

GŁOS

PRZEDSIĘBIORCY



WYDAWNICTWO ZACHODNIEJ IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ

Numer 4 (197)/2025

**VIOLETTA
PANASIUK-STRYZEWSKA**
AUDIT HR



IZBA
**O ZIELONYM
ŁADZIE**

**SUKCESJA
W FIRMIE**

Centrum Zrównoważonego Rozwoju	3
Izba o Zielonym Ładzie	4
Pieniądze na GOZ	5
Lubuskie Gazele Biznesu	5
Biznes pod lupą	6
Wywiad – Audit HR	7-9
Sukcesja w firmie	10-11
HRowym okiem	12
Głos rozsądku	12
Wywiad – Starfunds	14-15
Żywnienie, a praca	17
Biznes w liczbach	19
Biznes+NGO	20-23



Szanowni Państwo

Niemal każdy z przedsiębiorców, który zatrudnia pracowników, wie, że to ludzie są najważniejszym elementem w biznesowej układance. Firma to człowiek - mówi się. Swoich podwładnych komplementujemy, delikatnie mobilizujemy kiedy trzeba, a czasami kierujemy nimi, aby nasz okręt płynął we właściwym kierunku, z odpowiednią prędkością. Często słyszę przy różnych spotkaniach, że dobry pracownik to prawdziwy skarb. Dlatego czytelników naszego miesięcznika zachęcam do lektury wywiadu z Violettą Panasiuk-Strzyżewską, prezesem Audit HR, znanej spółki, która od wielu lat z powodzeniem działa na lubuskim rynku pracy (str. 7). Ta rozmowa z pewnością pomoże nam zrozumieć, jak dziś funkcjonuje ten element systemu ekonomicznego.

Z dużą uwagą prześledziłam listę firm z sektora MŚP, które zostały zaprezentowane w jubileuszowym 25. rankingu „Gazele Biznesu”. To prestiżowe zestawienie, o którym decyduje proste, finansowe kryterium, od lat przygotowuje redakcja „Pulsu Biznesu”. Cieszę się, że w gronie wyróżnionych podmiotów znalazło się wielu członków Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej (str. 5). Gratuluję!

Jak co miesiąc w „Głosie Przedsiębiorcy” znajdziecie również dużą dawkę informacji, które obrazują nie tylko pracę izby, ale czasami poruszają problemy, którymi żyjecie: Zielony Ład (str. 4), fundusze UE (str. 5) czy prawne aspekty sukcesji zarządzania w firmie rodzinnej (str. 10). Dla każdego..

Przeczytajcie także proszę wywiad z Pauliną Szają-Owczarek, dietetykiem klinicznym w Wielospecjalistycznym Szpitalu Wojewódzkim w Gorzowie. Nasza rozmówczyni była prelegentem podczas niezwykle udanego marcowego Izbowego Dnia Kobiet i nie szczędzi dobrych rad, na jakie elementy żywienia warto zwrócić uwagę w codziennej, pracowniczej gonitwie (str.17).

Na koniec pragnę tą drogą złożyć wszystkim czytelnikom życzenia spokojnych i rodzinnych Świąt Wielkanocnych.

Dobrej lektury.

Z poważaniem

Kamila Szwajkowska

Dyrektor ZIPH

GŁOS PRZEDSIĘBIORCY

Wydawca:

Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa w Gorzowie Wielkopolskim.

Redakcja:

Tomasz Molski (redaktor naczelny), Jarosław Libelt (Wydawnictwo „In Plus”, tel. 609 22 35 79)

Opracowanie graficzne:

Monika Szalczyńska
topotypo@topotypo.pl

Współpracownicy:

Kamila Szwajkowska,
Edyta Hubska, Agnieszka Anacka.

Adres:

ul. Kosynierów Gdyńskich 108
66-400 Gorzów Wielkopolski,

T: +48 696 007 665

E: info@ziph.pl

W: www.ziph.pl

POMOC DLA FIRM

27 marca w Gorzowie miała miejsce konferencja prasowa, podczas której zainaugurowano działalność Polsko-Niemieckiego Centrum Kompetencji Zrównoważonego Rozwoju. Centrum powstało z inicjatywy izb gospodarczych z Gorzowa i Frankfurtu nad Odrą, jako odpowiedź na konieczność dostosowania działalności przedsiębiorstw do nowych wymogów środowiskowych w związku z Europejskim Zielonym Ładem.



- Obowiązujące dziś dyrektywy, rozporządzenia oraz wytyczne liczą tysiące stron i są porzucane po różnych aktach prawnych. Ich wdrażanie wymaga często gruntownych zmian w procedurach i systemach sprawozdawczości firm. Jak pokazują nasze doświadczenia, większość przedsiębiorców nie jest dziś przygotowana, aby spełnić wiele różnych wymogów regulacyjnych stawianych przez Unię Europejską. Nie jesteśmy w tym zakresie wyjątkiem. Podobne problemy zgłaszają przedsiębiorcy z innych krajów UE. W ten właśnie sposób zrodził się pomysł na centrum, którego zadaniem ma być wsparcie zarówno teoretyczne, jak i praktyczne naszych firm w procesie dostosowania do nowych regulacji – mówi Andrzej Cegielnik, wiceprezes ZIPH.

Polsko-Niemieckie Centrum Kompetencji Zrównoważonego Rozwoju powstało jako owoc współpracy czterech partnerów: Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej, IHK Projektgesellschaft mbH, Centrów Badawczo-Rozwojowych Uniwersytetu Zielonogórskiego Sp. z o.o. oraz Grupy EKOPRO.

Centrum zaoferuje przedsiębiorcom szereg usług, takich jak audyty środowiskowe, szkolenia, webinary oraz warsztaty i zajęcia praktyczne dla pracowników przedsiębiorstw, mające na celu zdobycie wiedzy i umiejętności do wprowadzenia proekologicznych rozwiązań w swoich firmach. Ponadto

firmy otrzymają możliwość, aby skorzystać z pomocy ekspertów w zakresie dostosowania swoich procesów i przepisów wewnętrznych do aktualnych wymogów prawnych. Co roku będzie się również odbywał Kongres Gospodarczy Go Green, który umożliwi uczestnikom wymianę doświadczeń, prezentację najnowszych rozwiązań w obszarze zielonych technologii oraz budowanie relacji biznesowych pomiędzy przedsiębiorcami z obu stron Odry.

- Pierwszym akcentem funkcjonowania centrum będzie spotkanie on-line już 31 marca. Ponadto 26 czerwca zapraszamy do Gorzowa na pierwszy Kongres Gospodarczy podczas którego zaproszeni przez nas eksperci przybliżą wybrane zagadnienia związane z polityką klimatyczną UE oraz wskażą najczęstsze problemy i ich rozwiązania w zakresie implementacji wchodzących aktów prawnych – mówi Kamila Sz wajkowska, dyrektor ZIPH.

Polsko-Niemieckie Centrum Kompetencji Zrównoważonego Rozwoju Centrum ma dwa przedstawicielstwa: w Polsce - przy Zachodniej Izbie Przemysłowo-Handlowej w Gorzowie oraz w Niemczech – przy IHK Projektgesellschaft mbH we Frankfurcie nad Odrą.

Tomasz Molski

IZBY O ZIELONYM ŁADZIE

27 marca w Gorzowie zaprezentowano polsko-niemiecki „Apel ZIPH i IHK Ostbrandenburg w sprawie przyjaznego dla biznesu wdrażania Europejskiego Zielonego Ładu”.

W dokumencie tym, który trafi do organów Unii Europejskiej oraz władz rządowych obu krajów, izby apelują o realizację Zielonego Ładu w taki sposób, aby umożliwić europejskim firmom zachowanie konkurencyjności na światowych rynkach. Zdaniem autorów apelu konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw jest poważnie ograniczana przez nadmierną biurokrację, wysokie ceny energii i nieprzewidywalność prawną. Dlatego postulują o rewizję aktów prawnych pod kątem ich oddziaływania na sektor małych i średnich przedsiębiorstw.



Treść stanowiska:

Na rzecz konkurencyjnej i zrównoważonej gospodarki w Europie!

Europejski Zielony Ład oferuje historyczną szansę na osiągnięcie celów klimatycznych i jednocześnie wzmocnienie konkurencyjności gospodarczej Europy. Kluczowe jest jednak, aby transformacja gospodarki nie była hamowana przez nowe obciążenia, ale w szczególności promowała wzrost, innowacje i zrównoważony rozwój.

Kluczowe jest ograniczenie biurokracji i zachęcanie do inwestycji zamiast tworzenia nowych przeszkód.

Europa nie może nadal ostabiać swojej gospodarki! Konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw jest poważnie ograniczana przez nadmierną biurokrację, wysokie ceny energii i niepewność geopolityczną. Zamiast wprowadzać nowe, tzw. kryteria Local-Content, należy poprawić warunki ramowe dla globalnie konkurencyjnego biznesu.

Dlatego domagamy się:

- Uproszczenia procedur wydawania zezwoleń i planowania w celu przyspieszenia inwestycji w technologie przyjazne dla klimatu,

- Ograniczenie biurokracji, w szczególności poprzez pragmatyczne i znormalizowane regulacje na poziomie UE,
- Obniżenie cen energii w celu utrzymania energochłonnych gałęzi przemysłu w Europie i zapewnienia miejsc pracy,
- Ukierunkowane promowanie innowacji w celu zapewnienia możliwości wprowadzania na rynek zrównoważonych technologii i utrzymania ich konkurencyjności w perspektywie długoterminowej.

Wyważone regulacje - zapewnienie perspektyw dla MŚP

Komisja Europejska przyjęła ważne impulsy ze strony społeczności biznesowej, takie jak uproszczenie mechanizmu granicznej opłaty węglowej (CBAM) lub wzmocnienie międzynarodowych partnerstw handlowych. Niemniej jednak jesteśmy zaniepokojeni tendencjami o charakterze interwencjonistycznym, które mogą w szczególności karać małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP).

Złożoność kryteriów odporności, europejskich minimalnych celów produkcyjnych i wiodących strategii rynkowych może prowadzić do nowych barier wejścia na rynek. W związku z tym

wzywamy decydentów do dokładnego przeanalizowania konkretnych aktów prawnych i tych środków pod kątem ich wpływu na MŚP. Szczególnie wrażliwym obszarem są tutaj ramy pomocy publicznej państwa, które powinny wspierać firmy w procesie transformacji, ale nie zniechęcać ich zbyt wysokimi wymaganiami.

Współpraca transgraniczna jako symbol sukcesu

Nowe Polsko-Niemieckie Centrum Zrównoważonego Rozwoju jest przykładem tego, jak transformacja w kierunku gospodarki neutralnej dla klimatu może odnieść sukces dzięki współpracy. Jego celem jest aktywne wspieranie firm w naszym regionie we wdrażaniu zrównoważonych i innowacyjnych rozwiązań gospodarczych. Ścisła współpraca między biznesem, nauką i polityką na poziomie regionalnym musi być szczególnie promowana przez politykę UE.

Wzywamy polskich i niemieckich decydentów do realizacji Zielonego Ładu w taki sposób, aby umożliwić europejskim firmom skuteczne i zrównoważone działanie w skali globalnej. Kierunek musi zostać obrany już dziś, aby zabezpieczyć gospodarczą przyszłość Europy!

Jarostaw Libelt

PIENIĄDZE NA GOZ

Narodowe Centrum Badań i Rozwoju otworzyło nabór dla firm, które chcą wdrażać technologie i innowacje środowiskowe, w tym te, związane z gospodarką o obiegu zamkniętym.

Instytucją odpowiedzialną za realizację inwestycji jest Ministerstwo Rozwoju i Technologii, a środki pochodzą z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności. Najważniejsze informacje to:

- na dofinansowanie projektów przeznaczono ponad **273 mln zł**.
- minimalna wartość dofinansowania przedsięwzięcia wynosi **1 mln zł**.
- maksymalna wartość dofinansowania przedsięwzięcia wynosi **69,2 mln zł**.

Nabór dedykowany jest **dużym przedsiębiorstwom samodzielnie realizującym przedsięwzięcie albo konsorcjom**, składającym się z co najmniej jednego dużego przedsiębiorstwa i co najmniej jednej organizacji badawczej. W skład konsorcjum mogą wchodzić maksymalnie 3 podmioty, przy czym liderem musi być przedsiębiorstwo. MŚP mogą wziąć udział w przedsięwzięciu jako członkowie konsorcjum.

Dofinansowanie mogą otrzymać przedsięwzięcia, których celem jest opracowanie minimum 1 innowacyjnej technologii/rozwiązania (co najmniej w skali kraju) przyczyniającej się do tworzenia rynku w zakresie

wykorzystania surowców wtórnych, a rezultat opracowania zostanie wdrożony na rynek (w ramach przedsięwzięcia lub poza nim). Możliwe do sfinansowania będą również przedsięwzięcia wspierające rozwój technologii przyczyniających się do tworzenia rynku surowców wtórnych, których celem będzie stworzenie bardziej wydajnej gospodarki (poprzez m.in. zwiększenie ilości surowców możliwych do ponownego wykorzystania, zmniejszenia ilości surowców pierwotnych wykorzystywanych w procesach produkcyjnych, a także zmniejszenie ilości odpadów przetrzymywanych na składowiskach).

Dofinansowanie można uzyskać na:

- prace B+R w zakresie technologii przyczyniających się do tworzenia rynku surowców wtórnych;
- prace przedwdrożeniowe i wdrożeniowe związane z wprowadzeniem na rynek rozwiązań opracowanych w ramach przedsięwzięcia;
- zakup infrastruktury B+R na potrzeby opracowania technologii przyczyniają-



cych się do tworzenia rynku surowców wtórnych;

- wdrożenie wyników prac B+R może być sfinansowane w ramach przedsięwzięcia albo ze środków własnych.

Dofinansowanie przedsięwzięć dla dużych przedsiębiorstw oraz członków konsorcjum będących przedsiębiorstwami ma charakter dotacji i będzie udzielane w formie pomocy publicznej lub pomocy de minimis. Organizacje badawcze uzyskują wsparcie bez pomocy publicznej w ramach swojej działalności niegospodarczej.

Nabór wniosków będzie prowadzony do 30 kwietnia 2025 roku. Szczegółowe informacje oraz listę operatorów można znaleźć na stronie:

<https://tiny.pl/5y469z94>

(JL)

LUBUSKIE GAZELE BIZNESU

KONKURS

87 firm z sektora MŚP z województwa lubuskiego zostało wyróżnionych w 25. edycji prestiżowego rankingu „Gazele Biznesu”. Jego organizatorem jest „Puls Biznesu”, a samo zestawienie na zlecenie redakcji opracowuje wywiadownia gospodarcza COFACE.

Wręczenie pamiątkowych dyplomów laureatom odbyło się 13 marca 2025 roku podczas gali wieńczącej tegoroczną edycję rankingu. Uroczystość w warszawskim Hotelu Hilton zgromadziła ponad 500 przedsiębiorców z całej Polski.

Gazele Biznesu to najstarszy i najbardziej prestiżowy ranking dla firm z sektora MŚP w Polsce. „Puls Biznesu” organizuje go nieprzerwanie od 2000 r., realizując misję wspierania przedsiębiorczości. COFACE, autor rankingu, od 2001 roku analizuje najbardziej obiektywne kryteria, czyli wyniki finansowe.

Gazelą Biznesu 2024 mogła zostać firma, która działa nieprzerwanie co najmniej od 2021 roku i miała wówczas przychody na poziomie 8-250 mln zł. W ostat-

nich trzech latach odnotowała ich wzrost, nie miała straty i udostępniła wyniki finansowe umożliwiając ocenę kondycji. W tegorocznej edycji rankingu (Gazele Biznesu 2024) sklasyfikowanych zostało 4790 firm z całej Polski.

Wśród laureatów znalazły się firmy zrzeszone w ZIPH:

- DTP Sp. z o.o. z Zielonej Góry
- M&J Sp. z o.o. z Żar
- PUH BUDNEX z Gorzowa
- I.M.C. ENGINEERING POLAND z Gorzowa
- Mazel S.A. z Nowej Soli



Foto: Marek Wiśniewski

- Ślusarstwo Usługowe HAJDUK Sp. z o.o. Sp.K. z Gorzowa
- LAMEL TECHNOLOGY z Gorzowa
- PROALPHA POLSKA z Zielonej Góry
- ZM Mestil Sp. z o.o. z Gorzowa
- Relpol S.A. z Żar
- Ziel-Bruk z Gorzowa
- WINNCARE POLSKA z Jasień
- Wydawnictwo Podatkowe GOFIN Sp. z o.o. z Gorzowa
- TIMBEX z Gorzowa

(JL)



INWESTYCJA W ŻAGANIU

Pięć działek na terenie dawnego poradzieckiego lotniska w podżagańskim Tomaszowie znalazło nowych właścicieli. Na terenie, gdzie dziś znajduje się strefa przemysłowa, zdecydowały się zainwestować cztery spółki deweloperskie z Wrocławia: Interstrefa, Inwestrefa, Industrefa oraz Park Przemysłowy Bukowice. Łączna kwota zakupu nieruchomości to ponad 2,8 miliona złotych. Nowi inwestorzy zamierzają wybudować na nich kompleks hal przemysłowych dla inwestorów, którzy będą produkowali m.in. baterie do samochodów elektrycznych.



BUDOWA FARMY FOTOWOLTAICZNEJ

Infinite Solar ogłosiła podpisanie umowy z duńskimi inwestorami na budowę farmy fotowoltaicznej o mocy 120 MW w województwie lubuskim. Oprócz samej farmy, która oparta ma być na modułach TCL oraz konstrukcji firmy Enzeit Technik, projekt obejmuje także budowę magazynu energii o pojemności 120 MWh. Infinite Solar to firma z branży fotowoltaicznej, założona w 2019 roku. Specjalizuje się w projektowaniu, realizacji i sprzedaży zaawansowanych technologicznie projektów farm fotowoltaicznych. Budowa rozpocznie się w tym roku.



KONKURS INSPEKCJI PRACY

Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze zaprasza do udziału w kolejnej edycji konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. Jego celem jest promowanie pracodawców, którzy organizują pracę w sposób zapewniający wysoki poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. W konkursie mogą uczestniczyć pracodawcy, u których w okresie 3 ostatnich lat nie odnotowano śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych wypadków przy pracy. Zgłoszenia przyjmowane są do 15 czerwca 2025 r. Chęć wzięcia udziału w konkursie prosimy kierować do: Anastazja Sieniawska: 722 152 486, anastazja.sieniawska@zgora.pip.gov.pl.



UMÓW O DZIEŁO CORAZ MNIEJ

W ubiegłym roku do ZUS trafiło 1,1 mln formularzy RUD, na których zgłoszono blisko 1,4 mln umów o dzieło. Jest to najmniejsza liczba formularzy oraz umów o dzieło zgłoszonych od 2021 r., gdy zaczął działać rejestr. W naszym województwie w 2024 r. zgłoszono prawie 12 tys. umów o dzieło. Zrobiło to ponad 1,3 tys. podmiotów. Liczba cudzoziemców wykazanych w formularzach RUD stanowi 5,29 proc. wszystkich osób wykonujących umowy o dzieło. Tutaj zanotowano niewielki wzrost odsetka umów o dzieło zawieranych z cudzoziemcami. Najczęściej zawierane są one nadal z obywatelami Ukrainy, ale należy podkreślić wzrost liczby umów zawieranych z obywatelami Białorusi, a także pojawienie się w zestawieniu obywateli m.in. Indii.

KLUCZOWE ATUTY NA RYNKU PRACY

Wywiad z **Violettą Panasiuk-Strzyżewską**, prezesem AUDIT HR Sp. z o.o.

Spróbujmy na wstępie zdiagnozować lubuski rynek pracy. Czy w pani ocenie, dziś sytuacja pracodawcy jest komfortowa czy wręcz przeciwnie? W jakich sektorach występuje deficyt pracowniczy, a w jakich można mówić o nadwyżkach zasobów ludzkich?

Na przestrzeni lat, lubuski rynek pracy przeszedł znaczną transformację. Z rynku pracodawcy, charakteryzującego się wysokim, dwucyfrowym poziomem bezrobocia, przekształcił się w rynek pracownika (w lutym 2025 stopa bezrobocia w województwie lubuskim wyniosła 4,9%, w Gorzowie Wielkopolskim - 2,8%, a w Zielonej Górze - 3,3%). Od lat popyt na pracownika znacznie przewyższa podaż. Dodatkowo mamy do czynienia z niżem demograficznym, który znacznie pogłębił się od 2015 roku. Pracodawcy wciąż napotykają trudności w pozyskiwaniu pracowników zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych.

Deficyt pracowników jest szczególnie widoczny w zawodach technicznych, takich jak np. mechanik, automatyk, elektryk. Popyt na specjalistów w tych dziedzinach rośnie, podczas gdy liczba wykwalifikowanych kandydatów pozostaje na stosunkowo niskim poziomie. W konsekwencji, wielu pracodawców zmuszonych jest do zatrudniania pracowników z zagranicy.

Istnieją zawody, w których występuje nadwyżka zasobów ludzkich. Przykładem są stanowiska administracyjne (np. pracownik administracyjno-biurowy, sekretarka), w których popyt znacznie przewyższa liczbę ofert pracy. W takich przypadkach kluczowe jest wspieranie pracowników poprzez odpowiednie programy szkoleniowe, które umożliwią im podniesienie kwalifikacji (upskilling) i dostosowanie do zmieniających się wymagań rynku pracy (reskilling).



Jakiej inicjatywy oczekiwałaby pani od administracji rządowej, w celu poprawy sytuacji na rynku pracy?

W kontekście poprawy sytuacji na rynku pracy, przedsiębiorcy zarówno w Polsce, jak i w województwie lubuskim, oczekują od administracji rządo-

wej działań mających na celu uproszczenie przepisów oraz wprowadzenie nowych regulacji. Pracodawcy borykają się z długim czasem oczekiwania na zezwolenia, karty pobytu (brak ważnej karty dla kierowców międzynarodowych może prowadzić do wstrzymania

działalności transportowej, a co z tym idzie do strat finansowych) oraz niejasnymi przepisami, co wpływa na ich niepewność.

W obliczu zmieniającej się sytuacji geopolitycznej, w tym wojny w Ukrainie oraz związanych z tym problemów migracyjnych, konieczna jest dbałość o kontynuację polityki wspierającej zatrudnianie obywateli Ukrainy. Po wybuchu wojny, władze zareagowa-

ły natychmiast, jednak

obecnie te działania nie są kontynuowane, co rodzi obawy pracodawców, zwłaszcza w kontekście przyszłości obywateli Ukrainy po 30 września 2025.

Podsumowując, w obliczu tych wyzwań administracja rządowa powinna skoncentrować się na uproszczeniu przepisów, skróceniu czasu oczekiwania na rozpatrywanie wniosków oraz regularnych konsultacjach z pracodawcami,

co przyczyniłoby się do poprawy sytuacji na rynku pracy i wsparcia rozwoju gospodarczego.

Proszę przybliżyć nam kwestie zależności polityki globalnej wobec rodzimego rynku pracy.

Polityka eksportowa globalnych mocarstw, takich jak Chiny i Stany Zjednoczone, ma istotny wpływ na polski rynek pracy, w tym na sytuację w województwie lubuskim. Strategia Chin oparta na taniej produkcji i agresywnej polityce eksportowej prowadzi do wzrostu importu tanich towarów do Europy, co ogranicza konkurencyjność lokalnych firm. Przemiany te mają znaczenie dla województwa lubuskiego, gdzie wiele firm, szczególnie z sektora przemysłowego (np. meblarski, motoryzacyjny, elektroniczny), boryka się z rosnącą konkurencją ze strony tanich produktów z Chin.

Również polityka protekcyjistyczna Stanów Zjednoczonych, w tym napię-

cia handlowe z Chinami, mogą wpłynąć na zmianę łańcuchów dostaw. Choć może to stanowić zagrożenie, otwiera również nowe możliwości dla polskich przedsiębiorstw, które mogą zyskać na dostarczaniu komponentów dla europejskich firm poszukujących alternatyw dla azjatyckich dostawców.

- Spore grono lubuskich przedsiębiorców działa za zachodnią granicą...

Kryzys gospodarczy w Niemczech ma również istotny wpływ na lokalny rynek pracy – kraj ten jest kluczowym partnerem gospodarczym woj. lubuskiego. Wiele firm z zachodniej Polski to podmioty ściśle powiązane z przedsiębiorstwami niemieckimi pod względem kapitału (najczęściej jest to przemysł motoryzacyjny i maszynowy). Postępowania restrukturyzacyjne

i upadłościowe firm niemieckich oznaczają poważne problemy przedsiębiorstw zlokalizowanych w Polsce. Często wiąże się to ze znacznym ograniczeniem produkcji i zwolnieniami pracowników. Spowolnienie gospodarki naszego sąsiada, a co się z tym wiąże także spadki zamówień, mają ogromne znaczenie w kontekście eksportu towarów. Nasi przedsiębiorcy są zmuszeni szukać innych rynków zbytu lub ograniczać produkcję, co także prowadzi do redukcji personelu. Nie bez znaczenia jest również atrakcyjność niemieckiego rynku pracy dla Polaków. Wiele osób z regionu lubuskiego pracuje w Niemczech, zwłaszcza w przedsiębiorstwach z branży budowlanej, logistycznej, motoryzacyjnej oraz w sektorze opieki zdrowotnej. Zmniejszenie liczby ofert pracy w Niemczech może prowadzić do wzrostu bezrobocia w regionie lubuskim.

Jak należy oceniać fakt, że od blisko trzech lat liczba ofert pracy trafiają-

cych do rejonowych urzędów pracy maleje? To pozytywne czy negatywne zjawisko?

Spadek liczby ofert pracy w powiatowych urzędach pracy może świadczyć o tym, że pracodawcy coraz częściej korzystają z nowoczesnych metod rekrutacji, takich jak portale internetowe, media społecznościowe, czy agencje doradztwa personalnego. Może to również oznaczać, że coraz więcej osób znajduje pracę bez pośrednictwa urzędów pracy, co sugeruje większą mobilność zawodową i lepsze dopasowanie pracowników do potrzeb rynku.

Jednocześnie, spadek liczby ofert w urzędach może sygnalizować osłabienie gospodarki i spadek liczby nowych miejsc pracy, zwłaszcza jeśli towarzyszy temu wzrost bezrobocia.

Za Auditem grubo ponad 20 lat funkcjonowania na lubuskim rynku pracy. Jak na przestrzeni czasu zmieniał się sektor HR w naszym województwie?

Sektor HR w Lubuskim ewoluował na przestrzeni ostatnich dwóch dekad. Firma AUDIT HR powstała w 1999 roku, w czasach wysokiego bezrobocia i dużej dostępności siły roboczej, kiedy niewielu pracodawców było zainteresowanych usługami doradztwa personalnego. Obecnie wsparcie firm doradczych w zakresie HR stało się nieodłącznym elementem funkcjonowania wielu przedsiębiorstw.

Zmieniający się rynek pracy naturalnie kształtował portfolio usług firmy AUDIT HR. Początkowo działalność opierała się na rekrutacji pracowników oraz szkoleniach. Duże znaczenie w rozwoju działalności miało pojawianie się coraz większej liczby zagranicznych inwestorów, a co za tym idzie – realizacja projektów greenfield (np. TPV, Faurecia, Universal Fibers). W 2004 roku firma wyszła naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i rozszerzyła działalność o pracowników tymczasowych (także cudzoziemców) – równocześnie uruchamiając dział legalizacji zatrudnienia (obecnie świadczący usługi doradcze w całym kraju). W odpowiedzi na dynamicznie zmieniające się otoczenie,

„ Obecnie wsparcie firm doradczych w zakresie HR stało się nieodłącznym elementem funkcjonowania wielu przedsiębiorstw „

firma w 2006 roku zaczęła wydawać Raport Płacowy AUDIT HR. Zawarte w nim dane pochodzą bezpośrednio z list płac przedsiębiorstw produkcyjnych i są cenną informacją przy

negocjacjach z pracownikami oraz wsparciem w planowaniu budżetów wynagrodzeń.

Obecnie AUDIT HR to firma butikowa obsługująca przedsiębiorstwa produkcyjne w Polsce Zachodniej, której biura zlokalizowane są w Gorzowie Wielkopolskim, Poznaniu i Nowej Soli. Zmieniająca się sytuacja na rynku pracy ukształtowała nowe usługi, jednak filar pozostał niezmienny od lat - firma dostarcza rozwiązania w zakresie: rekrutacji, projektów greenfield, doradztwa HR, pracowników tymczasowych, outsourcingu kadr i płac, legalizacji zatrudnienia, szkoleń, badań rynku i Raportu Płacowego AUDIT HR (obecnie jest to narzędzie całkowicie zdigitalizowane, udostępnione w formie aplikacji umożliwiającej badanie luki płacowej i porównywanie wynagrodzeń w regionie).

„ coraz więcej osób znajduje pracę bez pośrednictwa urzędów pracy, co sugeruje większą mobilność zawodową i lepsze dopasowanie pracowników do potrzeb rynku. ”

Ogromny wpływ na funkcjonowanie firmy mają przemiany technologiczne. Cyfryzacja jest nieodłącznym elementem rozwoju przedsiębiorstwa, m.in.

w zakresie wsparcia rekrutacji (rozbudowany system ATS). Z uwagi na charakter świadczonych usług, dla AUDIT HR zawsze najważniejszy będzie człowiek, którego AI nigdy nie zastąpi.

Często mówimy o tzw. zawodach przyszłości. Dawniej był to informatyk lub spedytorka. A jak ta kwestia kształtuje się wiosną 2025 roku? W którym kierunku warto się kształcić? Gdzie są największe potrzeby?

Rok 2025, to kontynuacja rozwoju nowych technologii, pogłębiania się zmian klimatycznych i pojawiania się nowych potrzeb społecznych.

Zawody, które jeszcze kilka lat temu były uważane za najbardziej przyszłościowe, dziś ustępują miejsca nowym specjalizacjom. Informatyka czy logistyka nadal pozostają ważnymi obszarami, ale to nowe zawody związane

z rozwojem technologii cieszą się coraz większym zainteresowaniem.

Obecnie jedną z kluczowych dziedzin przyszłości jest sektor nowych technologii. Sztuczna inteligencja odgrywa coraz większą rolę w automatyzacji procesów i analizie danych, dlatego rośnie zapotrzebowanie na specjalistów AI, inżynierów robotyki oraz analityków danych. Równocześnie wzrasta liczba zagrożeń w sieci, co sprawia, że eksperci ds. cyberbezpieczeństwa są niezwykle cenni na rynku pracy.

Branża medyczna i biotechnologiczna również dynamicznie się rozwija. Bioinformatyka i inżynieria biomedyczna stają się kluczowymi dziedzinami, a telemedycyna pozwala na dostęp do lekarzy i diagnostyki na odległość.

Wraz z rozwojem technologii i zmianami społecznymi coraz większe znaczenie mają umiejętności interdyscyplinarne. Pracownicy przyszłości powinni łączyć kompetencje techniczne z myśleniem analitycznym i kreatywnością. Umiejętność adaptacji do zmian, znajomość języków obcych oraz zdolność do pracy w międzynarodowym środowisku staną się kluczowymi atutami na rynku pracy.

Dziękujemy.

Rozmawiali:

Jarosław Libelt i Tomasz Molski

**Lubuskie
Bony Rozwojowe**

Fundusze Europejskie

SIĘGNIJ PO DOFINANSOWANIE NA KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW

+48 732 732 650



Fundusze Europejskie
dla Lubuskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Lubuskie
Warto zachodu

SUKCESJA ZARZĄDZANIA W FIRMIE RODZINNEJ – JAK SKUTECZNIE PRZEKAZAĆ STERY?

Każda firma, niezależnie od swojej wielkości i branży, prędzej czy później musi zmierzyć się z koniecznością zmian personalnych na kluczowych stanowiskach. Przyczyny mogą być różne – od odejścia pracownika do innej organizacji, przez przejście na emeryturę, po pojawienie się nowych stanowisk wynikających z rozwoju firmy, czy też nowych funkcji i zadań do realizacji wynikających choćby z regulacji prawnych lub zmian w modelu zarządzania. Nie inaczej jest w firmach rodzinnych, gdzie proces sukcesji jest dodatkowo skomplikowany przez zmiany pokoleniowe związane z przekazaniem firmy przez założyciela w ręce sukcesorów. Niekontrolowane przejście władzy i procesów decyzyjnych może bowiem zagrozić stabilności i przyszłości przedsiębiorstwa.

Jednym z kluczowych elementów planowania sukcesji w firmie rodzinnej jest przekazanie zarządzania, co obejmuje nie tylko wizję strategiczną rozwoju, ale i codzienne prowadzenie biznesu. To skomplikowany proces, który wymaga dokładnego przemyślenia i dostosowania do specyfiki firmy. Szczególnym wyzwaniem jest moment, gdy odchodzi założyciel – osoba, która przez lata podejmowała kluczowe decyzje, budowała relacje biznesowe i wyznaczała kierunki rozwoju.

Jakie kluczowe wyzwania stawia sukcesja zarządzania? Kto powinien przejąć pateczkę i jak zapewnić płynność tego procesu?

Wyzwanie 1: Kto powinien objąć stery?

Sukcesja zarządzania to jedno z najtrudniejszych wyzwań stojących przed firmami rodzinnymi. W przeciwieństwie do sukcesji własności, która zazwyczaj opiera się na naturalnym przekazaniu udziałów w firmie dzieciom lub innym członkom rodziny, sukcesja zarządzania wymaga bardziej kompleksowego podejścia. Zarządzanie przedsiębiorstwem to proces obejmujący planowanie, organizowanie, przewodzenie i kontrolowanie, a do jego skutecznego sprawowania konieczne są określone kompetencje, doświadczenie oraz odpowiednie cechy osobowościowe. Założyciele firm rodzinnych często zadają sobie pytanie, czy zarządzanie powierzyć swoim dzieciom, czy może doświadczonemu menedżerom spoza rodziny. Decyzja ta niesie ze sobą dalekosiężne konsekwencje i nie jest łatwa. Jeśli wybór pada na dzieci, pojawia się szereg dodatkowych pytań i dylematów.



Kryteria wyboru następcy

Czy prezesem powinien zostać najstarszy potomek, osoba najlepiej wykształcona, czy ta, która wykazuje największe zdolności przywódcze? Co w sytuacji, gdy dzieci mają odmienne wizje rozwoju firmy, co może prowadzić do konfliktów w procesach decyzyjnych bądź konfliktów pomiędzy poszczególnymi osobami? Czy wszystkie dzieci powinny mieć równy wpływ na decyzje strategiczne, czy może jedno z nich powinno przejąć główną rolę,

podczas gdy pozostałe pełniłyby inne funkcje w firmie? A co, jeśli nie wszystkie dzieci są gotowe lub zainteresowane prowadzeniem przedsiębiorstwa?

Nie można zapominać, że zdolności przywódcze to nie tylko umiejętność podejmowania decyzji i kierowania zespołem, ale także zdolność budowania autorytetu, motywowania pracowników oraz zarządzania w sytuacjach kryzysowych. Nierzadko zdarza się, że dzieci właścicieli nie posiadają odpowiedniego przygotowania

lub doświadczenia, co może utrudnić skuteczne prowadzenie firmy.

Zatrudnienie profesjonalnego menedżera

Alternatywą dla sukcesji rodzinnej jest zatrudnienie profesjonalnych menedżerów spoza rodziny. Taka decyzja może być szczególnie uzasadniona w sytuacji, gdy następcy nie czują się na siłach, by objąć stery, lub gdy założyciel obawia się, że wewnętrzne konflikty rodzinne wpłyną negatywnie na zarządzanie firmą. Profesjonalni menedżerowie mogą wnieść do organizacji świeże spojrzenie, nowe pomysły oraz wiedzę zdobytą w innych przedsiębiorstwach.

Jednak powierzenie zarządzania osobom spoza rodziny rodzi kolejne pytania: jak duży zakres swobody decyzyjnej będą mieli menedżerowie? W jaki sposób właściciele będą sprawować nadzór nad ich działaniami? Jak zapewnić, by ich interesy były zgodne z długofalową strategią rodziny i firmy? Od czego powinno być uzależnione ich wynagrodzenie?

Wyzwanie 2: Jak skutecznie przekazać władzę i nie hamować rozwoju firmy?

Przekazanie zarządzania to nie tylko formalny akt, ale długofalowy, wieloetapowy proces, który wymaga odpowiedniego przygotowania obu stron – zarówno odchodzącego lidera, jak i nowego zarządzającego. Właściwe przeprowadzenie sukcesji pozwala na zapewnienie ciągłości działań, stabilności operacyjnej oraz utrzymanie dynamiki rozwoju firmy. Kluczowe jest stopniowe wprowadzanie sukcesora w obowiązki oraz zapewnienie mu przestrzeni do podejmowania samodzielnych decyzji, tak aby mógł on kształtować własną wizję firmy i dostosowywać ją do zmieniających się warunków rynkowych. Założyciele i dotychczasowi liderzy często mają trudność z całkowitym oddaniem sterów. Może to wynikać z obaw o przyszłość firmy, przywiązania do wypracowanych struktur czy poczucia niezastąpioności. Wieloletnie zaangażowanie w rozwój biznesu sprawia, że trudno

jest zaufać następcy i pozwolić mu na swobodne kształtowanie dalszej drogi firmy. W skrajnych przypadkach może to prowadzić do sytuacji, w której nowy lider działa pod cieniem swojego poprzednika, co ogranicza jego autonomię decyzyjną i hamuje dynamiczny rozwój przedsiębiorstwa.

Aby zapewnić płynność procesu sukcesji i umożliwić firmie dalszy rozwój, warto zastosować następujące kroki:

1. Ustalenie jasnego harmonogramu przekazywania obowiązków

Proces sukcesji powinien być odpowiednio zaplanowany w czasie. Ustalenie etapów przekazywania kompetencji oraz ich stopniowe realizowanie pozwala na płynne przejście i minimalizuje ryzyko zakłóceń w funkcjonowaniu firmy.

2. Stopniowe przekazywanie kluczowych decyzji i dawanie sukcesorowi swobody działania

Nowy lider powinien mieć możliwość podejmowania własnych decyzji i wdrażania autorskich rozwiązań. Sukcesja nie może być jedynie symbolicznym gestem, ale realnym przekazaniem uprawnień decyzyjnych i odpowiedzialności.

3. Określenie roli ustępującego lidera

Kluczowe jest jasne zdefiniowanie, czy dotychczasowy lider pozostanie w firmie jako doradca, członek rady nadzorczej, czy też całkowicie się wycofa. Niezdefiniowanie tej kwestii może prowadzić do konfliktów kompetencyjnych i niepewności wśród pracowników.

4. Wdrożenie mechanizmów wsparcia dla nowego zarządzającego

Sukcesor powinien mieć dostęp do zasobów, które pomogą mu skutecznie przejąć stery. Może to obejmować mentoring ze strony doświadczonych ekspertów, wsparcie konsultantów czy stworzenie struktury nadzorczej, która pomoże w monitorowaniu procesu zmiany.

5. Transparentność i otwartość na dialog

Proces sukcesji powinien być komunikowany w sposób jasny i przejrzysty zarówno dla zespołu, jak i dla partnerów biznesowych. Otwartość na rozmowy, wyjaśnianie wątpliwości i regularna komunikacja pomogą w uniknięciu nieporozumień.

6. Adaptacja do zmian i elastyczność

Każda sukcesja jest unikalnym procesem, który może wymagać dostosowywania strategii w miarę jej postępu. Ważne jest, aby obie strony były gotowe na modyfikacje założeń i dostosowywanie się do zmieniającej się rzeczywistości biznesowej.

Ostatecznie sukces sukcesji zależy od gotowości odchodzącego lidera do zaakceptowania zmian i zaufania nowemu pokoleniu zarządzającemu firmą. Proces ten wymaga nie tylko odpowiednich struktur i procedur, ale także otwartości, wzajemnego szacunku i zrozumienia. Transparentność, otwartość na dialog i jasne zasady to fundamenty skutecznego przekazania władzy, które pozwalają firmie nie tylko przetrwać zmianę, ale także dynamicznie się rozwijać w nowych realiach rynkowych.

Sukcesja zarządzania to proces wielowymiarowy, który wymaga nie tylko wyboru odpowiednich osób na kluczowe stanowiska, ale także odpowiedniego modelu nadzoru, kontroli i stylu zarządzania. Wprowadzenie zmian w jednej sferze organizacji pociąga za sobą kolejne, dlatego tak istotne jest strategiczne planowanie i przemyślana adaptacja firmy do nowej rzeczywistości. Ostatecznie sukcesja to nie jednorazowy akt, lecz proces, który powinien być przeprowadzony z rozważą, aby zapewnić firmie stabilność i rozwój w przyszłości.

Małgorzata Kuik,
Partner, Grant Thornton



Grant Thornton

KRÓLOWA PERSPEKTYWA

Jedno z najtrudniejszych ćwiczeń dla uczestników w trakcie moich szkoleń to zmiana perspektywy. Niby proste, a jednak trafia w czuły punkt – ego. W skrócie polega na przypomnieniu sobie sytuacji konfliktowej, a potem na „wejściu w buty” osoby, która była po drugiej stronie barykady. Oj, jak to potrafi być trudne, a czasem wręcz bolesne. Bo przecież nasze „racje” i „żale” są tak słuszne, tak prawdziwe. A tu nagle okazuje się, że ta druga strona też ma swoje argumenty. I swoje powody. No i co teraz?

I właśnie ten moment jest najciekawszy. I może być naprawdę piękny. Bo kiedy zmieniamy perspektywę, kiedy widzimy konflikt oczami kogoś innego, świat się zmienia. Przestaje być czarno-biały. Znikają winni i gorsi. Pojawia się złożoność. Szerokie pole widzenia. A wraz z nim – wątpliwości. To kto miał rację? Czyli co – moje jednak nie jest „mojsze”? I właśnie te wątpliwości są najcenniejsze. To one przynoszą otwartość, gotowość do rozmowy, do kompromisu. I do zmiany.

Zresztą – tych perspektyw może być więcej niż tylko ta drugiej osoby. Ciekawie robi się, gdy włączymy perspektywę systemu, w którym doszło do konfliktu. Albo spojrzenie przełożonego. Albo koleżanki z biurka obok. Zmiana perspektywy to jedno z najbardziej rozwijających ćwiczeń mentalnych, jakie możemy sobie zafundować. A zastosowanie? Całe mnóstwo: w kontakcie z klientem, z szefem, projektowaniu usługi czy produktu (i tutaj świetny przykład metody Design Thinking). Właściwie wszędzie tam, gdzie jest drugi człowiek. „Cokolwiek myślisz – pomyśl inaczej” – mawiał Henry Ford. I miał rację. Pomyślcie, ile w naszych firmach byłoby mniej niepotrzebnych napięć i fochów. Ile szybciej datoby się wprowadzać zmiany. Kojarzycie zjawisko *fixation error*? Kiedy trzymamy się kurczowo jednego punktu widzenia i nie dostrzegamy innych możliwości? No właśnie. Wszyscy to znamy. Mentalne

ćwiczenia zmiany perspektywy by-tyby tutaj idealne. Powiem wprost: szkolenie z umiejętności zmiany perspektywy powinno być obowiązkową pozycją w kalendarzu każdego pracownika. Szczególnie dziś, w świecie półprawd, ostrych podziałów i niebezpiecznych uproszczeń, które niszczą zdolność do rozmowy i współpracy. Zmiana perspektywy to nie tylko ćwiczenie – to sposób na mądrzejszy biznes. I trochę lepszy świat. Bo jak powiedział Sokrates: „Nie wystarczy mieć oczy, trzeba jeszcze umieć patrzeć.”



Edyta Hubska

trenerka biznesu, coach kadry menedżerskiej, przedsiębiorczyni, ekspert HR.

GŁOS ROZSĄDKU?

JAK FENIKS Z POPIOŁÓW

Osiedziesiąta rocznica ustanowienia polskiej administracji w niemieckim Landsbergu skłoniła mnie do refleksji. Mieliśmy pecha. No, większego mieli Niemcy, których Landsberg stawał się polskim Gorzowem, ale przecież powojenna wielka wędrówka ludów nie zależała od nas. Trzech starszych panów podzieliło świat i tak musiało być. Swoją drogą, sami Niemcy zrobili sporo, żeby – delikatnie mówiąc – nikt po wojnie nie liczył się z ich zdaniem. Niemniej, Landsberg/Gorzów nie był ostrzeliwany jak Kostrzyn, a i tak do dziś odczuwamy skutki obecności „bratniej armii”, która w polskim już Gorzowie w 1945 roku oświetlała sobie drogę podpalając kamienice.

Cóż. Wojna. Przez „pomysły” krasnoarmiejców zniszczono sporo budynków. Strach pomyśleć, jak wyglądałoby centrum Gorzowa, gdyby ocalała zabudowa podobna do tej na „kwadracie”. Z jakiego pułapu moglibyśmy startować w urządzaniu miasta? Co ciekawe, mimo zmiany władz, ba! nawet narodowości miesz-

kańców, miasto zachowało po wojnie przemysłowy charakter. Nie przeszko- dziła nawet „bratnia” Armia tfu! Czerwona, która kradła co się dało. Kiedyś wujek opowiedział mi ciekawą historyjkę. Jako młody chłopiec widział strzelającego z pepeszy żołnierza radzieckiego. Było to na Dolnym Śląsku. Celem był... kran. Okazało się, że Rosjanin rozsierzdził się, bo z kranu nie leciała woda. Wyrwał go wcześniej ze ściany innego budynku i myślał biedny, że jak wbije w inne miejsce, to zadziała. Kran nie chciał jednak współpracować, więc żołdat zastosował rozwiązanie siłowe – jak to u nich – i ostrzelał przekłute żelastwo. Takie były czasy. Kradli wszystko. Dziś możemy dbać o to co zostało. To będzie najlepsze uczczenie każdej historycznej rocznicy w mieście. Nie chodzi mi jednak o pomysły z anegdot o Janie Himiltsbachu, który psioczył podczas deszczu, że władza ludowa powinna zadbać o artystów w PRL-u i zadaszyć Krakowskie Przedmieście. Odnowione kamienice i budynki potrafią tworzyć urok miasta nad Wartą. Sece-

syjne wille są zjawiskowe. Kamienice mają charakter. Przykładem są inwestycje biblioteki wojewódzkiej czy Zachodniej Izby Przemysłowo – Handlowej. Można! W kolejce jest budynek po poczcie na Pocztowej czy dawny ratusz na Obotryckiej, dla którego może w końcu zaświeci słońce. Odnowione mają zostać bulwary. Sprawa schodów donikąd idzie w dobrą stronę. Nad wszystkim czuwa w końcu miejski architekt. Nie jest źle. Trzeba przecież pamiętać o historii, która może kiedyś, jak legenda warszawskiego SPATiF-u poeta Janusz Minkiewicz, wstać od stolika i krzyknąć na całą salę: rachunku!

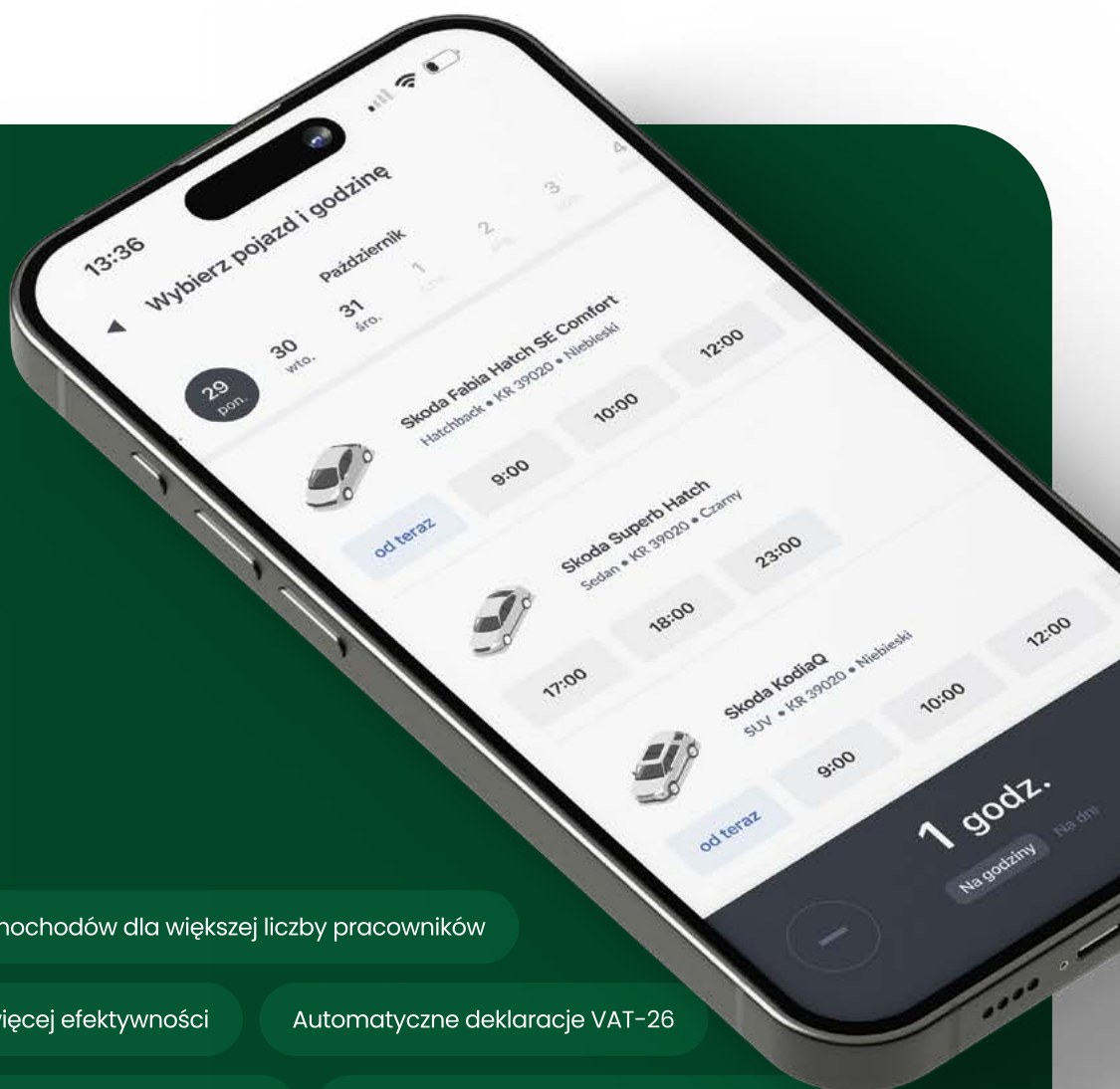


Marcin Sasim

Dolnoślązak w Lubuskim, dziennikarz Radia Zachód i TVP3 Gorzów.

car•sharing

Oszczędzaj i zarządzaj efektywnie flotą pojazdów!



Dostępność samochodów dla większej liczby pracowników

Mniej kosztów, więcej efektywności

Automatyczne deklaracje VAT-26

Monitorowanie i kontrola wykorzystania

Eco-driving – nagradzamy oszczędną jazdę



csb.core-logic.com



kzadlo@core-logic.com

RYNKOWA NIEPEWNOŚĆ

O obecnej sytuacji gospodarczej na świecie oraz wynikających z niej uwarunkowań inwestycyjnych rozmawiamy **Grzegorzem Pułkotyckim**, dyrektorem inwestycyjnym firmy Starfunds.

Jak scharakteryzować stan światowej gospodarki na przełomie I i II kwartału 2025 roku?

Grzegorz Pułkotycki, CFA Starfunds: Globalna ekonomia to skomplikowany system powiązań, który w ostatnich latach był poddany bezprecedensowym szokom. W 2020 roku aktywność ekonomiczna na całym świecie została zatrzymana przez pandemię, a dwa lata później – przez wybuch wojny w Ukrainie, który poskutkował narastającą presją inflacyjną. Gdy wydawało się, że wracamy do stanu pewnej normalności, działania nowej administracji w Stanach Zjednoczonych wprowadziły w geopolitykę, gospodarkę i rynki finansowe ogromną niepewność i to właśnie ona charakteryzuje dziś stan na świecie.

Co w praktyce oznacza stan niepewności? Zarządzający dużymi przedsiębiorstwami, ale również prowadzący mniejsze biznesy ze stanem niepewności mają do czynienia na co dzień...

Po pierwsze, mniej więcej od połowy 2024 roku, gdy pretendujący do ponownego objęcia przywództwa w USA Donald Trump zaczął być postrzegany jako potencjalny zwycięzca wyścigu do Białego Domu, rynki finansowe zaczęły wyraźnie pozytywnie reagować na potencjalną zmianę polityki gospodarczej. Pamiętajmy, że to właśnie one są najbardziej efektywnym recenzentem polityki gospodarczej poszczególnych kandydatów. Poza



wieloma populistycznymi hasłami Trumpa skierowanymi do spauperyzowanej klasy średniej, pojawiały się zagadnienia deregulacji czy ograniczenia nieefektywności w administracji.

Mówi się, że hasła te dały wyborcom nadzieję na rozwiązanie bieżących istotnych problemów Ameryki. Jakie to problemy?

To na przykład podtrzymanie wzrostu gospodarczego bez nadmiernego kredytowania, czy ograniczenie rekordowych poziomów deficytów - budżetowego i handlowego. Już pierwsze tygodnie po inauguracji prezydentury pokazują, że tzw. Trump 2.0 stoi pod znakiem bezpardono-nych ataków we wszystkich kierunkach, a motywem przewodnim jego polityki jest przywrócenie sprawiedliwego podziału korzyści z handlu międzynarodowego, w którym USA czują się poszkodowane.

Kontynuując temat rynkowej niepewności - działania nowej administracji USA na arenie międzynarodowej postawiły pod znakiem zapytania również globalne bezpieczeństwo. Sposób, w jaki rozgrywana jest pomiędzy Rosją a Ukrainą próba osiągnięcia rozejmu i ostatecznie pokoju w wojnie, stawia pod znakiem zapytania pewność i trwałość sojuszy, jakie znaliśmy od czasu zakończenia II Wojny Światowej.

Do jakich to prowadzi efektów?

Na razie tzw. „twarde dane” nie pokazują negatywnych trendów. Największą zmianę zauważamy we wskaźnikach, które mierzą nastroje wśród przedsiębiorców i konsumentów. Widać niewidziany od dawna pesymizm o różnym nasileniu w zależności od rynku. Ogromnej zmianie uległa natomiast reakcja przywódców europejskich, którzy w końcu zdali sobie sprawę z tego,





że ciężar kosztów zapewnienia bezpieczeństwa swoim krajom już dłużej nie może spoczywać wyłącznie na USA.

Wydaje się, że dziś w większości krajów Unii Europejskiej panuje jednomyślność co do istotnego zwiększenia nakładów na obronność.

Tak, ale co równie ważne, a może nawet ważniejsze z perspektywy polskiej gospodarki - w Bundestagu przegłosowano zmianę niemieckiej konstytucji w kwestii tzw. „hamulca zadłużenia”. Oznacza to, że ta największa gospodarka w Europie w najbliższych latach skorzysta z ogromnego bodźca fiskalnego. Stanie się to dzięki wydatkom na infrastrukturę, transformację klimatyczną i przede wszystkim obronność, co w efekcie poskutkuje wyjściem Niemiec z gospodarczego marazmu, w jakim tkwią od czasu pandemii.

Z tego wynika, że obawy o przyszłość przeplatają się z nadziejami na pozytywne efekty zmian na Starym Kontynencie?

Tak jak niemal zawsze, patrzenie w przyszłość to szacowanie prawdopodobieństwa różnych scenariuszy. Z całą pewnością nie ma nikogo, kto trafnie przewidzi dziś, jak zakończy się konflikt w Ukrainie. Lub jaki praktyczny wpływ na wzrost gospodarczy i inflację będzie miała polityka Trumpa 2.0? I wreszcie, jak będą wyglądały kluczowe parametry zarówno globalnej, jak i lokalnej gospodarki w kontekście dynamiki wzrostu gospodarczego i inflacji oraz poziomu stóp procentowych oraz kursów walutowych?

Ta niepewność utrudnia dziś opracowanie gotowego scenariusza.

Tak, ale uważam, że w przypadku polskiej gospodarki scenariusz ten jest całkiem optymistyczny. Najbliższe kwartały w mojej ocenie przyniosą solidny - na tle

innych krajów UE - wzrost gospodarczy, a co równie ważne - po kilkumiesięcznym wzroście inflacji będziemy obserwować kontynuację spadkowej tendencji. W tym roku powinniśmy być również świadkami wpływu inwestycji na wzrost PKB, co będzie efektem realizacją projektów finansowanych z KPO.

Jakie to wpłynie na poziom stóp procentowych w Polsce i warunki, w jakich przedsiębiorstwa będą mogły się finansować lub osiągać przychody finansowe z lokowania nadwyżek finansowych?

Stawiam tezę, że początek obniżek stóp procentowych w Polsce rozpocznie się w III kw. 2025 roku, a ich skala osiągnie 100-125 punktów bazowych w perspektywie 12-15 miesięcy. Oznaczać to będzie spadek WIBOR-u, a więc także kosztów finansowania w postaci kredytów czy obligacji. Z drugiej strony - niższe stopy procentowe zmniejszą przychody przedsiębiorstw, które swoje nadwyżki finansowe utrzymują na lokatach bankowych. Można więc oczekiwać, że średnie oprocentowanie nowych depozytów dla przedsiębiorstw, które wg danych NBP za styczeń 2025 roku wyniosło 4,1% - spadnie w przyszłym roku znacznie poniżej 3 %.

Alternatywą dla coraz słabiej oprocentowanych lokat bankowych jest rynek ob-



ligacji skarbowych, na których w sposób bezpośredni lub poprzez fundusze inwestycyjne można uzyskać istotnie wyższe poziomy dochodowości przy utrzymaniu wysokiej płynności środków i ich bezpieczeństwa.

W gronie klientów Starfunds są także przedsiębiorcy. Czy uwzględniając zmienność i niepewność na rynkach finansowych w ostatnich latach mają oni powody do zadowolenia jako inwestorzy?

Tak. Większość przedsiębiorców, którzy zaufali Starfunds chwali sobie znacząco wyższą dochodowość, na której pracują ich nadwyżki finansowe. Co najważniejsze, te inwestycje charakteryzują się wysokim bezpieczeństwem i płynnością, co pozwala dysponować środkami w nieograniczonym zakresie.

Dziękuję.

Rozmawiał Tomasz Molski



Starfunds jest dystrybutorem funduszy inwestycyjnych. Oferuje usługi nieodpłatnego doradztwa inwestycyjnego oraz usługi maklerskie jako agent firmy inwestycyjnej oraz pośredniczy w zbywaniu i odkupywaniu jednostek uczestnictwa funduszy inwestycyjnych oraz tytułów uczestnictwa w funduszach zagranicznych.

Oferuje inwestycje w ponad 600 funduszy zróżnicowanych wg klas aktywów i walut (PLN, EUR, USD). Z pomocą doradcy w prosty sposób Starfunds pomaga stworzyć portfel i wspiera w inwestowaniu w różne kategorie funduszy np. akcje, obligacje, złoto, srebro, kryptowaluty na wybranych kontynentach czy krajach.

Działalność Starfunds nadzoruje KNF, KDPW i działa zgodnie z ustawą o funduszach inwestycyjnych, rozporządzeniem Ministra Finansów oraz innymi przepisami regulującymi działalność dystrybutorów jednostek funduszy inwestycyjnych.

www.starfunds.pl

Kontakt: tel. +48 61 646 06 20, biuro@starfunds.pl



Poznaj sieć medyczną PZU Zdrowie

Jesteśmy jednym z **największych ogólnopolskich operatorów medycznych**.
Zapewniamy kompleksową **opiekę dla klientów indywidualnych i firm**.



Wielospecjalistyczne centra medyczne w całej Polsce – 130 placówek własnych oraz 2400 placówek partnerskich w 600 miastach w Polsce



Szeroki zakres usług medycznych – podstawowa opieka zdrowotna, konsultacje specjalistyczne, badania laboratoryjne, zabiegi ambulatoryjne, rehabilitacja



Opieka medyczna dla firm – zakres dopasowany do specyfiki zawodowej branży, medycyna pracy, akcje profilaktyczne w siedzibach firm (tzw. Strefy Zdrowia)



Pakiety zdrowotne dla klientów indywidualnych – całoroczna opieka medyczna i profilaktyczne przeglądy zdrowia



Własne Centrum Telemedyczne – zdalne konsultacje ze specjalistami w elastycznych godzinach



Portal pacjenta mojePZU – samodzielne umawianie konsultacji lekarskich i badań diagnostycznych, dostęp do historii wizyt i dokumentacji medycznej



Centrum Medyczne PZU Zdrowie Gorzów Wielkopolski, ul. Nowa 5
Oferta dla firm – tel.: **505 494 984**
Oferta dla pacjentów indywidualnych – tel.: **602 349 324**



Obserwuj nas na



zdrowie.pzu.pl



ZDROWIE

KLUCZOWE ELEMENTY DBANIA O ZDROWIE

Wywiad z **Pauliną Szają-Owczarek**, dietetykiem klinicznym w Wielospecjalistycznym Szpitalu Wojewódzkim w Gorzowie, prelegentem Izbowego Dnia Kobiet.

W pracy na co dzień zazwyczaj jesteściemy zabiegani i zestresowani. Często nie mamy czasu, czasami apetytu. Jak radzić sobie z właściwym odżywianiem w dzisiejszych warunkach?

W szybkim tempie życia, właściwe odżywianie stanowi wyzwanie. Aby zadbać o zdrowie i utrzymać energię, warto planować posiłki z wyprzedzeniem, co pomaga unikać niezdrowych przekąsek. Regularność posiłków ma ogromne znaczenie – jedzmy w równych odstępach czasu i w spokojnej atmosferze. Skupienie się na jedzeniu i dokładne żucie pokarmu zapewni prawidłowe trawienie. Podstawą naszej diety powinny być warzywa, owoce, pełnoziarniste produkty, białko (ryby, jajka, chude mięso, rośliny strączkowe) oraz zdrowe tłuszcze, np. awokado czy oliwę z oliwek. Unikajmy przetworzonej żywności. Pamiętajmy o odpowiednim nawodnieniu – minimum 30 ml wody na każdy kilogram masy ciała. Wybierajmy wodę, herbaty ziołowe, napary. Kawa w umiarkowanej ilości – 2-3 filiżanki dziennie. Te zasady pomagają zadbać o zdrowie i energię, nawet w intensywnym dniu pracy.

A co z osobami, które całe dni spędzają w samochodzie?

Zasady zdrowego odżywiania dla osób podróżujących autem są podobne jak dla tych pracujących w biurze. Ważne jest planowanie posiłków, aby unikać niezdrowych przekąsek w trasie. Doskonale sprawdzą się posiłki typu jogurt naturalny, kefir, surowe warzywa i owoce, orzechy, kanapki, tortille, shake czy smoothie, które są łatwe do spożycia i dostarczają niezbędnych składników. Shake można przygotować na bazie skyru, malin, orzechów, a tortille z serem kanapkowym, polędwicą, sałatą, ogórkiem i pomidorem. W restauracjach warto świadomie wybierać zdrowe opcje: sałatki, gotowane lub pieczone mięsa i ryby, gruboziarniste kasze. Zrezygnujmy z deserów i napojów gazowanych,

pełnych cukru. Takie odżywianie pomaga utrzymać energię i dobre samopoczucie podczas długich podróży.

Jak covid wpłynął na codzienny sposób funkcjonowania w pracy?

Badania naukowe i obserwacje pokazują, że podczas pandemii COVID-19 nasiliły się zmiany w nawykach żywieniowych, takie jak podjadanie, zjadanie stresu, a także spadek apetytu lub nasilenie objawów zaburzeń odżywiania u osób, które miały z nimi problemy. Zauważono również spadek aktywności fizycznej. Jako dietetyk uważam, że są to poważne wyzwania, które mogą prowadzić do długotrwałych konsekwencji zdrowotnych. Wymagają one wsparcia specjalistycznego oraz działań prewencyjnych, aby zminimalizować ich negatywne skutki.

Catering dietetyczny stał się w Polsce bardzo poważnym biznesem. Szacuje się, że nawet 20 proc. Polaków zdążyło już spróbować takich diet. Jak z perspektywy dietetyka ocenia Pani ten sposób radzenia sobie z jednej strony – z brakiem czasu, a z drugiej – chęcią zdrowego odżywiania?

Catering dietetyczny stał się popularnym rozwiązaniem w Polsce, zwłaszcza dla osób zabieganych. Z perspektywy dietetyka, może to być korzystne, ale wiąże się także z pewnymi ryzykami.

Na pewno do plusów należy zaliczyć oszczędność czasu na przygotowanie posiłków oraz oferowaną różnorodność dań i kontrolowanie porcji. To wygodne rozwiązanie dla osób, które chcą jeść zdrowo, ale nie mają czasu na gotowanie.

Z kolei minusem jest fakt, iż przygotowanie dobrego cateringu to rzecz kosztochłonna ze względu na składniki, sprzęt, wynagrodzenie personelu i dostawę – catering jest droższy niż gotowanie w domu. Catering nie sprzyja także edukacji żywieniowej i wyrabianiu zdrowych



nawyków żywieniowych, co utrudnia samodzielne komponowanie posiłków po zakończeniu korzystania z usług.

Podsumowując: widać sporo szans, ale i trochę zagrożeń.

Taki sposób żywienia może być dobrym wprowadzeniem do zdrowego stylu życia, zwłaszcza dla osób, które nie odnajdują się w kuchni, a ich nawyki żywieniowe są złe. Ale trzeba to robić z głową, gdyż niska jakość niektórych usług cateringowych stanowi poważne zagrożenie. Choć wiele firm oferuje wysoką jakość, są i takie, które dostarczają posiłki o niskiej wartości odżywczej. Dlatego warto wybierać sprawdzone firmy cateringowe.

Pamiętajmy, że zdrowie mamy tylko jedno, dlatego warto dbać o nie każdego dnia, aby cieszyć się pełnią życia i realizować się w pracy. Kluczowe elementy dbania o zdrowie to zdrowe nawyki żywieniowe, prawidłowe nawodnienie i aktywność fizyczna.

Dziękuję.

Rozmawiał Jarosław Libelt

Dołącz do Znajomych



Polecam
Bartosz Zmarzlik

GBSBank
Dołącz do znajomych

www.gbsbank.pl



[gbs-bank](https://www.linkedin.com/company/gbs-bank)



[gbsbank](https://www.youtube.com/gbsbank)

ROZWÓJ OPARTY NA WIEDZY – DZIAŁALNOŚĆ BADAWCZO-ROZWOJOWA W LUBUSKIEM

Jednym z czynników wspierających rozwój gospodarczy jest działalność badawcza i rozwojowa (B+R).

Jej podstawowym celem jest nie tylko odkrywanie nowych obszarów wiedzy, ale także doskonalenie istniejących umiejętności w praktyce. Realizują ją podmioty B+R, do których zalicza się podmioty gospodarcze prowadzące obok swojej głównej działalności prace badawczo-rozwojowe lub finansujące wykonywanie takich prac przez inne jednostki, a także podmioty wyspecjalizowane badawczo, tj. takie, których działalność opiera się przede wszystkim na prowadzeniu badań naukowych i prac rozwojowych bądź ich wspieraniu (są to m.in. instytuty naukowe i badawcze oraz uczelnie).

Choć województwo lubuskie nie znajduje się w czołówce pod względem inwestycji w tę dziedzinę, to na tle kraju wyróżnia się w kilku interesujących aspektach.

W 2023 roku, w regionie w działalność B+R zaangażowanych było 97 podmiotów, co stanowiło nieco ponad 1% wszystkich tego typu jednostek w Polsce – najmniej w kraju. Również nakłady na tę działalność okazały się najniższe, wynosząc około 318 mln złotych. Pozytywnym akcentem pozostaje jednak fakt, że w porównaniu z 2022 roku, odnotowano ich wzrost o ok. 27%. Nakłady na projekty badawcze i rozwo-

jowe były pokrywane głównie ze środków przedsiębiorstw oraz instytucji szkolnictwa wyższego, a ponad połowa z nich została sfinansowana ze środków wewnętrznych.

Lubuskie wyraźnie postawiło na prace rozwojowe – czyli prace praktyczne oparte na wynikach wcześniejszych badań. Dzięki temu województwo osiągnęło najwyższy w kraju udział nakładów na ten rodzaj działalności. Pozostałe fundusze przeznaczono na badania stosowane (tj. ukierunkowane na zastosowanie wiedzy w praktyce), a najmniejszą część – na badania podstawowe (prace eksperymentalne lub teoretyczne).

Ponad 80% nakładów na działalność B+R, podobnie jak w większości województw, dotyczyło nauk inżynierskich i technicznych, przy czym to lubuskie charakteryzowało się najwyższym ich udziałem w strukturze ogółu nakładów. W mniejszym zakresie wydatkowano na działalność w dziedzinie nauk przyrodniczych oraz nauk społecznych.

W 2023 roku personel wewnętrzny B+R liczył ponad 2 tys. osób. W blisko 2/3

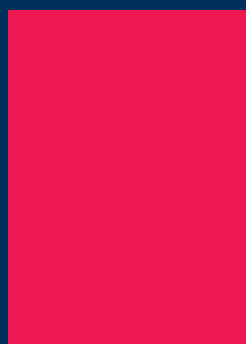


składali się na niego badacze, wśród których z kolei ponad 1/3 stanowiły kobiety. Jednocześnie korzystnie przedstawiała się relacja nakładów na działalność B+R do personelu B+R – ok. 263 tysięcy złotych na 1 ekwiwalent pełnego czasu pracy. Stanowiło to wartość zbliżoną do wartości krajowej, plasującą województwo na 6. miejscu w Polsce.

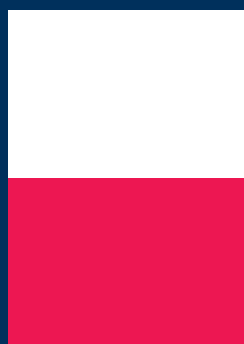
Województwo lubuskie udowadnia, że nawet przy ograniczonych zasobach można osiągnąć wartościowe rezultaty. Coraz większa liczba podmiotów, pracowników oraz rosnące nakłady budzą optymizm i pozwalają z nadzieją patrzeć na dalszy rozwój nauki i technologii w regionie.

Opracowanie
Urząd Statystyczny w Zielonej Górze

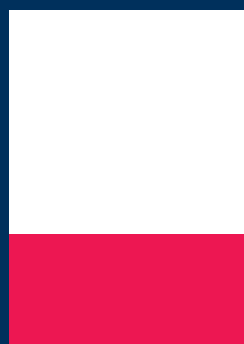
REKLAMA W GŁOSIE PRZEDSIĘBIORCY



1 strona
500 zł netto



1/2 strony
300 zł netto



1/3 strony
200 zł netto

Więcej informacji
oraz zamówienia:

Tomasz Molski

T: 696 007 665

E: t.molski@ziph.pl



BIZNES+NGO
= SUKCES!



Kwiecień 2025

BROSZURA INFORMACYJNA O PODMIOTACH EKONOMII SPOŁECZNEJ



ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA

FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH

W związku z realizacją projektu w ramach rządowego programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich na lata 2021-2030 przedstawiamy poniżej kolejne cztery podmioty biorące w nim udział. Wszystkich zainteresowanych współpracą z poniższymi instytucjami zachęcamy do bezpośredniego kontaktu.

1

UKS Dębno

w tym roku obchodzi 10-lecie działalności. Jest to stowarzyszenie sportowe zrzeszające ponad 300 członków zwyczajnych. Założone zostało przez rodziców chcących wysokiej jakości szkolenia oraz opieki nad swoimi dziećmi. Cel ten został osiągnięty i jest kontynuowany, czego dowodem jest Złota Gwiazdka Certyfikacji PZPN (jedyna w województwie Zachodniopomorskim). Działają też sekcje piłki ręcznej dziewcząt oraz koszykówki. Kształtują się tu charaktery dzieci poprzez systematyczność, dyscyplinę, konsekwencje, rywalizację i inne aspekty związane z uczestnictwem w treningach, zawodach i obozach sportowych. Aby stworzyć dogodne warunki dalszego rozwoju dzieci i młodzieży osoby związane z UKS Dębno zostały w 2020 roku powołane do zarządu Miejskiego Klubu Sportowego Dąb Dębno. Dzięki temu już pierwszy wychowankowie UKS Dębno grają w IV-ligowych rozgrywkach Zachodniopomorskiego Związku Piłki Nożnej. Współpraca z Liceum Sportowym zapewnia możliwość pozostania zawodników w naszej miejscowości i opiekę w trudnym czasie dorastania.

Dzięki powstałemu przy MKS Dąb Dębno Klubowi Biznesu i zrzeszonych w nim 30 firmom oraz władzom gminy mogliśmy: dokonać zakupu autobusu, który generuje przychody i obniża koszty transportu 13 drużyn (MKS i UKS -akademia), wyremontować część stadionu i wzbogacić infrastrukturę. Mecze przyciągają ponad 600 widzów na spotkanie, dzięki czemu realizujemy nasze zobowiązania z Umów Sponsoringowych (odliczenie 150% VAT z przekazanych środków).

- Sport jest w wielu aspektach podobny do biznesu. Ambicja, rozwój, współpraca, rywalizacja, wygrane, remisy i przegrane to część życia tych dwóch dziedzin. Naszym marzeniem jest wznoszenie się na wyższy poziom organizacyjny, finansowy, a co za tym idzie i sportowy. Dla dobra dzieci, młodzieży i całej społeczności - mówi prezes Paweł Baszczuk.

Zapraszamy przedsiębiorców do współpracy z organizacją i Klubem Biznesu. KU wspólnemu budowaniu przyszłości. Satisfakcja i emocje gwarantowane!

Kontakt:
Prezes UKS Dębno
Paweł Baszczuk
509 720 830

2

KLUB SENIORA „ZŁOTA STRZECHA” W BARLINKU

Polski Komitet Pomocy Społecznej to organizacja pozarządowa, a przy nim od 1985 roku nieprzerwanie działa barlinecki KLUB SENIORA „ZŁOTA STRZECHA”. W tym roku, co łatwo policzyć, placówka obchodzi okrągły jubileusz 40-lecia funkcjonowania.

Klub działa samodzielnie posiadając jedynie organizacyjne wsparcie PKPS i doskonale wpisuje się w założenia PKPS, którego misją jest pomoc ludziom w trudnych sytuacjach życiowych w tym również seniorom.

Zakres działania „Złotej Strzechy”:

- promuje aktywny i zdrowy tryb życia osób starszych,
- zapewnia im przestrzeń do realizacji pasji,
- rozwija zainteresowania,
- pomaga w nawiązywaniu nowych relacji społecznych,
- promuje ruch i zabawę,
- zapewnia poznanie środowiska,
- umożliwia uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych i rekreacyjno-sportowych oraz szkoleniach i wykładach tematycznych,
- udziela pomocy materialnej oraz opieki w trudnych sytuacjach życiowych.

Klub Seniora „Złota Strzecha” organizuje w każdym roku wiele imprez. Do najważniejszych z nich z pewnością można zaliczyć: spotkania okolicznościowe (Dzień Kobiet, Śniadanie Wielkanocne, Dzień Matki, Wigilie), spotkania integracyjne (pikniki, jednodniowe wycieczki krajoznawcze,

festywny rekreacyjno-sportowe, zabawy karnawałowe i andrzejkowe). Ponadto w każdym roku udaje się wyruszyć na 7-dniowe wczasy rehabilitacyjno-wypoczynkowe dla seniorów. W każdym z tych wydarzeń uczestniczy 60 – 120 osób. „Złota Strzecha” angażuje się także w działania o charakterze edukacyjnym, oferując seniorom możliwość uczestniczenia w kursach komputerowych, szkoleniach informatycznych, warsztatach kreatywnych oraz wydarzeniach kulturalnych.

Za swoją peretkę w klubie można uznać Zespół Śpiewaczy „Barliniaczy”, który powstał w 1987 roku. Aktywnie uczestniczy on w życiu kulturalnym klubu i środowiska. „Złota Strzecha” współpracuje ze wszystkimi, którzy wspierają działania na rzecz osób starszych, a szczególnie z innymi organizacjami pozarządowymi Gminy Barlinku, Powiatu Myśliborskiego i ościennych miejscowości. Stara się również zacieśniać więzy z instytucjami publicznymi, samorządami czy firmami, które deklarują pomoc przy realizacji zadań statutowych.

Obecnie Klub Seniora „Złota Strzecha” skupia około 230 członków i jest największą organizacją seniorską w Barlinku. Zarząd i członkowie nie ukrywają, że jest celem stworzenie możliwości, aby Senior Klubu był zawsze aktywny i dodatkowo związany ze środowiskiem, czując się potrzebny i doceniany. Zachęcamy do kontaktu i współpracy na rzecz wspólnego wspomnianego celu oraz aktywizacji i wsparcia seniorów.

Kontakt:
tel.603044408,
email: nowicka.zofia@interia.pl



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program
Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030
NOWE FIO

3

Fundacja ZDROWO I NA SPORTOWO

rozpoczęła swoją działalność w 29.05.2023

roku w Gorzowie Wielkopolskim. Aktualnie Fundacja działa na terenie całego województwa lubuskiego. Fundacja promuje sport i kulturę fizyczną, kształtuje postawy prozdrowotne wśród dzieci, młodzieży i osób dojrzałych oraz przekonuje, że aktywność fizyczna jest świetnym sposobem na spędzenie wolnego czasu oraz pretekstem do wspólnego działania i integracji.

Cykliczna działalność obejmuje m.in. treningi siatkówki dla dzieci ze szkół podstawowych w Drezdenku, Baczynie, Santoku oraz zajęcia Nordic Walking dla wszystkich, którzy chcą się czuć dobrze, zdrowo i szczęśliwie. Fundacji udało się z sukcesem nawiązać współpracę z firmami, organizacjami, instytucjami oraz mediami. A wszystko po to, aby wspólnie zwiększać świadomość społeczną na temat istoty aktywności fizycznej oraz profilaktyki zdrowotnej w naszym codziennym życiu od juniora do seniora.

Informacje o członkach, jak i niezwykle bogatych działaniach Fundacji znajdują się na:

- stronie internetowej <https://zdrowoinasportowo.org/>
- profilu Facebook https://www.facebook.com/profile.php?id=100092629523360&locale=pl_PL,

• a także Instagramie i Tik Toku. Projekt na rok 2025 zakłada realizację 12 kolejnych sportowych przedsięwzięć. Najważniejsze z nich to bez wątpienia Mistrzostwa Polski Nordic Walking. Fundacja ZDROWO I NA SPORTOWO zorganizuje je we współ-

pracy z NORDIC WALKING POLSKA oraz ORIGINAL NORDIC WALKING FEDERATION. Impreza odbędzie się już 07 czerwca 2025 roku na Polu Golfowym Zawarcie w Gorzowie Wielkopolskim, ul. Śląska 52.

W wydarzeniu weźmie udział ok. 900 zawodników z całej Polski.

W czasie trwania zawodów mieszkańcy oraz przyjezdni goście, kibice i zawodnicy będą mogli skorzystać z bezpłatnych punktów konsultacyjnych m.in.: analizy składu ciała (WARSZTAT DIETETYCZNY),

pomiaru cukru, mierzenia ciśnienia (WIELOSPECJALISTYCZNY SZPITAL WOJEWÓDZKI), zabiegów fizjoterapeutycznych (AWF GORZÓW WLKP), stoiska DECATHLON oraz nauczyć się podstaw gry w golfa podczas Akademii Golfa zorganizowanej przez POLE GOLFOWE ZAWARCIE. Najmłodszy uczestnicy wydarzenia będą mogli bawić się w sportowym miasteczku (FUNDACJA ZDROWO I NA SPORTOWO). Wydarzenie uświetnią swoimi występami lokalni artyści.

Obecnie w związku z dynamicznym rozwojem, Fundacja jest na etapie poszukiwania lokalu i stworzenia w nim siedziby fundacji.

- Chcemy działać i realizować ciekawe sportowe i prozdrowotne projekty i wydarzenia. Dlatego poszukujemy partnerów i inwestorów, przyjaznych i otwartych firm i instytucji, którym sport i zdrowie leżą głęboko w sercu, którzy pomogliby nam się rozwijać jako fundacji i chcieliby nas wesprzeć swoim doświadczeniem i finansami, przy okazji odnajdując dla siebie korzyści wynikające z takiej współpracy – mówi prezes Karolina Lasota.

Kontakt:

Dorota i Karolina Lasota
tel. 693 455 363, 513 931 949



4

Fundacja Pałac Bojadła

istnieje od 31.03.2014 roku. Jej głównym celem jest ochrona

i restauracja Pałacu w Bojadłach. Fundacja działa na rzecz promocji historii i kultury Ziemi Lubuskiej i Środkowego Nadodrza.

Dotychczasowe działania obejmują rewitalizację pałacu, organizację wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych, realizację projektu „Pałace i Parki Środkowego Nadodrza”, wydanie „Kroniki Bojadła”, organizację Europejskich Dni Dziedzictwa i akcji wolontariackich. Fundacja współpracuje z licznymi instytucjami krajowymi i zagranicznymi.

Planowane działania na przyszłość to:

- dalszy rozwój szlaku „Pałace i Parki Środkowego Nadodrza”,
- aktywizacja młodzieży,
- współpraca z Narodowym Instytutem Dziedzictwa,
- udostępnienie projektu w aplikacji MonumentApp
- rozwój działalności odpłatnej.

Fundacja jest od czerwca ubiegłego roku przedsiębiorstwem społecznym. Prowadzi usługi cateringowe, zatrudniając osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Możliwy jest również wynajem sal w Pałacu Bojadła na różnego rodzaju wydarzenia (imprezy rodzinne czy spotkania oficjalne). W części pałacu znajdują się wielofunkcyjne sale, w których odbywają się warsztaty edukacyjne, szkolenia, konferencje, koncerty oraz projekcje filmowe.

W ofercie znajdują się również usługi turystyczne, w tym organizacja wycieczek plenerowych po okolicznych atrakcjach przyrodniczych czy organizacja pikników. Fundacja przygotowuje również „Spacery z przewodnikiem” po zabytkowych założeniach parkowo-pałacowych województwa lubuskiego.

Z usług skorzystać mogą mieszkańcy województwa lubuskiego, którzy zyskują dostęp do odrestaurowanego zabytku, bogatej oferty kulturalnej i edukacyjnej, możliwości uczestniczenia w wydarzeniach i warsztatach, a także turyści, którzy mogą odkryć unikalne dziedzictwo regionu. Młodzież ma szansę na rozwijanie swoich zainteresowań i kompetencji poprzez dedykowane programy. Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym dodatkowo otrzymują wsparcie poprzez zatrudnienie. Ogółem można stwierdzić, iż cała społeczność korzysta z promocji regionu i wzrostu jego atrakcyjności. Zaproszenie do współpracy skierowane jest do wszystkich zainteresowanych dziedzictwem kulturowym, w tym mieszkańców, turystów, młodzieży, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i przedsiębiorców.

Fundacja liczy na wsparcie w organizacji wydarzeń, promocji, współpracy merytorycznej, wolontariacie oraz finansowaniu działań, co pozwoli na skuteczniejszą realizację misji ochrony i promocji Pałacu Bojadła i dziedzictwa Lubuskiego.

Kontakt:

Adres: ul. Kościelna 1, Bojadła
tel. 664 800 342



KOMITET DO SPRAW POŻYTKU PUBLICZNEGO



Narodowy Instytut Wolności
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskiej

Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności –
Centrum Rozwoju Społeczności Obywatelskiej
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program
Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030

NOWE FIO



BIZNES+NGO
= SUKCES!



ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA



BIZNES+NGO=SUKCES!

Projekt skierowany do Podmiotów Ekonomii Społecznej (PES) z terenu całego województwa lubuskiego oraz z obszaru powiatu myśliborskiego. Nasza inicjatywa ma na celu wspieranie rozwoju i wzmacnianie sektora PES, który odgrywa istotną rolę w kreowaniu trwałego rozwoju społecznego i ekonomicznego naszego regionu.

NASZE DZIAŁANIA:

SZKOLENIA I WARSZTATY

Cykl szkoleń będzie obejmować 6 modułów po 5 godzin każdy. Szkolenia realizowane są w trzech lokalizacjach: Gorzów Wlkp., Zielona Góra oraz Myślibórz. Tematyka szkoleń obejmuje:

- Budowanie współpracy i partnerstwa
- Pozyskiwanie funduszy, w tym fundraising
- On-line marketing - komunikacja w mediach społecznościowych
- Zarządzanie projektami, zamówienia publiczne, zarządzanie gospodarką kosztową organizacji (w tym optymalizacja kosztów zużycia energii, poprawa efektywności energetycznej)
- Zarządzanie strategiczne organizacją i zarządzanie zespołem
- Księgowość i rachunkowość oraz zatrudnianie pracowników

WSPARCIE DORADCZE

Zapewnimy dostęp do specjalistycznych usług doradczych, świadczonych przez ekspertów z zakresu rozwoju biznesu, marketingu, zarządzania projektami oraz finansów.

BRANŻOWE SIECIOWANIE PODMIOTÓW EKONOMII SPOŁECZNEJ Z BIZNESEM PRYWATNYM

W ramach projektu są organizowane spotkania branżowe, łączące organizacje pozarządowe i przedsiębiorstwa prywatne o podobnym profilu działalności - będą one okazją do omówienia możliwości podjęcia współpracy biznesowej.

PROMOCJA PODMIOTÓW EKONOMII SPOŁECZNEJ

Poprzez wsparcie w promocji produktów i usług oferowanych przez Podmioty Ekonomii Społecznej, pomożemy zbudować rozpoznawalność organizacji w regionie i poza nim.

Kontakt z naszym zespołem: +48 533-779-421



**KOMITET
DO SPRAW
POŻYTKU
PUBLICZNEGO**



Sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności -
Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Rządowego Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich
NOWEFIO na lata 2021-2030



Rządowy Program
Fundusz Inicjatyw
Obywatelskich
na lata 2021-2030
NOWEFIO



**Ty żyjesz, jak lubisz.
My ubezpieczamy życie.
Twoje Życie.**



UŃŮŰ
Ubezpieczamy Życie