębiorcy, a zwłaszcza tym skierowanym na międzynarodowy rozwój konieczna jest właściwa strategia. Strategia wejścia na rynek poszczególnych krajów Skandynawii powinna być szczególnie starannie przygotowana. Należy wziąć pod uwagę, iż na tych rynkach występuje często konsolidacja firm w danej branży, co może wpływać na zasady negocjacji cen oraz kanały dystrybucji i tym samym dostęp do docelowego klienta. Dodatkowo przywiązanie do rodzimych marek również wpływa na postrzeganie towarów wprowadzanych z innych krajów. Koncentracja w poszczególnych branżach, warunki geograficzne (duże odległości i skupiska miejskie) oraz specyfika kulturowa klienta ze Skandynawii powodują, iż zanim podejmiemy decyzję o rozpoczęciu działalności na tym rynku powinniśmy zdobyć o nim jak najwięcej informacji. Nie ma bowiem złych rynków są tylko źle badane. Niestety wielu przedsiębiorców opiera swoją strategię eksportową na założeniu, że znalezienie dystrybutora rozwiąże wszystkie problemy z eksportem. Często jednak,

zwłaszcza na rynku skandynawskim, jest to niewystarczające dla skutecznej sprzedaży, gdyż okazuje się, że albo produkt nie jest atrakcyjny dla klientów, albo firma nie potrafi współpracować ze skandynawskim dystrybutorem. Dlatego też doradzając firmom, wraz z naszym partnerem biznesowym z Finlandii, staramy się przedstawić klientom wszelkie możliwości jak również zagrożenia wiążące się z eksportem usług lub towarów na rynek skandynawski tak by ich działania przyniosły oczekiwany skutek.

- Owocne kontakty biznesowe nawiązuje się wtedy, kiedy zna się etykę biznesową. Co powinniśmy wiedzieć o skandynawskiej kulturze prowadzenia biznesu rozpoczynając naszą przygodę na tych rynkach?

- To bardzo ważne pytanie bowiem znajomość tzw. kultury biznesowej odgrywa kluczową rolę w budowaniu relacji między firmami zwłaszcza w wymiarze międzynarodowym. Tak jak każdy z nas jest niepowtarzalną osobowością, tak i firmy w różnych krajach mają również odmienne kulturowo reguły czy zasady postępowania, niemniej jednak wszystkie rzeczy, które uważamy za typowo szwedzkie, skandynawskie, czy np. duńskie, należy przyjmować z odrobiną zastrzeżeń lub jak mówią Norwegowie - z odrobiną soli. Ale są wartości i zasady, które na tyle silnie zakorzeniły się w skandynawskiej kulturze i tożsamości, że byłoby to bardzo niezwykle dla firmy lub jednostki, gdyby ich nie przestrzegano. Pierwszą z nich jest równość i wolność - ale z dużą dozą odpo-

wiedzialności. Od najmłodszych lat dzieci w Skandynawii podejmują własne decyzje, są niezależne i myślą krytycznie. Mniej jest typowych hierarchii w klasach, w rodzinach czy w pracy. To oczywiście nie oznacza chaosu. Oznacza to po prostu, że pożądane jest komunikowanie i omawianie pomysłów w sposób otwarty i konstruktywny. Wolność idzie w parze z odpowiedzialnością i oczekuje się, że każdy będzie wykonywał swoją część pracy. Dlatego też proces decyzyjny może trwać długo i musimy się uzbroić w cierpliwość. Drugim ważnym elementem skandynawskiej kultury jest otwarta, ale uprzejma komunikacja w której kluczowe są niuanse. Skandynawowie są otwarci w komunikacji, ale jednocześnie bardzo ostrożni i uprzejmi. Ostatnim elementem, na który chciałem zwrócić uwagę w kontekście cech skandynawskiej kultury biznesowej jest bycie szczerym i realistycznym oraz pewnego rodzaju skromność. W tym przypadku nie oznacza to, że Skandynawowie nie lubią ludzi odnoszących sukces, chodzi bardziej o jego nadmierne ekspozowanie, które nie jest dobrze postrzegane. Wzajemne zaufanie (związane z uczciwością, jak również wolnością i odpowiedzialnością) jest ważną wartością skandynawską. Ważne jest, aby partnerzy biznesowi mogli na sobie wzajemnie polegać. Resumując na skuteczną współpracę ze skandynawskim partnerem biznesowym składa się nie tylko dobry produkt czy usługa, ale również budowanie właściwych relacji w oparciu o określone zasady.

- Dziękuję.

Rozmawiał Tomasz Molski.



got
PNP Sp. z o.o.

MINISTERSTWO PRZEMISŁU I ENERGII
Fundacja Innowacje
Libus

biuro@gotechnology.pl
www.gotechnology.pl
95 781 70 84

Proinnowacyjne usługi dla biznesu

- Wspieranie firm w projektach badawczo-rozwojowych, inwestycyjnych
- Wyszukiwanie i weryfikacja innowacyjnych technologii
- Pozyskiwanie finansowania dla firm
- Optymalizacja procesów produkcyjnych
- Wdrażanie standardów zarządzania jakością
- Opinie o innowacyjności, zgłoszenia patentowe
- Organizacja szkoleń, studiów podyplomowych
- Klub Młodego Wynalazcy

Jak osiągnąć porozumienie?

Wywiad z dr Anna Czekirdą, Rektor Wyższej Szkoły Biznesu w Gorzowie.

- W Gorzowie od niedawna funkcjonuje Lubuskie Centrum Arbitrażu i Mediacji. Proszę przybliżyć tę inicjatywę.

- W wyniku konkursu ogłoszonego przez Ministerstwo Sprawiedliwości w Polsce powstało 16 wojewódzkich centrów mediacyjnych, w tym Lubuskie Centrum Arbitrażu i Mediacji (LCAM), które obejmuje swym zasięgiem cały obszar województwa lubuskiego, tzn. obszar oddziaływania sądów okręgowych w Gorzowie Wlkp. i w Zielonej Górze. Mieści się w siedzibie Wyższej Szkoły Biznesu w Gorzowie Wlkp., która jest partnerem projektu wraz z Zachodnią Izbą Przemysłowo-Handlową i Wielkopolską Izbą Przemysłowo-Handlową. Centrum zostało powołane, by stworzyć przedsiębiorcom optymalne i przyjazne warunki rozwiązywania sporów gospodarczych. Mediacja jest bowiem bardzo skutecznym sposobem osiągnięcia porozumienia bez konieczności przeprowadzenia procesu sądowego. Trwa znacznie krócej niż proces, jest tańsza, ma charakter poufny, pozwala na zindywidualizowany kontakt stron i zachowanie poprawnych relacji w przyszłości, a to jest bardzo ważne w kontaktach biznesowych. Mediatorzy Centrum to osoby bardzo dobrze przygotowane do pełnienia tej roli, w większości absolwenci studiów podyplomowych z metod polubownego rozwiązywania konfliktów, prawnicy, ekonomiści z doświadczeniem w prowadzeniu róż-

nego typu mediacji, stale podnoszący swoje kwalifikacje.

- Jakie zadania spełniać ma LCAM?

- Celem głównym działalności Lubuskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji jest ułatwienie przedsiębiorcom prowadzenia działalności gospodarczej poprzez stworzenie możliwości polubownego, pozasądowego rozwiązania sporów gospodarczych pomiędzy stronami, z których co najmniej jedna jest przedsiębiorcą. Ugoda zawarta przed mediatorem jest zatwierdzana przez sąd i ma moc wyroku.

Ponadto LCAM prowadzi szkolenia dla środowiska wymiaru sprawiedliwości – pracowników sądów i prokuratur oraz dla mediatorów. Aby mediacja mogła dojść do skutku, musi być zgoda obu stron, a jeśli sprawa trafiła już do sądu, sędzia powinien zaproponować stronom próbę polubownego jej rozwiązania. Wciąż jeszcze nie wszyscy sędziowie są przekonani do instytucji mediacji, dlatego prowadzimy działania promujące alternatywne metody rozstrzygania sporów – tzw. metody ADR.

Kolejnym działaniem są panele dyskusyjne, do udziału w których zapraszamy przedsiębiorców, organizacje okołobiznesowe oraz instytucje regulujące życie gospodarcze. Pierwsza taka debata odbędzie się na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Zielonogórskiego 10 grudnia 2018r.



- W jaki sposób przedsiębiorcy mogą skorzystać z usług LCAM?

- Sprawy mogą trafić do mediacji ze skierowania sądu lub na wniosek zważających stron jeszcze przed pierwszą rozprawą. Wśród typowych spraw, które mogą być rozwiązane przy pomocy mediacji są takie jak sprawy o zapłatę (brak zapłaty faktury, noty odsetkowe, rekompensata za koszty odzyskiwania należności, kary umowne, koszt wykonania zastępczego), o odszkodowanie za nienależyte wykonanie umowy, roszczenia z tytułu rękojmi, gwarancji, rozliczenia po rozwiązaniu spółki cywilnej, powództwo spółki o odszkodowanie przeciwko członkom organów spółki oraz likwidatorom. Mogą to być również sprawy pomiędzy przedsiębiorcami a jednostkami administracji publicznej czy sprawy konsumenckie. Aby rozpocząć mediację wystarczy złożyć wniosek, wyrazić zgodę na zaproponowanego przez Centrum mediatora lub wybrać go samodzielnie z listy i umówić się na spotkanie. Zapraszam do odwiedzenia strony www.mediacje-cam.pl, z której można pobrać wniosek oraz do kontaktu telefonicznego lub osobistego w LCAM w Gorzowie Wkp. ul. Walczaka 25, tel. 95 30 00 441, 884 776 996 lub 881 773 885 codziennie z wyjątkiem środy od 8.00 do 16.00. Mediacje prowadzone są w godzinach pracy LCAM oraz w godzinach popołudniowych – według ustaleń stron.

- Dziękuję.

Rozmawiał Jarosław Libelt



Nowy Kisielin – Syrkiewicza 6, Zielona Góra 66-002, tel. +48 68 328 21 11
www.pnt.uz.zgora.pl sekretariat@pnt.uz.zgora.pl

Park Naukowo-Technologiczny Uniwersytetu Zielonogórskiego sp. z o.o. tworzy most współpracy nauki i biznesu oraz jest swego rodzaju katalizatorem w procesie transferu technologii i innowacji w Województwie Lubuskim. Do głównych zadań należy: przybliżanie wyników badań naukowych w przemyśle, wytwarzanie nowych technologii, wspieranie procesu transferu technologii, wykorzystanie sprzętu badawczego w laboratoriach Parku do opracowania nowych technologii, promocja innowacyjności i przedsiębiorczości, wspieranie start-upów i firm z sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MŚP).



Zdaniem eksperta

Zarząd sukcesyjny przedsiębiorstwem osoby fizycznej

Dotychczas obowiązujące przepisy prawa poważnie utrudniały kontynuowanie działalności przedsiębiorstwa po śmierci osoby fizycznej (przedsiębiorcy), która była jego właścicielem. W praktyce prowadziło to do faktycznej likwidacji lub znacznego spadku wartości takiego przedsiębiorstwa.

Powyższy problem w znacznej mierze niweczy ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej, która wejdzie w życie z dniem 25 listopada 2018 r. Zważywszy, że jednoosobową formę prowadzenia działalności gospodarczej wybiera około 80 % polskich przedsiębiorców, ustawa ta ma niebagatelne znaczenie dla życia gospodarczego w Polsce.

Ustawa o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej reguluje zasady tymczasowego zarządzania przedsiębiorstwem po śmierci przedsiębiorcy, który we własnym imieniu wykonywał działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) oraz kontynuowania działalności gospodarczej wykonywanej z wykorzystaniem tego przedsiębiorstwa.

Przede wszystkim przedsiębiorca będzie mógł powołać zarządcę sukcesyjnego na wypadek swojej śmierci. Powołanie nastąpi w ten sposób, że przedsiębiorca na piśmie wskaże określoną osobę do pełnienia funkcji zarządcy sukcesyjnego albo zastrzeże, że z chwilą jego śmierci wskazany prokurent stanie się zarządcą sukcesyjnym. Osoba powołana na zarządcę sukcesyjnego musi pisemnie wyrazić na to zgodę i zostać wpisana do CEDIG jako zarządca sukcesyjny. Funkcję zarządcy sukcesyjnego w jednym czasie może pełnić tylko jedna osoba i to osoba fizyczna. Przedsiębiorca może jednak powołać dalszego zarządcę sukcesyjnego na wypadek, gdyby zarządca sukcesyjny powołany w pierwszej kolejności zrezygnował z pełnienia tej funkcji albo nie mógł jej pełnić z innych powodów (np. z powodu śmierci czy odwołania go przez przedsiębiorcę).

Jeżeli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony z chwilą śmierci przedsiębiorcy, po śmierci przedsiębiorcy zarządcę sukcesyjnego będzie mógł powołać:

- 1) małżonek przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub
- 2) spadkobierca ustawowy przedsiębiorcy,

który przyjął spadek, albo

- 3) spadkobierca testamentowy przedsiębiorcy, który przyjął spadek, albo zapisobierca windykacyjny, który przyjął zapis windykacyjny, jeżeli zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje mu udział w przedsiębiorstwie w spadku.

Uprawnienie do powołania zarządcy sukcesyjnego wygaśnie z upływem dwóch miesięcy od dnia śmierci przedsiębiorcy. Powołanie zarządcy sukcesyjnego po śmierci przedsiębiorcy będzie wymagało zachowania formy aktu notarialnego.

Ustawa przewiduje możliwość podejmowania czynności zachowawczych w okresie od chwili śmierci przedsiębiorcy do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego, a jeżeli zarząd sukcesyjny nie został ustanowiony - do dnia wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego. Czynności zachowawcze to czynności konieczne do zachowania majątku lub możliwości prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku, a mogą one polegać również na zaspokajaniu wymagalnych roszczeń lub przyjmowaniu należności, które wynikają z zobowiązań przedsiębiorcy związanych z wykonywaniem działalności gospodarczej, powstałych przed jego śmiercią, a także zbywaniu rzeczowych aktywów obrotowych w rozumieniu ustawy o rachunkowości. Czynności zachowawcze będzie mógł dokonywać:

- 1) małżonek przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub
- 2) spadkobierca ustawowy przedsiębiorcy, albo
- 3) spadkobierca testamentowy przedsiębiorcy albo zapisobierca windykacyjny, któremu zgodnie z ogłoszonym testamentem przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku.

Głównym zadaniem zarządcy sukcesyjnego ma być dokonywanie czynności zwykłego zarządu w sprawach wynikających z prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku. Dokonanie czynności przekraczających zakres zwykłego zarządu

będzie możliwe za zgodą wszystkich właścicieli przedsiębiorstwa w spadku, a w przypadku braku takiej zgody - za zezwoleniem sądu. Działania zarządcy sukcesyjnego będą wykonywane przez niego w imieniu



własnym, ale na rachunek właścicieli (spadkobierców) przedsiębiorstwa w spadku. Zarządca sukcesyjny będzie mógł pozywać i być pozywany w sprawach wynikających z wykonywanej przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej lub prowadzenia przedsiębiorstwa w spadku oraz brać udział w postępowaniach administracyjnych, podatkowych i sądownoadministracyjnych w tych sprawach.

Co do zasady zarządca sukcesyjny nie poniesie odpowiedzialności za zobowiązania zaciągnięte na rachunek właścicieli przedsiębiorstwa w spadku, natomiast ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną na skutek nienależytego wykonywania swoich obowiązków.

Wejście w życie w/w ustawy i ustanowienie instytucji zarządu sukcesyjnego pociąga za sobą konsekwencje w postaci zmiany kilkudziesięciu ustaw, w tym Kodeksu pracy i ustaw podatkowych. Mają one jednak uzasadnienie w problematyce samej ustawy, która sprowadza się do zapobieżenia przedwczesnemu przerwaniu bytu przedsiębiorstwa wskutek śmierci przedsiębiorcy.

Marek Górecki
advokat i doradca podatkowy



Górecki i Partnerzy
advokaci i doradca podatkowy

Marek Górecki
Magdalena Pater-Mazurek
Joanna Siuciak
Piotr Poleszczuk
Michał Buszkiewicz

Advokat i doradca podatkowy
Aplikant adwokacki
Prawnik
Advokat współpracujący
Aplikant adwokacki

Przedsiębiorco – skorzystaj z dotacji na szkolenia!

Już blisko 400 lubuskich przedsiębiorców zawarło umowę wsparcia w ramach projektu „Lubuskie Bony Szkoleniowe szansą dla przedsiębiorców i pracowników subregionu gorzowskiego”.



W ramach projektu sfinansować można m.in. szkolenia, studia podyplomowe czy też kursy zawodowe. W zależności od wielkości firmy poziom wsparcia na wybrane przez przedsiębiorców działania może wynieść nawet 80 % kosztów.

Lubuscy przedsiębiorcy aktywnie korzystają z dofinansowań na szkolenia. Szczególną popularnością cieszą się kursy językowe, kursy nauki jazdy, kursy specjalistyczne z zakresu medycyny estetycznej, stomatologii i fizjoterapii, szkolenia dedykowane dla

branży kosmetycznej i fryzjerskiej czy też studia podyplomowe. Pełna oferta szkoleń z możliwością dofinansowania znajduje się w Bazie Usług Rozwojowych. Baza ta jest ogólnopolską platformą, administrowaną przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, zawierającą oferty szkoleń realizowanych przez wiarygodne, dysponujące odpowiednim doświadczeniem i zapleczem kadrowym instytucje szkoleniowe. Aktualnie BUR zawiera blisko 30 tysięcy różnych ofert usług rozwojowych. Wybór jest zatem bardzo bogaty.

Dużą popularnością wśród przedsiębiorców cieszą się szkolenia zamknięte. Pozwala to na elastyczne dopasowanie oferty szkoleń do potrzeb przedsiębiorstwa. W ten sposób umożliwia się realizację szkolenia w miejscu i terminie dostosowanym do możliwości przedsiębiorstwa. Takie rozwiązanie jest szczególnie praktyczne w przypadku konieczności przeszkolenia większej grupy pracowników w danym przedsiębiorstwie.

O dofinansowanie w Izbie mogą ubiegać się przedsiębiorcy z sektora MŚP, prowadzący działalność gospodarczą na obszarze subregionu gorzowskiego, tj. w powiatach: strzelecko-drezdeneckim, gorzowskim, słubskim, sulęcińskim, międzyrzeckim oraz w mieście Gorzów Wielkopolski.

Maksymalna kwota dofinansowania o jaką może się ubiegać jedno przedsiębiorstwo wynosi 35 tysięcy, przy czym pamiętać należy, że wartość dofinansowania dla jednego pracownika nie może przekroczyć kwoty 8,5 tysiąca zł.

Szczegółowe informacje o projekcie znaleźć można stronie www.bony.ziph.pl lub kontaktując się z infolinią pod numerem telefonu: 732 732 650. Przedsiębiorcy mogą także skorzystać z nieodpłatnej pomocy ze strony konsultantów – zapraszamy do biura projektu, znajdującego się w siedzibie ZIPH.

Kamila Sz wajkowska

Int. Production JCS

CIĘCIE LASEREM

ul. Okrętowa 2
74-320 Barlinek
www.int-production.pl

EN 1090-1
Factory
Production
Control
TÜV Rheinland
CERTIFIED
www.tuv.com
ID: 913008413

Środki unijne dla firm

– jak pozyskać i czuć się bezpiecznie

W idealnym świecie funduszy europejskich, idealni beneficjenci otrzymywaliby idealnie skrojone wsparcie finansowe na realizację projektów, które przecież także byłyby idealne. Świat jednak idealny nie jest i mimo, że od lat szeroki strumień środków unijnych przelewa się przez nasz kraj, to w obliczu morza najróżniejszych potrzeb, z pewnością nie uda się zaspokoić wszystkich interesów każdego potencjalnego beneficjenta. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest z pewnością to, że interes finansowy beneficjenta może zostać uwzględniony tylko wówczas, gdy nie sprzeciwia się to interesom finansowym Wspólnot Europejskich.

Wśród narzędzi ograniczających dostępność środków pochodzących z Unii Europejskiej wymienić można regulacje mające na celu zagwarantowanie, aby pomoc przyznawana w ramach poszczególnych programów operacyjnych miała charakter proporcjonalny i była niezbędna dla realizacji danego projektu. Żeby to zapewnić określone zostały na przykład maksymalne poziomy intensywności pomocy w stosunku do ogółu kosztów kwalifikowalnych. W przypadkach, w których ze względu na niemożliwość wyodrębnienia kosztów kwalifikowalnych ustalenie maksymalnej intensywności pomocy nie jest możliwe do ustalenia albo gdy ze względu na niewielkie kwoty pomocy, wskazane jest wykorzystanie prostszych instrumentów pomocowych, ustanawiane są także limity kwotowe pomocy, która może być w danej sytuacji przyznana. Powyższe regulacje nie są jednak jedynymi, z których w pewnych sytuacjach mogą wynikać znaczne ograniczenia w dostępie do unijnej gotówki.

Każde przedsięwzięcie inwestycyjne, aby mogło zostać zrealizowane wymaga zapewnienia odpowiednich do rozmiaru i celu tego przedsięwzięcia źródeł finansowania. Często zdarza się, iż dany projekt inwestycyjny przerasta możliwości finansowe pojedynczego inwestora i zmuszony jest on szukać dodatkowych źródeł kapitału. Rozwiązaniem, z którego inwestor mógłby potencjalnie próbować skorzystać w takiej

sytuacji są oczywiście środki unijne.

Przyjmijmy, że inwestorowi udało się pozyskać już pewną pulę środków unijnych. Przyjmijmy również, że kwota wsparcia, która została przyznana inwestorowi w umowie o dofinansowanie zawartej z instytucją zarządzającą stanowi zaledwie niewielką część kapitału niezbędnego do realizacji całego przedsięwzięcia. Wychodząc z założenia, iż osiągnięcie maksymalnych korzyści z realizacji tego przedsięwzięcia możliwe będzie tylko wówczas, gdy zostanie ono zrealizowane w całości, inwestor postanawia więc spróbować zabezpieczyć swoje interesy i podzielić przedsięwzięcie na kilka mniejszych. Zamiarem inwestora – beneficjenta jest podział całej inwestycji na mniejsze projekty, na realizację których być może będzie on mógł ubiegać się o wsparcie w przyszłości.

Czy działanie takie zawsze będzie zbieżne z interesami finansowymi Unii Europejskiej? Okazuje się, że nie. Dopuszczalność powyższych działań została bowiem zakwestionowana w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Szczecinie z dnia 11 marca 2015 r. (sygn. akt I SA/Sz 1430/14), a ostatnio, także w wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Lublinie z dnia 22 marca 2018 r. (sygn. akt. III SA/Lu 98/18).

W sytuacji, w której inwestor zdecyduje się wystąpić z wnioskiem o kolejne dofinan-



Mazurkiewicz Cieszyński Mazuro
ADWOKACI | RADCOWIE PRAWNI | SPÓŁKA PARTNERSKA

sowanie dla projektu, który został wyodrębniony jako część większego przedsięwzięcia, na które uzyskał on już wcześniej wsparcie, to działanie takie może zostać uznane za sztuczne tworzenie warunków w celu uzyskania korzyści sprzecznej z celami prawa wspólnotowego.

Zdaniem sądów, działaniom takim przeciwstawia się art. 4 ust. 3 Rozporządzenie Rady (WE, Euroatom) nr 2988/95 z dnia 18 grudnia 1995 r. w sprawie ochrony interesów finansowych Wspólnot Europejskich (Dz. Urz. WE L 312 z 23.12.1995), zgodnie



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.

Sekretariat

T: +48 95 739 03 11
E: sekretariat@ziph.pl

Dyrektor Izby

Stanisław Owczarek
T: 602 771 656
E: s.owczarek@ziph.pl

Dział Marketingu

Tomasz Molski
T: 696 007 665
E: t.molski@ziph.pl

Marzena Młynarczyk

T: +48 95 739 03 12
E: marzena.mlynarczyk@ziph.pl

Dział projektów unijnych

Kamila Szwałkowska
T: +48 95 739 03 11
E: projekty@ziph.pl

Dział Ubezpieczeń

Anna Elżanowska
T: +48 95 739 03 10
E: a.elzanowska@ziph.pl

Dział Kadr i Księgowości

Anna Nowak
T: +48 95 739 03 13
E: a.nowak@ziph.pl

Oddział w Zielonej Górze

ul. Bohaterów Westerplatte 23
65-078 Zielona Góra

T: 534 052 819
E: biurozgora@ziph.pl

Oddział w Barlinku

ul. Niepodległości 16
74-320 Barlinek

T: 533 779 421
E: biurobarlinek@ziph.pl

Oddział ZIPH w Żaganiu

ul. Jana Pawła II 15
68-100 Żagań

T: 537 544 808.
E: biurozagan@ziph.pl

Strona www: ziph.pl

z którym działania skierowane na pozyskanie korzyści w sposób sprzeczny z odpowiednimi celami prawa wspólnotowego mającymi zastosowanie w danym przypadku poprzez sztuczne stworzenie warunków w celu uzyskania tej korzyści, prowadzą do nieprzyznania lub wycofania korzyści. Jak wskazują sądy, z regulacji tych wynika zakaz sztucznego dzielenia projektów (przedsięwzięć) celem uzyskania wyższego poziomu dofinansowania.

Powyższy przepis stanowi generalną klauzulę pozwalającą organom administracji publicznej przeciwdziałać obejściu prawa przez podmioty celem uzyskania przez nich korzyści wbrew intencjom ustawodawcy unijnego (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 20 listopada 2017 r., sygn. akt II GSK 1462/17).

W orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazuje się, że obejście prawa dotyczy sytuacji, gdy działanie danej osoby zmierza do innego niż typowe w danych okolicznościach, wynikających z przepisów prawa, ukształtowania stosunków faktycznych lub prawnych po to tylko, by osiągnąć zamierzony przez taką osobę skutek prawny. Obejście prawa, czy też jego nadużycie nie może skutkować

Tomasz Picheta

– radca prawny oraz mediator sądowy. Przewodniczący Ośrodka Mediacji przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Szczecinie. Członek zespołu adwokatów i radców prawnych w kancelarii Mazurkiewicz Cieszyński Mazuro i Wspólnicy Adwokaci i Radcowie Prawni sp.p. (www.mcmlegal.pl). Praktykę zawodową rozwijał przy obsłudze prawnej osób fizycznych, organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców, w tym z branży IT, przemysłowej, handlowej, budowlanej i rolniczej. Obecnie, od blisko sześciu lat świadczy pomoc prawną na rzecz instytucji, które odpowiadają za wdrażanie programów operacyjnych funkcjonujących na terenie województwa zachodniopomorskiego. Aktywnie wspiera także beneficjentów programów unijnych spoza tego regionu oraz beneficjentów krajowych programów operacyjnych.

ochroną prawną podmiotu, który sztucznie kreuje okoliczności uzasadniające stosowanie danej normy przyznającej określoną korzyść finansową i wiąże się to z sankcją wykluczenia możliwości skorzystania z tego prawa przez ten podmiot (pkt 52-53 wyroku ETS z dnia 16 marca 2006 r. sygn. C-94/05 Emsland-Stärke GmbH przeciwko Landwirtschaftskammer Hannover).



Nowa oferta unijnych pożyczek wspierających rozwój mikro, małych i średnich przedsiębiorstw w województwie lubuskim

MAŁA POŻYCZKA

Kwota pożyczki do 500 000,00 zł

Grupa docelowa: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

- **Oprocentowanie stałe w okresie trwania pożyczki (preferencyjne lub na warunkach rynkowych)**
- Od 2,85% w skali roku dla firm niebędących start-upami
- 0,925% w skali roku dla start-upów, tj. przedsiębiorców działających na rynku w momencie zawierania umowy pożyczkowej nie dłużej niż 2 lata od daty rozpoczęcia działalności gospodarczej na podstawie wpisu do CEIDG, KRS lub umowy spółki
- Brak opłat i prowizji za udzielenie i obsługę pożyczki
- Okres spłaty do 60 miesięcy
- Karenja w spłacie kapitału do 6 miesięcy; karenja nie wydłuża okresu spłaty pożyczki
- Finansowanie inwestycji do 100%

DUŻA POŻYCZKA

Kwota pożyczki od 500 000,01 zł do 2 000 000,00 zł

Grupa docelowa: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa

- **Oprocentowanie stałe w okresie trwania pożyczki (preferencyjne lub na warunkach rynkowych)**
- 1,85% w skali roku dla wszystkich MŚP na przedsięwzięcia innowacyjne na poziomie regionu oraz Technologie Informacyjno-Komunikacyjne (TIK)
- Od 2,85% w skali roku dla firm działających powyżej 12 miesięcy na inne przedsięwzięcia inwestycyjne
- Od 5,85% w skali roku dla firm działających poniżej 12 miesięcy na inne przedsięwzięcia inwestycyjne
- Brak opłat i prowizji za udzielenie i obsługę pożyczki
- Okres spłaty do 120 miesięcy
- Okres karenji w spłacie kapitału do 12 miesięcy; karenja nie wydłuża okresu spłaty pożyczki
- Finansowanie inwestycji do 100% - dla pożyczek do 1 000 000,00 zł
- Finansowanie inwestycji do 90% - dla pożyczek powyżej 1 000 000,00 zł

GDZIE UZYSKAĆ SZCZEGÓŁOWE INFORMACJE?

Biuro Projektu

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
Lubuski Fundusz Pożyczkowy
ul. Chopina 14
65-001 Zielona Góra
tel. 68 329 78 27/28
e-mail: lfp@region.zgora.pl

Punkt Obsługi Klienta

Punkt Informacyjny ARR S.A.
ul. Kazimierza Wielkiego 1
66-400 Gorzów Wlkp.
tel. 95 739 03 16
e-mail: r.sz wajkowska@region.zgora.pl

Punkt Obsługi Klienta

Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.
ul. Sulechowska 1
65-022 Zielona Góra
tel. 68 329 78 42
e-mail: agencja@region.zgora.pl



**Invest
in the West**



**Kostrzyńsko-Słubicka
Specjalna Strefa Ekonomiczna**

NAJLEPSZY KIERUNEK W BIZNESIE

www.kssse.pl

ul. Orta Białego 22
66-470 Kostrzyn nad Odrą
tel. 95 721 98 00
fax 95 752 41 67
e-mail: info@kssse.pl

