



EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA

ZACHODNIA GRUPA ZAKUPOWA



Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa

zaprasza do współpracy

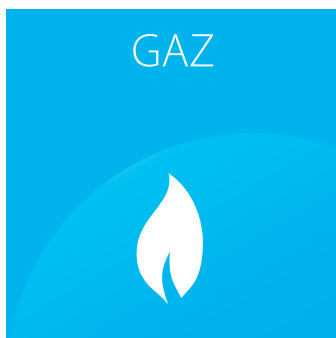
w ramach

Zachodniej Grupy Zakupowej

Obecnie tworzymy grupy zakupowe na:



ENERGIE



GAZ



PALIWA
PŁYNNNE



LEASING

Zgłoszenia firm oraz wszelkie pytania **proszę kierować do:**

Dariusz Przybyłek

tel.: +48 609 806 840

e-mail: d.przybylek@zachodniagrupa.pl

Krzysztof Podolski

tel.: +48 724 482 366

e-mail: k.podolski@zachodniagrupa.pl

www.zachodniagrupa.pl

Szanowni Państwo

Sierpniowa fala upałów i związana z tym konieczność ograniczenia zużycia energii w bardzo wielu przedsiębiorstwach po raz kolejny potwierdziła przykrą prawdę, że nasz kraj, zawsze mądrzejszy jest po szkodziu. To, o czym eksperci mówili od wielu lat, w końcu zebrało swoje żniwo. Nasze władze, mimo wielu zapowiedzi, dalej stoją na rozdrożu w kwestii bezpieczeństwa energetycznego kraju. Nie trudno odnieść wrażenie, że dyskusja na ten temat jest modelowana z „tylnego siedzenia” przez lobby energetyczne. Doskonałym przykładem w tym przypadku jest opieszałość w kwestii ustawy o Odnawialnych Źródłach Energii, która w publicznej dyskusji stawiana jest jako przeciwwa-

ga dla energii atomowej. Ustawa wprowadzie już jest, ale póki co niewiele z niej wynika, gdyż zapisy w niej zawarte są tak nieprecyzyjne, że nawet eksperci od rynku energetycznego mają kłopot z ich interpretacją. W bieżącym numerze publikujemy wywiad z dr Marcinem Jarnutem z Uniwersytetu Zielonogórskiego, który był naszym ekspertem w zakończonym w czerwcu projekcie „Polsko-Niemiecki System Transferu Ekoinnowacji”. Staraliśmy się w nim pomóc firmom w poprawie efektywności energetycznej m.in. poprzez zastosowanie OZE. Wszystkich zainteresowanych tymi problemami zapraszam do działającej przy Izbie Zachodniej Grupy Zakupowej, która pomoże w zakupie energii oraz w procesie optymalizacji jej wy-



korzystania w firmie. Zapraszam do lektury ciekawego materiału na ten temat. Warto wiedzieć, co udało nam się zrobić w tym względzie w Lubuskim.

Z poważaniem
Stanisław Owczarek
Dyrektor Izby

spis treści



10-12

Słowo wstępne	3
Lubuski Lider Biznesu	4
Przedsiębiorcy w sprawie kolei	5
Biznes pod lupą	6-7
Izbowe MBA	9
Ubezpieczenia dla firm	9
Oszczędzanie energii czy OZE	10-12
ZUS od umów zlecenia w 2016	13
Lubuski rynek pracy	14-15
Zarządzanie czasem	16-17
Dobiegiew stawia na biznes	18

Wydawca: Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa w Gorzowie Wlkp.

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

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

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



Komitet Monitorujący RPO-Lubuskie 2020

- 21 sierpnia w Zielonej Górze miało miejsce II posiedzenie Komitetu Monitorującego Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020. Gremium to podczas obrad przyjęło kryteria oceny strategicznej projektów, w ramach poddziałań Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych (ZIT) dla miejskich obszarów funkcjonalnych Gorzowa Wlkp. i Zielonej Góry. Przyjęto również kryteria wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych w ramach RPO, zarówno finansowanych z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, jak i Europejskiego Funduszu Społecznego. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele naszej Izby.



Nowi członkowie ZIPH

- 30 lipca w Gorzowie Wielkopolskim miało miejsce kolejne w tym roku posiedzenie Prezydium Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej. Spotkanie poświęcono ocenie sytuacji finansowej Izby za pierwsze półrocze, a także omówiono proces sprawozdawczości w ramach konkursu Lubuski Lider Biznesu. W trakcie spotkania w poczet członków Izby przyjęto 7 firm:
 - OK Design Studio z Zielonej Góry
 - Zakład Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. z Siedzibą w Międzyrzecz
 - EWENEX ENERGY Sp. z o.o. spółka komandytowa z Górzycy
 - Towarzystwo Gospodarcze LAMEL z Gorzowa Wlkp.
 - Przedsiębiorstwo Remontowo-Budowlane Izobud-Rem Jan Horoszkiewicz z Gorzowa Wlkp.
 - JL CONNECT Sp. z o.o. z Olesna
 - DTP Sp. Z o.o. z Zielonej Góry



Konkurs dla firm

Lider na finiszu

Zmagania o tytuł Lubuskiego Lidera Biznesu 2015 powoli wchodzi w decydującą fazę. 3 września w zielonogórskim ratuszu zbierze się Kapituła Konkursu, która oceniać będzie kandydatury firm w poszczególnych kategoriach. Zwycięzców poznamy 28 września podczas uroczystej gali w Filharmonii Zielonogórskiej.

Do tegorocznej edycji wpłynęła rekordowa w historii konkursu liczba zgłoszeń. O tytuł Lubuskiego Lidera Biznesu ubiegać się będą 74 przedsiębiorstwa. Najliczniejszą grupę stanowią małe firmy (zatrudniające do 49 pracowników): 23. Niewiele mniej bo 22 stanowi grupa mikroprzedsiębiorstw. W grupie większych podmiotów swój akces do nagrody zgłosiło 15 firm średnich i 14 dużych. Ponadto 20 z 74 firm rywalizować będzie o laur Lubuskiego Lidera Innowacji. Najwięcej swoich reprezentantów ma Gorzów Wielkopolski - 27 oraz Zielona Góra - 21. W podziale na północ i południe regionu stosunek firm wynosi 41 do 32.

Kapituła, która zbierze się 3 września w Zielonej Górze oceni wnioski i wyłoni zwycięzców tegorocznej edycji. – *Przed nami sporo pracy, bo liczba zgłoszeń jest rekordowa. Zapewne również, w toku oceny, pojawią się znaki zapytania, gdyż często zdarza się, że różnice punktowe pomiędzy firmami są kosmetyczne. Wtedy zdajemy się na głos członków Kapituły Konkursu – mówi Stanisław Owczarek, sekretarz tego gremium.*

Każda z firm, która przejdzie weryfikację i zostanie zakwalifikowana do drugiego etapu otrzyma certyfikat Lubuskiego Lidera Biznesu. Trzy najlepsze w każdej z kategorii wyróżnione zostaną statuetką. Gala finałowa konkursu, na której poznamy zwycięzców będzie miała miejsce w Filharmonii Zielonogórskiej 28 września.

(JL)



Partner strategiczny:



Gospodarz gali:



Patronat:



Partnerzy biznesowi:



Prezydium ZIPH

Nasz głos w sprawie kolei

Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa włączyła się w starania o wprowadzenie zmian do Krajowego Programu Kolejowego do 2023 roku. Prezydium ZIPH podczas swojego posiedzenia, które miało miejsce 30 lipca w Gorzowie, jednogłośnie opowiedziało się za podjęciem działań mających na celu wpisanie do tego strategicznego dla polskiej kolei dokumentu elektryfikacji i rewitalizacji linii kolejowej nr 203 oraz modernizacji gorzowskiej estakady.

- Od wielu lat aktywnie wspieramy działania na rzecz rozwoju infrastruktury komunikacyjnej w naszym województwie. Warto przypomnieć, że 9 lat temu byliśmy inicjatorem powołania Europejskiego Ugrupowania Interesów Gospodarczych na rzecz uruchomienia połączenia kolejowego Gorzowa z Berlinem. Stowarzyszenie to zostało nawet wyróżnione nagrodą „EUIG roku 2008” i okazało się najlepszym z funkcjonujących tego typu inicjatyw na terenie Unii Europejskiej w tamtym czasie – mówi Stanisław Owczarek, dyrektor ZIPH.

Izba zgłosiła swoje stanowisko w trybie konsultacji prowadzonych przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. Zwróciła się również z odezwą w tej sprawie do lubuskich przedsiębiorców oraz instytucji związanych z rozwojem komunikacji na pograniczu polsko-niemieckim. Na jej efekty nie trzeba było długo czekać. Dzięki zaangażowaniu członków Izby w trybie konsultacji

swoje wnioski w ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju RP złożyło kilkuset przedsiębiorców z naszego województwa.

- Cieszy nas tak duże zaangażowanie naszych członków w tę sprawę. Od dawna mówimy o tym, że jako przedsiębiorcy powinniśmy jednym, wspólnym głosem artykułować nasze potrzeby i oczekiwania. Głos ten będzie tym mocniej słyszalny, im więcej z nas zechce go zabrać. Mamy oczywiście świadomość, że w sprawie programu kolejowego wszystkie regiony zgłaszają mnóstwo uwag i propozycji. Niemniej jednak mamy poczucie dobrze wykonanej pracy i niezależnie od ostatecznych rozstrzygnięć możemy być dumni z aktywności przedsiębiorców w tej sprawie – mówi Owczarek.

Izba na swojej stronie internetowej zamieściła podziękowania dla wszystkich, którzy wzięli aktywny udział w dążeniu o wprowadzenie tych zmian.

(TM)

ECO DESIGN 2015

- Ministerstwo Środowiska zaprasza do udziału w prestiżowym konkursie ECO DESIGN 2015. To już druga edycja konkursu skierowanego do producentów, dystrybutorów i usługodawców, których produkty lub usługi wpisują się w nurt ekologicznego projektowania. Produkty ECO DESIGN należy zgłaszać do konkursu w terminie do 18 września. 27 października 2015 r. spośród finałowych produktów jury wyłoni laureatów, którzy otrzymają statuetki i dyplomy z rąk Ministra Środowiska podczas gali otwarcia POL-ECO-SYSTEM. Więcej informacji na stronach www.polecosystem.pl i www.mos.gov.pl.



Nowe zezwolenie w strefie

- W sierpniu br. Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna wydała zezwolenie nr 283 dla spółki Future Home Production S.A. z siedzibą w Warszawie. Planowana inwestycja polegać będzie na utworzeniu nowego zakładu z branży budowlanej zajmującego się produkcją prefabrykowanych domów drewnianych energooszczędnych oraz pasywnych. Przedsiębiorca deklaruje poniesienie wydatków inwestycyjnych w wysokości co najmniej 17 mln zł. Inwestycja realizowana będzie na terenie gminy Pełczyce.

Fundusze europejskie

- W dniach 7-8 września w Zielonej Górze odbędzie się szkolenie dla przedsiębiorców organizowane przez Związek Rzemiosła Polskiego, w ramach projektu „Fundusze europejskie – jakie to proste. Działania edukacyjne dla przedsiębiorców sektora MSP z zakresu Funduszy Europejskich na lata 2014-2020”. Szkolenie będzie miało miejsce w ForRest Hotel & Restaurant w Zielonej Górze. Rejestracja odbywa się poprzez stronę internetową projektu www.funduszejakietoposte.pl za pomocą aktywnego formularza zgłoszeniowego.



Strefa rozszerzona



Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 lipca 2015 r. zmianie uległy dotychczasowe granice Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W związku z lipcową nowelizacją, strefą zostaną objęte grunty położone w miastach: Gniezno, Nowa Sól i Żary oraz w gminach: Czerwieńsk, Krosno Odrzańskie, Sulechów i Kwilcz. Zarząd K-SSE prognozuje, że poszerzenie strefy o nowe działki przełoży się w najbliższych latach na inwestycje bezpośrednie o wartości blisko 1 mld zł. Łączna powierzchnia nowo wcielonych gruntów wynosi 121 ha. Po ich włączeniu powierzchnia gruntów należących do Kostrzyńsko-Słubickiej Strefy Ekonomicznej wyniesie ponad 1868 ha.

Rektor z nagrodą Aurea Praxis



2 lipca 2015 r. w zabytkowej Auli Leopoldyńskiej Uniwersytetu Wrocławskiego podczas uroczystej Gali Finałowej tegorocznej edycji Ogólnopolskiego Programu Certyfikacji Szkół Wyższych „Uczelnia Liderów”, Rektor PWSZ w Sulechowie dr hab. inż. Wiesław Miczulski otrzymał wyróżnienie nadzwyczajne, statuetkę Aurea Praxis za szczególne, osobiste zaangażowanie na rzecz rozwoju i promowania w uczelni idei edukacji dla rynku pracy i praktyki gospodarczej. Po raz piąty w ręce PWSZ w Sulechowie trafił również certyfikat, znak jakości „Uczelnia Liderów”, poświadczający spełnianie najwyższych standardów w zakresie kształcenia dla rynku pracy i inwestowania w edukację praktyczną.

Nasz członek wyróżniony



Prezes Zarządu GBS Banku Zbigniew Wielgosz, w uznaniu za zasługi poniesione na rzecz rozwoju gospodarki Rzeczypospolitej Polskiej, otrzymała Odznakę Honorową od Ministra Gospodarki RP. Okazją do wręczenia odznaki szefowi berlińskiego banku była czerwcową konferencją branży bankowej z udziałem Ministra Gospodarki Janusza Piechocińskiego. GBS Bank istnieje 68 lat. Należy do największego w Polsce zrzeszenia banków spółdzielczych – Grupy BPS. Co warto podkreślić, jest największą instytucją finansową w zachodniopomorskiem. Łącznie posiada 23 oddziały i filie. Zatrudnia 247 osób. W 2014 r. GBS Bank znalazł się w rankingu 100 największych instytucji finansowych. Jego suma bilansowa w 2014 r. wyniosła ponad 791,5 mln zł, a zysk netto ponad 9,5 mln zł.

Zmiany w gorzowskim ZUO



Artur Czyżewski został wybrany nowym prezesem zarządu Gorzowskiego Zakładu Utylizacji Odpadów. Dotychczasowy wieloletni szef spółki Marek Wróblewski sam zrezygnował ze swojego stanowiska. Pozostanie jednak w firmie na stanowisku wiceprezesa i jako doświadczony menedżer i specjalista w branży będzie prowadził dotychczasowe projekty oraz kierował spółkami zależnymi. Artur Czyżewski od 14 lat pracuje na stanowiskach menedżerskich nadzoru właścicielskiego spółek holdingowych. Przez ostatnie 9 lat pracował jako prezes lub członek zarządu w spółkach związanych z energetyką i szeroko rozumianą logistyką. Między innymi w spółce transportowej oraz w szczecińskim porcie należącymi do holdingu Deutsche Bahn.

Nowy inwestor w Nowej Soli



Lantmannen Unibake, duży koncern z branży spożywczej rodzimym z Danii, zajmujący się m.in. produkcją pieczywa i kojarzony dziś głównie z marką Schulstad, pod koniec tego roku powinien rozpocząć budowę swojej fabryki w Nowej Soli. Głośno o inwestorze było już w marcu, ale finalizacja umowy miała miejsce dopiero w sierpniu. Koncern uzależniał swoją ostateczną decyzję od włączenia terenów na południu naszego miasta do Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Całkiem niedawno wspomniana decyzja zapadła na szczęble ministerialnym. Ostatecznie inwestor zakupił od miasta Nowa Sól 21 ha ziemi, na której powstanie fabryka, docelowo zatrudniająca 300 pracowników.

Stelmet buduje w Grudziądzu



Zielonogórski Stelmet rozpoczął budowę kolejnej fabryki, w której pracę znajdzie około 500 osób. Fabryka powstanie w Grudziądzu. Będzie ona większa od tej w Zielonej Górze, powstanie na powierzchni 26 ha, a zatrudnienie wyniesie około 500 osób. Stelmet postanowił wybudować nowy zakład w Kujawsko-Pomorskim przede wszystkim ze względu na dostęp do surowców i ceny drewna, które w Lubuskim są stosunkowo wysokie. Jednocześnie firma inwestuje również w Zielonej Górze. Utwardzany jest 3 ha plac przy ulicy Gorzowskiej oraz stawiane są dwa nowe magazyny na pelety o pojemności 8 tys. ton.

Misja handlowa do Rosji



Krajowa Izba Gospodarcza organizuje wyjazd przedsiębiorców na ogólnobranżową misję handlową do Irkucka i Bracka, która odbędzie się w terminie 26 września - 1 października 2015 r. Program wyjazdu opracowany we współpracy z Konsulem Generalnym RP w Irkucku umożliwi uczestnikom przeprowadzenie akwizycji handlowej na rzecz eksportu ich towarów nie objętych embargiem. Zaplanowane są spotkania biznesowe w Izbach Handlowych i organizacjach gospodarczych Irkucka i Bracka - najważniejszych ośrodków przemysłowo-handlowych Syberii. Informacje i zgłoszenia pod numerem telefonu: 22 630 96 02.

Główny Urząd Statystyczny informuje



Według wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego, produkcja sprzedana przemysłu w lipcu 2015 roku była o 3,8 proc. wyższa w porównaniu z analogicznym miesiącem 2014 r. W porównaniu z lipcem ubiegłego roku produkcja sprzedana przemysłu była wyższa w 26 spośród 34 działów przemysłu. Znaczący wzrost odnotowano m.in. w produkcji pojazdów samochodowych, przyczep i naczep (o 7,1 proc.), a także wyrobów z metali (o 6,3 proc.) oraz mebli (5,7 proc.). Najbardziej natomiast spadła sprzedaż w dziale produkcji wyrobów farmaceutycznych (o 3,3 proc.). W lipcu 2015 r. w porównaniu z analogicznym miesiącem ubiegłego roku nieznacznie spadła sprzedaż przedsiębiorstw budowlanych, była niższa o 0,1 proc.



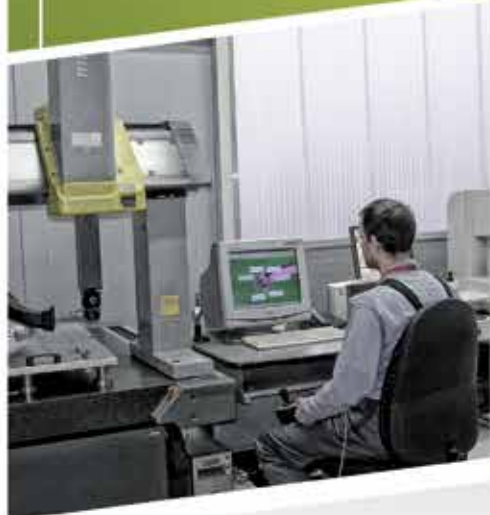
Spawanie
laserowe



Pomiary 3D
na maszynie
współrzędnościowej



Budowa
form
wtryskowych



Przetwórstwo
artykułów
z tworzyw
sztucznych - wtrysk



GAMAPLAST K.J. Gamalczyk i Wspólnicy
Spółka Komandytowa

66-400 Gorzów Wlkp., ul. Międzychodzka 12f
tel. +48 095/723 92 55, biuro@gamaplast.pl

GAMAPLAST

Izba edukuje

Studia MBA w Zielonej Górze

Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa rozpoczęła rekrutację lubuskich przedsiębiorców na studia Master of Business Administration (MBA), które mają wystartować pod koniec roku w Zielonej Górze. Oferowany przez Izbę program nauczania opiera się na klasycznym programie MBA, wzbogaconym o problematykę ważną i aktualną dla polskich przedsiębiorstw.

To druga edycja studiów organizowana przez Izbę. Pierwsza rozpoczęła się w marcu w północnej stolicy województwa lubuskiego. Uczestniczy w niej 15 osobowa grupa przedsiębiorców z Gorzowa i okolic. Zajęcia odbywają się w weekendy w siedzibie ZIPH. Teraz przyszedł czas na Zieloną Górę.

- Dostęp do studiów MBA, które odbywają się na miejscu, tu w regionie, to zasługa współpracy Izby z Wyższą Szkołą Bankową w Poznaniu. Program MBA przygotowano dla kadry menedżerskiej, dla której zdobycie wykształcenia kierunkowego jest konieczne w celu rozwoju kariery oraz dla osób, które

chcą nabyć lub podszlifować umiejętności menedżerskie przydatne w typowych sytuacjach biznesowych – mówi Karolina Muszyńska, koordynator studiów w Zielonej Górze.

Tematyka zajęć obejmuje swoim zakresem m.in. takie dziedziny jak: księgowość, finanse, marketing, zarządzanie przedsiębiorstwem i korzystanie z systemów informacji, prawo, oraz zarządzanie zasobami ludzkimi. Po zakończeniu studiów absolwenci otrzymają prestiżowy dyplom wystawiony przez Wyższą Szkołę Bankową w Poznaniu i sygnowany przez Franklin University oraz certyfikat Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej.

Dlaczego warto skorzystać z oferty? - Dyplomy MBA są cenione w środowisku menedżerów przedsiębiorstw, ale także osób prowadzących własne firmy, potwierdzają bowiem posiadanie wysokich kwalifikacji i sprzyjają karierze zawodowej, pomagają organizacjom w rozwoju i przetrwaniu na konkurencyjnym rynku – mówi Stanisław Owczarek, dyrektor Izby.

Szczegółowych informacji na temat studiów udziela Karolina Muszyńska: telefon 533 283 770, e-mail: k.muszynska@ziph.pl

Jarosław Libelt



ZACHODNIA IZBA
PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA

Ubezpieczenia

Propozycja godna uwagi

W lipcu br. Izba w prowadziła nową ofertę ubezpieczeniową skierowaną do przedsiębiorstw zrzeszonych w ZIPH. Ciekawostką stanowi fakt, iż skorzystać z niej mogą nie tylko pracownicy firm, ale również ich małżonkowie, pełnoletnie dzieci oraz partnerzy.

Najistotniejszymi zaletami ubezpieczenia jest to, że zawierana umowa jest wieloletnia, co oznacza, że składka pozostaje stała bez możliwości podniesienia jej w kolejnych latach. Może się tak stać tylko i wyłącznie za zgodą ubezpieczonych. - *Ważnym aspektem, stanowiącym o unikatowości naszej oferty jest fakt, że dla wszystkich przystępujących pracowników w pierwszych trzech miesiącach zniesiona jest karencja – mówi Anna Elżanowska, specjalista ds. ubezpieczeń w ZIPH. Kolejną nowością jest to, że świadczenie dotyczące urodzenia dziecka oraz zgonu rodziców/teściów wypłacane jest po zgłoszeniu telefonicznym tego samego dnia. Ponadto wszystkie osoby objęte Izbowym ubezpieczeniem mają możliwość skorzystania*

z ulg: 10% zniżki na ubezpieczenie OC i AC samochodu oraz 20% zniżki na ubezpieczenie mieszkania.

ZIPH ma aktualnie wofercie dwa warianty ubezpieczenia przygotowane przez Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie Warta S.A. - *Izbowi specjaliści w zależności od profilu firmy pomagają na miejscu dobrać najodpowiedniejszą opcję ubezpieczenia i wypełnić wszelkie niezbędne dokumenty. Zajmują się również dalszą procedurą, czyli zgłoszeniem poszczególnych osób do ubezpieczenia – mówi Anna Elżanowska. Aktualnie z Izbowych ubezpieczeń korzysta ponad 1100 osób.*

Przedsiębiorcy zainteresowani ofertą



mogą kontaktować się z biurem Izby pod numerem telefonu 95 739 03 10 lub drogą mailową: a.elzanowska@ziph.pl.

Anna Brucka

Ekoinnowacje

Poprawa efektywności energetycznej w przedsiębiorstwach: oszczędność energii czy OZE

W czerwcu br. Izba zakończyła realizację dwuletniego projektu pod nazwą „Polsko-Niemiecki System Transferu Ekoinnowacji”. Na jego bazie 20 lubuskich przedsiębiorców miało możliwość skorzystania ze szkoleń, wyjazdów studyjnych oraz wsparcia ekspertów w zakresie wdrażania w firmach rozwiązań związanych z efektywnością energetyczną oraz Odnawialnymi Źródłami Energii. O efektach i ciekawostkach związanych z tworzeniem rozwiązań dla firm rozmawiamy z Izbowym ekspertem w tym zakresie - doktorem Marcinem Jarnutem, adiunktem w Instytucie Inżynierii Elektrycznej na Wydziale Elektrotechniki Informatyki i Telekomunikacji Uniwersytetu Zielonogórskiego.

- Czym jest efektywność energetyczna i w jaki sposób można ją kojarzyć z ekoinnowacjami ?

- Efektywność energetyczną najogólniej zdefiniować można, jako stosunek uzyskanego efektu użytkowego odniesiony do nakładu energii pierwotnej zużytkowanej do osiągnięcia tego celu. W tym miejscu zaznaczyć należy różnicę pomiędzy energią końcową, która może być zmierzona na granicy bilansowej przedsiębiorstwa w postaci wartości energetycznej paliw i mediów wykorzystywanych w danym przedsiębiorstwie oraz energią pierwotną, która oznacza relatywną ilość energii faktycznie pobranej ze środowiska naturalnego. Na potrzeby oceny efektywności energetycznej te dwie wielkości powiązane są tzw. współczynnikiem nakładu nieodnawialnej energii pierwotnej definiującym sprawność przetwarzania energii pierwotnej na końcową. W sposób szczególny w tej zależności traktowana jest energia pochodząca ze źródeł odnawialnych, której przyporządkowano współczynniki nakładu równe lub bliskie zeru. Z poprawą efektywności energetycznej związane są dwa rodzaje działań: redukcja zużycia energii końcowej oraz/lub stosowanie źródeł o niższym współczynniku nakładu nieodnawialnej energii pierwotnej. Ten sam efekt w postaci redukcji energii pierwotnej można uzyskać np. zmniejszając zużycie energii końcowej o połowę przy zachowaniu tej samej struktury zaopatrzenia w energię lub

zachowując obecny poziom zużycia energii końcowej, ale zmieniając źródło energii na takie, którego współczynnik nakładu jest o połowę niższy. Większość działań proefektywnościowych zakwalifikować można do działań ekoinnowacyjnych.

- Który typ działań ekoinnowacyjnych powinien zatem wybrać przedsiębiorca?

- To bardzo trudne pytanie i nie ma na nie jednoznacznej odpowiedzi. Każde przedsiębiorstwo należy traktować jako specyficzny przypadek, należy za każdym razem dokonać analizy stanu infrastruktury technicznej oraz struktury zaopatrzenia w paliwa i media energetyczne. Na podstawie wyników uproszczonych audytów energetycznych prowadzonych w ramach projektu Polsko-Niemiecki System Transferu Ekoinnowacji stwierdzić można, że stan infrastruktury technicznej w przedsiębiorstwach jest bardzo różny. Spotkaliśmy się z przedsiębiorstwami gdzie stosowano bardzo nowoczesne i energooszczędne rozwiązania techniczne, ale były też takie, które proces unowocześniania linii i obiektów produkcyjnych dopiero zaczynały. Niezależnie od tego, co zasługuje na uwagę, wszyscy uczestnicy wykazywali dużą świadomość i zainteresowanie w zakresie stosowania rozwiązań energooszczędnych i rozwiązań w zakresie instalacji OZE. W ramach projektu, na podstawie informacji przekazanych przez uczestników, staraliśmy się zasugerować, w jakim obszarze powinny być



realizowane działania w konkretnej firmie. Często na podstawie dodatkowych danych uzyskanych podczas wizyty studyjnej lub wykonanych w ramach projektu pomiarów obiektowych pojawiały się rozwiązania nowe, które wcześniej nie były brane pod uwagę. Umieszczana przez nas w raportach końcowych rekomendacja wynikała z analizy techniczno-ekonomicznej poszczególnych rozwiązań. Rozwiązania polegające na instalacji źródeł OZE, pomimo ciągłego spadku cen technologii odnawialnych, w większości przypadków okazywały się mniej konkurencyjne w stosunku np. do rozwiązań polegających na wykorzystaniu energii odpadowej czy rozwiązań polegających na redukcji zużycia energii, chociaż

były i takie gdzie źródła OZE okazywały się rozwiązaniem lepszym od energetycznych mediów sieciowych.

- Jakże konkretnie rozwiązania rekomendowano w ramach projektu?

- W zakresie redukcji zużycia energii proponowaliśmy np. termoizolacje techniczne w elektrycznych sekcjach grzejnych ekstruderów, modernizację systemów oświetleniowych, czy sukcesywną wymianę napędów na napędy z silnikami energooszczędny. Trzeba pamiętać, że w przypadku takich rozwiązań potencjalna roczna oszczędność energii i kosztów jest wprost proporcjonalna do rocznego czasu pracy modernizowanych urządzeń, dlatego niekiedy nawet niewielka poprawa sprawności urządzenia prowadzi do szybkiego zwrotu inwestycji. W przypadku wspomnianych termoizolacji szacowany czas zwrotu inwestycji wyniósł 11 dni roboczych, co jest wynikiem bardzo rzadko

spotykanym. W kilku przedsiębiorstwach analizowaliśmy także termomodernizację obiektów budowlanych. Propozycje rozwiązań poprzedzone były audytem energetycznym obiektu i obejmowały kilka wariantów termomodernizacyjnych w zakresie przegród, a także wentylacji i źródeł ciepła. W obszarze zagospodarowania ciepła odpadowego, szczególnie przyglądaliśmy się agregatom sprężarkowym gdzie ponad 90% energii pobranej z sieci dystrybucyjnej zamieniana jest w ciepło. W kilku przypadkach zaproponowaliśmy instalację wymienników ciepła, odzyskujących ciepło na potrzeby ogrzewania budynków w okresie zimowym. Innym przykładem są obiekty basenowe, gdzie sugerowaliśmy zastosowanie rekuperatorów z odzyskiem ciepła i z regulacją wilgotności pozwalających także na redukcję strat wynikających z parowania wody z niecki basenowej, co stanowi znaczną redukcję kosztów ogrzewania wody w basenie. Instalacje takie mają

krótszy czas zwrotu niż np. systemy z kolektorami solarnymi. Duże oszczędności energii sięgające nawet 50% w skali roku mogą przynieść układy chłodnicze typu „free cooling” w systemach wody lodowej wykorzystujące w okresie zimowym chłodne powietrze zewnętrzne i w ten sposób pozwalające na pracę systemu z wyłączonym agregatem sprężarkowym. Zastosowanie wymienionych usprawnień w większości przypadków nie wymaga kompletnej wymiany systemów, a jedynie ich reorganizacji i doposażenia w dodatkowe elementy. Przykładem są tutaj np. technologiczne systemy grzewcze z kotłami wodnymi i parowymi, gdzie istnieje możliwość instalacji ekonomizerów w układach odprowadzania spalin. Ważnym zagadnieniem w przypadku wszystkich systemów odzysknicowych jest natomiast możliwość zagospodarowania ciepła o określonych parametrach. Okazuje się, że nie zawsze taka inwestycja jest opłacalna. Zmniejszenie zapotrzebowania



Doktor Marcin Jarnut podczas konferencji podsumowującej projekt Polsko-Niemiecki System Transferu Ekoinnowacji

na energię wpływa także na zmniejszenie zapotrzebowania na moc, co w przypadku mediów sieciowych bezpośrednio przełożyć się może na redukcję kosztów stałych związanych z mocą zamówioną. Zmniejszenie zapotrzebowania na moc wpływa także na redukcję kosztów inwestycyjnych potencjalnych źródeł OZE. W przypadku zainteresowania instalacją takich źródeł w przedsiębiorstwie przeprowadzaliśmy w pierwszej kolejności analizę profilu zapotrzebowania na energię oraz sposobu zaopatrzenia w energię i media. W niektórych przedsiębiorstwach sugerowaliśmy usprawnienia w prowadzeniu gospodarki energetycznej poprzez instalację systemów monitorowania energii i mediów, co nie tylko zwiększa obserwowalność w zakresie struktury zużycia, ale także pozwala na zmiany organizacyjne procesów produkcyjnych czy zmianę programu taryfowego. Następnie ocenialiśmy potencjał energetyczny w danej lokalizacji i dopiero wtedy dokonywaliśmy doboru elementów instalacji. Pomimo ułatwień, jakie wprowadziła Ustawa o OZE, w sektorze przedsiębiorstw systemy takie ciągle wymagają oprócz analizy techniczno-ekonomicznej także bardzo uważnej analizy wymagań formalnych. Przykładem mogą być np. palniki pelletowe do kotłów parowych, które pomimo tego, że okazują się rozwiązaniem bardzo konkurencyjnym w stosunku do palników olejowych i gazowych (propan) to niestety nie posiadają jeszcze dopuszczenia Urzędu Dozoru Technicznego. W innym przypadku

te same palniki nie podlegały już tym ograniczeniom i okazały się ekonomiczną i ekologiczną alternatywą nawet dla palników gazowych zasilanych sieciowym gazem ziemnym. Wymaga to oczywiście spełnienia określonych warunków, jakie wystąpiły w omawianym przypadku tzn. duża moc zamówiona i bardzo krótkie jej wykorzystanie w ciągu roku. W ramach projektu wykonaliśmy także kilkanaście projektów koncepcyjnych i analiz techniczno-ekonomicznych dotyczących energetyki solarnej. Były to zarówno systemy fotowoltaiczne jak solarne systemy ciepłe w zastosowaniach do ogrzewania ciepłej wody użytkowej, ale także np. kąpieli galwanicznych. W każdym z rozpatrywanych przypadków czas zwrotu inwestycji okazał dłuższy niż w przypadku rozwiązań polegających na redukcji zużycia energii. Jak można zauważyć zakres proponowanych rozwiązań był naprawdę szeroki i w wielu przypadkach przedstawialiśmy kilka wariantów pozostawiając wybór przedsiębiorcy.

- Jakie znaczenie może mieć wprowadzanie technologii ekoinnowacyjnych dla przedsiębiorców z lubuskiego?

- Przykłady rozwiązań w przedsiębiorstwach niemieckich, demonstrowane w ramach projektu przez naszego niemieckiego partnera, pokazują nie tylko to, że na oszczędzaniu energii pierwotnej można zyskać niższe rachunki za energię, ale także to, że ekoinnowacyjność dzisiaj to już nie tylko moda i sprawa wizerunkowa, to

także sposób na rozwój rynku pracy i sposób na poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw i regionów. W ramach projektu mogliśmy się przekonać, że możliwe jest budowanie lokalnych obszarów energetycznych opartych na lokalnych zasobach energetycznych. Wróć tutaj do pelletu, bo jak się okazuje atrakcyjność pelletu, jako paliwa, jest tym większa im mniejsze są koszty jego transportu. Powiązanie zatem lokalnych producentów pelletu, a takich mamy na terenie lubuskiego z potencjalnymi i lokalnymi jego odbiorcami jak również powiązanie producentów z lokalnymi dostawcami substratów jest szansą na rozwój tego sektora, co przyczynić się może także do poprawy na rynku pracy. Moim zdaniem, w tym zakresie bardzo ważną rolę do odegrania mają zwłaszcza stowarzyszenia takie jak Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa i takie projekty jak zakończony właśnie Polsko-Niemiecki System Transferu Ekoinnowacji, bo oprócz integracji lokalnych środowisk naukowego z przemysłowym pozwalają także na kojarzenie lokalnych odbiorców i producentów surowców energetycznych, firm doradczo-usługowych z branży instalacyjno-energetycznej z przedsiębiorcami.

- Dziękuję.

Rozmawiał Tomasz Molski

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



informacje lubuskie

Informacje Lubuskie codziennie o godz. 18.30 i 22.00

Zdaniem eksperta

Zus od umów zlecenia w 2016 roku

Pierwszego stycznia 2016 r. wchodzi w życie zmiana przepisów dotyczących odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od wszystkich umów zlecenia. Celem nowelizacji jest szeroko poruszana przez media potrzeba ograniczenia zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy powinna być zawarta umowa o pracę.

Projekt ustawy w wersji przedłożonej parlamentowi przez rząd dotyczył m.in. rozszerzenia kręgu podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym o osoby będące członkami rad nadzorczych (ta zmiana weszła w życie 01.01.2015 r.) oraz zmiany zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia. Bez większych zmian projekt przybrał formę ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw została uchwalona 23.10.2014 r. Prezydent podpisał ją 10.12.2014 r.

W obecnym stanie prawnym pracodawca jest obowiązany odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne od umowy o pracę, a zleceniodawca lub zleceniobiorca od umowy zlecenia. Taka sytuacja nie budzi wątpliwości. Problem pojawia się w momencie zawarcia kilku umów z jednym podmiotem. Co do zasady, osoby posiadające kilka tytułów do ubezpieczeń podlegają ubezpieczeniom tylko z jednej umowy - pierwszej lub z innej umowy wybranej przez siebie. Nie ma jednak zasady bez wyjątków. I tak np. istnieje obowiązek odprowadzenia składek w przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej z własnym pracodawcą.

Do tej pory największe kontrowersje budzi fakt, że niezależnie od ilości zawartych umów zlecenia, obowiązek odprowadzenia składek istnieje wyłącznie od jednej z nich - według wyboru. Doprowadziło to do powstania sytuacji, w której pracodawcy zamiast zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę, masowo

powierzali im pracę na podstawie umowy zlecenia. Często tychże umów zlecenia z tą samą osobą było kilka (pierwsza opiewała na wynagrodzenie w wysokości np. 100 zł, a następne na kwoty znacznie wyższe). W tym ostatnim przypadku składki mogły być odprowadzane od pierwszej umowy, czyli umowy opiewającej na najniższe wynagrodzenie, a od kolejnych umów (w których wynagrodzenie opiewało na wyższe kwoty) już nie.

Na marginesie warto wskazać, iż z formalnego punktu widzenia zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Omawiana nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wprowadza zasadę kumulacji umów zlecenia w przypadku, gdy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne będzie w danym miesiącu niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę. Jeżeli zatem strony zawrą ze sobą kilka umów zlecenia, których łączne wynagrodzenie nie przekroczy kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (aktualnie 1.750 zł brutto), to powstanie obowiązek odprowadzenia składek od wszystkich tych umów.

Zmieniona ustawa wprowadza jednakże górną granicę odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne. Stanowi ją kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Niezależnie więc od ilości zawartych umów zlecenia, gdy suma ich wynagrodzenia przekracza kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, składki odprowadza się od minimalnego wynagrodzenia za pracę.



KANCELARIA PRAWNICZA
GÓRECKI I PARTNERZY
Adwokaci i Doradca podatkowy

Trudno przewidzieć skutki zmian, które jeszcze nie weszły w życie. Wydaje się jednak, że sytuacja przedsiębiorców-pracodawców z prawnego punktu widzenia nie ulegnie zmianie. W aktualnym stanie prawnym, jak również po wejściu w życie nowelizacji, zabronione jest zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. W tym zakresie nic się nie zmienia.

Zmianę mogą odczuć przedsiębiorcy, którzy powierzali pracę na podstawie umów zlecenia. Ich koszty mogą w tej sytuacji wzrosnąć. Powstaje pytanie, czy koszty te nie zostaną przerzucone na zleceniobiorców? Wystarczy bowiem pomniejszyć wynagrodzenie należne zleceniobiorcy o nowe koszty. Niewykluczone, że tak długo zapowiadane zmiany nie tylko nie poprawią sytuacji zleceniobiorców, co doprowadzą do poszerzenia tzw. „szarej strefy”. Jedno jest pewne, na zmianach na pewno nie straci Skarb Państwa.

Warto wspomnieć, że zgodnie z Kodeksem cywilnym przepisy o umowie zlecenia stosuje się odpowiednio do umowy agencyjnej i umowy o świadczenie usług.

Marek Górecki
adwokat i doradca podatkowy



Niełatwo o dobrego pracownika

O lubuskim rynku pracy rozmawiamy z Dorotą Siedziniewską i Edytą Hubską, właścicielkami firmy IDEA HR doradztwo personalne.



- Kto dyktuje warunki na lubuskim rynku pracy? Pracodawca poszukujący pracownika, czy pracownik, który dzięki nienasyconemu rynkowi może wybrać wymarzonego pracodawcę?

- **Dorota Siedziniewska:** Można powiedzieć, że na lubuskim rynku pracy utrzymuje się pewna równowaga pomiędzy popytą, a popytem na pracę. Jednak nie występuje ona we wszystkich aspektach rynku. Z jednej strony, przyglądając się popytowi na pracę, uwzględniając podaną w ostatnich badaniach stopę bezrobocia w Gorzowie na poziomie 5,7 %, można powiedzieć, że pracodawcy nie mają dużego wyboru wśród kandydatów. Należy również uwzględnić fakt, że podana stopa bezrobocia obejmuje także osoby, które wcale aktywnie pracy nie poszukują. Możliwe, że realne bezrobocie wśród osób chcących pracować oscyluje w granicach 1-2 %. Natomiast zapotrzebowanie na pracę ze strony pracodawców jest naprawdę duże. Można więc wysnuć wniosek, że aktualnie silniejszą stroną stanowią osoby tej pracy poszukujące. Oznacza to, że mogą sobie one pozwolić na wybór

pracodawcy i nie muszą przyjmować każdej pojawiającej się oferty.

Z drugiej strony nie przekłada się to na płace pracowników. W regionie funkcjonuje kilka dużych przedsiębiorstw, które mimo wszystko mogą narzucać poziom wynagrodzeń na regionalnym rynku. Myślę głównie o pracownikach produkcyjnych, natomiast w mniejszym stopniu dotyczy to osób na stanowiskach kierowniczych bądź o określonych kwalifikacjach.

- **Edyta Hubska:** Nastąpił również dobry czas dla pracowników, którzy wcześniej nie poszukiwali nowej pracy, a teraz zastanawiają się nad tym. Poprzez dużą podaż ofert pracy stworzyła się dla nich szansa zmiany pracy na lepszą, zwiększenie zarobków, awans. Obserwujemy obecnie taki trend.

- Czy w naszym regionie wystąpiły także podobne sytuacje, jak w przypadku wybudowanego przez Amazon centrum logistycznego w Tarnowie Podgórnym, gdzie zabrakło chętnych do pracy?

- EH: Jak najbardziej. W Gorzowie występują podobne sytuacje. Duże gorzowskie firmy potrzebują zatrudnić większą liczbę pracowników i mają z tym problem.

- DS: Oczywiście nie można mówić o takiej samej skali, jak w podanym przykładzie. Poznań to wysoko uprzemysłowione miasto z bardzo niską stopą bezrobocia. Natomiast Amazon szukał kilku tysięcy pracowników, oferując zatrudnienie w ramach pracy tymczasowej, co nie zostało dobrze przyjęte na rynku. W Gorzowie można jednak zauważyć podobny trend, gdy występuje potrzeba zatrudnienia dużej ilości pracowników produkcyjnych. Znacząco spadła możliwość szybkiego znalezienia osób chętnych do pracy. Jeszcze w nie tak dawnej przeszłości można było łatwo pozyskać setki pracowników, a dzisiaj procesy rekrutacyjne, realizowane w krótkich terminach, muszą ograniczyć się do kilkudziesięciu osób.

- EH: W takich przypadkach duże znaczenie ma wizerunek danego pracodawcy na rynku pracy i jego postrzeganie w lokalnej społeczności. Firma z dobrą reputacją znacznie łatwiej pozyska nowych pracowników, niż taka, o której opinia jest po prostu kiepska.

- Powróćmy do wątku poszukiwania pracy przez osoby, które są zatrudnione. Czym spowodowana jest chęć zmiany miejsca zatrudnienia?

- EH: Główny czynnik poszukiwania nowej, lepszej pracy to chęć rozwoju, zmiany, ale i paradoksalnie potrzeba poczucia bezpieczeństwa. Kiedy jest dobra koniunktura na rynku, pojawiają się nowe oferty stabilnej pracy, pracownik może z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, iż ma szansę na lepsze wynagrodzenie, zmianę, i jest to właśnie teraz w miarę bezpieczne.

- Czy uważają Panie, że jest to dobry okres na podejmowanie decyzji o zmianie pracy?

- EH: Panuje właśnie bardzo dobry okres na poszukiwanie lepszej pracy i zainwestowanie we własny rozwój. Ważne, żeby nowego pracodawcę wybierać rozsądnie i nie dać się złapać tylko na pozory lepszych warunków. Ważne jest tutaj, aby w szerszej perspektywie podjąć decyzję o wyborze swojej przyszłej osady.

- DS: Analizując oferty pracy można zauważyć trend, w którym pracodawcy zaczynają zabiegać o pracowników. Walczą o nich już nie tylko na gruncie finansowym, ale także pozafinansowym. Mówimy tutaj o zapewnieniu prywatnej opieki medycznej, karnetów na zajęcia sportowe, czy też ubezpieczeń na życie w przypadku wysokiej klasy specjalistów. Oczywiście bardzo ważne są także warunki finansowe. W tym przypadku duże znaczenie odgrywiają premie lojalnościowe. Dopiero dzięki współdziałaniu tych dwóch aspektów pracodawca może zapewnić sobie najlepszą kadrę. Zapewnienie dobrych warunków pracy umożliwi zatrzymanie przy sobie obecnych pracowników, jak i pozyskiwanie nowych.

- EH: Jednak utrzymanie odpowiedniej wysokości płac wcale nie jest łatwe, szczególnie w przypadku dużych przedsiębiorstw, w których są one uwarunkowane poprzez dość sztywne siatki płac. Są one zmieniane stosunkowo rzadko, co powoduje, że nie można ich elastycznie dopasowywać do dynamicznej sytuacji na rynku pracy. W pozyskiwaniu specjalistów wygrywają więc przedsiębiorstwa

elastyczne, które mogą szybko dostosować się do zmian na rynku.

- Można jednoznacznie określić, czy ten trend się utrzyma? Czy rynek pracy stanie się rynkiem pracownika?

- EH: Niestety w świecie nic nie jest pewne i możliwe są różne warianty rozwoju sytuacji. Jeżeli gospodarka będzie się rozwijała stabilnie, to zarówno ze względu demografię, jak i emigrację zarobkową Polaków, to jednak pracownicy będą pełnić coraz bardziej dominującą rolę na rynku. Nie można jednak niestety wykluczyć, że powtórzy się sytuacja kryzysowa, jak w 2008 roku, czy z przełomu wieków, gdy w krótkim czasie pracodawcy zwalniali duże grupy ludzi.

- DS: Przy aktualnie utrzymującej się dużej ilości ofert pracy i małej liczbie chętnych do pracy, wywierana jest duża presja na podnoszenie płac. Przyszłe lata powinny przynieść ich znaczący wzrost, co być może przełoży się bezpośrednio na wyhamowanie emigracji zarobkowej. Już dzisiaj odczuwamy skutki trendu demograficznego, który powoduje stopniowe zmniejszanie ilości kandydatów w wieku produkcyjnym na rynku pracy. Jednocześnie bezrobocie wśród ludzi młodych jest bardzo wysokie i wynosi około 30%. Jest to spowodowane tym, że połowa osób po szkole średniej rozpoczyna studia, ale niekoniecznie po ich ukończeniu jest dla nich praca. Bezrobocie wśród nich wynika bardzo często z braku posiadania kwalifikacji, których oczekuje rynek pracy. Średni czas poszukiwania przez nich zatrudnienia to 18 miesięcy. Jest to czas zmarnowany zarówno dla nich, jak i dla państwa, które musi ponosić na nich nakłady. Instytucje rynku pracy podejmują działania, które mają skrócić ten czas i sprawić, by młodzi ludzie szybciej podejmowali pracę. Przywraca się także szkolnictwo zawodowe, które zostało zaniedbane oraz inwestuje duże środki finansowe, by ta sytuacja uległa zmianie. Niemniej analitycy rynku pracy prognozują, że trend demograficzny i spodziewana dobra koniunktura gospodarcza będą pogłębiały rynek pracownika.

- Nawijając do pracowniczych tendencji migracyjnych w województwie: więcej osób emigruje, czy przyjeżdża do nas do pracy?

- EH: Przypadki imigracji zarobkowej do naszego województwa są niestety sporadyczne. Wynika to z małej atrakcyjności kulturalno-rozrywkowej zarówno Gorzowa, jak i innych

miejsowości. To ważne szczególnie dla kadry kierowniczej i specjalistycznej, która zresztą ma dużo większą skłonność do migracji od pracowników produkcyjnych

- DS: Brak migracji wśród pracowników produkcyjnych wynika z dwóch głównych czynników: ogólnej niechęci do zmiany miejsca zamieszkania Polaków, jak i braku infrastruktury do relokacji, konkretnie słabo rozwiniętego rynku wynajmu nieruchomości. Przypadki migracji występują tylko w przypadku dużej różnicy wynagrodzenia.

- EH: Polakowi łatwiej jest wyjechać za granicę, niż do innego województwa.

- DS: Dodatkowo nasze województwo oferuje relatywnie niskie płace w stosunku do reszty kraju, pomimo wyraźnego spadku bezrobocia w ostatnim roku. Niestety, nawet w przypadku dobrej płacy, przy stanowiskach dla specjalistów, trudniej jest namówić pracownika do przyjazdu do Gorzowa, niż do Poznania, choć oczywiście nie jest to niemożliwe.

- Poznaliśmy więc sytuację dotyczącą imigracji, jak natomiast jest w przypadku emigracji? Dokąd Lubuszanie wyjeżdżają? Można wyznaczyć jakiś trend częstotliwości wyjazdów?

- EH: Głównym kierunkiem wyjazdu Lubuszan są oczywiście Niemcy. Im bliżej granicy, tym tendencja do wyjazdu jest większa. Szczególnie łatwo jest podjąć pracę np. w magazynach, licznie zlokalizowanych w okolicach Berlina, gdzie wymagania wobec pracowników nie są zbyt wygórowane.

- DS: Trzeba też powiedzieć, że specyfika pracy w Niemczech jest dużo bardziej przyjazna, niż emigracja zarobkowa np. do Wielkiej Brytanii, gdzie rozpoczynając pracę trzeba przenieść wszystkie swoje interesy życiowe. Bardzo ważne dla Polaków jest to, że mogą wrócić do kraju na weekend i nie muszą zrywać kontaktów rodzinnych. Zdarza się także, że Polacy negocjują z niemieckimi pracodawcami krótszy tydzień pracy, aby wydłużyć czas przebywania w domu.

- EH: Warto jednak zauważyć, że zniknęły bariery mentalne wśród pracowników dotyczące miejsca pracy i nie ma już dla nich większego znaczenia, czy pracują w Polsce, Niemczech, czy Wielkiej Brytanii.

- DS: Ma to jednak czasem znaczenie dla pracodawców niemieckich, którzy wymagają przynajmniej komunikatywnej znajomości ich języka, co pomimo bliskości granicy sprawa

problem. Nie występują one natomiast w przypadku wyjazdów, gdzie wystarcza język angielski. Mimo tego i tak większa liczba mieszkańców lubuskiego wybiera Niemcy, niż Wyspy Brytyjskie. Dotyczy to często prac sezonowych, gdzie pracownicy wyjeżdżają na krótki okres czasu, by zarobić więcej, po czym wracają do Polski.

- Czy można określić konkretne zawody, na które jest dzisiaj duży popyt?

- EH: Oczywiście, widzimy wyraźne trendy. Wysoki popyt jest na zawody techniczne np. operatorzy CNC, programiści CNC, konstruktorzy, ślusarze, tokarze. Firmy poszukują również absolwentów wyższych uczelni technicznych, np. inżynierów automatyków, inżynierów jakości.

- DS: I jest to odzwierciedlenie nie tylko lubuskiego rynku pracy, ale także ogólnopolskiego. Łatwiej jest znaleźć pracę dla mężczyzny, ponieważ rynek pracy wygenerował miejsca pracy głównie dla nich. Natomiast kobiety uważane są za bardzo dobrych i lojalnych pracowników. Emigracja zarobkowa dotyczy też głównie mężczyzn, choć kobiety są bardzo elastyczne i dostosowują się do rynku pracy. Dają tu o sobie znać ograniczenia fizyczne, ale z naszych obserwacji wynika, pracodawcy także starają się do nich dostosować.

- Jakie cechy pracowników są najbardziej pożądane dla pracodawców?

- EH: Bardzo ważna jest motywacja pracownika, jego chęć do pracy. Dla każdego pracodawcy ważne jest także, aby pracownicy byli lojalni, zaangażowani. Nie można także zapominać o umiejętności pracy w zespole, komunikacji. Są to najważniejsze cechy osobowości, które są poszukiwane przez pracodawców.

- Ciężko jest o idealnego pracownika...

- DS: Niewątpliwie nie jest łatwą sprawą dobranie idealnego pracownika do zespołu. Coraz więcej młodych ludzi ma także swoje wymagania odnośnie warunków pracy, które wyraźnie przedstawiają podczas rozmów rekrutacyjnych. Nie chcą np. pracować w nadgodzinach, czy w weekendy. Tak więc coraz częściej zatrudnienie pracownika to wynegocjowany kontrakt pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, zapewniający równowagę pomiędzy stronami stosunku pracy.

- Dziękujemy.

Rozmawiali: Jarosław Libelt i Tomasz Molski

Nie daj się okradać z własnego czasu

Kiedy poproszono mnie o napisanie artykułu dotyczącego zarządzania sobą w czasie zastanawiałam się przez chwilę, który wątek z zarządzania sobą uchwycić, bo przecież zarządzanie sobą to zarządzanie własną energią, to planowanie, czyli wyznaczanie celów. A jak celów to i priorytetów, a do tego organizowanie sobie miejsca, czasu, ludzi, przestrzeni, aby te cele zrealizować. Zarządzanie sobą w czasie to też motywowanie się każdego dnia do działania czyli hasło „co zrobić aby mi się chciało tak bardzo jak mi się nie chce?” Wreszcie zarządzanie sobą w czasie to też kontrolowanie swoich działań.



To oczywiście tylko główne punkty, a przecież w każdym są dziesiątki podtematów i który jest najważniejszy? Każdy jest ważny. Ale w tym momencie zastanawiania się nad tym co napisać, wpadło mi do głowy słowo – DECYZJA. Zdecyduj i pisz. Choć refleksja i budowanie świadomości przed każdym zadaniem są ważne – to równie ważne jest sprawne przejście do działania.

Zatem wracając do wątku głównego – słowo DECYZJA zdecydowało.

Napiszę o pożeraczach czasu, o czynnościach, nawykach, myślach, przekonaniach i działaniach, które kradną nam nasz drogocenny czas. A dlaczego słowo „decyzja” sprowokowało temat. Otóż dlatego ponieważ niezdecydowanie to jeden z większych pożeraczy naszego czasu – do tego jednak wróć za chwilę.

Ale od początku...

Czym bądź kim są pożeracze czasu? Przecież specjalnie ich do swojego życia nie zapraszamy a mimo wszystko goszczą się u nas i co więcej to one zarządzają często

czasem człowieka. Pożeracze czasu lub inaczej złodzieje czasu to wszystko to, co powoduje, że nie działamy sprawnie i efektywnie. To wszystkie rozpraszacze, które przekierowują naszą uwagę ze spraw dla nas ważnych na te nieistotne albo mało istotne. Na niektóre takie sytuacje nie mamy wpływu i są to tak zwane pożeracze zewnętrzne, a na inne mamy wpływ, zależą absolutnie od nas i od naszych decyzji zatem są wewnętrzne. Oczywiście inne pożeracze goszczą się w naszym życiu prywatnym a inne w zawodowym, niektóre nawet z nami wędrują z domu do pracy i z powrotem.

Przyjrzyjmy im się zatem nieco bliżej...

Zewnętrzne przyczyny marnotrawstwa czasu to np.: czyjaś niepunktualność. Nie zawsze mamy na nią wpływ a jednak powoduje ona, że i nam czas ucieka. Do tej grupy należy też hałas, który rozprasza naszą uwagę. Wszystkie awarie sprzętu, o ile się do nich nie przyczyniliśmy. Może w życiu prywatnym one aż tak czasu nie zabierają ale jeśli skupimy się na sprawach zawodowych i spojrzymy na zespół ludzi, wśród których część walczy ze sprzętem, inna część szuka dokumentów, które ktoś miał umieścić w odpowiednim miejscu ale tego nie zrobił a jeszcze inni czekają na spóźnionych kontrahentów to sumując wszystkie stracone minuty dochodzimy do grubych „roboczo-godzin” za które trzeba ludziom zapłacić a robocze niestety nie były.

W dzisiejszym artykule chciałabym się skupić przede wszystkim jednak na tych rozpraszaczach, pożeraczach i złodziejach na które wpływ mamy. Jeśli chcemy i mamy gotowość do zmiany – możemy się ich pozbyć lub je zminimalizować.

Pierwszy, może nawet najważniejszy to:

- Mgliste cele – jeśli nie masz jasno spre-

cyzowanych własnych celów i priorytetów – nie wiesz, które działania prowadzą Cię do celu, a które nie. W ten sposób możesz tracić czas na zbędne działania.

Co zrobić?

W takiej sytuacji najważniejszym jest dać sobie chwilę na zbudowanie świadomości co jest najważniejsze dla Ciebie w długim, średnim i krótkim czasie. Możesz odpowiedzieć sobie na kilka pytań: Co chcesz osiągnąć? Kiedy tego chcesz? W jaki sposób to zrobisz? Na kogo to wpłynie? Czy wpływ będzie pozytywny? Jakie wyznaczasz sobie kroki przybliżające Cię do celu? Jeśli już masz swój plan – teraz trzeba się go trzymać i nie pozwolić aby przeszkodził inny pożeracz czasu czyli:

- Niezdecydowanie – robić to czy nie? W ten sposób czy inny? Podjąć decyzję A czy B? Ruszyć z miejsca czy lepiej zostać tam gdzie bezpiecznie? Niezdecydowanie pochłania ogrom czasu. Oczywiście podejmowanie decyzji powinno być świadome i dlatego wymaga czasu na refleksję. Znam jednak osoby, które z refleksji wyjść nie potrafią.

Co robić?

Dać sobie konkretny czas na podjęcie decyzji i trzymać się planu.

Kolejny wewnętrzny złodziej czasu to:

- Brak asertywności a głównie brak umiejętności odmawiania. Poprzez brak umiejętności dbania o własne interesy, wyrażania własnego zdania a czasami jasnego powiedzenia „NIE, nie zrobię teraz tego” wiele osób zamiast realizować własny plan działania, realizuje plany innych. Jeśli wiesz, że chcesz nauczyć się języka obcego i wyznaczasz

sobie plan: codziennie 45 minut dla języka, a tu nagle koleżanka wyciąga Cię na „zakupy” albo kolega na piwo” a Ty nie potrafisz odmówić, to kto traci? Jeśli w pracy masz swoje zadania a współpracownik wykorzystując Twoją uprzejmość zrzuca na Ciebie swoje obowiązki a Ty nie reagujesz – to kto traci?

Co robić?

Pilnować własnych priorytetów. Jeśli ktoś prosi o pomoc – pomóc ale jeśli ktoś Cię wykorzystuje – jasno powiedzieć : NIE. Jeśli ktoś proponuje Tobie coś bardziej ciekawego niż np. twoja nauka języka, to trzymaj się swojego planu.

Z tym wiąże się kolejny złodziej:

- Brak samodyscypliny i niekonsekwencja – od Ciebie głównie zależy czy i kiedy osiągniesz swoje cele.

Kolejne w kolejce do marnotrawienia czasu jest...

- Zwlekanie lub patologiczna wersja zwlekania - prokrastynacja czyli nieustanne

przekładanie pewnych czynności na później, zwłaszcza gdy efekty są odsunięte w czasie.

Co robić?

Przypomnieć sobie co ma Ci dać cel, do którego dążysz? Jak ważny jest dla Ciebie i konsekwentnie punkt po punkcie wykonywać swój plan na siebie.

Jak widać pozeraczy jest wiele. Wśród ogólnie użytkowanych mamy jeszcze: nieumiejętność delegowania, nieskuteczną komunikację z innymi, bałaganiarstwo, słomiany zapał, dążenie do niedoścignionej doskonałości w wykonywaniu poszczególnych kroków, brak entuzjazmu do działania, malkontentwo czy skupianie swojej uwagi na sprawach na które nie mamy wpływu.

Skoro jest ich tak wiele to czy możemy się przed nimi ustrzec?

Ależ tak – to już kwestia świadomego planowania dnia, świadomego odrzucania niepotrzebnych zajęć, świadomego ustalania priorytetów i pozytywnego nastawienia do siebie, ludzi i świata. To też codzienna praca nad sobą.

Od czego można zacząć?

- Wypisz swoje cele w życiu i zrób dla nich plan działania
- Wypisz wszystkie pozeracze czasu jakie zagościły w Twoim życiu prywatnym
- Teraz wypisz te, które żyją w Twoim życiu zawodowym
- Teraz zastanów się, na które z nich masz wpływ i podkreśl je
- Policz ile czasu dziennie i tygodniowo kradną Ci Twoi złodzieje czasu
- Czas na sprawną decyzję: co chcesz z tym zrobić? Pamiętaj albo wygrać one albo Ty i Twoje cele z punktu pierwszego
- Nie bierz się za wszystko na raz. Metoda małych kroków daje lepsze rezultaty
- Jeśli jesteś gotów zrób plan pozbywania się pozeraczy
- Po tygodniu skontroluj siebie i pogratuluj sobie dobrej roboty.

A ja dziękuję za uwagę i życzę sukcesów.



Eliza Szwec
Coach/Trener
Profi Biznes





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

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

Dyrektor Izby

Stanisław Owczarek
tel. (95)-73-90-311, fax. (95)-73-90-310
kom. 602 771 656
e-mail: s.owczarek@ziph.pl

Sekretariat

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

Dział Marketingu

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

Dział Ubezpieczeń

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

Dział Rozwoju Innowacji

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

Oddział w Zielonej Górze

ul. Bohaterów Westerplatte 23,
65-078 Zielona Góra

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

Wiceprezes ZIPH

Krzysztof Romankiewicz



Podyskuj
z nami na
Facebooku

www.facebook.com/
ZachodniaIzba

Strona www: ziph.pl

Zaproszenie

Dobiegiew stawia na biznes

Gmina Dobiegiew wychodzi naprzeciw przedsiębiorcom i chce promować swoje tereny inwestycyjne oraz walory turystyczne tak, aby przyciągnąć tu potencjalnych inwestorów. W tym celu Burmistrz Leszek Stefan Waloch organizuje 22 września w Mierzęcinie konferencję gospodarczą, której celem jest prezentacja oferty, którą gmina przygotowała dla chętnych do otworzenia swojego biznesu na terenach malowniczego Pojezierza Dobiegiewskiego.



Gminę Dobiegiew charakteryzuje wysoka lesistość. Około 61% terenu zajmują lasy i tereny zadrzewione, a około 30% uprawy rolne. Gmina nie należy do największych pod względem liczby ludności, zamieszkuje ją 7 484 osób, z czego w samym Dobiegiewie 3 318 osób. Niemniej w ostatnich latach jej władze zainwestowały blisko 47 milionów złotych w rozwój infrastruktury i przygotowanie gruntów pod inwestycje. Gmina ze względu na swoje położenie i warunki krajobrazowe poszukuje inwestorów do zagospodarowania działek pod zabudowę pensjonatową oraz terenów rekreacyjnych nad jeziorami Osiek, Radęcin i Wielgie. W Dobiegiewie funkcjonuje również podstrefa Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Na podjęcie inwestorów czekają tu tereny o powierzchni 7,7 ha. - *Potencjalni inwestorzy mogą liczyć na naszą pomoc i wsparcie na każdym etapie procesów inwestycyjnych oraz współdzia-*

łanie z gminą w zakresie funkcjonowania uruchomionych przedsięwzięć – mówi Burmistrz Leszek Stefan Waloch.

Konferencja, która odbędzie się 22 września w Mierzęcinie, ma za zadanie zaprezentować potencjał i walory gminy oraz pokazać spektrum możliwości inwestycyjnych. W organizację tego przedsięwzięcia zaangażowały się m.in. Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna oraz Zachodnia Izba Przemysłowo-Handlowa. Prócz części ogólnej służącej prezentacji gminy będą miały miejsce panele tematyczne dotyczące m.in. turystyki i przemysłu drzewnego oraz możliwość wizytowania poszczególnych działek inwestycyjnych.

W konferencji może wziąć udział każdy przedsiębiorca. Szczegółowe informacje i formularze zgłoszeniowe są dostępne m.in. na stronie gminy Dobiegiew oraz Zachodniej Izby Przemysłowo-Handlowej.

Jarosław Libelt

warta.

NAJWYŻSZA
JAKOŚĆ
W KAŻDYM
WYMIARZE ■



Wybierz kompleksową ofertę produktową i poczuj komfort,
jaki dają nowoczesne procesy obsługi.

PROGRAM WSPARCIA



Wsparcie Twojego biznesu
dzięki kredytom z gwarancją BGK

- Barlinek, ul. Strzelecka 2, tel. 95 746 04 00
- Bierzwnik, ul. Kopernika 1, tel. 95 768 92 17
- Bogdaniec, ul. Mickiewicza 30, tel. 95 727 72 60
- Dębno, ul. Mickiewicza 45, tel. 95 760 93 83
- Gorzów Wlkp., ul. Słowackiego 1ab, tel. 95 722 78 95
- Myślibórz, ul. Lipowa 8a, tel. 95 747 71 10
- Kostrzyn n. Odrą, ul. Kopernika 2, tel. 95 727 72 58
- Krzeszyce, ul. Gorzowska 7/7, tel. 95 757 92 99
- Pełczyce, ul. Rynek Bursztynowy 5, tel. 95 768 43 00
- Słońsk, ul. Sikorskiego 7, tel. 95 757 22 19
- Witnica, ul. Gorzowska 6, tel. 95 727 72 52



GBS Bank

Dołącz do znajomych

Bank Polski

www.gbsbank.pl

Grupa BPS