

POLSKA

# FOCUS ON

## business

Created by Pro Pro

[focusonbusiness.eu](http://focusonbusiness.eu)

nr 1 (1) | listopad–grudzień 2021

ISSN 2720-3557

cena 26 Zł (w tym 8% VAT)

**Wiodąca firma  
z branży technologii  
medycznych tworzy  
centrum GBS  
w Warszawie**

Rob Bradford, VP Global  
Business Services,  
Zimmer Biomet | str. 48

**Shape  
Tomorrow**

**Polski Ład  
a podatki | str. 22**




# FOCUS ON

Created by Pro Progressio

# Business

Nowoczesny portal  
sektora usług dla biznesu



 [focusonbusiness.eu](https://focusonbusiness.eu)

# FOCUS ON

Created by Pro Progressio

## Business



### Szanowni Państwo,

Jest mi niezmiernie miło przywitać się z Państwem na łamach naszego nowego tytułu prasowego. Do tej pory otrzymywaliście dwumiesięcznik pod nazwą *Outsourcing&More*, który ukazywał się przez 10 lat. Dekada to dobry czas na pewne podsumowania i zmiany, które w naszym przypadku zaowocowały zmianą tytułu wydawanego przez nas czasopisma.

#### Witajcie na stronach *FOCUS ON Business*!

*FOCUS ON Business* to nowoczesne czasopismo sektora usług dla biznesu, w którym będziemy coraz częściej opisywać globalne trendy biznesowe i będziemy je przedstawiać w czytelnej formie, o czym możecie się przekonać już w tym wydaniu.

Bieżący numer magazynu, to kilkadziesiąt artykułów i wywiadów z Polski i ze świata, w których stawiamy na trzy główne obszary – Biznes – Otoczenie Biznesowe – HR. Te trzy sekcje będą nam towarzyszyć nie tylko w bieżącym wydaniu, lecz także i w każdym kolejnym. Skoro jednak mowa o bieżącym, pierwszym numerze *FOCUS ON Business*, to zachęcam do lektury wywiadu z Robem Bradfordem, VP Global Business Services w Zimmer Biomet – to nasz wywiad numeru. Globalny biznes kontynuuje swój rozwój w Polsce, a Zimmer Biomet jest tego najlepszym przykładem.

Na naszych stronach znajdziecie także aktualne porady prawne, wiadomości z branży biur elastycznych, świata finansów i motoryzacji. Nie zabrało również relacji z realizowanego w Polsce cyklu konferencji The BSS Tour.

Mam nadzieję, że nowa odsłona magazynu *FOCUS ON Business* przypadnie Państwu do gustu. Chętnie zapoznam się z Państwa opiniami na ten temat. Wszelkie komentarze proszę przekazywać na adres naszej redakcji [redakcja@proprogressio.pl](mailto:redakcja@proprogressio.pl)

Redaktor Naczelny

### Redakcja

**REDAKTOR NACZELNY:** Dymitr Doktor  
| [dymitr.doktor@proprogressio.pl](mailto:dymitr.doktor@proprogressio.pl)

#### REDAKTOR PROWADZĄCY:

Katarzyna Czyłok-Dąbrowska  
| [katarzyna.czylok@proprogressio.pl](mailto:katarzyna.czylok@proprogressio.pl)

**SKŁAD I ŁAMANIE:** Iwona Księżopolska

**REKLAMA:** [reklama@proprogressio.pl](mailto:reklama@proprogressio.pl)

**WYDAWCA:** Pro Progressio

Pro Progressio spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa  
ul. Dziekońskiego 1, 00-728 Warszawa  
[www.proprogressio.pl](http://www.proprogressio.pl)

**ADRES REDAKCJI:** ul. Dziekońskiego 1,  
00-728 Warszawa

Wybrane zdjęcia pochodzą z serwisu  
[stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)

Elektroniczna wersja magazynu  
na stronie [www.focusonbusiness.eu](http://www.focusonbusiness.eu).

Wszelkie prawa zastrzeżone. Kopiowanie,  
reprodukcja bez pisemnej zgody Redakcji  
nie jest dozwolona. Redakcja nie  
odpowiada za treść reklam i ogłoszeń.

**OBSŁUGA PRAWNA:** Chudzik i Wspólnicy

**DRUK:** Drukarnia Jantar

**NAKŁAD:** 3000 egz.

#### MIEJSCE I DATA WYDANIA:

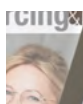
Warszawa, 18.11.2021

#### AUTORZY:

Dymitr Doktor • Agata Stolarz • Piotr Maksymiuk • dr Iwona Więckiewicz-Szablowska • Agnieszka Kunikowska • Jarosław Karlikowski • Katarzyna Saganowska • Dariusz Olejnik • Karolina Balcerzak • Béla Kakuk • Maciej Kapoła • Rob Bradford • Marcin Uske • Aleksandra Moszyńska • Arkadiusz Zgliński • Edyta Wiwatowska • Anna Tymoshenko • Bartosz Sendrowicz • Rafał Glogier-Osiński • Ewa Klimczuk

## 8

## AKTUALNOŚCI BIZNESOWE



10

**FOCUS ON Business – nowe media sektora usług dla biznesu**

Po dziesięciu latach na rynku międzynarodowej prasy biznesowej, dwumiesięcznik „Outsourcing&More” zmienia swoją nazwę na „FOCUS ON Business”.



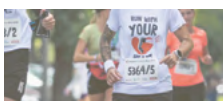
12

**Podcasty dla biznesu**

14

**Nie ma czasu do stracenia, drzewa są „Do nasadzenia”**

Pomimo limitu uczestników zalesiono 9-hektarowy teren wykorzystując przy tym 90 tys. sadzonek!



16

**10. edycja Poland Business Run 2021. Pracownicy firm pobiegli dla osób z niepełnosprawnościami**

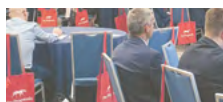
Dzięki nim pomoc trafi do 114 osób z niepełnosprawnością ruchową.



18

**Rozmowy o IT w Centrum Polski**

20 października 2021 r. w Łodzi odbyła się konferencja z cyklu The BSS Tour.



20

**The BSS Tour przechodzi przez Polskę**

Jesień roku 2021 jest okresem, w którym powrócił cykl wydarzeń, realizowanych przez Pro Progressio, pod nazwą The BSS Tour.



22

**Polski ład a podatki**

Charakterystyczną cechą prawa podatkowego w Polsce jest jego brak stałości i wprowadzanie licznych nowelizacji.



24

**Czy to koniec pracy zdalnej, jaką znamy? Omówienie projektu ustawy**

Realia pracy w czasie pandemii sprawiły, że pojęcie pracy zdalnej na dobre zagościło w polskich stosunkach pracy.



28

**Ustawa o ochronie sygnalistów nadchodzi. O czym powinni wiedzieć pracodawcy?**

Jakie nowe obowiązki wprowadzi ustawa?



32

**Czym jest ryzyko utraty reputacji i jak wpływa ono na Twoją działalność?**

Dobra reputacja firmy staje się coraz lepiej rozumianą kwestią dla zarządów i kadry kierowniczej.





34

### **Bezpieczeństwo w poszczególnych markach aut**

Tematyka bezpieczeństwa w ruchu drogowym jest bardzo ważna.



36

### **Innowacyjne procesy biznesowe, światowej klasy eksperci i silne poczucie społecznej odpowiedzialności – tacy właśnie jesteśmy**

Clariant to innowacyjna firma, jeden ze światowych liderów w branży chemii specjalistycznej, która posiada swoją główną siedzibę w Muttensz w Szwajcarii.



38

### **Kultura to jedyne ubezpieczenie, które trwa wiecznie**

Rozmowa z Béla Kakuk, CEO BPiON Group.



42

### **Każda dobrze zaprojektowana przestrzeń powinna odpowiadać potrzebom użytkowników**

Wywiad z Maciejem Kapołą, Architektem, Właścicielem MAK Architektki.



46

### **SoftPos z PIN-em jest już dostępny i używany przez pierwszych sprzedawców**

To kolejny krok milowy dla rozwiązania, które jest obecne w wielu krajach Europy, w tym w Polsce czy Hiszpanii.



48

### **WYWIAD NUMERU**

### **Wiodąca firma z branży technologii medycznych tworzy centrum GBS w Warszawie**

Wywiad z Robem Bradfordem, VP Global Business Services w Zimmer Biomet.



54

## **AKTUALNOŚCI INWESTYCYJNE**



56

### **Nowy PUNKT na biznesowej mapie Gdańska**

W dzielnicy Wrzeszcz w Gdańsku rozpoczęła się budowa biurowca Punkt.



58

### **Biznes jako wspólnota**

Atrakcyjność woj. pomorskiego jako miejsca dla prowadzenia biznesu definiowana jest nie tylko przez system podatkowy lub prawny, lecz także silne społeczności.



62

### **Portowy biznes Elbląga**

Wywiad z Arkadiuszem Zglińskim, Dyrektorem Spółki Zarząd Portu Morskiego Elbląg spółka z o.o.



66

### **To nie był stracony rok – sektor BSS w Bydgoszczy wciąż na ścieżce dynamicznego wzrostu**

Jak czas pandemii wpłynął na realizację projektów inwestycyjnych na bydgoskim rynku BSS? O tym w rozmowie z Edytą Wiwatowską – Prezes Zarządu BARR.



70

### Kielce – od pomysłu do biznesu. Projekty dla rozwoju przedsiębiorczości

Są to inicjatywy ukierunkowane na przyciąganie do miasta nowych firm, zdolnych ludzi, ale także dużego biznesu czy międzynarodowych startupów.



72

### Zawodowa Częstochowa

W Częstochowie od 2017 roku funkcjonuje Program Teraz Lepsza Praca, będący odpowiedzią na potrzeby mieszkańców i przedsiębiorców.



76

### Duopolis, czyli ekspansja warszawskich firm z branży BSS do Łodzi

CBRE oraz Urząd Miasta Łodzi zorganizowali konferencję biznesową, w trakcie której firmom z branży BSS przedstawiono możliwość ekspansji do miasta regionalnego.



78

### Katowice – the best game to play!

Katowice wybrane zostały do roli gospodarza Światowego Forum Miejskiego (World Urban Forum), które odbędzie się w 2022 r. pod egidą UN-Habitat.



80

### Świetny czas dla rynku nieruchomości w Poznaniu

Poznański rynek nieruchomości biurowych przekroczył już pułap 600 tys. m kw.



84

## AKTUALNOŚCI HR



86

### Jak miasta mogą wspierać kampanie employer brandingowe?

Wywiad z Bartoszem Sendrowiczem z Pracowni EB.



90

### Trendy w rekrutacji. Autentyczność

Rozmowa z Rafałem Glogierem-Osińskim, Country Managerem firmy LMC Polska.



94

### Trendy na rynku pracy. Migracje

Rozmowa z Ewą Klimczuk, dyrektorem operacyjną Gi Group.



97

### Biblioteka managera



# Pro Progressio ODPOWIADAMY NA **TWOJE POTRZEBY**



# AKTUALNOŚCI BIZNESOWE

## SZCZYT CYFROWY ONZ – IGF 2021 W KATOWICACH 6–10 XII 2021

Polska po raz pierwszy będzie gospodarzem organizowanego przez ONZ Szczytu Cyfrowego – Forum Zarządzania Internetem. Wydarzenie, którego organizatorem jest Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, odbędzie się w dniach 6–10 grudnia 2021 roku, w Międzynarodowym Centrum Kongresowym w Katowicach.

IGF (Internet Governance Forum/ Światowe Forum Zarządzania Internetem) to międzynarodowe spotkanie z inicjatywy Organizacji Narodów Zjednoczonych, umożliwiające globalną dyskusję o rozwoju internetu. Jest miejscem

wymiany myśli i doświadczeń w zakresie zarządzania internetem.

W Światowym Forum Zarządzania Internetem 2021 wezmą udział sekretarz generalny ONZ – António Guterres, wiceprzewodnicząca Komisji Europejskiej – Margrethe Vestager, kilkudziesięciu ministrów cyfryzacji z różnych zakątków świata, przedstawiciele biznesu z różnych kontynentów, działacze organizacji pozarządowych i środowiska naukowego. Kilka tysięcy osób z całego globu będzie dyskutować o możliwościach i wyzwaniach stawianych przez

internet, a także sposobach pełnego wykorzystania jego potencjału.

IGF2021 będzie miejscem otwartej i realnej debaty m.in. o przyszłości platform internetowych. Hasło tegorocznej konferencji to: >Internet United< („zjednoczony internet”).

Miasto Katowice, jako gospodarz tej globalnej imprezy, przygotowuje dla jego uczestników specjalne atrakcje!

Szczegóły:



## SOFTSERVE ROZWIJA NOWE BIURA W GDAŃSKU I ŁODZI

Na Pomorzu poszukuje specjalistów od analizy i migracji danych, programistów Java i Python czy project managerów. W Łodzi – specjalistów od analizy i migracji danych, inżynierów R&D oraz ekspertów w zakresie rozszerzonej rzeczywistości. Nowych pracowników przyciągać mają nie tylko atrakcyjne zarobki, transparentne ścieżki kariery czy swobodna atmosfera, ale i praca w ciekawych międzynarodowych projektach czy prace badawcze nad sztuczną inteligencją.

– W Gdańsku, w całym Trójmieście, czy nawet szerzej – na Pomorzu, widzimy ogromny potencjał dla rozwoju naszej firmy. Do końca 2022 roku chcemy zatrudnić tutaj nawet 100 osób i wierzymy, że właśnie w tym regionie znajdziemy najlepszych ekspertów w branży IT. Ważną motywacją przy wyborze Gdańska była dla nas również dobrze rozwinięta sieć uczelni wyższych, a także doskonałe położenie i połączenie Trójmiasta z największymi polskimi i europejskimi miastami – mówi Paweł Łopatka, VP, Poland

Country Manager i APAC Client Success Lead w SoftServe.

– W Łodzi po prostu czuć wsparcie i klimat sprzyjający rozwojowi biznesu – dodaje Paweł Łopatka.

Więcej informacji o firmie i jej ofertach pracy na stronie: [career.softserve-inc.com/poland](https://career.softserve-inc.com/poland).





## HIGHWAY 2 CLOUD

W tym roku w 3S Data Center S.A., spółce należącej do Grupy 3S obchodzimy rok jubileuszowy. Jedną z atrakcji, jakie spółka zaplanowała z tej okazji było wrześniowe Roadshow Inżynierów, które zostało zapowiedziane specjalnym hasłem: „Highway 2 Cloud, czyli świętujemy 10 lat na scenie 3S Data Center”.

Podczas spotkań, które odbyły się w Krakowie, Warszawie oraz Gdańsku architekci rozwiązań chmurowych – Cloud2B, śpiewając przedstawili największe przeboje 3S/DC mijającej dekady.

Wydarzenia zorganizowane zostały w konwencji nawiązującej do rock and rolla. Oznaczało to, że pomiędzy przybliżanymi wdrożeniami typu Virtual Data Center, Backup czy Disaster Recovery

Center, było miejsce na przerywniki w formie anegdot ze świata muzyki, co bardzo pozytywnie zostało odebrane przez zebraną publiczność.

Każde z 3-godzinnych spotkań kończyło się sesją networkingową, podczas której można było już „za kulisami” porozmawiać z Inżynierami, którzy nie tylko na scenie z zapalem dzielili się wiedzą.

Trasa Highway 2 Cloud udowodniła, że o wdrożeniach związanych z chmurą obliczeniową, można rozmawiać w zupełnie inny sposób niż do tej pory. Wybrane rozwiązania zostały przedstawione w sposób merytoryczny i niepozostawiający wątpliwości, że prezentujący je Inżynierowie mają na swoim koncie więcej

certykatów IT, aniżeli większość zespołów posiada w swoich kolekcjach złotych czy platynowych płyt.

Równocześnie sposób, w jakim zostały te rozwiązania przedstawione nie pozostawił wątpliwości, że w IT jest sporo rock and rolla.

Pierwsza część Roadshow dobiegła końca, ale już teraz otrzymujemy pytania od spragnionych bisów i wiedzy odbiorców, czy Inżynierowie wrócą jeszcze na trasę. Dzisiaj wiemy już, że tak, co skutkowało przygotowaniem finału w Katowicach. Pewnie wkrótce 3S Data Center przedstawi szczegóły trasy „Wiosna 2022”, dlatego warto śledzić kanały społecznościowe.



Fot. archiwum własne Grupy 3S; od lewej: Mariusz Kagan, Oskar Gawron, Grzegorz Skupin, Grzegorz Wąs, Marcin Michalewicz, Grzegorz Trela, Jacek Chylak; z przodu: Marcin Lange, Andrzej Szłapa.

# FOCUS ON Business – nowe media sektora usług dla biznesu

— Tekst | **Dymitr Doktór** —

Po dziesięciu latach na rynku międzynarodowej prasy biznesowej, dwumiesięcznik „Outsourcing&More” zmienia swoją nazwę na „FOCUS ON Business”.

Numer, który trzymacie teraz w rękach lub przeglądacie jego plik PDF w Internecie, otwiera nowy rozdział w naszej historii. Pierwszych 60 wydań magazynu w dużej mierze skupiało się na wprowadzeniu i edukacji w zakresie sektora outsourcingu. W tym czasie rynek usług outsourcingowych mocno się rozwinął, nie tylko u swoich korzeni w Stanach Zjednoczonych oraz Azji, ale na całym świecie, w tym również w regionie Europy Centralnej i Wschodniej.

*Outsourcing&More* był dotychczas czasopismem, które towarzyszyło globalnym zmianom, w tym także tej, w której to usługi outsourcingowe zaczęły być nazywane Nowoczesnymi Usługami dla Biznesu. Na rynku pojawiła się nowa nazwa dla sektora, który z jednej strony podkreślał znaczenie outsourcingu, ale z drugiej zaczął coraz mocniej zajmować się obszarem centrów usług wspólnych dla firm z sektora prywatnego, ale także i publicznego.

Nasz dwumiesięcznik bacznie obserwował powstanie nadsektora, który od blisko pięciu lat jest nazywany BSS (Business Support Services) i który połączył w sobie branże BPO, SSC, R&D, IT, czy też Call Contact Centre. Pojęcie BSS jest znacznie szersze i stale ewoluuje. Spółka Pro Progressio, wydawca magazynu *Outsourcing&More*, analizując globalne trendy biznesowe, zauważyła, że tematyka opisywana na łamach magazynu coraz więcej skupiała się na obszarze „More”, niż samego outsourcingu jako takiego.







” **FOCUS ON Business** to nowa nazwa, która od listopada 2021 roku będzie Wam towarzyszyć.

Aby dostosować się do zachodzących zmian, w Pro Progressio postanowiliśmy zrobić odważny krok do przodu, otworzyć nowy rozdział w naszych mediach, rozszerzyć zakres opisywanych tematów i – czego jesteście teraz świadkami – dokonać zmiany nazwy wydawnego przez nas czasopisma.

FOCUS ON Business to nowa nazwa, która od listopada 2021 roku będzie Wam towarzyszyć. FOCUS ON Business to ujednolicony tytuł zarówno dla wydawanego dotychczas magazynu *Outsourcing&More*, jak i dla internetowej platformy informacyjnej, która była dostępna pod adresem [OutsourcingPortal.eu](http://OutsourcingPortal.eu).

Dokonałiśmy wszelkich starań, aby media – zarówno portal internetowy, jak i dwumiesięcznik, pod wspólnym tytułem *FOCUS ON Business* – były dla Was

głównym źródłem wiedzy o tym, co dzieje się w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu, a nawet szerzej. Nasz nowy tytuł jest uniwersalny i pozwala nam na poszerzanie zakresu informacji, którymi możemy się z Wami dzielić. Mamy nadzieję, że zarówno poszerzony zakres tematyczny, jak również i nowa forma graficzna naszych mediów przypadną Wam do gustu i będziecie do *FOCUS ON Business* sięgać równie często, jak miało to miejsce do tej pory z *Outsourcing&More* i *OutsourcingPortal*.

Zapraszamy do subskrypcji magazynu *FOCUS ON Business* oraz do codziennych odwiedzin platformy [FOCUSONBusiness.eu](http://FOCUSONBusiness.eu), gdzie znajdziecie aktualne, wartościowe i ciekawe informacje ze świata usług dla biznesu. To na tym skupiamy się w naszej codziennej pracy!♦

**Autor**



**Dymitr Doktor**  
Redaktor Naczelny  
*FOCUS ON Business*





# Podcasty dla biznesu

*posłuchaj mojego podcastu*

## GREG ALBRECHT PODCAST – WSZYSTKIE TWARZE BIZNESU

To wiodący podcast o tematyce biznesowej w Polsce, w którym publikuję dwa formaty odcinków.

Pierwszy z nich to pogłębione rozmowy z przedsiębiorcami, którzy zbudowali biznes od zera. Zawierają ich historie, konkretne taktyki i narzędzia, które pomogły im osiągnąć cele.

Drugi, to krótkie odcinki tematyczne o kluczowych wątkach dla zarządzających biznesem. Bazuję w nich na moich doświadczeniach jako przedsiębiorcy, doradcy strategicznego, mentora i inwestora w startupy oraz executive coacha.

*Esencjalizm a decyzje strategiczne w biznesie* to podcast, który ostatnio bije rekordy popularności na moim kanale. Jeśli chcesz przekonać się, jakie korzyści płyną z redukcji w podejmowaniu decyzji strategicznych – polecam go Twojej uwadze.

Odwołuję się w nim do ujęcia esencjalizmu Grega McKeowna, które zakłada wdrożenie procesu dojścia do sedna ważnych spraw. Innymi słowy – sposobu wyboru priorytetu generującego lwią część naszych rezultatów.

Opowiadam o tym, bo w mojej praktyce często zauważam, że redukcja – oferty czy obowiązków – przychodzi trudniej niż ich dodawanie. A skupienie na najważniejszym obszarze pozwala na zoptymalizowanie biznesu i osobistej efektywności.

Jeśli chcesz osiągać więcej, robiąc mniej – posłuchaj 182 odcinka podcastu!



Posłuchaj odcinka:

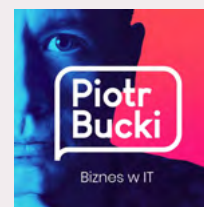


## PIOTR BUCKI – BIZNES W IT

Dostajesz e-mail, ale odpisujesz na Slacku. Miesiąc później szukasz o czym była mowa, ale znaleźć nie możesz. Dobrze pracuje się po 17., jak nikt nie dzwoni albo jak skończą się wszystkie „calle”. Nie mam czasu na spotkanie, więc napiszę e-mail.

Brzmi znajomo? Pewnie można by jeszcze kilka rzeczy wymienić... Dlatego nagrałem odcinek zawierający zbiór dobrych praktyk dotyczących narzędzi firmowych. Ich zastosowania i swistego rodzaju „kontraktu”, na jaki warto umówić się w zespole, business unie czy firmie. Odcinek można traktować jako skrzynkę z narzędziami – każdy bierze tyle i to, czego akurat potrzebuje.

060 – *Produktywność a narzędzia pracy grupowej, telefon, email, komunikator, wiki, crm, pliki*



Posłuchaj odcinka:



## WIKTOR DOKTÓR – BSS BEZ TAJEMNIC

#531 *Przebranżowienie – sposób na zmianę pracy*

Na rynku brakuje pracowników. To fakt. W roku 2021 nie ma co z tym faktem dyskutować. Niemal każdy biznes narzeka na brak rąk do pracy. Z jednej strony jest to wywołane niżem demograficznym, z drugiej – emigracją zarobkową, a jeszcze z innej – niesamowitym zapotrzebowaniem na niektóre kompetencje.

Są jednakże na rynku osoby, zarówno te świeżo po studiach, jak i te, które z różnych przyczyn straciły pracę (redukcja kadr, automatyzacja procesów, optymalizacja, etc.) i w ramach dotychczasowych kompetencji nie mogą znaleźć dla siebie nowego pracodawcy.

Skoro tak się dzieje na rynku pracy, to warto poruszyć temat tzw. przebranżowienia. Cóż to takiego? Nazwa mówi sama za siebie – nauczanie się nowych kompetencji i wejście w nowe środowisko biznesowe. Łatwo powiedzieć, ale co dalej? Na te pytania, i wiele innych, odpowiadają goście 531 odcinka podcastu BSS bez tajemnic, którymi są Joanna Wierzbowska i Sebastian Sala z firmy Antal.



Posłuchaj odcinka:



## WOJCIECH STRÓŻEK – ROZWÓJ OSOBISTY DLA KAŻDEGO

Czy przedsiębiorcy słuchający podcastów są zainteresowani treściami biznesowymi? Z pewnością. Ale czy wyłącznie treściami „hard” biznesowymi? Niekoniecznie. Dlatego – w trosce o przedsiębiorców, ich zdrowie oraz ich biznesy – proponuję odcinek na temat snu!

Sen, szczególnie w środowiskach biznesowych, bywa niedoceniany, a jego rola umniejszana. Na różnych etapach rozwoju firmy może dojść do przejściowych problemów ze snem, a dodatkowo, świadome skracanie tej czynności, pogłębia negatywne konsekwencje. Te zaś rzutują nie tylko na zdrowie, ale także na firmę.

Jak temu zaradzić?

Przed wszystkim zdać sobie sprawę z tego, że zdrowy sen jest niezbędnym składnikiem codziennego życia. Jest też kluczowy w procesie regeneracji. Znacznie więcej w tym temacie ma do powiedzenia mój gość, Mateusz Majchrzak, który zajmuje się leczeniem bezsenności. Ta rozmowa otwiera oczy, podpowiada, jak wejść na drogę efektywnej regeneracji i korzystania z tego, co niesie ze sobą dbanie o zdrowy sen. W trakcie rozmowy usłyszysz konkretne i sprawdzone sposoby, które Mateusz wdraża w terapiach bezsenności swoich pacjentów, a które przynoszą zauważalne zmiany w krótkim czasie.



Posłuchaj odcinka:





## moja rekomendacja

### ANDREW HUBERMAN – HUBERMAN LAB

Czy wiesz, jak ogromną wyrządzasz sobie krzywdę, gdy chronicznie się nie wysypiasz? Jak kolejną kawą wpływasz na swoje szanse wyspania się? Kiedy i na ile czasu wystawiać się na ekspozycję światła, by zapewnić sobie odpowiedni nastrój?

Możesz czytać o niezliczonych koncepcjach na poprawę produktywności, zastanawiać się, w jaki sposób przemodelować swój biznes, ale bez odpowiedniej regeneracji nie zrealizujesz z sukcesem nawet najlepszego planu.

Mając na uwadze ogromną rolę naszego dobrostanu, chciałbym polecić Ci autorskie podcasty dr. Andrew Hubermana, neurobiologa z Uniwersytetu Stanforda. Huberman Lab to źródło naukowej wiedzy poparte badaniami na temat naszego funkcjonowania. W podcastach posłuchasz m.in. o stresie, skupieniu, motywacji. Zrozumiesz, jak działać, by Twój organizm mógł korzystać z pełni swoich możliwości.

Dzisiaj rekomenduję Ci odcinek z dr. Matthew Walkerem „The Science & Practice of Perfecting Your Sleep”, który jest świetnym kompendium wiedzy o śnie. Usłyszysz w nim o biologii snu, jego różnych etapach. Zrozumiesz również wpływ światła słonecznego, kofeiny, alkoholu, drzemek, hormonów, ćwiczeń, marihuany, aktywności seksualnej i różnych suplementów na sen.

Po wysłuchaniu tego podcastu prawdopodobnie już nigdy nie rozpatrzysz zarywania nocy w kategorii drobnostki. Polecam!



Posłuchaj  
odcinka:



### DOMINIK JUSZCZYK – Z PASJĄ O MOCNYCH STRONACH

Czy jest możliwe, aby spać efektywnie? Przeciętą wiedza o śnie raczej opiera się na mitach. Często można usłyszeć: nie mam czasu na sen, żeby się wyspać trzeba spać do kiedy sami się nie obudzimy, osoby produktywne mało śpią, idealny czas snu to 9h, mnie najlepiej zasypia się przed telewizorem, po alkoholu świetnie się zasypia, ja jestem sową/skowronkiem, więc... Czy się to komuś podoba, czy nie, to stwierdzenia, które padły nie do końca są prawdziwe. Co jest więc prawdą w kontekście snu? A co z bezsennością? Czy można z nią jakoś walczyć? Odpowiedzi na wiele pytań można znaleźć w odcinku 138 podcastu Dominika Juszczyka o tytule: #138 – Co pomoże nam dobrze spać?



Posłuchaj  
odcinka:



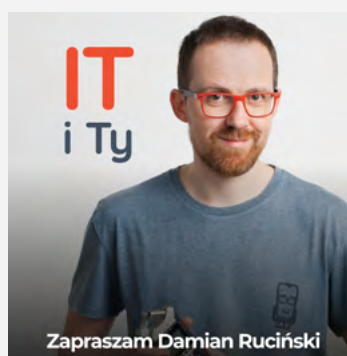
### DAMIAN RUCIŃSKI – IT I TY

Odcinek 018: Przepis na udany StartUp!

Podcastu *IT i Ty* słucham już od dłuższego czasu. Damian Ruciński, to człowiek, który o IT mówi w sposób łatwy, prosty i przyjemny, a do tego jeszcze zaprasza do swojej audycji znakomitych gości. Dyskusje, które są prowadzone na falach podcastu *IT i Ty*, są wnikliwe i odkrywają szereg tematów związanych nie tylko ze światem technologii, ale także i z zarządzaniem.

Gościem 18 odcinka podcastu Damiana Rucińskiego był Paweł Łopatka – osoba od lat związana z firmą SoftServe w Polsce, a obecnie odpowiedzialna za rozwój i sprzedaż na rynkach azjatyckich, czyli w roli APAC Client Success Lead. Rozmowa z Pawłem Łopatką nie dotyczy jednak firmy SoftServe, ale obszaru startupów. To wręcz abecadło tego, czym jest StartUp, jak go rozwijać, skalować i wiele innych przydatnych informacji.

Zdecydowanie warto posłuchać.



Posłuchaj  
odcinka:



### GREG ALBRECHT PODCAST – WSZYSTKIE TWARZE BIZNESU

Trudna sztuka rezygnowania może mieć decydujący wpływ na sukces biznesu. Zgodzisz się z taką tezą? Coraz bardziej to do mnie dociera. Esencjalizm nie tylko w życiu prywatnym, ale właśnie także w biznesie, ma niesamowite znaczenie.

Książka „Esencjalista” Grega McKeown’a była podstawą do nagrania przez Grega tego odcinka podcastu. A sam odcinek spowodował, że książka automatycznie przesunęła się na miejsce pierwsze mojej listy książek, które chcę przeczytać.

Kiedyś spotkałem się z Gregiem, żeby nagrać rozmowę do mojego podcastu. Powiedziałem mu wtedy, że lubię jego solowe odcinki. Był zaskoczony tym faktem i podziękował. Ten odcinek uznałem za arcyciekawy i ważny również dla przedsiębiorców, dlatego gorąco namawiam do przesłuchania.

Fragment o decyzji, czy wspierać firmę, która jeszcze nic nie wyprodukowała, bardzo do mnie trafił. To pokazuje właśnie, jak ważne jest koncentrowanie się na priorytecie. Warto wiedzieć, że priorytet jest w liczbie pojedynczej, a nie mnogiej, i tak należy do niego podchodzić. Czuję też, że powinienem przepracować swoje aktywności i ponownie wrócić do strategii.



Posłuchaj  
odcinka:







# Nie ma czasu do stracenia, drzewa są „Do nasadzenia”

— Zdjęcia | **Maciek Wróblewski** —

*Pozytywna energia i ogromny zapał do pracy towarzyszył uczestnikom drugiej edycji akcji „Do nasadzenia”, która odbyła się w sobotę 16 października na terenie Leśnictwa Dywan w Nadleśnictwie Lipusz (woj. pomorskie). Pomimo limitu uczestników zalesiono 9-hektarowy teren wykorzystując przy tym 90 tys. sadzonek! Wydarzenie zorganizowała firma Torus z Gdańska, udział w nim wzięło blisko 20 firm, a partnerem strategicznym była Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Gdańsku.*

## INTEGRACJA W NATURZE

Sadzenie drzew i odtwarzanie lasu na terenach zniszczonych przed kilkoma laty przez huragan – czy może być lepszy pomysł na aktywne spędzenie sobotniego dnia w gronie współpracowników, vprzyciociół, a nawet rodzinnym wraz z dziećmi? Blisko 850 osób, pracowników firm z Trójmiasta (a nawet innych części kraju), nie miało co do tego wątpliwości. W ostatnią sobotę przy wsparciu

leśników nasadzili 90 tys. młodych drzew, które za kilkadziesiąt lat będą gęstym, strzelistym lasem, bogatym w modrzewie, sosny, brzozy i inne gatunki.

– Dzisiaj, w dobie pandemii, jak chyba nigdy wcześniej jesteśmy spragnieni bezpośrednich spotkań. Potrzebujemy też integracji, zwłaszcza, że większości z nas nie ma jeszcze na co dzień w biurach i rzadko mamy okazję przebywać w tak licznych

gronie. Dzięki tej akcji możemy fajnie spędzić czas, wspólnie i na powietrzu. Jako deweloper dostrzegamy wyzwania związane ze zmianami klimatu, ze środowiskiem, a ekologia jest coraz silniej ugruntowywana w naszej strategii rozwoju. Ogromnie się cieszę z efektów tej akcji i dziękuję za tak liczny odzew – mówi Sławomir Gajewski, prezes spółki Torus będącej pomysłodawcą i organizatorem wydarzenia.





## SPOTKANIE Z LEŚNIKIEM

W Nadleśnictwie Lipusz, które najbardziej ucierpiało w nocnym huraganie z 11/12 sierpnia 2017 r. powierzchnia zniszczonych lasów wyniosła blisko 18 tys. ha, w tym ok. 4,2 tys. ha to lasy zniszczone całkowicie. Dotychczas udało się na tych terenach przywrócić drzewka na powierzchni 2,6 tys. ha – drzewostan odtworzono więc blisko w 62%.

– Kolejna akcja „Do nasadzenia” za nami – w tym roku udało nam się posadzić 90 tys. sadzonek, co jest świetnym wynikiem. Choć liczba ta, w skali potrzeb związanych z odtworzeniem lasu po huraganie, nie jest wielka, samo wydarzenie ma olbrzymie znaczenie pod względem edukacyjnym czy społecznym – jest to świetna okazja do integracji i edukacji. Pracując na co dzień w lesie leśnicy nie mają wiele sposobności do kontaktu z osobami z zewnątrz. Dlatego też ta akcja jest świetną okazją, aby przybliżyć naszą codzienną pracę szerszej grupie społeczeństwa – mówi Anna Kukier, rzecznik prasowy Nadleśnictwa Lipusz.

## ZIELONYM DO GÓRY

Tłum blisko 850 osób, które były w sobotę sadzić drzewa, robił ogromne wrażenie, nawet na leśnikach. Mimo weekendu i piknikowej atmosfery,

po krótkim powitaniu i instruktażu wszyscy uczestnicy zabrali się do ciężkiej pracy. Najpierw wbić kostur lub szpadel i zrobić odpowiedni otwór w specjalnie przygotowanej na tę okazję glebie, potem „zanurzyć” korzeń sadzonki, na końcu przysypać i utwardzić. Niby proste, ale jak to przemnożyć przez setki, tysiące, a nawet dziesiątki tysięcy powtórzeń, robi się z tego kawał dobrej roboty, w dodatku na rzecz wspólnego dobra, jakim jest las.

– Dzięki akcji „Do nasadzenia” możemy bezpośrednio dotknąć natury i tematu ekologii. Nie tylko robimy coś pożytecznego, ale też zwiększa się nasza świadomość i wiedza na temat naturalnego środowiska. Ludzie, w tym także dzieci, dowiadują się wielu ciekawych rzeczy i uwalniają się, a to jest bardzo ważne z perspektywy budowania świadomości i kształtowania postaw. Człowiek – ekologia – edukacja – te trzy elementy nie bez powodu na stałe zostały wpisane do naszej strategii CSR. Jesteśmy deweloperem, na co dzień tworzymy przestrzeń pracy, ale tak przy budowie biurowców, jak i poza naszą główną działalnością, uwzględniamy aspekty proekologiczne – mówi Monika Brzozowska, z-ca dyrektora marketingu w firmie Torus.

Ze względu na limit uczestników nie wszyscy chętni mogli wziąć udział w akcji, dlatego w tym roku była też możliwość dołączenia do akcji wirtualnie, zgłaszając internetowo chęć zasadzenia swojego drzewka. W Leśnictwie Dywan przygotowana była specjalna strefa interaktywna, gdzie po zakończeniu zasadniczej części zaplanowanych na ten dzień prac, ekipa TORUSA wraz z leśnikami wykonała 400 dodatkowych nasadzeń.♦

\*\*\*

Pomysłodawca i organizator: Torus

Partner strategiczny: Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Gdańsku

Partnerzy akcji: Euro Styl, Ergo Hestia, ISOC Group, Polski Związek Firm Deweloperskich, LPP

Uczestnicy: wakacje.pl, Refinitiv, DNV GL, Viterra, ERGO Technology & Services, Northvolt Poland, Thomson Reuters, EPAM, Bayer, Ricoh, Lohmann Tapes, TORUS, Euro Styl, Ergo Hestia, ISOC Group, Polski Związek Firm Deweloperskich, LPP

Patroni medialni: trojmiasto.pl, Radio Gdańsk, FOCUS ON Business, ekologia.pl

# 10. edycja Poland Business Run 2021. Pracownicy firm pobiegli dla osób z niepełnosprawnościami

— Tekst | Redakcja —

*W 2012 r. w Krakowie powstał pomysł na bieg sztafetowy dla przedstawicieli biznesu. Dzięki zapałowi inicjatorów i połączeniu eventu z charytatywnym celem, na planach się nie skończyło, a w tym roku odbyła się już 10. edycja imprezy. Mowa oczywiście o Poland Business Run, w którym 5 września wystartowało 28 tys. biegaczy z ponad 1300 firm. Dzięki nim pomoc trafi do 114 osób z niepełnosprawnością ruchową.*

Integracja pracowników, którzy łączą się w drużyny, by wziąć udział w biegu, to – obok szczytnego celu – jedna z najważniejszych wartości przedsięwzięcia. Firmy doceniają to już od 10 lat.

– Celem inicjatywy było uwolnienie niezwykłego potencjału i energii pracowników krakowskich firm, którzy chcieli pomagać innym – mówi Michał Stępień, UBS Country Head Poland, który wspiera bieg od lat. – Dla mnie najciekawszy był zdecydowanie aspekt tzw. „teamworku”, który przenieśliśmy wprost ze świata korporacji. Łączymy się w drużyny, ale też współpracujemy – jako firmy czy miasta – dla idei lepszego świata, a wysiłek wkładany w organizację imprezy, zwraca się wielokrotnie. Zyskują zarówno beneficjenci, jak i biegacze, firmy i organizacje, a także wspaniali wolontariusze, którzy pomagają w przygotowaniu biegu – dodaje.

## REKORD NA JUBILEUSZ

Od pierwszej edycji imprezy minęło już sporo czasu. Z roku na rok rosła liczba miast, w których odbywały się zawody, jak również liczba uczestników i beneficjentów. Choć w związku z pandemią nie było możliwe zorganizowanie imprez masowych w Krakowie, Warszawie, Katowicach czy Poznaniu, Fundacja Poland Business Run znalazła sposób, by mimo wszystko, pobiec dla potrzebujących.

Organizatorzy przygotowali bieg w bezpiecznej formule wirtualnej. Każdy biegacz 5-osobowej sztafety pokonał

dystans 4 km w dowolnie wybranej przez siebie lokalizacji, a uzyskany czas zmierzyl za pomocą aplikacji.

– Nie ukrywamy, że chcieliśmy spotkać się z naszymi biegaczami, by hucznie obchodzić 10 lat wspólnego biegania i pomagania. Patrząc na skupione twarze na starcie, kibicować na trasie i wręczać medale na mecie. To się nie udało, ale powodów do radości nam nie brakuje!

” **Celem inicjatywy było uwolnienie niezwykłego potencjału i energii pracowników krakowskich firm, którzy chcieli pomagać innym. Najciekawszy był zdecydowanie aspekt tzw. „teamworku”, który przenieśliśmy wprost ze świata korporacji.**

– mówi Agnieszka Pleti, prezes Fundacji Poland Business Run. – Dzięki rekordowej liczbie biegaczy spełnia się nasze urodzinowe marzenie o wsparciu dla ponad 100 beneficjentów. A formuła wirtualna to dla biznesu także możliwość zaproszenia do rywalizacji współpracowników z różnych zakątków świata – dodaje.

## DOOKOŁA ŚWIATA

Biegacze Poland Business Run 2021 samodzielnie wybierali swoją trasę, dzięki czemu mogli startować w dowolnej lokalizacji na całym świecie. Najwięcej uczestników pobiegło oczywiście w Polsce, ale niektórzy ukończyli zawody w bardziej egzotycznych miejscach.

– Kilka tysięcy osób pobiegło jak zwykle w Krakowie, gdzie ma siedzibę nasza Fundacja i gdzie w 2012 r. odbył się nasz pierwszy bieg Kraków Business Run. Ale byli też tacy, którzy pokonali dystans zawodów m.in. w Singapurze, Indiach, Kanadzie, Indonezji, Zjednoczonych Emiratach Arabskich czy Japonii. I to jest naprawdę super sprawa! Poza Polską pobiegły zagraniczne oddziały firm

i korporacji, a także osoby, które 5 września przebywały akurat na urlopie, np. w Turcji czy na Sycylii – komentuje Marta Hernik, dyrektor zarządzająca Fundacji Poland Business Run.

## INTEGRACJA

Połączenie zawodników w 5-osobowe sztafety to dobry sposób na integrację pracowników i promocję aktywności fizycznej w miejscu pracy. Dla wielu firm udział we wrześniowym biegu Poland Business Run to już tradycja, a ich reprezentantów z roku na rok melduje się na mecie coraz więcej.

– PBR już na stałe wszedł do naszego kalendarza: od 6 lat współpracujemy przy



jego organizacji i niezmiennie cieszymy się, że możemy być częścią tej wspaniałej imprezy. Skala tegorocznego biegu pozytywnie nas zaskoczyła – z samego GLS wzięło udział aż 45 drużyn. To wspaniałe, że chcemy pomagać i wiążę nas szczytny cel – mówi Małgorzata Markowska, Marketing Manager z firmy GLS Poland.

### WSPARCIE DLA PARAOLIMPIJCYKÓW

Środki zebrane z opłat startowych pozwolą na pomoc dla 114 osób po amputacjach i z innymi problemami w obrębie narządów ruchu. Dofinansowane zostanie 38 protez kończyn, 30 wózków lub innych sprzętów oraz 46 turnusów rehabilitacyjnych. Wśród beneficjentów, dla których wystartowali biegacze Poland Business Run, są m.in. sportowcy, którzy pojawili się w barwach Polski na paraolimpiadzie w Tokio.

Kamil Otowski to 22-latek cierpiący na polineuropatię obwodową, która objawia się zanikiem nerwów w kończynach. Na Igrzyskach Paraolimpijskich w Tokio debiutował w pływaniu. Krystian Giera, ścigający się na handbike'u, w wieku 26 lat w wyniku wypadku doznał urazu kręgosłupa. Robert Jachimowicz czucie w nogach i częściowo w rękach stracił w wyniku wypadku na motocyklu. Dla rzucającego dyskiem 54-latką Tokio 2020 było już trzecim startem paraolimpijskim. Każdy z zawodników jako beneficjent sztafety Poland Business Run otrzyma dofinansowanie do wózka aktywnego.

### REHABILITACJA NA WAGĘ ZŁOTA

Oprócz protez kończyn i sprzętu medycznego, beneficjenci biznesowej sztafety mogą liczyć na dofinansowanie do turnusów rehabilitacyjnych, organizowanych w krakowskim Centrum Rehabilitacji Znowu w Biegu. To placówka, która powstała z inicjatywy Fundacji Poland Business Run i pierwszy w Polsce ośrodek skupiony na pacjentach po amputacji. Oprócz pracy z fizjoterapeutami, turnus obejmuje także spotkania z psychologiem, dietetykiem i innymi specjalistami, aby wsparcie było jak najbardziej kompleksowe.

– Czasami pacjent przyjeżdżał do nas i mówił, że właściwie nie ma nadziei, że będzie lepiej. Że był już na tylu rehabilitacjach, że już tyle w życiu przeszedł, że nie spodziewa się wiele po tym naszym centrum. I potem ten sam pacjent



Biegacze biegu PBR 2021.



Klaudia Kaniewska oraz beneficjentki biegu w studiu PBR 2021.

pod koniec turnusu, w piątek, przy uroczystym pożegnaniu nie mógł uwierzyć w rezultaty i pytał, co zrobić, żeby mógł do nas wrócić. Piątek zawsze podnosi mnie na duchu – mówi dr Agnieszka Wnuk-Scardaccione, kierowniczka rehabilitantów w Centrum Znowu w Biegu.

### BIZNES BIEGA I POMAGA

To wszystko nie byłoby możliwe, gdyby nie firmy, które co roku zapisują się na bieg, by następnie wspólnie trenować i przebiec 4 km dla beneficjentów Fundacji Poland Business Run. Dla wielu osób to jedyna przygoda z bieganiem, a motywacją okazuje się pomoc potrzebującym.

– Jestem pod ogromnym wrażeniem biegaczy. Podziwiam nie tyle ich możliwości sportowe, bo w naszym biegu wyniki nie są najważniejsze, co niekończące się

pokłady energii, uśmiechu i chęci pomagania. To one powodują, że z roku na rok możemy zwiększać zakres pomocy, która płynie do beneficjentów biegu. Wiemy, że w tym roku uda się pomóc 114 osobom. I szczerze nie wiem, co można powiedzieć poza prostym, ale zawierającym w sobie wszystko, „dziękuję” – komentuje Marta Hernik, dyrektor zarządzająca Poland Business Run.

Ile firm weźmie udział w 11. edycji Poland Business Run w przyszłym roku i ilu beneficjentów otrzyma wsparcie? Przekonamy się, bo – jak mówią przedstawiciele Fundacji – bieg będzie organizowany, dopóki będzie komu pomagać.

Więcej informacji o beneficjentach sztafety i innych inicjatywach Fundacji Poland Business Run znaleźć można na stronie [www.polandbusinessrun.pl](http://www.polandbusinessrun.pl). ♦



# Rozmowy o IT w Centrum Polski

— Tekst | **Redakcja** —

20 października 2021 r. na Scenie Monopolis w Łodzi odbyła się konferencja z cyklu The BSS Tour. Tym razem Pro Progressio zorganizowała wydarzenie, którego głównym celem było omówienie najważniejszych trendów i zagadnień ze świata IT.

Partnerem Strategicznym konferencji było Miasto Łódź, zaś w gronie Partnerów i Sponsorów wydarzenia znaleźli się Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza, Virako, SoftServe, Experis, Colliers, Riposta oraz Chillispaces.

The BSS Tour w Łodzi to de facto nie jeden, ale dwa dni. Jeszcze w przeddzień konferencji odbył się wieczorny networking, który zgromadził kilkadziesiąt osób. Networking dał możliwość zarówno prelegentom, jak i uczestnikom konferencji poznać się bliżej, wymienić pierwsze uwagi i komentarze, a także przygotować się do właściwych dyskusji.

„IT w centrum Polski” to tytuł tegorocznego wydarzenia w Łodzi. Tytuł ten nie jest przypadkowy. Łódź od wielu lat

umacnia swoją pozycję wśród lokalizacji, w których świadczony jest cały szereg usług opartych o nowoczesne technologie. Co roku zwiększa się także liczba inwestorów o takich profilach, jak Software development, gaming, czy też VR. Zwiększa się także liczba centrów badawczo-rozwojowych, a wszystko przy znaczącym wsparciu Urzędu Miasta Łodzi.

Planując konferencję Pro Progressio nastawiła się na różnorodność, i to zarówno w tematach, które były omawiane podczas wydarzenia, jak i w formie ich prezentacji.

Wydarzenie prowadził Wiktor Doktor, Prezes Pro Progressio, który – poza ogólną moderacją całej konferencji

– w otwierającej części przeprowadził wywiad z Adamem Brzostowskim, Dyrektorem Biura Rozwoju Gospodarczego i Współpracy Międzynarodowej, w którym to wywiadzie omówione zostały kluczowe inicjatywy miasta Łodzi w obszarze rozwoju branży IT. Część otwierająca dała uczestnikom możliwość zapoznania się także z potencjałem biurowym miasta Łodzi, w tym z jedną z najpiękniejszych, a zarazem kluczowych lokalizacji na biura firm IT, jaką jest Monopolis – obiekt typu mixed-use wybudowany przez Virako przy ul. Kopcińskiego. Za tę część wydarzenia odpowiadali Anna Celichowska (Członek Zarządu Virako) oraz Marcin Włodarczyk (Dyrektor Regionalny, Colliers).



Główna część konferencji składała się z pięciu wystąpień, w tym – dwóch klasycznych prezentacji, jednego panelu dyskusyjnego, jednego omówienia studium przypadku oraz jednego wystąpienia typu stand-up.

Jako pierwszy na scenie pojawił się Sebastian Młodziński z firmy Timate, który omówił problemy dotyczące Internetu Zachowań (Internet of Behaviours). Młodziński pokazał jak istotne jest nie tylko zbieranie danych, ale także i ich analiza, przedstawianie tych danych pracownikom i wprowadzanie zmian oraz optymalizacji procesów, zarówno na poziomie zespołów, jak i indywidualnych osób. Internet Zachowań staje się coraz bardziej popularny w wielu przedsiębiorstwach, to ewolucja Przemysłu 4.0, Przemysłu 5.0 oraz kolejny krok w obszarze Internetu Rzeczy. Podążając za główną narracją tego panelu możemy się spodziewać coraz większej optymalizacji pracy wynikającej z prawidłowej analizy i interpretacji danych, które człowiekowi dostarcza otaczające go środowisko pracy.

Kolejną częścią wydarzenia był panel dyskusyjny poświęcony bezpieczeństwu chmury oraz jej możliwościom.

To tu Paweł Łopatka (Vice President – APAC Clients Success i Country Manager w SoftServe), wraz z Tomaszem Mrozowskim (Prezes, Grupa 3S), Andrzejem Tabarą (CTO, Team Connect), Adamem Chołysem (Senior Cloud Solutions Architect, iTechArt) oraz Wojciechem Kubikiem (Cloud Technical Unit Leader, Cybercom) omówili chmurę jako środowisko wspierające rozwój biznesu. Połączenie w dyskusji głosów osób zarządzających firmami, finansistów i ekspertów od technologii, dało możliwość uczestnikom The BSS Tour Łódź, dogłębnie zrozumieć z jednej strony zastosowanie chmury, a z drugiej – podejście do kwestii bezpieczeństwa danych i realizacji procesów.

Jeszcze przed lunchem na Scenę Monopolis wszedł Cezary Pieczetowski, Dyrektor Zarządzający Amazon w Łodzi. Zadaniem Pieczetowskiego było pokazanie w realnym produkcyjnym środowisku przykładu, jak na podstawie Big Data można w chmurze szybko analizować dane i podejmować strategiczne biznesowe decyzje w branży e-commerce. Prezentacja szefa Amazona wprowadziła do zagadnienia gromadzenia danych, a następnie – podczas połączenia on-line

z bazą danych – przedstawiła proces planowania pracy w centrum e-commerce Amazon.

Druga część dnia to dwa istotne wątki w obszarze IT – Cyberbezpieczeństwo oraz trendy na rynku pracy. Kwestia bezpieczeństwa cyfrowego została omówiona przez Łukasza Olechnowicza, Prezesa Infopulse Polska. To tu w formule stand-up Olechnowicz przedstawił najważniejsze obszary w odniesieniu do zagrożeń, jakie firmom może przynieść nieprawidłowa dbałość o dostęp do danych wrażliwych. Prezes Infopulse Polska przedstawił konkretne przykłady, w jaki sposób wydobywane są dane dostępne lub inne istotne informacje od pracowników firm i podkreślił, że najsłabszym ogniwem w całym procesie bezpieczeństwa cyfrowego w firmach są właśnie ich pracownicy.

Końcowa sesja konferencji „IT w centrum Polski”, to prezentacja Agnieszki Grzybowskiej i Sylwii Panek-Strzały z Experis. Obie Panie, na podstawie danych zebranych specjalnie na okazję tej konferencji, przedstawiły z jednej strony trendy na rynku pracy, a z drugiej – obszerną siatkę płac w sektorze IT w Polsce. Prezentacja powoływała się na szereg danych, z których uczestnicy wydarzenia mogli np. dowiedzieć się, że już w tej chwili na świecie brakuje około 40 milionów osób, które zajmują się programowaniem, a liczba ta zostanie podwojona do roku 2030. Prezentacja ekspertek z Experis przyciągnęła mocno uwagę uczestników konferencji i zaangażowała ich do wnikliwych dyskusji.

Konferencja The BSS Tour Łódź „IT w centrum Polski” zakończyła się jeszcze jedną sesją networkingową. To już tradycja, że w trakcie wydarzeń realizowanych przez Pro Progressio mocna merytoryka łączy się z doskonałą atmosferą networkingową. Wydarzenie z 20 października 2021 r. było już kolejną inicjatywą o tematyce IT, które było wspierane przez Urząd Miasta Łodzi. Łódź zamierza w kolejnych miesiącach i latach rozwijać obszar inwestycji IT w swoim mieście, do czego zresztą ma bardzo dobre warunki. A najlepszym na to dowodem jest ciągły napływ nowych projektów inwestycyjnych, zarówno z Ukrainy i Białorusi, jak i z Europy Zachodniej oraz z Oceanu Atlantyckiego. ♦





# The BSS Tour przechodzi przez Polskę

— Tekst | Agata Stolarz —

*Mimo pandemii, która wciąż narzuca ograniczenia w obszarze organizacji wydarzeń biznesowych, jesień roku 2021 jest okresem, w którym powrócił cykl wydarzeń, realizowanych przez Pro Progressio, pod nazwą The BSS Tour.*



## IT W CENTRUM POLSKI

The BSS Tour to konferencje poruszające bieżące trendy biznesowe w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Cykl tych wydarzeń jest realizowany od roku 2017 i w całym tym okresie w kilkunastu miastach odbyło się, jak do tej pory, kilkadziesiąt konferencji dotyczących zarówno tematyki zarządzania, IT, prawa, jak również i takich zagadnień, jak choćby szczęście w pracy, czy też Employer Branding.

Jesień roku 2021 przyniosła realizację aż trzech konferencji spod szyldu The BSS Tour. Pierwsza z nich, pod tytułem „IT w centrum Polski” miała miejsce pod koniec października w Łodzi. To tu, tematy chmury, big data, cyberbezpieczeństwa, jak również internetu zachowań, były w głównym zainteresowaniu uczestników, którzy do Łodzi przyjechali z Gdańska, Warszawy, Lublina, Krakowa, Wrocławia i Katowic. Poza licznymi radami, poradami i analizą studiów przypadku, uczestnicy łódzkiej konferencji mieli okazję zapoznać się z najnowszymi trendami na rynku pracy IT, jak również z aktualną siatką płac na kilkunastu popularnych stanowiskach pracy w sektorze IT. Dane te, specjalnie na The BSS Tour Łódź, zebrali analitycy i eksperci z firmy Experis.

Konferencja w Łodzi była zrealizowana dzięki Partnerom i Sponsorom, wśród których byli Miasto Łódź, Virako, Monopolis, Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza, Colliers, SoftServe, Experis, Riposta oraz Chillispaces.

## CZAS NA SŁUPSK

Drugą konferencją w cyklu The BSS Tour było wydarzenie realizowane w Słupsku.

To tutaj „Czas na Słupsk”, było pierwszym tego typu wydarzeniem w historii. Podczas konferencji miała miejsce premiera raportu FOCUS ON Słupsk, który został przygotowany przez Pro Progressio we współpracy z PAIH, Invest in Pomerania, Miastem Słupsk, Pomorską Agencją Rozwoju Regionalnego S.A., Słupską Specjalną Strefą Ekonomiczną, Słupskim Inkubatorem Technologicznym, JLL, Grupą Progres oraz Agencją Riposta.

Raport *FOCUS ON Słupsk*, stanowił punkt wyjścia do omówienia atrakcyjności inwestycyjnej miasta Słupska dla sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Konferencja, podczas której zaprezentowano raport była także polem do dyskusji na temat roli miast satelitarnych w rozwoju branży BSS w Polsce. W dyskusjach wzięli udział przedstawiciele Grupy Progres, Randstad, JLL, Pomorskiej Agencji Rozwoju Regionalnego oraz Akademii Pomorskiej. Wśród wielu omawianych tematów znalazły się te dotyczące kierunków nauczania, środowiska pracy czy nawet bieżących trendów, ograniczeń i konieczności w zatrudnianiu obcokrajowców.

The BSS Tour Słupsk, był doskonałą okazją do pokazania, że miasta poniżej 100 tysięcy mieszkańców są już gotowe na szybszy rozwój projektów BSS na swoich obszarach aglomeracyjnych.

## JURAJSKI KONGRES GOSPODARCZY. WARSZTATY EMPLOYER BRANDING

Trzecim wydarzeniem, a w zasadzie kilkoma wydarzeniami, zrealizowanymi pod jednym wspólnym szyldem były Jurajski Kongres Gospodarczy oraz Warsztaty Employer Branding. Kongres

odbył się już po raz czwarty, Warsztaty po raz trzeci, ale po raz pierwszy oba te wydarzenia połączył The BSS Tour Częstochowa.

Celem wydarzenia realizowanego na początku listopada 2021 r. w Częstochowie było mocne skupienie się na kwestiach HR oraz wizerunku pracodawcy. The BSS Tour Częstochowa składał się z dwóch paneli dyskusyjnych prowadzonych przez Annę Tymoshenko z Urzędu Miasta Częstochowa oraz trzech warsztatów Employer Brandingowych, modyfikowanych przez Zytę Machnicką z Lightness, Adama Wąsika z Pracowni EB oraz Wiktora Doktor z Pro Progressio.

W roku 2021 warsztaty EB, były praktycznymi sesjami edukacyjnymi, podczas których uczestnicy The BSS Tour Częstochowa mogli aktywnie brać udział w analizie relacji z potencjalnymi i obecnymi pracownikami na etapach ich pozyskiwania, onboardingu, bieżącej pracy, jak również i opuszczania organizacji. Podczas warsztatów przedstawiono kilkanaście studiów przypadku dobrych kampanii Employer Brandingowych oraz dokonano analizy kosztów, jakie należy ponieść, aby przygotować się do kompletnej strategii wspierającej pozyskiwanie pracowników i dbanie o wizerunek pracodawcy.

W części HR-owej Jurajskiego Kongresu Gospodarczego omówiono wyzwania oraz cele, jakie stawiają przed sobą małe, średnie i duże firmy, jak również i międzynarodowe korporacje ulokowane w regionie częstochowskim. W dyskusjach tych uczestniczył Prezydent Miasta Częstochowa oraz przedstawiciele Związku Przedsiębiorców i Pracodawców w Częstochowie, Regionalnej Izby Przemysłowo-Handlowej w Częstochowie, Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej oraz firm Kacper Sp. z o.o., Hegelmann, ZF Group, Servecom, Liberty Częstochowa i TEST Systemy Uszczelniające.

### THE BSS TOUR IDZIE DALEJ

Jesienna tura konferencji pod szyldem The BSS Tour już za nami. Kolejne wydarzenia pojawiają się już niebawem i można je będzie śledzić na stronie [bsstour.com](http://bsstour.com), do czego serdecznie zapraszamy. A to, jak wyglądały konferencje w Łodzi, Słupsku i Częstochowie widać na załączonych zdjęciach. ♦



### Autor



**Agata Stolarz**

Operations Manager, Pro Progressio





# Polski Ład a podatki

— Tekst | **Piotr Maksymiuk** —

*Charakterystyczną cechą prawa podatkowego w Polsce jest jego brak stałości i wprowadzanie licznych nowelizacji. Tak wielu wprowadzanych jednocześnie zmian podatkowych, jak te ujęte w Polskim Ładzie, nie było jednak od dawna. Dokument zmieniający ustawy, głównie podatkowe, liczy blisko 300 stron. Przedsiębiorcy muszą poświęcić na poznanie zmian i dostosowanie się do nich jeszcze więcej wysiłku, niż zazwyczaj. Poniżej zamieszczamy krótkie omówienie tylko części ze zmian podatkowych, skupiając się na podatku PIT oraz perspektywie pracodawców.*

## ZMIANA PROGU PODATKOWEGO ORAZ KWOTY WOLNEJ OD PODATKU

Najszerzej reklamowaną przez władzę zmianą jest podniesienie progu podstawy opodatkowania, od której ma zastosowanie 32% stawka podatku, z 85.528 zł do 120 tys. zł. Jednocześnie, w przypadku dochodów rozliczanych według skali podatkowej, do 30 tys. zł wzrasta kwota wolna od podatku. Będzie ona stosowana poprzez odliczenie kwoty 5.100 zł od należnego podatku obliczonego wg stawki 17% od podstawy opodatkowania wynoszącej do 120.000 zł. Co ciekawe, wysokość kwoty zmniejszającej podatek w pierwszym przedziale skali podatkowej może być zwiększana przez Radę Ministrów na wniosek Ministra Finansów, jeżeli wzrośnie kwota minimum egzystencji dla gospodarstwa domowego. Nie dotyczy to jednak podatników wpadających w stawkę 32%, wobec których kwota wolna od podatku nie będzie waloryzowana.

## SKŁADKA ZDROWOTNA

Zlikwidowano możliwość odliczania od podatku dochodowego składki zdrowotnej w jakiegokolwiek części (dotychczas możliwe było odliczenie 7.75% z 9% podstawy jej wymiaru). W praktyce oznacza to wzrost obciążeń publicznoprawnych o 7.75% dla większości podatników.

Katalog osób podlegających obowiązkowo składce zdrowotnej rozszerzono o osoby powołane do pełnienia funkcji na mocy aktu powołania, które z tego tytułu pobierają wynagrodzenie. Podstawowa wysokość składki zdrowotnej pozostała na poziomie 9%. Do 4.9%

dochodu obniżona zostanie wysokość procentowa składki dla przedsiębiorców rozliczających się podatkiem liniowym (nie może być ona jednak niższa, niż 9% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1 stycznia roku składkowego). Odrębne i skomplikowane zasady obliczania składki zdrowotnej będą obowiązywały podatników rozliczających się w zryczałtowanych formach opodatkowania.

103 tys. zł rocznie, gdy podstawa opodatkowania zostaje pomniejszona o około 13,5 tys. zł. Jej wysokość spada natomiast do zaledwie kilkunastu złotych w przypadku dochodów (przychodów) z krajowych wartości przyjętego przedziału.

Ciekawostką będzie możliwość obniżenia podstawy opodatkowania o zapłacone na rzecz związków zawodowych składki członkowskie (do 300 zł rocznie).

” **Pojawi się kilka nowych zwolnień podatkowych dla osób fizycznych. Zwolnieniu z opodatkowania będą podlegały dochody uzyskane z odpłatnego zbycia, po upływie trzech lat, akcji objętych lub nabytych przez podatnika (od 2022 r.) w wyniku pierwszej oferty publicznej.**

## POMNIEJSZENIA PODSTAWY OPODATKOWANIA

Negatywny efekt zmian w zakresie składki zdrowotnej ma zmniejszać, ale tylko w przypadku pracowników oraz przedsiębiorców rozliczających się na zasadach ogólnych, nową ulgę dla klasy średniej polegającą na zmniejszeniu podstawy opodatkowania. Ulgą dotyczy wyłącznie podatników osiągających przychody z pracy lub dochody z działalności nie mniejsze niż 68.412 zł rocznie (5.700 zł miesięcznie), a nie wyższe niż 133.692 zł rocznie (11.141 zł miesięcznie).

Wzory obliczania tej ulgi (są dwa, a drugi ma zastosowanie od kwoty 102.589 zł) są podręcznikowym przykładem nadmiernego komplikowania prawa. Ulgą jest najwyższa w przypadku dochodów (przychodów) w wysokości ok.

## PRZECIWDZIAŁANIE NIELEGALNEMU ZATRUDNIANIU ORAZ SZAREJ STREFIE

Do przychodów podatników podatku dochodowego doliczać będzie się wartość pracy osoby zatrudnionej nielegalnie (w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) w wysokości równoważności minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym miesiącu. Takie same skutki dotyczą przychodu pracownika z tytułu nielegalnego zatrudnienia w części, w której pracodawca nie ujawnił ich właściwym organom państwowym (po stronie pracownika przychody te będą zwolnione z opodatkowania PIT). Jednocześnie pracodawca nie będzie mógł zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów wypłaconych świadczeń z tytułu nielegalnego zatrudnienia. Ponadto, w przypadku



nielegalnego zatrudnienia lub zaniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych pracowników, składki nie będą obciążały ubezpieczonego, lecz muszą być opłacane w całości z własnych środków przez płatnika składek.

### ZWOLNIENIA Z OPODATKOWANIA

Pojawi się kilka nowych zwolnień podatkowych dla osób fizycznych. Zwolnieniu z opodatkowania będą podlegały dochody uzyskane z odpłatnego zbycia, po upływie trzech lat, akcji objętych lub nabytych przez podatnika (od 2022 r.) w wyniku pierwszej oferty publicznej.

W ramach wspólnego limitu do wysokości 85.528 zł rocznie, na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 152–154 ustawy o PIT, zwolnione z opodatkowania będą osiągnięte z pracy, umów zlecenia, czy działalności gospodarczej:

- (i) przychody niektórych podatników, jeśli po 2021 r. przenieśli oni miejsce zamieszkania na terytorium Polski (z krajów UE, EOG lub kilku innych, wymienionych w przepisie państw); zwolnienie obowiązuje w czterech kolejno po sobie następujących latach podatkowych,
- (ii) przychody podatnika, który w roku podatkowym wykonywał władzę rodzicielską w stosunku do co najmniej czworga dzieci lub
- (iii) w celu aktywizacji zawodowej osób po ukończeniu 60. roku życia (kobiety) lub 65. roku życia (mężczyźni), przychody osiągnięte przez podatnika, który pomimo nabycia uprawnienia, nie otrzymuje emerytury lub renty.

W razie korzystania z tych zwolnień oraz jednoczesnego stosowania podwyższonych kosztów uzyskania przychodów z tytułu honorariów autorskich wobec pracowników, łączna kwota zwolnień oraz kosztów nie może przekraczać kwoty stanowiącej górną granicę pierwszego przedziału skali podatkowej, czyli 120 tys. zł.

### RYCZAŁT OD NOWYCH REZYDENTÓW

Wprowadzone zostaje nowe rozwiązanie mające zachęcać zamożnych nierezydentów do przenoszenia rezydencji podatkowej do Polski. Ryczałt od przychodów takich osób może być wybrany przez podatnika, który nie posiadał miejsca zamieszkania w Polsce przez co najmniej pięć z sześciu lat podatkowych poprzedzających bezpośrednio rok podatkowy,



w którym przeniósł miejsce zamieszkania na terytorium Polski. Przez 10 lat opodatkowaniu ryczałtem w wysokości 200 tys. zł. rocznie podlegać będą przychody uzyskane poza terytorium Polski – niezależnie od ich wysokości (w przypadku przychodów członka rodziny takiego podatnika podatek wyniesie 100 tys. zł). Jednocześnie taki podatnik będzie zobowiązany do poniesienia wydatków na wzrost gospodarczy, rozwój nauki i szkolnictwa, ochronę dziedzictwa kulturowego lub krzewienie kultury fizycznej w wysokości co najmniej 100 tys. zł rocznie.

### ZMIANY Z PERSPEKTYWY PŁATNIKÓW PIT

Nowelizacja spowoduje również pewne zmiany w zakresie obowiązków płatników pobierających zaliczki na podatek. Płatnicy nie będą pomniejszali zaliczek o pobraną składkę zdrowotną. Płatnicy muszą uwzględniać przy obliczaniu zaliczek nową ulgę „dla klasy średniej”. Na wniosek podatnika płatnik będzie zobowiązany do uwzględniania przy poborze zaliczek opisanych powyżej zwolnień z opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 152–154 ustawy o PIT.

Pojawi się natomiast możliwość zażądania przez podatnika poboru zaliczek bez stosowania standardowych miesięcznych pracowniczych kosztów uzyskania przychodów (250 zł). Kolejną nowością jest możliwość niepobierania przez płatnika zaliczek od dochodów osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, jeżeli nie osiągają one innych dochodów, a roczne dochody pracownika nie przekroczą 30 tys. zł. Z uwagi na zmianę ulgi podatkowej dla osób samotnie wychowujących dzieci (odliczenie od podatku zamiast wspólnego opodatkowania), tacy podatnicy nie będą mogli wnioskować do płatnika o stosowanie obniżonych zaliczek na podatek.

Wysokość przychodów z tytułu wykorzystywania samochodów służbowych do celów prywatnych przez pracowników będzie teraz określana wg mocy silnika oraz rodzaju napędu (elektryczny), a nie pojemności silnika. Niestety nadal to rozwiązanie dotyczy wyłącznie pracowników, zaś ustalenie analogicznych przychodów innych osób pozostaje bez szczegółowej regulacji.♦

### Autor



**Piotr Maksymiuk**

Senior associate, Baker McKenzie

**Baker  
McKenzie.**



# Czy to koniec pracy zdalnej, jaką znamy? Omówienie projektu ustawy

— Tekst | r. pr. dr Iwona Więckiewicz-Szabłowska i adw. Agnieszka Kunikowska —

*Realia pracy w czasie pandemii sprawiły, że pojęcie pracy zdalnej na dobre zagościło w polskich stosunkach pracy.*

Obecnie podstawowe zasady pracy zdalnej uregulowane są w ustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: specustawa). Ma ona jednak charakter tymczasowy, dlatego podjęte są działania legislacyjne w celu wprowadzenia tej formy pracy do Kodeksu pracy. Niniejszy artykuł został oparty o projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych

innych ustaw datowany na 16 lipca 2021 roku. Według założeń projekt ten ma trafić do Sejmu w IV kwartale tego roku. Nie można wykluczyć, że w ostatecznym kształcie będzie on odbiegał od zaprezentowanych poniżej założeń.

Przed krótkim przedstawieniem projektu nowelizacji warto zauważyć, że stanowi ona w znacznej mierze powielenie obecnych postanowień Kodeksu pracy dotyczących telepracy. Zgodnie z nowelizacją telepraca w obecnym kształcie ma być bowiem zastąpiona pracą zdalną.

Dla porządku należy zauważyć, że obecna w Kodeksie pracy instytucja telepracy nie jest tożsama z pracą zdalną. Zasadniczą różnicą między nimi jest to, że telepraca jest stałą formą wykonywania pracy przez pracownika poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, wyłącznie w oparciu o porozumienie stron. Natomiast, zgodnie z przepisami specustawy, praca zdalna może być świadczona również na polecenie pracodawcy i okazjonalnie.





Zgodnie z założeniami nowelizacji Kodeksu pracy pracą zdalną będzie praca polegająca na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą (w tym w miejscu zamieszkania pracownika), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Oznacza to, że możliwe będzie świadczenie pracy wyłącznie w formie zdalnej bądź hybrydowo (częściowo zdalnie, a częściowo w zakładzie pracy) – stosownie do potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy. Dodatkowo nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że praca zdalna może być wprowadzona na mocy obopólnych ustaleń stron lub na polecenie pracodawcy.

rodzajem wykonywanej przez pracownika pracy.

Praca zdalna na polecenie pracodawcy (tzw. incydentalna praca zdalna) będzie natomiast mogła być wprowadzona w następujących przypadkach:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii;
- w okresie 3 miesięcy po odwołaniu stanów, o których mowa powyżej;
- w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Wydając takie polecenie pracodawca zawsze będzie musiał uzyskać oświadczenie pracownika o posiadaniu

stron). Nowelizacja zamiast tego przewiduje formę papierową lub elektroniczną.

Ciekawym rozwiązaniem przewidzianym w nowelizacji jest także tzw. okazjonalna praca zdalna. Na wniosek pracownika praca zdalna będzie mogła być wykonywana w wymiarze do 24 dni w skali roku kalendarzowego. A jako że ma to być rozwiązanie jedynie okazjonalne, nie będzie wiązało się z obowiązkiem dotrzymania jakichkolwiek warunków formalnych. Tych zaś w podstawowym wariantcie pracy zdalnej nie jest mało – w tym zakresie projekt w znacznej mierze powiela aktualne rozwiązania dotyczące telepracy.

Przede wszystkim – podobnie jak to ma miejsce przy telepracy – każdy pracodawca będzie musiał uregulować zasady pracy zdalnej, bądź w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, bądź w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa. W tym ostatnim przypadku regulamin podlegać ma konsultacji z przedstawicielami pracowników.

Co więcej, pracodawca ma mieć obowiązek dostarczenia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrywania kosztów związanych ze zdalnym trybem pracy, o ile strony nie uregulują tych kwestii odmiennie między sobą. Jako koszty pracownika w takim przypadku projekt wymienia nie tylko koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączności telekomunikacyjnych, ale także koszty związane z instalacją, serwi-

**” Obecna w Kodeksie pracy instytucja telepracy nie jest tożsama z pracą zdalną. Zasadniczą różnicą między nimi jest to, że telepraca jest stałą formą wykonywania pracy przez pracownika poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, wyłącznie w oparciu o porozumienie stron.**

W tym pierwszym przypadku uzgodnienie stron o stosowaniu pracy zdalnej może mieć miejsce przy zawieraniu umowy o pracę lub w czasie obowiązywania stosunku pracy. Zakłada się przy tym, że takie uzgodnienie będzie mogło zostać dokonane w formie pisemnej lub elektronicznej. Podobnie jak obecnie w przypadku telepracy, w Kodeksie pracy ma być ustalony krąg pracowników, których wnioski o wykonywanie pracy zdalnej będzie dla pracodawcy wiążące. Chodzi tu przede wszystkim o pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także o rodziców dzieci z niepełnosprawnością. Pojawiła się również propozycja poszerzenia tego katalogu o pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku o przejście pracownika na tryb pracy zdalnej tylko wówczas, jeżeli nie da się jej pogodzić z organizacją pracy lub

przez niego warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy w tej formie. Analogiczne rozwiązanie przewidziane jest aktualnie w specustawie. Projekt wykracza jednak poza tę regulację przewidując, że jeśli pracownik poinformuje pracodawcę o zmianie warunków lokalowych i technicznych, uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej, ten będzie musiał cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

**” Specustawa stanowi w znacznej mierze powielenie obecnych postanowień Kodeksu pracy dotyczących telepracy. Zgodnie z nowelizacją telepraca w obecnym kształcie ma być bowiem zastąpiona pracą zdalną.**

Niewątpliwie dużym ułatwieniem dla stosowania pracy zdalnej jest projektowana zmiana formy składanych przez obie strony stosunku pracy wniosków i oświadczeń. Dotychczas przepisy Kodeksu pracy przewidywały dla nich wyłącznie formę pisemną (czyli dokumentu z własnoręcznym podpisem

sem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy w trybie zdalnym. Na pracodawcy będzie też spoczywał obowiązek zapewnienia pracownikowi pomocy technicznej i niezbędnych szkoleń w zakresie obsługi narzędzi pracy koniecznych do wykonywania pracy w tej formie.

Podobnie jak ma to miejsce aktualnie przy telepracy oraz pracy zdalnej, strony będą mogły ustalić, że za zapłatą ekwiwalentu przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik będzie korzystał z własnych materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. Ekwiwalent może być zastąpiony wypłatą ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. W projekcie wprost przy tym wskazano, że takie świadczenia nie stanowią przychodu pracownika w rozumieniu ustawy PIT.

Projekt nowelizacji powiela aktualne regulacje telepracy w zakresie prawa pracownika zdalnego do przebywania na terenie zakładu pracy na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, czy zakazu dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną. Zakłada też obowiązek pracodawcy do określenia zasad ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzenia, w miarę potrzeb, instruktażu i szkolenia. Pracownik będzie zobowiązany potwierdzić zapoznanie się z zasadami ochrony danych i ich przestrzeganie.

W zakresie szkoleń bhp projekt nowelizacji przewiduje, że dla stanowisk administracyjno-biurowych wstępne szkolenie bhp w całości będzie mogło się odbywać za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. To nie jedyne szczególne postanowienia dotyczące bhp w miejscu pracy. Projekt zakłada, że ocena ryzyka zawodowego, którą pracodawca musi sporządzić przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej, musi uwzględniać wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowy i szkieletowy oraz uwarunkowania

psychospołeczne tej pracy. Na podstawie tej oceny opracowana ma zostać informacja zawierająca zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracownik zaś nie tylko ma potwierdzać zapoznanie się tak z oceną, jak i opracowaną na jej podstawie informacją, ale także potwierdzić w złożonym oświadczeniu, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Projektowane zmiany do kodeksu pracy uwzględniają także specyfikę pracy zdalnej w postępowaniu powypadkowym w razie wypadku przy pracy zdalnej. Po zgłoszeniu wypadku zespół powypadkowy dokonuje oględzin miejsca wypadku w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika. Możliwe będzie także odstąpienie od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli zespół powypadkowy uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Zastrzegając, że projektowana regulacja może podlegać dalszym zmianom należy zauważyć, że pozwala ona na większą niż w przypadku telepracy elastyczność w stosowaniu tej formy wykonywania pracy. Popularność pracy zdalnej w okresie pandemii pokazuje, że było to rozwiązanie oczekiwane przez strony stosunku pracy, a jej stosowanie – zwłaszcza w formie hybrydowej – jest atrakcyjne nie tylko ze względów sanitarnych.♦

„ **Każdy pracodawca będzie musiał uregulować zasady pracy zdalnej bądź w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, bądź w regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa.**

## Autorzy



**dr Iwona Więckiewicz-Szabłowska**  
radca prawny, Chudzik i Wspólnicy  
Radcowie Prawni



**Agnieszka Kunikowska**  
adwokat, Chudzik i Wspólnicy  
Radcowie Prawni



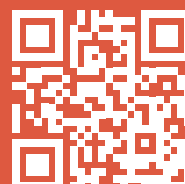




# **Korzystanie z usług PR jeszcze nigdy nie było tak proste**

Public Relations na zawołanie

[www.prod.news](http://www.prod.news)



# Ustawa o ochronie sygnalistów nadchodzi. O czym powinni wiedzieć pracodawcy?

— Tekst | **Jarosław Karlikowski** —

*Rząd opublikował projekt ustawy wdrażającej dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenie prawa Unii („Dyrektywa 2019/1937”). Termin na wejście w życie nowych przepisów upływa 17 grudnia 2021 r. Jakie nowe obowiązki wprowadzi ustawa?*

Celem Dyrektywy 2019/1937 jest poprawa egzekwowania prawa i polityk Unii Europejskiej przez wprowadzenie wspólnych minimalnych zasad zapewniających ochronę osobom zgłaszającym takie naruszenia. Dyrektywa ustanawia zasady i procedury chroniące tzw. „sygnalistów”, czyli osoby, które zgłaszają informacje na temat naruszeń prawa uzyskane w ramach swojej działalności zawodowej. Zakresem dyrektywy objęte jest zgłaszanie nieprawidłowości dotyczących szeregu dziedzin, takich jak: zamówienia publiczne, usługi finansowe, zapobieganie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwo produktów i bezpieczeństwo transportu, ochrona środowiska, bezpieczeństwo żywności, zdrowie publiczne, ochrona konsumentów, ochrona prywatności czy bezpieczeństwo IT, jak też zgłaszanie naruszeń mających wpływ na interesy finansowe UE oraz naruszeń dotyczących rynku wewnętrznego (np. zasad konkurencji i pomocy państwa oraz przepisów regulujących opodatkowanie osób prawnych).

Dyrektywa 2019/1937 jest mechanizmem prawnym, który zobowiązuje kraje członkowskie, w tym Polskę, do przygotowania i uchwalenia przepisów zapewniających ochronę sygnalistom, w tym przepisów dotyczących procedur dokonywania zgłoszeń takich naruszeń, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Obecnie w polskim prawie nie funkcjonują

wymagane przez dyrektywę rozwiązania, które zapewniłyby systemową ochronę dla osób zgłaszających nieprawidłowości. W niektórych przypadkach osoby takie będą chronione np. na podstawie przepisów zabraniających mobbingu lub dyskryminacji w pracy, ale brak jest kompleksowej regulacji dotyczącej wszystkich sektorów (pewne regulacje funkcjonują obecnie np. w sektorze bankowym). Brak systemowego uregulowania tych kwestii powoduje, że Polska zobowiązana jest do przyjęcia ustawy, która ureguluje te kwestie w sposób zapewniający osiągnięcie celów określonych w Dyrektywie 2019/1937.

Projekt, który adresuje tę kwestię, został opublikowany 18 października 2021 r. Wynika z niego, że projektowana ustawa obejmie ochroną sygnalistów pracujących zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Gwarancje i środki prawne, które ustawa będzie przewidywać, będą przysługiwały osobie dokonującej zgłoszenia naruszenia, niezależnie od podstawy i formy świadczenia pracy (a więc obejmą także osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, B2B, czy praktykantów). Ochroną będą też objęci sygnaliści, którzy pracują dla podwykonawców czy dostawców danej firmy, jak też akcjonariusze, wspólnicy oraz członkowie organów osoby prawnej. Ochrona ma obejmować także byłych pracowników i kandydatów,

w przypadku gdy informacje na temat naruszenia uzyskano w trakcie procesu rekrutacji.

Projektowana ustawa wprowadzi ogólną zasadę, która wyłączy możliwość narażenia sygnalisty na jakikolwiek uszczerbek lub zarzuty z powodu dokonania zgłoszenia. Zgłaszający naruszenia nie będą mogli być traktowani gorzej od innych pracowników, a ich sytuacja prawna zostanie w istotny sposób

**” Projektowana ustawa wprowadzi ogólną zasadę, która wyłączy możliwość narażenia sygnalisty na jakikolwiek uszczerbek lub zarzuty z powodu dokonania zgłoszenia.**

wzmocniona na gruncie ewentualnych postępowań sądowych. Przykładowo, w przypadku odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę to pracodawca będzie zmuszony do udowodnienia, że zwolnienie nie było związane z dokonaniem zgłoszenia przez sygnalistę. Podobne rozwiązania mają także zostać wprowadzone w przypadku osób na umowach cywilnoprawnych.



Wypowiedzenie takiej umowy sygnaliście będzie bezskuteczne, a zgłaszający będzie mógł żądać odszkodowania. Sygnaliści mają być także chronieni przed roszczeniami pracodawców związanymi z ujawnionymi nieprawidłowościami, postępowaniem dyscyplinarnym, zarzutami zniesławienia lub naruszenia dóbr osobistych. Ustawa ma także przewidywać, że nieważne będą postanowienia umów o pracę w zakresie, w jakim wyłączają lub ograniczają prawo do dokonania zgłoszenia.

Status sygnalisty będzie można uzyskać w wyniku dokonania zgłoszenia (tzw. wewnętrznego lub zewnętrznego) bądź publicznego ujawnienia informacji o nieprawidłowościach na zasadach określonych w projektowanej ustawie. Konieczne będzie zachowanie wymaganego trybu, tj. w szczególności dokonanie zgłoszenia z wykorzystaniem przewidzianych w tym zakresie kanałów zgłoszeń, bądź zachowanie zasad ujawnienia publicznego. Sygnalista będzie musiał jednak działać rzetelnie, a informacje o nieprawidłowościach będą musiały

być wiarygodne – zgłaszający powinien mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia informacja o naruszeniu jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia. Sygnalista będzie miał prawo do monitorowania toku sprawy, tj. uzyskania informacji zwrotnych co do podjętych działań następczych, aby mógł ocenić, czy zgłoszenie spotkało się z właściwą reakcją.

**” Ustawa będzie przewidywać, że naruszenia prawa będzie można dokonać za pomocą wewnętrznych lub zewnętrznych kanałów zgłoszeń oraz za pomocą ujawnienia publicznego.**

Zgodnie z projektem, zgłoszenia o naruszeniu prawa zgłoszeń będzie można dokonać za pomocą wewnętrznych lub zewnętrznych kanałów oraz za pomocą ujawnienia publicznego. Projekt określa też wymagania dotyczące organizacji takich kanałów (procedur i rozwiązań organizacyjnych), zgłaszania

naruszeń oraz zasady dokonania ujawnienia publicznego.

Sama procedura wewnętrznego zgłaszania naruszeń, do której wprowadzenia będą zobowiązani pracodawcy, będzie miała charakter wewnątrzzakładowego aktu prawa pracy. Jej treść będzie trzeba uzgodnić z organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników. Procedura będzie obejmować

kwestie organizacyjne, np. wyszczególnienie komórek organizacyjnych lub osób przyjmujących zgłoszenia, podejmujących działania następcze i udzielających informacji zwrotnych sygnalistom, sposoby zgłaszania i potwierdzania przyjęcia zgłoszenia oraz terminy realizowanych czynności. Pracodawca będzie zobowiązany





zapewnić właściwą organizację przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, w tym ochronę poufności tożsamości sygnalisty i osoby, której dotyczy zgłoszenie.

co do zasady, Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO). Będzie on zajmował się zarówno udzielaniem informacji i wsparcia zgłaszającym naruszenia prawa,

”

### **Nowa ustawa powinna wejść w życie do dnia 17 grudnia 2021 r. Dotychczasowe tempo prac nie gwarantuje, że termin ten zostanie dotrzymany.**

Obowiązkowi ustanowienia wewnętrznych kanałów zgłaszania naruszeń podlegać będą podmioty z sektora publicznego oraz podmioty z sektora prywatnego zatrudniające co najmniej 250 pracowników (od 17 grudnia 2023 r. – również zatrudniające co najmniej 50 pracowników). Dla pozostałych podmiotów utworzenie wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń nie będzie obligatoryjne, ale podmioty te będą mogły utworzyć je dobrowolnie.

Ustawa ureguje także procedury oraz rozwiązania organizacyjne dotyczące dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa do odpowiednich organów państwa (tzw. „zewnętrzne” kanały dokonywania zgłoszeń), wraz z obowiązkiem weryfikacji zgłoszeń oraz podjęcia działań następczych. Organem publicznym przyjmującym takie zgłoszenia będzie,

jak i przyjęciem oraz wstępną weryfikacją zgłoszeń, a także nadawaniem sprawom dalszego biegu poprzez kierowanie ich do instytucji publicznych właściwych do merytorycznego ich zbadania. Instytucja, do której RPO przekaze zgłoszenie, będzie obowiązana do przekazania zgłaszającemu informacji zwrotnej, podjęcia działań następczych oraz do przekazania RPO kompleksowych informacji dotyczących działań podjętych w związku ze zgłoszeniem.

Ustawa ureguje także zasady dokonywania tzw. ujawnienia publicznego, tj. podania informacji o naruszeniu do wiadomości publicznej. Ujawnienie publiczne będzie wiązało się z ochroną, gdy sygnalista dokona w pierwszej kolejności zgłoszenia wewnętrznego (poprzez kanał zorganizowany przez pracodawcę) i zewnętrznego (do RPO) lub od razu zgłoszenia zewnętrznego, ale w odpowiedzi na zgłoszenie nie zostaną podjęte w terminie żadne odpowiednie działania. Wyjątek będą stanowiły przypadki, gdy sygnalista będzie mieć uzasadnione podstawy, by sądzić, że naruszenie może stanowić bezpośrednie lub oczywiste zagrożenie dla interesu publicznego lub, w przypadku dokonania zgłoszenia zewnętrznego, grozić mu będą działania odwetowe, lub istnieje niewielkie prawdopodobieństwo skutecznego zaradzenia naruszeniu z uwagi na szczególne okoliczności sprawy.

Przepisy chroniące sygnalistów będą miały zastosowanie nie tylko do naruszeń prawa Unii Europejskiej przewidzianych przez Dyrektywę 2019/1937, ale także do wszystkich naruszeń prawa w odpowiadających wymienionym w dyrektywie dziedzinach prawa polskiego. W praktyce oznacza to, że zakres naruszeń prawa, do których będą stosowały się nowe przepisy, będzie bardzo szeroki.

Nowa ustawa powinna wejść w życie do dnia 17 grudnia 2021 r. Dotychczasowe tempo prac nie gwarantuje, że termin ten zostanie dotrzymany. Można przypuszczać, że nowe regulacje wejdą w życie dopiero w 2022 r. Pracodawcy powinni jednak już teraz przygotować się do wdrożenia w przedsiębiorstwach polityki dotyczącej sygnalistów oraz ustanowienia wewnętrznego kanału zgłaszania naruszeń.♦

#### **Autor**



**Jarosław Karlikowski**  
Radca prawny, Noerr

**Noerr**







# ADAPTIVE

SOLUTIONS & ADVISORY GROUP



**Comprehensive  
support for shared  
services & business  
process management**



CENTRALIZATION



TRANSFORMATION



AUTOMATION

[www.adaptivesag.com](http://www.adaptivesag.com)

# Czym jest ryzyko utraty reputacji i jak wpływa ono na Twoją działalność?

— Tekst | Katarzyna Saganowska —

*Dobra reputacja firmy staje się coraz lepiej rozumianą kwestią dla zarządów i kadry kierowniczej, szczególnie wraz z rosnącymi wymaganiami regulacyjnymi oraz oczekiwaniami interesariuszy. Z tego powodu coraz więcej firm dostrzega kwestię ryzyka utraty reputacji i zastanawia się, w jaki sposób zmierzyć to ryzyko, które tak istotnie może wpłynąć na ich działalność.*

Moje obserwacje wskazują, że zarządy i managerowie potrzebują bardziej precyzyjnej oceny, a także kwalifikacji ryzyka utraty reputacji, aby przewidzieć zarówno jego rozwój, jak i negatywny wpływ na organizację. Wszystko po to, by wspierać podejmowanie lepszych decyzji oraz równowagę pomiędzy apetytem na ryzyko a korzyściami wynikającymi z jego akceptacji.

## CZYM JEST RYZYKO UTRATY REPUTACJI?

W obecnym międzynarodowym i krajowym krajobrazie biznesowym, ryzyko utraty reputacji jest rzeczywistym, policzalnym problemem biznesowym. Można je zmierzyć i bezsprzecznie ma ono związek z wartością finansową, a także z innymi wskaźnikami niefinansowymi.

Proste sprawdzenie niekorzystnego wpływu doniesień medialnych dowodzi, że żadna branża nie jest bezpieczna przed krytyką i negatywną oceną ze strony konsumentów, czy też odporna na dynamiczne zmiany w postrzeganiu jej przez opinię publiczną. Firmy produkcyjne i technologiczne spotkały się z krytyką za to, że nie wyeliminowały ryzyka nadużyć i wyzysku w swoich łańcuchach dostaw. Również instytucje finansowe są krytykowane za manipulowanie rynkami, a zwykli sprzedawcy detaliczni odnotowują spadek sprzedaży, gdy dane klientów padają ofiarą cyberataków.

## CZY KWANTYFIKACJA RYZYKA UTRATY REPUTACJI JEST MOŻLIWA?

Wraz ze wzrostem świadomości i potrzeby zarządzania ryzykiem utraty reputacji, stale rozwija się również zaawansowanie dostępnych narzędzi. Głównym powodem jest bogactwo wtórnych danych badawczych pochodzących z publicznie dostępnych źródeł, takich jak media społecznościowe, kanały internetowe i telewizyjne, które pozwalają firmom słuchać i rozumieć oceny oraz opinie różnych interesariuszy. Ten niezwykle bogaty zestaw danych w połączeniu z pewnymi technikami automatycznego uczenia się umożliwia strukturyzację wcześniej niestrukturalnych danych. Na tej podstawie firmy mogą bardzo szybko zbudować obraz ryzyka, któremu muszą stawić czoła i uszeregować je pod względem bieżącego wpływu i dotkliwości oraz zastosować środki łagodzące (jeśli są wskazane).

## DLACZEGO KONTEKST JEST „NAJWAŻNIEJSZY”?

Profil analizy ryzyka utraty reputacji już teraz stanowi ogromny krok naprzód dla firm w zakresie uzyskania pewnej kontroli nad kwestiami i zdarzeniami, które stanowią rzeczywiste lub potencjalne zagrożenie dla reputacji firmy. Biorąc pod uwagę dość oczywisty fakt, że dane nie są statyczne, a dynamika zdarzeń

również ma wpływ na ocenę, to prosty wniosek jest taki, że kontekst, jak zawsze w analizie jest najważniejszy.

” **Firmy o silnej, pozytywnej reputacji przyciągają lepszych pracowników. Są postrzegane jako dostarczające więcej wartości, co często ma także wpływ na wyższe ceny oferowanych produktów / usług.**

Identyfikacja profilu ryzyka utraty reputacji danej organizacji jest kluczowa, jednak może się okazać, że istotne aspekty zidentyfikowane na samym szczycie takiej listy, to po prostu „ukryte koszty” prowadzenia działalności w danym sektorze. Na przykład, firmy z branży naftowej i gazowej będą prawdopodobnie celem ataków ze względu na ochronę środowiska, podczas gdy ubezpieczyciele będą często spotykać się ze skargami dotyczącymi braku wypłat należnych odszkodowań w oczekiwanej kwocie. Nie musi to jednak oznaczać, że są to największe ryzyka utraty reputacji dla wszystkich firm w tych sektorach.





Na koniec warto wspomnieć o czynnikach ryzyka, w przypadku których firma negatywnie wyróżnia się na tle swoich konkurentów. W prostych słowach – jeśli firma jest postrzegana jako znacząco odstająca w kwestiach środowiskowych, społecznych lub dobrych praktyk zarządczych w porównaniu z innymi firmami z tej samej branży, wówczas istnieje możliwość, że podmiot stanie się celem dla aktywistów lub organizacji pozarządowych, które będą usiłowały wywierać na niego wpływ. Dlatego też zrozumienie nie tylko własnego profilu ryzyka utraty reputacji, ale także tego, gdzie znajduje się firma w odniesieniu do każdego z rodzajów ryzyka w danym sektorze, jest kluczem do wykrycia potencjalnych słabych punktów, które początkowo mogą wydawać się mniej istotne.

#### **CZY ZARZĄDZANIE RYZYKIEM UTRATY REPUTACJI W CZASIE RZECZYWISTYM JEST MOŻLIWE?**

Opracowana analiza ryzyka utraty reputacji, która określa ekspozycję na ryzyko, stanowi punkt odniesienia. Wykorzystując te założenia, firmy mogą monitorować wszelkie odchylenia w swoim profilu ryzyka i być w porę świadome ryzyka, co pozwala na wcześniejszą interwencję i jego ograniczenie.

Pomimo faktu, że reputacja ma długą „reputację” jako czynnika niemożliwego do zmierzenia, przy odpowiednim połączeniu źródeł danych, rozwiązań technologicznych i szczegółowego

zrozumienia ekspozycji na ryzyko utraty reputacji, w zasadzie każda firma może zarówno określić wskaźniki, jak i zarządzać swoją reputacją i ryzykiem z nią związanym w czasie rzeczywistym.

” **Choć ryzyka utraty reputacji nie da się w pełni kontrolować, z pewnością można na nie pozytywnie wpływać.**

#### **CZY MOŻNA ZAPOBIEC RYZYKU UTRATY REPUTACJI?**

Choć ryzyka utraty reputacji nie da się w pełni kontrolować, z pewnością można na nie pozytywnie wpływać. Szybki rozwój mediów cyfrowych i kanałów komunikacji sprawił, że coraz więcej grup interesariuszy ma słyszalny głos w dyskusji, dlatego też przedsiębiorcy powinni być gotowi do podjęcia decyzji, czyja opinia jest najważniejsza w kwestii ochrony

reputacji firmy. W świecie, w którym poufność jest towarem, zawsze lepiej jest się komunikować niż milczeć. Firmy, które są przejrzyste w swojej komunikacji, mają tendencję do szybszych postępów w zakresie odzyskania utraconej / nadszarpniętej reputacji.

#### **DLACZEGO DOBRA REPUTACJA MA ZNACZENIE?**

Firmy o silnej, pozytywnej reputacji przyciągają lepszych pracowników. Są postrzegane jako dostarczające więcej wartości, co często ma także wpływ na wyższe ceny oferowanych produktów / usług. Sondaże dowodzą, że ich klienci są bardziej lojalni i zainteresowani kupnem szerszego zakresu produktów i usług. Jednocześnie rynek wierzy, że takie firmy zapewnią trwałe zyski i przyszły wzrost. Ponadto, w gospodarce, w której większość wartości globalnego rynku pochodzi z trudnych do oszacowania aktywów niematerialnych, takich jak kapitał własny marki, kapitał intelektualny i wartość firmy, organizacje powinny być szczególnie wrażliwe na wszystko, co szkodzi ich reputacji.♦

#### **Autor**



**Katarzyna Saganowska**

Head of Risk and Compliance, TMF Group



Global reach  
Local knowledge



# Bezpieczeństwo w poszczególnych markach aut

— Tekst | **Dariusz Olejnik** —

*Tematyka bezpieczeństwa w ruchu drogowym jest bardzo ważna.*

*Również dla poszczególnych marek, które oferują ciekawe systemy bezpieczeństwa.*

## AUDI

Na początek weźmy pod lupę Audi. Tu – oprócz powszechnie stosowanych technologii, takich jak aktywny tempomat, asystent pasa ruchu, system parkowania przy krawędzi jezdni, system rozpoznawania znaków drogowych czy monitor martwego pola – marka oferuje m.in. asystenta skrętu. Jak to działa? Gdy chcemy skręcić w lewo, czekamy, aż pas ruchu, który chcemy „przejechać”, będzie wolny. Czujniki monitorujące ruch nadjeżdżających pojazdów na bieżąco sprawdzają, czy nie dojdzie do kolizji. Jeśli system uzna, że auto zbliża się zbyt szybko, co może spowodować wypadek, rozpocznie się hamowanie.

## BEZPIECZEŃSTWO W MERCEDESIE

Sporo do zaproponowania ma także Mercedes-Benz, który oferuje swoim klientom dużą ilość systemów zapobiegających kolizjom. Technologia PRE-SAFE jest zaawansowanym systemem, który w obliczu zbliżającego się niebezpieczeństwa rozpoczyna procedury, mogące w krytycznych sytuacjach uratować podróżujących. Przykładu nie trzeba daleko szukać – czujniki w tylnym zderzaku monitorują jezdnię cały czas, co może uratować życie podczas kolizji czy stłuczki. W sytuacji, gdy naszym pasem prosto na nas nadjeżdża inny pojazd, system uruchamia światła awaryjne, ostrzegające kierowców szybkim miganiem. Dodatkowo technologia PRE-SAFE uruchamia prewencyjnie mechanizm nawrotnych napiaczy pasów. System ten zamyka szyby boczne, panoramiczny dach, a fotel obok kierowcy ustawia w pozycji korzystniejszej w razie wypadku. PRE-SAFE Sound

w razie nadchodzącego niebezpieczeństwa emituje też krótki sygnał szumowy, który jest swego rodzaju ostrzeżeniem. Dzięki niemu naturalny odruch mięśnia strzemiączkowego błyskawicznie przygotowuje ucho wewnętrzne na wysokie ciśnienie akustyczne. Daimler w swoich autach umieszcza naklejki z kodem QR, które mogą znacznie pomóc służbom ratowniczym – ułatwiają dotarcie do odpowiedniej instrukcji postępowania podczas akcji ratunkowej.

” **W swoich autach Volvo oferuje funkcję wykrywania pieszych, ochronę rowerzystów czy ostrzeganie przed kolizją. W krytycznych momentach uruchamia się poduszka powietrzna dla pieszego.**

## SPOKÓJ PROWADZENIA U SZWEDÓW

Volvo od zawsze było uznawane za producenta tworzącego jedno z najbezpieczniejszych aut na świecie. Potwierdza to także wizja tej firmy, której misją jest zredukowanie do zera liczby ofiar i ciężko rannych podróżujących nowym Volvo. Nowe modele wyposażone są w adaptacyjny tempomat, 360-stopniową kamerę, aktywne światła drogowe czy system automatycznego parkowania. Nie zabrakło także takich technologii, jak monitorowanie martwego pola czy utrzymanie pasa ruchu. Volvo w kwestii bezpieczeństwa poszło jednak dalej.

W swoich autach oferuje funkcję wykrywania pieszych, ochronę rowerzystów czy ostrzeganie przed kolizją. W krytycznych momentach uruchamia

się poduszka powietrzna dla pieszego. Warto wspomnieć o systemie wsparcia z aplikacją o nazwie Volvo On Call, oferującą wsparcie kierowcy 24 godziny na dobę. W razie problemów system Volvo On Call określa pozycję auta za pomocą GPS i technologii GSM/3G. Nie trzeba też informować centrali o kolizji, ponieważ liczne czujniki wysyłają sygnał do operatora, aby ten skontaktował się z pojazdem i wysłał pomoc.

## OPEL SAM WZYWA POMOC

System Opel OnStar działa na podobnej zasadzie jak Volvo On Call – automatycznie reaguje na zderzenie. W sytuacjach kryzysowych liczy się każda sekunda, dlatego, kiedy nie możemy samodzielnie wezwać pomocy, obsługa OnStar reaguje błyskawicznie. System automatycznie przekazuje informacje na temat auta, jego dokładną lokalizację, kierunek jazdy czy nawet skalę uszkodzeń. Opiekun odzywa się do nas przez zestaw głośnomówiący w wybranym przez nas języku nawet wtedy, kiedy zdarzenie miało miejsce za granicą. Jeśli nie odpowiadamy na pytania zadane przez obsługę OnStar, opiekun wysyła do nas pomoc, a dzięki GPS wie dokładnie, gdzie doszło do wypadku.





#### POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA W BMW

Wsparcie, a więc i bezpieczną podróż, oferuje także BMW. W przypadku zadziałania poduszki powietrznej moduł telefoniczny automatycznie łączy się z infolinią BMW (jeśli umożliwia to lokalny zasięg telefonii). Pracownik ma za zadanie nawiązanie kontaktu z kierowcą, a także zapewnienie mu telefonicznego wsparcia. System wysyła też informacje, które będą niezbędne służbom ratowniczym. Oprócz dokładnej lokalizacji auta wysyłane są takie dane, jak liczba osób w pojeździe, ewentualne możliwe obrażenia, a także kolor oraz model auta. System działa również w sytuacji, gdy – na przykład – zobaczymy inny wypadek.

Ręczna aktywacja BMW ConnectedDrive pozwala na wezwanie pomocy dla innych uczestników zdarzenia. Oprócz tego systemu niektóre auta z Bawarii posiadają system sterowania gestami, jak również asystenta świateł drogowych, który rozpoznaje poprzedzające pojazdy, dzięki czemu strumień światła omija je, unikając oślepiania kierowcy. Ciekawą technologią jest także system zdalnego parkowania czy aktywny tempomat z funkcją Stop & Go, który w korkach, kiedy jedziemy maksymalnie 60 km/h, będzie mógł prowadzić auto za nas. Podtrzymuje on wtedy tor jazdy, co odciąża kierowcę, gdy trasa staje się zbyt monotonna.

#### BEZPIECZEŃSTWO WEDŁUG VOLKSWAGENA

W przypadku tego producenta warto wspomnieć m.in. o aktywnym tempomacie, który działa do 210 km/h. Analizuje on dane z systemu nawigacji, można więc przewidzieć prędkość w dalszej części trasy oraz podczas zakrętów. Innowacją, o której często wspomina VW, jest technologia Emergency Assist. W krytycznych sytuacjach system przejmuje kontrolę nad autem – głównie wtedy, kiedy nie wykryje żadnej aktywności ze strony kierującego pojazdem. Auto wydaje wtedy ostrzeżenia, stara się „pobudzić” kierowcę. W przypadku, gdy nie ma żadnej reakcji, system rozpoczyna ostrzeżenie innych uczestników ruchu o problemie, a następnie zjeżdża na pas do wolnej jazdy, co jest możliwe dzięki systemowi Side Assist. Dzięki temu można uniknąć wypadku, gdy np. kierowca zasłabnie podczas jazdy. W sytuacjach kryzysowych można zaobserwować zaciśnięcie się pasów, zamknięcie szyb i szyberdachu oraz odpowiednie zoptymalizowanie pozycji foteli. Tak

jak w przypadku Emergency Assist, tu także inni uczestnicy ruchu zostaną poinformowani o zagrożeniu dzięki szybko migającej diodzie świateł awaryjnych. VW może pochwalić się także technologią Front Assist z funkcjami awaryjnego hamowania w mieście (City) i rozpoznawania pieszych.

#### JAPOŃCZYCY DBAJĄ O BEZPIECZEŃSTWO

Toyota oferuje pełny zakres systemów, które zabezpieczają podróżujących przed kolizjami. Mowa przede wszystkim o układzie wczesnego reagowania w razie ryzyka zderzenia i systemie wykrywania pieszych. Auto po wykryciu niebezpieczeństwa zaczyna emitować sygnały wizualne i dźwiękowe, a jeśli kierowca nie zareaguje, rozpocznie samoistne hamowanie awaryjne.

Z kolei Lexus konkuruje z europejskim BMW, Mercedesem czy Audi nie tylko pod względem oferowanego komfortu jazdy. Japońska marka posiada niezliczone systemy bezpieczeństwa, które reagują w przypadku zagrożenia. Mamy tu system ostrzegania o opuszczeniu pasa ruchu, a także technologię, która utrzymuje pojazd na pasie ruchu. Nocą, kiedy widoczność jest wręcz znikoma, a komfort prowadzenia nieszczerólnie wysoki, pomagają inteligentne światła drogowe. System adaptacyjnych świateł przesyła wiązkę światła tak, aby nie oślepiała kierowców, którzy nadjeżdżają z naprzeciwka. Jednocześnie pozostałe obszary nadal są oświetlane pełną mocą świateł drogowych. Kierującego wspiera także system monitorowania martwego pola czy aktywny tempomat. W najnowszej, flagowej limuzynie, Lexusie LS, zastosowano wiele dodatkowych technologii. Japoński producent chwali się przede wszystkim systemem Lexus Safety System+, którego zadaniem jest m.in. wykrywanie pieszych. W przypadku zauważenia pieszego na drodze auto zaczyna samoistnie hamować, po czym omija przechodnia, cały czas utrzymując pojazd na pasie ruchu, którym aktualnie podążaliśmy.♦

#### Autor



**Dariusz Olejnik** | Wiceprezes Zarządu,  
Kingsman Finance



KINGSMAN  
FINANCE



# Innowacyjne procesy biznesowe, światowej klasy eksperci i silne poczucie społecznej odpowiedzialności – tacy właśnie jesteśmy

— Tekst | **Karolina Balcerzak** —

*Clariant to innowacyjna firma, jeden ze światowych liderów w branży chemii specjalistycznej, która posiada swoją główną siedzibę w Muttensz w Szwajcarii. Obecnie firma zatrudnia globalnie ponad 13 000 osób i działa w trzech obszarach biznesowych: chemia użytkowa, kataliza i energia oraz zasoby naturalne.*

Clariant od 2013 r. posiada swoje Centrum Usług Wspólnych w Łodzi. Jest to jedno z globalnych centrów w ramach organizacji Global Business Services (GBS). W biurze w Monopolis pracuje ponad 350 światowej klasy ekspertów, a pracownicy spółki pochodzą z ponad 20 krajów. Centrum obsługuje klientów i partnerów biznesowych z Europy, Bliskiego Wschodu, Afryki i Ameryki Południowej.

To, co wyróżnia łódzką organizację, to bardzo szeroki wachlarz świadczonych usług, który obejmuje m.in. Finanse i Księgowość, Zarządzanie Ryzykiem Kredytowym, Procesy Zakupowe, Obsługę Zamówień oraz Wsparcie Sprzedaży, Logistykę, Raportowanie Finansowe czy usługi kadrowe. Kompleksowa oferta oraz wysoka jakość świadczonych usług wspierają Grupę Clariant w realizacji wyznaczonych celów i utrzymaniu przewagi konkurencyjnej. Optymalizując swoje procesy i rozszerzając portfolio usług, Clariant ciągle poszerza zakres swoich działań i odpowiedzialności biznesowej. Dlatego też intensywnie rekrutuje nowych pracowników, aby jeszcze sprawniej i wszechstronniej wspomagać swoich klientów.

O firmie było głośno w ubiegłym roku z uwagi na konsolidację biur i przeprowadzkę do Monopolis, wyjątkowego miejsca, gdzie szeroko pojęta kultura, działalność gastronomiczna i biznes współistnieją i wspierają się na różnych

poziomach. Architektura tej przestrzeni, techniczne i wizualne środki, które zostały tu zastosowane, tworzą spójną całość i dają niesamowity efekt.

Clariant starał się również oddać ten unikatowy klimat na wynajmowanych

i zasad, którymi kieruje się przy prowadzeniu biznesu. Pamiętajmy, że silnie zakorzenione wartości budują cenną kulturę organizacyjną, a to na pewno duży benefit zarówno dla pracowników, jak i klientów.

” **Clariant spełnia się jako dobry korporacyjny obywatel i aktywnie kontrybuuje do regionalnych inicjatyw. Działając w ten sposób wpływa pośrednio również na poziom zadowolenia pracowników z bycia częścią organizacji, która podejmuje realne działania dla ich miasta i poprawy komfortu życia.**

przez siebie piętrach. Z jednej strony – stosując najnowocześniejsze technologie, a z drugiej – dbając o niepowtarzalny design: ceglaste, fabryczne wnętrza z ciepłymi domowymi akcentami i domieszką szwajcarskich akcentów nawiązujących do korzeni firmy. W industrialne wnętrza zostało wplecione 79 wielkoformatowych tapet, na których można zobaczyć reprodukcje znanych dzieł, niespotykane grafiki czy też panoramy widokowe. Co jest ważne, każda z nich w pewien sposób koresponduje z firmowymi wartościami i została wybrana nie tylko z uwagi na walory estetyczne, ale właśnie ze względu na konkretne, dodatkowe znaczenie. Dzięki temu zabiegowi Clariant posiada nie tylko piękne wnętrza, ale także wzmacnia przekaz wartości

Rewitalizacja i dostosowanie przestrzeni były długim i wymagającym procesem, a sama przeprowadzka z ówczesnych biur trwała parę tygodni. Firma musiała mieć pewność, że nie będzie żadnych zakłóceń dla klientów i pracowników, więc każdy etap musiał być dobrze zaplanowany i sprawnie koordynowany. Kiedy już wreszcie w pełni mogli cieszyć się nowym miejscem, przyszła pandemia i, podobnie jak wiele innych firm, w ciągu jednego dnia z pracy biurowej stacjonarnej przeszli w tryb pracy z domu. Była to olbrzymia zmiana i wyzwanie dla wszystkich.

Technicznie – z uwagi na posiadany sprzęt i procedury, jeśli chodzi o zarządzanie kryzysowe – Clariant był w pełni przygotowany i nie było w tym zakresie



większych perturbacji. Jednakże wymiar ludzki i organizacyjny były zdecydowanie bardziej wymagające. Z jednej strony niepewność co do ogólnej sytuacji pandemicznej, troska o zdrowie najbliższych i własne, a z drugiej – organizacja domowego miejsca pracy i nowej rutyny dnia. Jak wiemy dzieci nie mogły chodzić do szkół i przedszkoli, więc tym samym nakład pracy rodziców znacznie się zwiększył. Jak przeprowadzić prezentację czy brać aktywny udział w telekonferencji, gdy dzieci domagają się uwagi i pomocy w różnych zadaniach? – przed tym wyzwaniem stanęło wielu pracowników, nie tylko w tej firmie, ale w każdym zakątku świata. Jak efektywnie zarządzać zdalnie i budować zintegrowany zespół? – wielu managerów musiało zweryfikować swój dotychczasowy styl zarządzania i dostosować się do nowych warunków. Jak wiemy, finalnie w każdej branży i firmie impakt pandemii wymusił większą elastyczność, nieszablonowe myślenie i wdrażanie nowych rozwiązań.

We wrześniu, po ponad roku pracy zdalnej, pracownicy Clariant wrócili do swojego biura i przestrzenie w Monopolis znów tętnią życiem. Firma wdrożyła model pracy hybrydowej, czyli możliwość pracy częściowo w biurze, a częściowo dalej na tzw. home office, będąc przekonaną, że poprawi to integrację zespołów, efektywność współpracy i pozwoli elastycznie odpowiedzieć na potrzeby pracowników w zakresie pracy z domu. Co ważne, wszyscy przebywający w biurze mogą się czuć bezpiecznie z uwagi na zamontowanie specjalnego systemu aktywnie oczyszczającego i uzdatniającego powietrze z zastosowaniem technologii RCI ActivePure®. Redukuje on ilość zagrożeń wprowadzanych z zewnątrz i, tym samym, chroni ludzi znajdujących się w obiekcie.

Clariant od zawsze, i nie tylko w Polsce, stara się angażować w życie lokalnych społeczności. Szczególnie bliskie im tematy to wsparcie edukacji dzieci i młodzieży, wsparcie inicjatyw ukierunkowanych na zrównoważony rozwój, a także kultura i sztuka. Każdy z tych aspektów jest ważny, aby świadomie tworzyć odpowiedzialny biznes, wspólnie dbać o społeczeństwo i ekologię, a także uczyć się od siebie. Od lat angażuje się w zbiórki na rzecz schronisk, bierze udział w Szlachetnej Pączce



czy też aktywnie współpracuje z jednym z lokalnych domów dziecka. Niejednokrotnie wspierał sprzętem i funduszami fundacje Kolorowy Świat i Gajusz, a także jedno z łódzkich przedszkoli. Zdecydowanie ciekawymi i bardzo ekologicznymi inicjatywami było wspólne sadzenie roślin na skwerku nieopodal Manufaktury, a także coroczne zaangażowanie w rower miejski. Od początku roku 2020 firma działa również jako mecenas Fundacji Kamila Maćkowiaka wspierając tym samym teatr i lokalną scenę w Monopolis.

W ubiegłym roku, do standardowych aktywności z zakresu CSR, Clariant dołączył w trakcie pandemii pomoc dla medyków z łódzkich szpitali, przekazując pokaźną ilość maseczek i kombinizonów ochronnych. Na tym nie zakończono, gdyż dołączono również do akcji 'Monopolis wspiera kulinarnie', dzięki której przez kilka tygodni tysiące ciepłych posiłków zostało dostarczonych do personelu medycznego. Inicjatywa miała podwójnie pozytywny aspekt, jako że dodatkowym plusem było wsparcie najemców gastronomicznych kompleksu, którzy byli odpowiedzialni za przygotowanie jedzenia dostarczanego do szpitali.

Wiosenna edycja trwała prawie 5 tygodni i zaowocowała dostawą ponad 5000 posiłków do czterech łódzkich placówek: Miejskiego Centrum Medycznego im. dr. Karola Jonschera, Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala im. dr. W. Biegańskiego, Wojewódzkiego Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej Centrum Leczenia Chorób Płuc i Rehabilitacji w Łodzi oraz do Specjalistycznego Szpitala Gruźlicy, Chorób Płuc i Rehabilitacji w Tusznynie. Druga, jesienna edycja trwała od połowy listopada do połowy grudnia, i była jeszcze większa, bo tym razem ponad 6000 posiłków trafiło do Miejskiego Centrum Medycznego im. dra Karola Jonschera i Wojewódzkiego Specjalistycznego Szpitala im. dr. W. Biegańskiego.

Tradycja, kultura i sztuka są podstawą tworzenia przyszłości, tej innowacyjnej i odpowiedzialnej za naszą planetę, dzieci i młodzieży. Clariant spełnia się jako dobry korporacyjny obywatel i aktywnie kontrybuuje do regionalnych inicjatyw. Działając w ten sposób wpływa pośrednio również na poziom zadowolenia pracowników z bycia częścią organizacji, która podejmuje realne działania dla ich miasta i poprawy komfortu życia. ♦

#### Autor



**Karolina Balcerzak**  
GBS Communication & Employer  
Branding Manager, Clariant

**CLARIANT**



# Kultura to jedyne ubezpieczenie, które trwa wiecznie

Rozmowa z Béla Kakuk, CEO BPiON Group.

**Focus on Business: Co jest obecnie największym wyzwaniem branży BPO?**

Béla Kakuk, BPiON Group: Większość artykułów dotyczy tego, jak przyciągać talenty. Są one zwykle pisane przez firmy, które zamierzają zrekrutować taką samą liczbę osób, jaką zwolniły w pierwszych miesiącach ery COVID. Myślę, że największym wyzwaniem jest raczej zachowanie talentów oraz to, jak wyrażasz swoją kulturę wobec nich. Jak mówi Peter Drucker „kultura zjada strategię na śniadanie”, i to jest bardziej aktualne w dzisiejszych czasach niż kiedykolwiek, kiedy większość pracowników pracuje częściowo w środowisku domowym. Kultura jest wszystkim. Jest tą magią, która decyduje o tym czy lubimy poniedziałki, czy ich nienawidzimy oraz czy w każdym momencie jesteśmy inspirowani do zmiany perspektywy, czy szukamy trwałego partnerstwa z klientami, dostawcami i współpracownikami.

**Czy wasza strategia utrzymania pracowników zmieniła się z powodu COVID?**

Zdecydowanie. Sposób, w jaki tworzyliśmy i rozwijaliśmy kulturę organizacyjną, zmienił się drastycznie w erze COVID. Uczciwość, przejrzystość, szacunek, otwarte podejście i inne wartości są najlepiej rozpowszechniane podczas wspólnej pracy, wymiany doświadczeń, sukcesów i porażek przeżywanych razem w danym momencie. Obecnie wiele z tych chwil przeżywamy jedynie w 2D, siedząc w naszym domowym biurze i wpatrując się w ekran. Eksperymentując z pewnymi nowymi – opartymi w dużej mierze na technologii – elementami wdrażania i szkolenia, musieliśmy podkreślić wagę fizycznej współpracy.

**Czy to oznacza, że podjęliście decyzję o powrocie do biura/pracy zdalnej/hybrdowej?**

BPiON zapewnia w 100% outsourcing cyfrowych procesów biznesowych, wszystkie usługi księgowe i płacowe dostarczane w są z wykorzystaniem bezpiecznej Chmury. Obecność fizyczna w biurze nie jest konieczna dla realizacji obsługiwanych procesów.

” **Kultura jest wszystkim. Jest tą magią, która decyduje o tym czy lubimy poniedziałki, czy ich nienawidzimy oraz czy w każdym momencie jesteśmy inspirowani do zmiany perspektywy, czy szukamy trwałego partnerstwa z klientami, dostawcami i współpracownikami.**

Staramy się pozostawać elastyczni, aby – gdy nadejdzie taka potrzeba – odpowiednio zmienić nasze zasady i normy organizacyjne. Obecnie wierzymy, że praca biurowa 2 dni w tygodniu jest niezbędna, aby utrzymać zdrową kulturę organizacyjną. To podobnie jak z corocznym urlopem, kiedy pierwszy tydzień przyzwyczajasz się do nowej sytuacji i okoliczności, a w drugim tygodniu w pełni czerpiesz radość i inspirację z miejsca, w którym jesteś.

**Czy era COVID przyniosła jakieś znaczące zmiany w sposobie świadczenia usług dla Klientów?**

W zasadzie nie. Nasze codzienne zadania pozostały bez zmian. Co miesiąc musimy księgować, naliczać płace i wykonywać podobne zadania administracyjne. Z drugiej strony musieliśmy przydzielić więcej obowiązków starszym, bardziej

doświadczonym i lojalnym kolegom, ponieważ w trakcie pracy zdalnej mniej doświadczone osoby potrzebują więcej wsparcia merytorycznego, aby utrzymać najwyższą jakość naszych usług i proponowanych rozwiązań. W naszej pracy bardzo ważne jest doświadczenie i ciągle kreatywne podejście do wyzwań. To, co nasi klienci mogli odczuwać w wyniku tej zmiany, to fakt, że staliśmy się bar-

dziej firmą doradczą, niż administracyjną. Teraz ponad 30% naszych przychodów z Polski, Węgier i Rumunii pochodzi z doradztwa, takiego jak: doradztwo podatkowe, optymalizacja procesów, lokalizacja i doskonalenie systemów, due diligence lub projekty on-site.

**Wspomniałeś o 3 krajach, w których BPiON Group ma biura. Czy lokalne rynki oraz sposób działania dostawców podobnych usług różnią się od siebie mocno?**

Dopiero rozpoczęliśmy działalność operacyjną w Rumunii, więc może nie będę jeszcze wyciągać wniosków dotyczących całego rynku, chociaż chętnie podzielę się swoim poglądem na temat Polski i Węgier. Moim zdaniem – jak w wielu innych przypadkach – rozmiar ma znaczenie. Jeśli twój rynek (Polska) jest co najmniej 4 razy większy, niż inne





rynki Europy Środkowo-Wschodniej, działa się bardziej jako regionalny hub korporacyjny. Inicjatywy są przyspieszane po to, aby wzmocnić daną organizację przed nowym, destrukcyjnym zagrożeniem, takim jak COVID, a zmiany często są bardziej istotne, ponieważ ich koszt jest rozłożony na większą skalę. Jesteśmy zaangażowani w bardziej długofalowe projekty strukturalne w Polsce i raczej krótkoterminowe, szybkie działania naprawcze na Węgrzech.

Nie oznacza to, że węgierskie projekty naprawcze są mniej dochodowe dla nas, jednak ich specyfiką jest to, iż po ich zakończeniu musimy wyjść na rynek i walczyć o kolejne, rywalizując z tymi samymi globalnymi/regionalnymi konkurentami. Będąc w Polsce możemy więcej inwestować w zmiany strukturalne tak, aby również wesprzeć strategiczne zmiany po stronie Klienta (takie jak przejęcia, integracje, centralizacje, ekspansje, SSC itp.).

” **Obecnie wierzymy, że praca biurowa 2 dni w tygodniu jest niezbędną, aby utrzymać zdrową kulturę organizacyjną.**

We inspire through modern ideas,  
real-life experiences and lasting partnerships  
to change perspective,  
encourage growth,  
improve decision making  
and create quality solutions.

**BPiON**



**Czy ta nowa sytuacja na rynku zmieniła sposób, w jaki tworzycie waszą regionalną strategię inwestycyjną?**

Przede wszystkim nie wierzymy w długofalowe strategię. Wychodzimy z założenia, że gramy w grę bez końca, dlatego działanie zgodne z naszymi wartościami DLACZEGO (Simon Sinek: książka „Zaczynaj od DLACZEGO”) jest dla nas ważniejsze, niż osiągnięcie określonych wyników finansowych każdego roku. Nie oznacza to, że jesteśmy szczęśliwi, jeśli którykolwiek z projektów przynosi straty, ale możemy funkcjonować z ponad 12-miesięcznymi zwrotami lub projektami na progu rentowności, jeśli zapewni to znaczące paliwo dla naszego rozwoju. Jednym z przykładów jest to, że weszliśmy do Rumunii bez badania rynku czy szczegółowego obliczenia budżetu. Weszliśmy tam, ponieważ znaliśmy rumuńskie proaktywne podejście do naszego rodzaju świadczonych usług w celu poprawy procesów decyzyjnych i tworzeniu jakościowych rozwiązań. Znaleźliśmy również odpowiedniego Dyrektora Zarządzającego, który pomoże nam rozpowszechnić nasze wartości oraz odpowiadać na pytanie: DLACZEGO jesteśmy właśnie tam. Czy przyniesie to zysk za rok, czy za 2 lata, to już inna kwestia. Działamy w branży usługowej, gdzie kultura pracy ma większe znaczenie, niż duże nakłady kapitałowe, dzięki czemu możemy cieszyć się luksusem podobnych decyzji.

Z drugiej strony jesteśmy już na tyle dużą organizacją, zatrudniającą ponad 100 ekspertów, że rozwój regionalny jest naturalnym krokiem. Nadal naszym głównym celem jest rozwój polskiej działalności, która rośnie ponad 100% rok do roku i transformacja naszej lokalnej kultury organizacyjnej w regionalną. Specyfiką projektów lokalnych jest to, że decydenci po stronie klienta mają czas i możliwość doświadczania oraz poznania Twojej kultury organizacyjnej oraz tego, jaką tworzy ona wartość dla ich organizacji. Przy projektach regionalnych decydenci bardziej skupiają się na suchych faktach, takich jak referencje, infrastruktura IT i cyberbezpieczeństwo oraz minimalny zakres usług. Dziesięć lat temu tego typu warunki były drugorzędne, a obecnie dla takich firm jak nasza stają się unikalną propozycją sprzedaży.

**W jaki sposób BPiON wzmacnia swoją infrastrukturę IT pod kątem tych nowych wymagań i cyberzagrożeń?**

Wierzymy, że rozpoczęliśmy naszą działalność w samą porę, ponieważ nowe aplikacje i funkcjonalności w Chmurze są wystarczająco rozwinięte i przetestowane, dlatego można powiedzieć, że „urodziliśmy się w Chmurze”. Posiadanie naszej infrastruktury w całości w Chmurze Microsoft AZURE idealnie wpisuje się w naszą kulturę szybkich i elastycznych decyzji, gdzie możemy

łatwo skalować zakres i rozmiar usług. Nie można wydać wystarczająco dużo na cyberbezpieczeństwo, ponieważ jest to obecnie jedno z największych zagrożeń każdego biznesu. Wierzymy, że nasze codzienne działania są dobrze wspierane na poziomie grupy przez jednego z największych partnerów Microsoft na Węgrzech oraz nasz zespół regionalny.

**Czy kiedykolwiek zdarzyła się sytuacja, w której musieliście odmówić współpracy lub przejęcia dodatkowych zadań od Klienta?**

Niełatwe pytanie, ponieważ w naszym DNA jest inspirowanie się pomysłami i zmiana perspektywy, dlatego trudno nam jest odmawiać Klientom. Nigdy nam się to nie zdarzyło ze względu na wymagania IT, ponieważ możemy łatwo wyizolować i stworzyć niestandardowe rozwiązania dla każdego Klienta. Bardzo nam w tym pomaga doświadczenie naszego działu Digital Transformation. Widzieliśmy raczej przypadki, w których między Klientem a nami nie było porozumienia w warstwie kluczowych wartości, co wpływało na brak współpracy.

” **W naszym DNA jest inspirowanie się pomysłami i zmiana perspektywy, dlatego trudno nam jest odmawiać Klientom.**

**Jak widzisz BPiON w przyszłości?**

Wierzymy, że sposób w jaki podchodzimy do naszej wewnętrznej kultury organizacyjnej i wartości – szczególnie w okresie COVID – będzie miał wpływ na nasz poziom usług i lojalność Klientów. Do tej pory wskaźnik rotacji naszych pracowników jest niższy niż 10%, co jest niezwykle w naszej branży, a rotacja Klientów jest mniejsza niż 1%! Cieszymy się każdym dniem naszego życia biznesowego zgodnie z naszymi wartościami i wewnętrznym DLACZEGO.

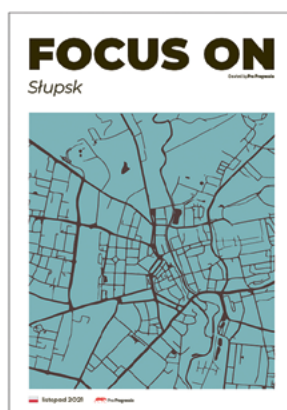
**Dziękujemy za rozmowę.♦**



# FOCUS ON

Created by **Pro Progressio**

*complete reports  
about Polish cities*





# Każda dobrze zaprojektowana przestrzeń powinna odpowiadać potrzebom użytkowników

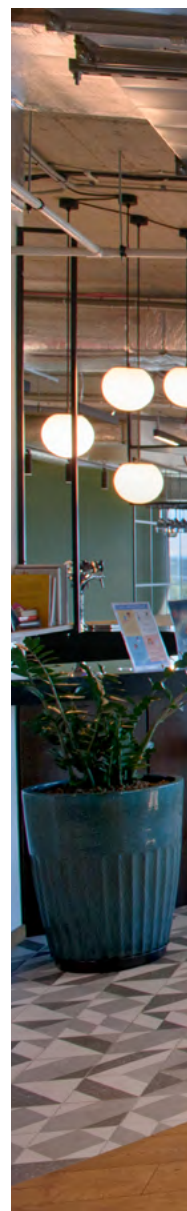
Wywiad z Maciejem Kapołą, Architektem, Właścicielem MAKArchitektki.



**Focus on Business:** Czas i nasza społeczna natura pokazały, że home office jednak nie jest spełnieniem marzeń, a większość z nas chce przychodzić do biura. Jak dostosować biuro do nowej rzeczywistości, a zwłaszcza przestrzeń – i sprawić, aby pracownicy czuli się w nim dobrze i bezpiecznie?

Maciej Kapoła, MAKArchitektki: Poza kwestiami podstawowymi, takimi jak wypełnienie wymaganych obowiązujących przepisów, zasad i ergonomii w dzisiejszych trudnych czasach, biura trzeba projektować w taki sposób, by były przestrzeniami, w których pracownicy chętnie spędzają swoje dni, odrywając się od pandemicznej rutyny. Wygodne i atrakcyjne biuro z pewnością będzie czynnikiem motywującym do powrotu z pracy w trybie domowym. W odpowiednich warunkach chętnie spędza się czas, a praca jest efektywniejsza.

Pracownicy powinni odczuwać pewną łączność z biurem, identyfikować się z nim w jakimś zakresie. Nie tylko w obrębie własnych gabinetów, ale także całej zbiorowości. Trzeba w miarę możliwości pielęgnować poczucie przynależności do pewnej społeczności, motywować – w ramach dostępnych środków – do jej tworzenia. Najprostszą metodą wydaje się zachęcanie użytkowników do wspólnego spędzania czasu w dobrze zaprojektowanych częściach wspólnych biur, przejmujących częściowo rolę spełnianą przed pandemią przez kawiarnie czy restauracje, w których współpracownicy spotykali się po godzinach i gdzie





budowane są zazwyczaj relacje koleżeńskie pomiędzy nimi. Nade wszystko biura powinny jednak być wygodne w równym stopniu dla wszystkich użytkowników tak, by przebywanie w nich nie było w żadnym razie męczące.

funkcjonowania biur oraz hybrydowy model pracy, odzwierciedlający się chociażby w fizycznej liczbie stanowisk pracy projektowanych na dedykowanych powierzchniach biurowych. Na pewno kontynuowane będą też obecne tendencje, przedkładające potrzeby pracowników,

zespołu funkcjonującego w stymulującym otoczeniu, nie jedynie kalkulacją powierzchni najmu do ilości zatrudnionych, których pracodawca może „upchnąć” w ramach danego lokalu, a podejście projektantów powinno odzwierciedlać taką filozofię.

Bardzo chciałbym, żeby oprócz intrygującego designu nowe biura stawały się coraz lepszym środowiskiem do funkcjonowania, gdyż nie da się ukryć, że model pracy oderwanej zupełnie od życia prywatnego w zasadzie już nie istnieje. Biorąc chociażby ilość czasu spędzanego przez nas wszystkich w biurach nie można zbagatelizować wpływu czasu pracy na nasze funkcjonowanie, także społeczne.

## ” Wygodne i atrakcyjne biuro z pewnością będzie czynnikiem motywującym do powrotu z pracy w trybie domowym.

**Czy rok 2022 przyniesie nowe trendy w projektowaniu biur?**

Podejrzewam, że częściej brany pod uwagę będzie ekologiczny aspekt

wygody i estetykę powierzchni biurowych nad aspektem ekonomicznym. Osobiście uważam, że rentowność biur powinna być efektem produktywności



Coworking Chillspaces, Frabryczna, Kraków.





Coworking Chillispaces, Stara Drukarnia, Łódź.

**Proszę nam opowiedzieć więcej o roli ekologii i zrównoważonego rozwoju przy projektowaniu biur...**

Myślę, że są to kwestie, na które zwraca się uwagę w branży architektonicznej w przypadku realizacji w zasadzie każdej skali. Od planowania urbanistycznego aż po projekty indywidualnych obiektów czy aranżacji. Choć

są z myślą o uzyskaniu certyfikatu ekologicznego, takiego jak amerykański LEED czy brytyjski BREEAM. Nie jest to proste, ocenie podlega bowiem cały proces inwestycyjny, a spełnienie wymagań nie jest sprawą oczywistą. Należy żywić nadzieję, że z czasem wszystkie realizacje będą projektowane z myślą o jak największej pasywizacji energetycznej.

biurowych najczęściej przysłużyć mają się uzyskaniu lepszych parametrów energetycznych obiektu, jego szeroko pojętego bezpieczeństwa, a niekiedy estetyki. Często celem stosowania nietypowych rozwiązań jest także uzyskanie jak największego komfortu, odczuwalnego dla użytkownika. Zastosowane w obiekcie najnowocześniejsze technologie pozostają jednak często niezauważalne, gdyż w większości dotyczą kwestii związanych z pracami instalacyjnymi.

Trzeba bowiem zauważyć, że współczesne biurowce, poza „podstawowym” zakresem technicznym, wyposażone są w dziesiątki dodatkowych instalacji i systemów, jak chociażby te, służące optymalizacji zarządzania HVAC-em, czy integracji pod zakresem BMS (Systemem Zarządzania Budynkiem). Inteligentne zarządzanie kontrolą dostępu, klimatyzacją, roletami czy nawet tak „drobnymi” kwestiami, jak oświetlenie dekoracyjne czy nagłośnienie nie jest w dzisiejszych czasach szokujące i chętnie sięgamy po tego typu rozwiązania w projektach Chillispaces.

„ **Bardzo chciałbym, żeby oprócz intrygującego designu nowe biura stawały się coraz lepszym środowiskiem do funkcjonowania, gdyż nie da się ukryć, że model pracy oderwanej zupełnie od życia prywatnego w zasadzie już nie istnieje.**

zastosowanie rozwiązań ekologicznych oraz takich, które pozwalają na zrównoważony rozwój, nie zawsze jest możliwe, to przyznać trzeba, że w przypadku nowoczesnych realizacji biurowych są brane pod uwagę coraz częściej.

Współczesne realizacje tego typu już na etapie idei, projektu koncepcyjnego, a potem budowlanego, przygotowywane

**W jakim stopniu nowoczesne biura korzystają z najnowszych rozwiązań technologicznych? Jakie rozwiązania Pan stosuje?**

Jak w całej działalności architektonicznej, tak i w przypadku projektów biurowców i powierzchni biurowych, sięga się chętnie po nowe zdobyczne techniki. Te stosowane w realizacjach



**Czy nowoczesne biura powinny odpowiadać na potrzeby różnych pokoleń, np. generacji Z, obecnie wchodzącej na rynek pracy?**

Każda dobrze zaprojektowana przestrzeń powinna odpowiadać pełnionej przez nią funkcji, a co za tym idzie, potrzebom jej użytkowników. W przypadku powierzchni przeznaczonych do wykonywania pracy jest to szczególnie istotne, gdyż wiąże się z bezpieczeństwem i ergonomią, a w efekcie efektywnością działań pracowników. Rzeczywiście trzeba jednak zauważyć, że wraz ze zmieniającym się rynkiem zatrudnienia potrzeby pracowników rosną, co szczególnie widoczne jest właśnie wśród ludzi młodych, wychowanych w czasach relatywnego dobrobytu i oczekujących coraz więcej od przestrzeni, w których wykonują swoją pracę.

Poza tak oczywistymi kwestiami, jak lokalizacja, wygoda dojazdu do biura i jego ergonomia, pracownicy coraz większą wagę przywiązują do kwestii estetycznych, a także do odpowiedniego zaplecza gastronomiczno-socjalnego kompleksów biurowych. Jest to poniekąd słuszne i powoduje podniesienie jakości nie tylko

aranżowanych powierzchni, ale także samej architektury biurowej. Odpowiedzenie na potrzeby najmłodszego pokolenia pracowników jest nieuniknione.

**Na koniec dajmy ponieść się fantazji, ale opartej o analizy i przewidywania... Jak będą wyglądać biura przyszłości? Za 10 lub 15 lat?**

Myślę, że zmieniający się na korzyść pracowników rynek wpłynie wyraźnie na biura głównie w zakresie trybu pracy oraz jakości samych biur. Podejrzewam, że opcjonalne aktualnie udogodnienia systematycznie stawać będą się normą. Od strony designu prawdopodobnie biura staną się wyznacznikiem trendów w stopniu jeszcze większym niż aktualnie.

Spoglądając na problem z innej strony – szybki postęp technologiczny pozwala nam na coraz efektywniejsze optymalizowanie wymagań energetycznych budynków oraz powierzchni biurowych i sądzę, że taki trend się utrzyma, a zrównoważony rozwój stanie się jedną z najważniejszych kwestii poruszanych przy projektowaniu obiektów biurowych.

**Dziękujemy za rozmowę.♦**

**” Wraz ze zmieniającym się rynkiem zatrudnienia potrzeby pracowników rosną, co szczególnie widoczne jest właśnie wśród ludzi młodych, wychowanych w czasach relatywnego dobrobytu i oczekujących coraz więcej od przestrzeni, w których wykonują swoją pracę.**

Coworking Chillispaces, Stara Drukarnia, Łódź.



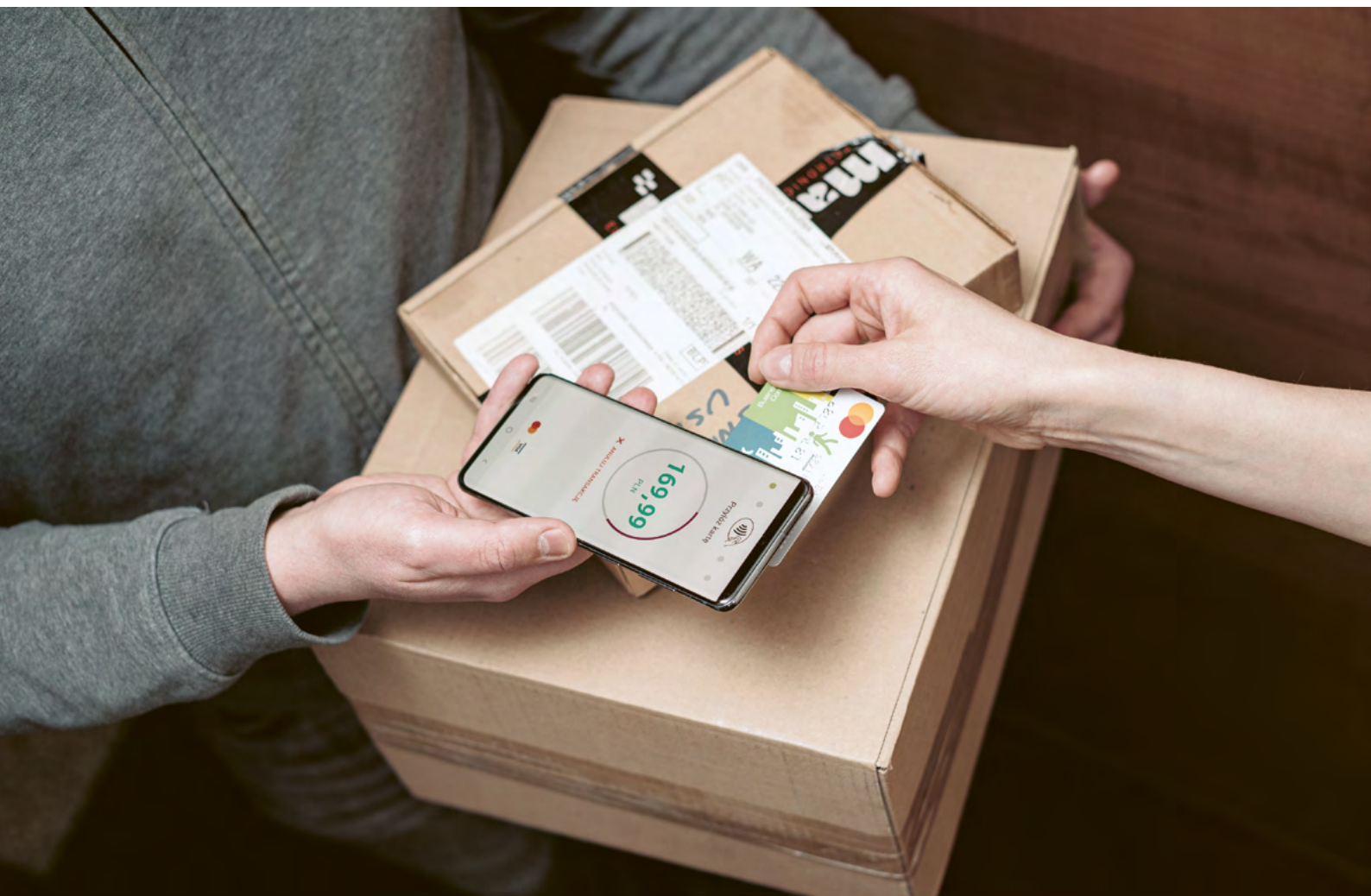
# SoftPos z PIN-em jest już dostępny i używany przez pierwszych sprzedawców

*Worldline, lider europejskiego rynku płatności elektronicznych i polski fintech SoftPos poinformowali, że pierwsi sprzedawcy w Polsce zaczęli używać nowej wersji aplikacji, pozwalającej na akceptację transakcji zbliżeniowych, wymagających podania kodu PIN – także tych powyżej limitu CVM. To kolejny krok milowy dla rozwiązania, które jest obecne w wielu krajach Europy, w tym w Polsce czy Hiszpanii.*

– Od samego początku wiedzieliśmy, że nasze rozwiązanie będzie kompletne w momencie, gdy pozwolimy użytkownikom na akceptację transakcji wymagających podania PIN-u. Jesteśmy dumni, że znaleźliśmy się w tym miejscu niecały rok po tym, jak zarejestrowaliśmy

pierwsze transakcje w Polsce. Mamy nadzieję, że trwająca, owocna współpraca z Worldline pomoże nam w dotarciu do kolejnych rynków i SoftPos będzie dalej rewolucjonizować rynek płatności zbliżeniowych – mówi Grzegorz Nowakowski, Członek Zarządu i Założyciel SoftPos.

SoftPos to mobilny terminal płatniczy w formie aplikacji na urządzenie z systemem Android, który działa dokładnie tak, jak tradycyjne terminale. Aplikacja pozwala na akceptację płatności zbliżeniowych kartą lub jej wirtualnymi odpowiednikami (portfelami





cyfrowymi, jak Google Pay, Apple Pay, Garmin Pay, itp.). Może funkcjonować jako osobna aplikacja lub rozwiązanie typu white-label i być zainstalowana zarówno na komercyjnych urządzeniach, jak też specjalistycznym sprzęcie przeznaczonym dla kurierów, restauratorów czy konduktorów.

nowych, bezpiecznych rozwiązań płatniczych, tym samym wychodząc naprzeciw ich oczekiwaniom.

Wśród pierwszych użytkowników jest m.in. Edison Energia – spółka oferująca kompleksową usługę wykonania instalacji fotowoltaicznych oraz firma Delivery Team – dostawca jedzenia w Warszawie.

99 **Jedynie wymagania to system Android 8.0 (lub wyższy), dostęp do Internetu oraz moduł NFC. Bezpieczeństwo przyjmowania płatności przez SoftPos zostało potwierdzone certyfikacjami organizacji płatniczych, w tym Mastercard i VISA.**

Firmy korzystające już z nowej wersji aplikacji, zwracają przede wszystkim uwagę na usprawnienie współpracy z dostawcami i klientami, którzy zdecydowanie doceniają wygodę, jaką niesie ze sobą możliwość dokonania transakcji wymagającej zatwierdzenia PIN-em. Zauważają także coraz większą świadomość swoich klientów w obszarze

– Jesteśmy zadowoleni, że nasza współpraca z SoftPos przyniosła tak pozytywne rezultaty – w bardzo krótkim czasie nowe rozwiązanie płatnicze zyskało popularność wśród sprzedawców z różnych branż. Teraz, gdy możliwe są transakcje wymagające autoryzacji PIN-em, wchodzimy na wyższy poziom. Otwiera to przed nami nowe możliwości rozwoju

biznesu, gdy płatności zbliżeniowe stają się wyborem coraz większej ilości klientów, a SoftPos wydaje się idealną odpowiedzią na to zapotrzebowanie ze względu na swoją elastyczność i łatwość obsługi – mówi Artur Żymańczyk, Country Manager Poland, Worldline.

Jedynie wymagania to system Android 8.0 (lub wyższy), dostęp do Internetu oraz moduł NFC. Bezpieczeństwo przyjmowania płatności przez SoftPos zostało potwierdzone certyfikacjami organizacji płatniczych, w tym Mastercard i VISA. Certyfikaty te są gwarantem spełniania najwyższych norm bezpieczeństwa, przy każdej transakcji realizowanej w ramach tego nowego rozwiązania.

– Akceptacja płatności bezgotówkowych pozwala rozwijać biznes małym i średnim przedsiębiorstwom. To jeden z powodów, dla których Mastercard angażuje się w inicjatywy mające na celu rozszerzenie sieci akceptacji, także poprzez wspieranie tak innowacyjnych rozwiązań jak SoftPos. Technologia ta ma duże szanse odnieść sukces na naszym rynku, ponieważ polscy konsumenci bardzo polubili płatności zbliżeniowe i są otwarci na kolejne innowacje w handlu – mówi Kamila Kaliszyk, Dyrektor ds. Rozwoju Biznesu w polskim oddziale Mastercard Europe.

SoftPos został założony na początku 2019 r. i od tamtej pory notuje ciągły wzrost. Pierwsi polscy sprzedawcy, w ramach wdrożenia z Worldline, zostali przeszkoleni i rozpoczęli używanie aplikacji w lipcu 2020 r. Kolejne miesiące przyniosły rosnące zainteresowanie rozwiązaniem, które zaowocowało kolejnymi wspólnymi wdrożeniami. Zostaną one ogłoszone i uruchomione w kolejnych miesiącach.

SoftPos otrzymał wiele prestiżowych nagród, w tym „Best Payment Solution” podczas zeszłorocznego FinTech & Insurtech Digital Congress.♦



Autor

**WORLDLINE** 





# WIODĄCA FIRMA Z BRANŻY TECHNOLOGII MEDYCZNYCH TWORZY CENTRUM GBS W WARSZAWIE

*Wywiad z Robem Bradfordem, VP Global  
Business Services w Zimmer Biomet.*





ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™

ZIMMER BIOMET  
Moving You Forward.™



**Wiktor Doktor, Pro Progressio: Rob, muszę przyznać, że jestem pod wrażeniem dynamiki rozwoju warszawskiego centrum GBS firmy Zimmer Biomet. Mimo pandemii stworzyliście miejsca pracy dla setek ludzi – gratulacje! Ale cofnijmy się o krok. Jak to wszystko się zaczęło? Czy możesz powiedzieć czym zajmuje się Zimmer Biomet, czym zajmujesz się Ty i na jakich rynkach jesteście obecni?**

**Rob Bradford, GBS Zimmer Biomet:** Dziękuję za miłe słowa. Jesteśmy naprawdę podekscytowani szybkim tempem rozwoju, które obserwujemy. Zimmer Biomet to wiodąca firma z branży technologii medycznych, której misją jest łagodzenie bólu i poprawa jakości życia ludzi na całym świecie, poprzez wykorzystanie naszych innowacyjnych produktów, a także zestawu zintegrowanych technologii cyfrowych i robotyki, które wykorzystują dane, analitykę danych oraz sztuczną inteligencję. Jeśli znasz kogoś ze sztucznym kolaniem, biodrem lub barkiem, to istnieje duża szansa, że ta osoba posiada jeden z naszych

produktów. Jesteśmy firmą o globalnym zasięgu, wycenianą na ok. 8 miliardów USD, zatrudniającą ponad 20 000 osób. Działamy w ponad 70 krajach.

**Dziękuję, brzmi to doprawdy świetnie. Na pewnym etapie Twoja firma zdecydowała się utworzyć centrum o charakterze GBS. Jak wyglądał proces wyboru lokalizacji? Czy Warszawa była naturalnym kandydatem, czy może byli też inni kontrkandydaci?**

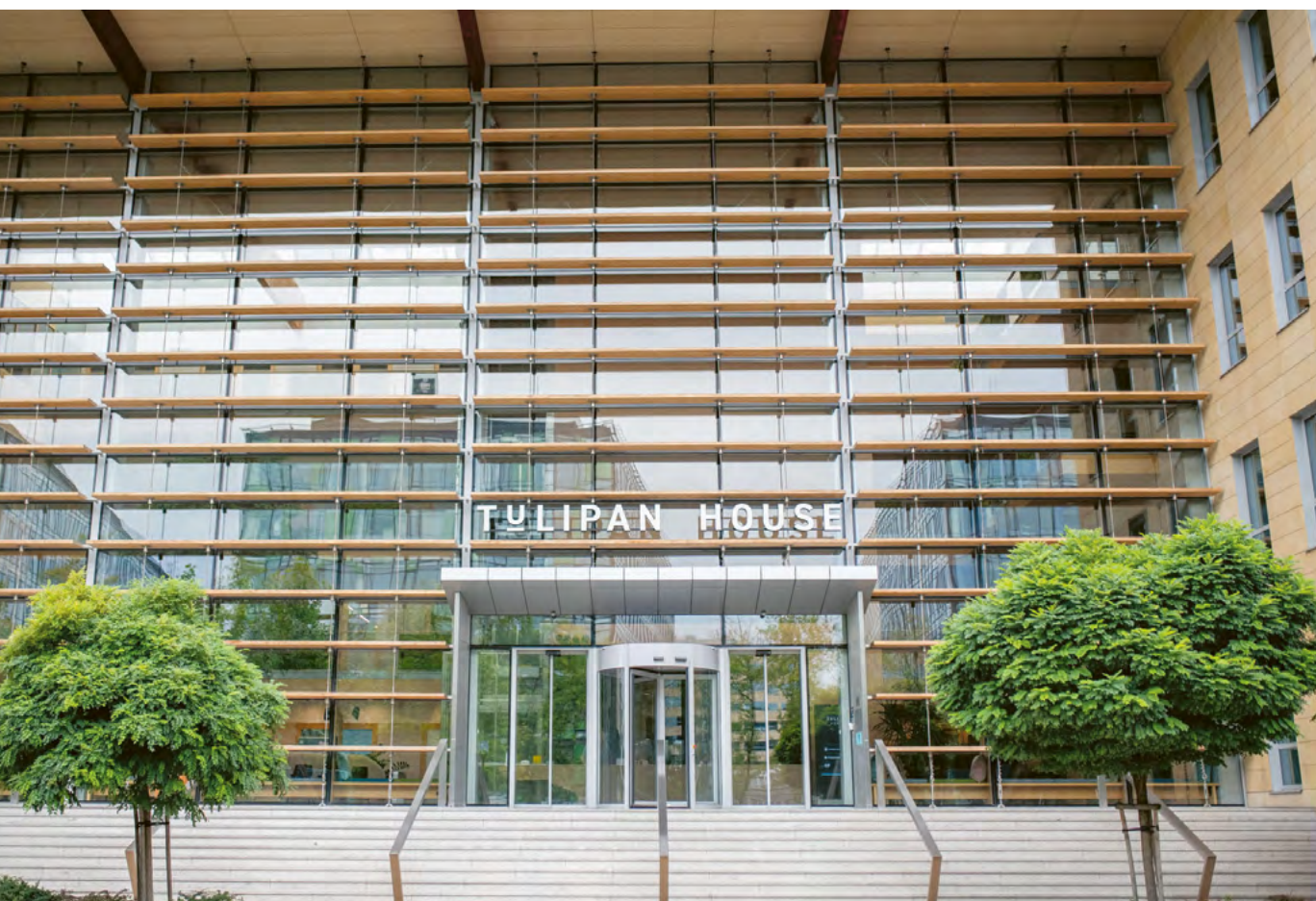
Zgadza się. Tak, jak wiele innych dużych firm, przez lata rozwijaliśmy się zarówno organicznie, jak i poprzez przejęcia, co doprowadziło do powstania złożonej mozaiki technologii i procesów. GBS to jedna z najpopularniejszych strategii mających za cel stworzenie globalnych standardów i wydajności, a także tworzenia ekonomii skali poprzez centralizację niektórych działań. Otwieramy centra usług wspólnych dla każdego z naszych regionów, a Warszawa obsługuje całą Europę, a także Bliski Wschód i Afrykę. W ramach procesu selekcji wzięliśmy pod uwagę kilkadziesiąt kryteriów,

względem których rozważyliśmy kandydatury ponad trzydziestu miast w Europie Wschodniej i Zachodniej.

Koniec końców każdy szuka idealnej równowagi między kosztami a dostępem do umiejętności na rynku – my taką sytuację znaleźliśmy w Warszawie. Mamy tu mnogość dostępnych talentów, zdolności językowych, a polskich pracowników cechuje pracowitość – jest tutaj wszystko. Jesteśmy zachwyceni poczynionym przez nas wyborem.

**Jakie procesy obsługujecie już teraz, w 2021 roku, a które planujecie migrować do Waszego centrum w nadchodzących latach?**

W tej chwili mamy kilka kluczowych funkcji, które współpracują z naszym warszawskim centrum, w tym Finanse, HR, IT, Zakupy, Quality i Regulatory. W zaledwie kilka miesięcy nasze centrum urosło od zera do ponad 150 pracowników i rośniemy z każdym tygodniem. Mogę też potwierdzić, że istnieje jeszcze kilka innych obszarów, które wykazały zainteresowanie współpracą z nami.







**” Otwieramy centra usług wspólnych dla każdego z naszych regionów, a Warszawa obsługuje całą Europę, a także Bliski Wschód i Afrykę. W ramach procesu selekcji wzięliśmy pod uwagę kilkadziesiąt kryteriów, względem których rozważyliśmy kandydatury ponad trzydziestu miast w Europie Wschodniej i Zachodniej.**



**” GBS to fantastyczne miejsce do pracy, bez względu na moment kariery, w którym się znajdujesz. Jesteśmy umiejscowieni praktycznie w samym środku wszystkiego, co dzieje się w firmie – jesteśmy więc źródłem wielu informacji i wartości dodanej. GBS zapewnia również szeroki wybór ścieżek kariery i możliwości rozwoju poprzez naukę.**



Można śmiało powiedzieć, że wszyscy zwracają uwagę na talenty w naszym warszawskim centrum, a liderzy, którzy szukają innowacyjnych sposobów kształtowania standardów i wydajności, ustawiają się w kolejce, aby z nami rozmawiać.

**Każde centrum GBS skupia się na procesach, ale także na językach. Jak ta kwestia wygląda u Was? Czy znajomość języka angielskiego wystarcza, aby pracować w Zimmer Biomet GBS, czy poszukujecie również innych języków?**

Posiadamy niezwykle zróżnicowane wymagania odnośnie do języków. Podobnie jak wiele firm, podjęliśmy decyzję o ustanowieniu języka angielskiego standardowym językiem obowiązującym dla wielu działów wewnętrznych, jak również dla kierownictwa wyższego szczebla. Nie będziemy jednak wymagać, aby nasi klienci, dostawcy i inni zewnętrzni partnerzy biznesowi rozmawiali z nami po angielsku – musimy prowadzić nasze działania w różnych językach lokalnych. Przykładowo, nasz zespół HR obsługuje każdą osobę w naszej firmie, a nie tylko osoby mówiące po angielsku, co oznacza, że musimy być elastyczni również w odniesieniu do dużej części własnych pracowników.

Ogólnie rzecz biorąc, nasze warszawskie centrum będzie prawdopodobnie obsługiwać ludzi i procesy w 12–15 językach, dlatego znalezienie miasta z tak rozległą bazą dostępnych języków było wyjątkowo ważne. W ramach

procesu lokalizacyjnego Warszawa uzyskała bardzo wysokie wyniki w większości kluczowych języków, które chcieliśmy obsługiwać, i jak dotąd rekrutujemy je bezproblemowo.

**Żyjemy w bardzo dynamicznych czasach, w których praca biurowa łączy się z pracą zdalną. Jaka jest Wasza polityka w tym zakresie? Czy dajecie Waszym pracownikom możliwość wyboru pomiędzy pracą z biura i/lub zdalnie? Podczas oficjalnej ceremonii otwarcia waszego centrum GBS na początku października br. w Waszym biurze widziałem wiele osób.**

Świetne pytanie i przyznaję, że staraliśmy się sprostać wyzwaniom stawianym przez COVID. W zeszłym roku musieliśmy szybko dostosować się do obostrzeń związanych z bezpieczeństwem, które pandemią nam wszystkim narzuciła. Choć presja wywierana na biznes była spora, to cała ta sytuacja udowodniła nam również, że istnieje inny sposób prowadzenia biznesu, a także, że prawdopodobnie w przyszłości będziemy mogli zredukować koszty związane z fizycznymi obiektami i powierzchnią biurową.

Centrum GBS jest liderem w tym aspekcie. Wprowadziliśmy w nim kilka innowacji z racji tego, że wszystkie nasze obiekty zostały zaprojektowane i powstały podczas pandemii COVID-19. Po pierwsze oczekujemy, że codziennie co najmniej połowa naszych pracowników będzie pracować zdalnie, więc pojemność naszych biur to odzwierciedla

– pomieszczają ok. 40-50% wszystkich pracowników. Zmieniliśmy również układ naszego biura. Jeżeli wykonujesz pracę o charakterze transakcyjnym, oczekujemy, że zostaniesz w domu. Biuro zostało specjalnie zaprojektowane z myślą o szkoleniach i współpracy; nie rzędach oddzielnych boksów. I masz rację, po przeprowadzeniu starannego planowania – zgodnie z lokalnymi wytycznymi ds. bezpieczeństwa – w czasie dnia otwarcia naszego biura rzeczywiście zjawili się wiele osób, o czym wspominałeś. Możliwość spotkania z naszym CEO i zespołem kadry zarządzającej wywołała ogromną ekscytację, więc nie był to zwykły dzień, ale zdecydowanie było naprawdę świetnie!

**Branża GBS to świetne miejsce na rozpoczęcie lub rozwój kariery. Jakiej rady udzieliłbyś osobom, które mogłyby dołączyć do Waszego zespołu?**

Masz stuprocentową rację – w rzeczywistości jest to kluczowa część naszej misji i strategii w ramach centrum GBS. Dla przyszłych liderów w firmie chcemy być miejscem, w którym mogą się sprawdzić, zdobyć niezbędne szlify i udowodnić swoją wartość. GBS to fantastyczne miejsce do pracy, bez względu na moment kariery, w którym się znajdujesz. Jesteśmy umiejscowieni praktycznie w samym środku wszystkiego, co dzieje się w firmie – jesteśmy więc źródłem wielu informacji i wartości dodanej. GBS zapewnia również szeroki wybór ścieżek kariery i możliwości rozwoju poprzez naukę.

Ostatecznie, sednem naszej misji jest poprawa i usprawnianie procesów, co stanowi kluczową umiejętność w arsenale każdego senior lidera.

GBS to doskonały sposób na rozpoczęcie kariery, ale jest to również świetne miejsce dla seniorów, którzy chcą uzupełnić i dodać do swoich doświadczeń nowe. Moja rada brzmi: NIE dołączaj do GBS, o ile nie jesteś gotowy na wprowadzanie dużych zmian i dążenie do uzyskania dużej wartości. To ciężka praca, ale daje również dużą satysfakcję; i dlatego sam działam w tej branży już przeszło trzydzieści lat!

**Bardzo dziękuję i życzę Wam wszystkiego najlepszego! Wspaniale jest widzieć tak uznaną markę, która ulokowała swoje centrum GBS w Warszawie.♦**



# AKTUALNOŚCI INWESTYCYJNE

## KOLEJNY NAJEMCA W PRZESTRZENI GLOBAL OFFICE PARK

Katowicka inwestycja Cavatina Holding, największego polskiego dewelopera biurowego, przyciąga kolejne firmy. STX Next – polski software house wyspecjalizowany w projektowaniu w języku Python – rozbudowuje swój zespół o rynek katowicki i wprowadza się do nowego biura w ukończonym już budynku Global Office Park C.

STX Next zatrudnia już ponad 400 osób działając w biurach w Poznaniu, Gdańsku, Wrocławiu, Łodzi, Pile, a teraz

także i w Katowicach. Poza tworzeniem oprogramowania w języku Python firma świadczy również usługi z zakresu opracowania i projektowania produktów, stron www (frontend i backend), tworzenia aplikacji mobilnych i ich rozwoju multiplatformowego, uczenia maszynowego, DevOps, a także testowania oprogramowania.

Nowe biuro w Katowicach będzie miało ponad 160 m kw. zapewniając 19 nowych stanowisk pracy.

Global Office Park to wielofunkcyjny zespół budynków składający się z części biurowej, usługowej i mieszkalnej. Biura oprócz budynku C będą znajdować się także w dwóch 25-piętrowych wieżach o wysokości 104 m i łącznej powierzchni 55,2 tys. m kw. W trzeciej wieży powstanie 670 mieszkań na wynajem od Resi Capital. Podstawą wszystkich trzech wieżowców będzie 5-kondygnacyjne podium z miejscem dla gastronomii, punktami usługowymi i sklepami. Mieszkańcy oraz najemcy kompleksu zyskają dostęp do stref zieleni i relaksu stworzonych na tarasach zajmujących 2,3 tys. m kw. powierzchni. Nieruchomość zlokalizowana jest w Katowicach przy skrzyżowaniu ulic Mickiewicza i Dąbrówki.

Wszystkie budynki biurowe GOP będą certyfikowane w systemie BREEAM na poziomie Excellent. Aby zapewnić najemcom jeszcze więcej komfortu w postpandemicznej rzeczywistości, deweloper postanowił certyfikować je także w systemie WELL Health-Safety Rating.



## TRZY PRESTIŻOWE NAGRODY DLA DOKÓW

DOKI i wchodząca w ich skład MONTOWNIA – inwestycje powstające na historycznych, postoczniovych terenach Gdańska, zostały wyróżnione w jednym z najbardziej prestiżowych konkursów branży nieruchomości – European Property Awards. DOKI otrzymały tytuł Award Winner w kategoriach Mixed-Use Development oraz Development Marketing, z kolei MONTOWNIA w obszarze Commercial Redevelopment/Renovation.

DOKI to wielofunkcyjna inwestycja, którą realizują firmy Euro Styl (część mieszkaniowa – DOKI Living i usługowa – MONTOWNIA) oraz Torus (część biurowo-usługowa – DOKI Office). Inwestycja wpisuje się w trend nowoczesnego zagospodarowywania terenów poprzemysłowych i wprowadzania na nich nowych, miejskich funkcji, który obserwujemy w wielu europejskich miastach. European Property Awards (EPA) jest częścią International Property Awards, konkursu, który przyciąga inwestorów z całego świata. DOKI i MONTOWNIA w fazie krajowej uzyskały tytuł Award Winner aż w 3 kategoriach i przeszły do dalszej rywalizacji.

DOKI powstają w wyjątkowym miejscu Gdańska, tuż obok Europejskiego Centrum Solidarności i historycznej Sali BHP Stoczni Gdańskiej. Charakteryzują się dużym zróżnicowaniem przestrzennym, architektonicznym oraz wieloma funkcjami. Funkcję

biurowo-usługową (DOKI Office) realizują dwa nowoczesne i certyfikowane (LEED v4, OBIEKT BEZ BARIER) budynki o łącznej powierzchni najmu blisko 38 tys. m kw. Ich partery przeznaczone są na usługi, przewidziano też funkcję kulturalną. Biurowce wykonane zostaną w wysokim standardzie Torusa, który firma nieustannie rozwija poprzez m.in. technologiczne innowacje.

W kategorii Marketing Development doceniona została kampania promująca inwestycję DOKI. Jej trzonem była produkcja spotu video opartego o sugestywny taniec połączony z rozpoznawalną ścieżką audio (hit zespołu Welshly Arms pt. Legendary). Z kolei MONTOWNIA, nagrodzona w kategorii Commercial Redevelopment/Renovation, to zabytkowy budynek z lat 30. ubiegłego wieku, w którym, po odrestaurowaniu znajdzie się 114 loftów serwisowanych, 400-metrowa przestrzeń konferencyjna oraz food hall.





## THE DESIGN GROUP WŚRÓD NAJLEPSZYCH – WARSZAWSKA PRACOWNIA ARCHITEKTONICZNA PO RAZ KOLEJNY Z NAGRODĄ W PRESTIŻOWYM KONKURSIE INTERNATIONAL PROPERTY AWARDS 2021-2022

Tytuł polskiego laureata „Award Winner” w konkursie International Property Awards znów w rękach pracowni architektonicznej The Design Group. W tegorocznej edycji jury wybrało ich „podwodny” projekt wnętrz biura dla firmy z branży naftowej, TechnipFMC. Przypomnijmy, że to już druga nagroda w konkursie IPA zdobyta przez The Design Group. W 2020 roku otrzymali oni nagrodę za realizację łódzkiego oddziału biura Clariant w Monopolis. Co więcej, nagrodzony w tegorocznej edycji międzynarodowego konkursu projekt biura TechnipFMC został niedawno okrzyknięty najlepszym biurem w Krakowie w konkursie OfficeSuperstar 2021 organizowanym przez CBRE.

Celem konkursu International Property Award jest wyłonienie najciekawszych projektów architektury i wnętrz na świecie. Już 2 grudnia poznamy zwycięzców z Europy podczas transmitowanej online wirtualnej gali European Property Awards 2021-2022, które jest częścią IPA. To wtedy też The Design Group odbierze nagrodę za projekt wnętrz biura TechnipFMC.

Realizacja ta będzie następnie konkurowała z najlepszymi pracowniami z branży z całej Europy o uznanie w kategorii „Office Interior” w skali europejskiej, a następnie światowej. Wyboru najlepszych inwestycji na świecie dokonuje jury składające się z ponad 80 czołowych postaci ze wszystkich dziedzin branży nieruchomości, pod przewodnictwem 3 brytyjskich Lordów (Lord Caithness, Lord Waverley, Lord Best).

TechnipFMC to koncern o ogólnosięwiatowym zasięgu – działa zarówno w zakresie projektów podmorskich, jak i tych odbywających się na powierzchni. Główną ideą projektową nowej siedziby architektki z The Design Group ściśle powiązali z działalnością firmy, dlatego wewnątrz biura zaaranżowali wiele detali nawiązujących do maszyn, narzędzi i materiałów Klienta: przemysłowe lampy, kratownice, kontenery, żółte

barierki techniczne czy drzwi kontenerowe z odzysku.

Design biura jest spersonalizowany pod kątem kolorów i kształtów, które odnoszą się do identyfikacji i logo TechnipFMC. Wrażenie robi tzw. void, czyli wolna przestrzeń integrująca piętra 2, 3 i 4 oraz połączona przeszkleniem z piętrem 1, co umożliwia patrzenie z pierwszej kondygnacji na pozostałe poziomy biura, tak, jak możemy obserwować świat będąc pod wodą.

– *Strefa void to także symboliczna integracja wszystkich zespołów pracujących na każdym z pięter, na których rozmieściliśmy open space’y, collaby i salki. W poprzedniej lokalizacji to połączenie było niemożliwe, dlatego klientowi bardzo zależało, by w nowym biurze wszyscy pracownicy mieli poczucie konsolidacji* – mówi Marta Konarska, architektka odpowiedzialna za koncepcję biura.

Strefę void zdobi instalacja z 1000 drobnych szklanych kulek, przedstawiająca tzw. Subsea Tree, flagowy produkt firmy. Miejsce to wiele mówi o samej firmie, ale sprzyja też ścisłym umysłom pracujących tu inżynierów – jest tu technicznie i surowo.

International Property Award to światowej klasy znak doskonałości. Jest to jeden z najbardziej prestiżowych

i największych corocznych konkursów architektonicznych na świecie przyznawanych profesjonalistom związanym z branżą wnętrzarską oraz nieruchomości, który trwa nieprzerwanie już od 27 lat. Kandydaci z różnych krajów mogą zgłosić swoje projekty w kilkudziesięciu kategoriach. Zgłoszenia oceniane są przez jury składające się z grupy ponad 80 ekspertów branżowych. Sędziowie koncentrują się na designie, jakości, usługach, innowacyjności, oryginalności i zaangażowaniu w zrównoważony rozwój.

Te projekty, które dostaną najwyższe noty w kraju, mają szansę na zwycięstwo na poziomie regionalnym. Nawyżej ocenione zwycięskie projekty z każdego regionu automatycznie przechodzą do etapu finałowego – International Property Awards, w którym wybierane są najlepsze projekty na świecie. Tym samym, w ogólnym rozrachunku, The Design Group może zdobyć aż 3 nagrody za projekt wnętrz biura TechnipFMC.

Głównymi sponsorami nagród w konkursie IPA są takie kultowe firmy, jak: Emirates Airlines, Google, Aston Martin, Yamaha Music, Mercedes Benz, Maybank, Bentley Motors oraz w tym roku Rolls Royce.



# Nowy PUNKT na biznesowej mapie Gdańska

— Tekst | **Marcin Uske** —

*W dzielnicy Wrzeszcz w Gdańsku rozpoczęła się budowa biurowca Punkt. To nowa i – po Oficynie – kolejna inwestycja firmy Torus w tej części miasta. Kameralny budynek, który będzie miał blisko 13 tys. m<sup>2</sup> powierzchni najmu, doskonale zintegruje się z okalającą tkanką miejską, bogatą w różnorodne funkcje handlowo-usługowe i mieszkaniowe.*

– Pandemia sporo zmieniła na rynku biurowym i zatrzymała też wiele inwestycji, ale ja wierzę w relatywnie szybkie jego odrodzenie. W krótkim okresie nie będziemy zapewne obserwować spektakularnych wzrostów, ale jak sytuacja pozwoli biznesowi zwolnić hamulce, szybko może się okazać, że świetnie zlokalizowane i wysokiej jakości powierzchnie biurowe to towar deficytowy w Trójmieście – mówi Sławomir Gajewski, prezes spółki Torus.

## MODA NA WRZESZCZ

Wrzeszcz, drugie centrum Gdańska – jak nie bez przyczyny mówią o nim mieszkańcy – to niezwykle ciekawa, różnorodna i tętniąca życiem dzielnica. Bogata oferta kulturalno-rozrywkowa, gastronomiczna, handlowa czy noclegowa, przyciąga jak magnes, i to nie tylko młodych ludzi. Z perełką w postaci odrestaurowanej kilka lat temu ulicy Wajdeloty, rozwijającą się ofertą mieszkaniową, kolejnym bodźcem zwiększania potencjału dzielnicy stają się idealnie wkomponowane w tkankę miejską nowoczesne biurowce, a jednym z nich będzie Punkt.

W niewielkim gabarytowo, przeszklonym budynku z wnętrzami zaprojektowanymi w „lekkim i swobodnym” stylu, znajdzie się wyjątkowa przestrzeń do pracy i rozwoju biznesu. Inwestycja wpisze się w klimat odradzającej się, modnej dzielnicy. Planowane jest atrakcyjne zagospodarowanie placu przy budynku – w ramach konkursu dla pracowni architektonicznych wyłoniona zostanie koncepcja stworzenia

atrakcyjnej, artystycznej przestrzeni użytkowo-wypoczynkowej. Ponadto, we współpracy z lokalnymi artystami powstanie galeria graffiti wypełniająca klatki schodowe budynku, tworząc atrakcyjną alternatywę dla korzystania z wind.

## BUDYNEK „BY TORUS”

Punkt to kameralny biurowiec z sześcioma kondygnacjami nadziemnymi (w parterze przewidziano lokal usługowy) i jedną podziemną, o łącznej powierzchni najmu 12 781 m<sup>2</sup> (GLA). Budynek certyfikowany będzie w systemie LEED v4. Spełniać będzie więc

najwyższe standardy środowiskowe związane m.in. z energooszczędnością czy niskim zużyciem wody pitnej, obniżając przy tym koszty eksploatacyjne, jak również użyciem przyjaznych dla człowieka materiałów budowlanych. Będzie również certyfikowanym „Obiektem bez barier” przystosowanym do swobodnego poruszania się osób niepełnosprawnych. Znajdzie się w nim także pokój na potrzeby rodziców z małymi dziećmi.

Punkt wybudowany zostanie w wysokim standardzie Torusa, który firma nieustannie rozwija poprzez m.in. technologiczne innowacje – jedną





z nich jest zmodyfikowany niedawno system central wentylacyjnych, dzięki czemu w praktyce zlikwidowano możliwość rozprzestrzeniania się różnego rodzaju patogenów, takich jak bakterie czy wirusy. Wyróżniać będą go także: 3-metrowa wysokość pomieszczeń biurowych, uchylne okna, system indywidualnej kontroli temperatury, aplikacja budynkowa z szeregiem praktycznych funkcji (ułatwiająca m.in. dostęp do budynku) oraz pełna infrastruktura dla rowerzystów (z parkingami, szatniami, prysznicami). Na czwartej kondygnacji zaprojektowano taras, który będzie miejscem relaksu i odpoczynku dla pracowników. W inwestycji zaplanowano 283 miejsca parkingowe, w tym 83 podziemne, co jest wyjątkowo dużym współczynnikiem, zwłaszcza jeśli chodzi o tak centralną i atrakcyjną lokalizację.

#### WSZĘDZIE BLISKO, WSZYSTKO W ZASIĘGU

Punkt jest świetnie zlokalizowany – tuż przy popularnych galeriach handlowych (Bałtyckiej i Metropolia), i skomunikowany – nieopodal Dworca PKP/Szybkiej Kolei Miejskiej/Pomorskiej Kolei Metropolitalnej Gdańsk Wrzeszcz, w pobliżu licznych przystanków autobusowych i tramwajowych. Dojazd do centrum Gdańska Głównego zajmuje z tego miejsca zaledwie kilka minut, z kolei w kwadrans dotrzeć można do Sopotu czy Portu Lotniczego im. Lecha Wałęsy.

*– Biurowiec Punkt zapewnia najlepsze w Trójmieście skomunikowanie, z bezpośrednim dostępem do licznych środków komunikacji publicznej. W połączeniu z licznymi usługami w pobliżu stanowi on wyjątkowo atrakcyjną ofertę lokalizacji biura i jestem przekonany, że rynek to szybko dostrzeże – mówi Marcin Piątkowski, dyrektor ds. komercjalizacji i marketingu w firmie Torus.*

Punkt powstaje w otoczeniu licznych usług, mniejszych i większych restauracji, autorskich kawiarni, punktów kultury i rozrywki, siłowni, parków, antykwariatów, a nawet małych zakładów rzemieślniczych, jak szewc czy zegarmistrz, które wcale nie tak łatwo dzisiaj znaleźć. Biurowiec w tak zróżnicowanym, wielofunkcyjnym otoczeniu będzie świetnym miejscem do pracy. Wprowadzi biznesową funkcję i uzupełni ofertę tej części miasta i dzielnicy. Będzie też kolejnym punktem centralnego

dystryktu biznesowego kształtującego się od wielu lat pomiędzy dzielnicami Wrzeszcz i Oliwa, wzdłuż głównego ciągu komunikacyjnego Trójmiasta.

Projekt budynku przygotowała pracownia APA Wojciechowski Trójmiasto. Planowany termin zakończenia inwestycji to II kwartał 2023 roku.♦



#### Autor



Marcin Uske | PR manager, Torus





# Biznes jako wspólnota

— Tekst | **Aleksandra Moszyńska** —

*Atrakcyjność województwa pomorskiego jako miejsca dla prowadzenia biznesu definiowana jest nie tylko przez system podatkowy lub prawny, ale także silne społeczności. Żaden biznes nie działa w próżni dlatego duże znaczenie mają interakcje z otoczeniem i tworzenie wartości dodanej poprzez współpracę i partnerstwo z innymi podmiotami. Dotyczy to zarówno ludzi zarządzających firmami, jak i pracowników zatrudnionych na wszystkich szczeblach korporacyjnej drabiny.*

Wspólnotowość była i jest kluczową cechą począwszy od gildii kupieckich i Ligi Hanzeatyckiej po Solidarność. Nic dziwnego, że ten wyróżnik pozwala nam budować przewagę konkurencyjną regionu w systemie globalnej gospodarki. Zagrożenie kryzysem gospodarczym spowodowane pandemią sprawiło, że budowanie wspólnot biznesowych stało się jeszcze bardziej istotne.

## BUDOWANIE SPOŁECZNOŚCI W DOBIE PANDEMII

„Wspólnota jest tym, co robimy razem” – pisał socjolog David Brain. Wspólnota nie tworzy się sama, lecz kształtuje się przez kooperację. Misją i zadaniem inicjatywy Invest in Pomerania od wielu lat było tworzenie platform współpracy oraz warunków do integracji lokalnej społeczności biznesowej.

dzielimy się spostrzeżeniami i dobrymi praktykami, omawiamy case studies, a także planujemy przyszłe pola współpracy. Ostatni rok pandemii pokazał, że efektywnie działającą wspólnotę można zbudować nawet online. Świadomość powszechnej potrzeby przynależenia do społeczności zmotywowała nas do sprawnego przeniesienia wszystkich naszych regularnie organizowanych wydarzeń do sieci. Kwartalne spotkania z dostawcami usług biznesowych jeszcze do końca sierpnia odbywały się online, zachowując przy tym wszystkie elementy komunikacyjne i networkingowe spotkań na żywo.

– Świadomość sprawiła, że szybko przemieściliśmy się między obszarami naszej działalności, od standardowych wizyt twarzą w twarz na miejscu, konferencji, szczytów i targów, które zostały odwołane lub przełożone, po skierowanie

profesjonalistów i organizacji – i to nigdy się nie zmieni, niezależnie od tego, jaką przybierze formę – mówi Marcin Grzegory – z-ca dyrektora w Invest in Pomerania, w raporcie *Stan Sektora Usług dla Biznesu w Trójmieście – 2021*.

Na szczególną uwagę zasługuje organizowany od 2019 roku cykl spotkań „O prawie przy kawie”. Spotkania są przygotowywane w kooperacji z kancelariami prawnymi, zarówno z Pomorza jak i spoza regionu. Każde z nich porusza istotne dla specjalistów HR zagadnienia prawne, a współpraca z renomowanymi kancelariami, takimi jak Baker McKenzie, DLA Piper, Miller Canfield, PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global, Bird & Bird czy Thedy & Partners, gwarantuje najwyższą jakość.

Nowe warunki pracy, w tym praca zdalna i hybrydowa, spowodowały znaczne zwiększenie zainteresowania prawnymi aspektami relacji pracodawców z pracownikami. Podejmowana przez nas tematyka odpowiada na najbardziej aktualne problemy i pytania firm, a praktyczny wymiar spotkań jest wysoko oceniany przez uczestników. W efekcie, aktualnie cykl prowadzony on-line odwiedzają przedstawiciele korporacji z wielu miast Polski, a frekwencja bije rekordy.

W ramach działań mających na celu przyciąganie potencjalnych pracowników na Pomorze realizujemy inicjatywę – *Live more. Pomerania*. Celem projektu jest dzielenie się tym, co najlepsze w regionie z mieszkańcami Polski, Europy, a nawet świata.

” **Ostatni rok pandemii pokazał, że efektywnie działającą wspólnotę można zbudować nawet online. Świadomość powszechnej potrzeby przynależenia do społeczności zmotywowała nas do sprawnego przeniesienia wszystkich naszych regularnie organizowanych wydarzeń do sieci.**

Przykładem takich działań są organizowane kwartalnie spotkania z dostawcami usług biznesowych prowadzącymi działalność w naszym regionie. Podczas spotkań rozmawiamy z przedstawicielami firm o aktualnej sytuacji w lokalnej gospodarce oraz globalnych trendach,

zasobów na spotkania z naszymi partnerami i tworzenie społeczności internetowych. Organizowaliśmy cykliczne spotkania networkingowe, na których poznawaliśmy ich wyzwania, udzielaliśmy aktywnego wsparcia i wzajemnej pomocy. Nasza mądrość i siła pochodzą ze społeczności



Jesteśmy również zaangażowani w inicjowanie kontaktów między pomorskimi pracodawcami a potencjalnymi kandydatami do pracy na oferowane przez nich stanowiska. Uruchomiliśmy *Jobs@Pomerania*, pierwszą w Polsce platformę rekrutacyjną skierowaną do wszystkich, którzy chcą rozwijać swoją karierę na Pomorzu. Strona prezentuje najbardziej pożądane profile zawodowe w regionie. Serwis jest dostępny bezpłatnie dla naszych partnerów, w tej chwili korzysta z niego ponad 100 firm i zawiera prawie 3 tys. CV.

Wspieramy networking i wymianę doświadczeń poprzez regularne spotkania branżowe, meetupy i konferencje. Jesteśmy inicjatorami współpracy w innowacyjnych i szybko rozwijających się sektorach. Przykładem tego typu działań jest powołanie Aviation Hub, regionalnego klastra firm związanych z branżą lotniczą oraz klastra AI Pomerania mającego na celu wsparcie potencjału Trójmiasta w branży sztucznej inteligencji. Według najnowszego raportu Digital Poland, od 2015 roku liczba firm działających w sektorze AI w Trójmieście gwałtownie wzrosła, a Gdańsk stał się drugą najbardziej obiecującą lokalizacją

w kraju jeśli chodzi o potencjał rynku sztucznej inteligencji.

#### CUDZOZIEMCY JAKO WSPÓLNOTA

Różnorodność i otwartość są częścią DNA Pomorza, a my w Invest in Pomerania wkładamy wiele pracy w integrację i asymilację obcokrajowców zarówno na gruncie społecznym, jak i na lokalnym rynku pracy.

W ostatnim czasie Polska oraz nasz region cieszy się olbrzymim zainteresowaniem obywateli Białorusi szukających dla swoich rodzin i przedsiębiorstw bezpieczeństwa i wolności. Z myślą o nich Invest in Pomerania zainaugurowała inicjatywę – *Come2Pomerania*, oferującą wsparcie dla osób przenoszących się na Pomorze zza wschodniej granicy. Inicjatywa przyciągnęła wielu Białorusinów szukających u nas miejsca do życia, pracy i biznesu. Jak dotąd pomogliśmy w przeniesieniu 6 start-upów i firm, i rozmawiamy o kolejnych. *Come2Pomerania* to program komplementarny do narodowej inicjatywy *Poland. Business Harbour*. Początkowo skierowany był tylko do Białorusinów, obecnie obejmuje również obywateli Armenii, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

„**Uruchomiliśmy *Jobs@Pomerania*, pierwszą w Polsce platformę rekrutacyjną skierowaną do wszystkich, którzy chcą rozwijać swoją karierę na Pomorzu. Strona prezentuje najbardziej pożądane profile zawodowe w regionie.**





– Od dłuższego czasu obserwujemy na Pomorzu zwiększony napływ cudzoziemców, szczególnie z za wschodniej granicy. To, co przyciąga ich do naszego regionu, to doskonałe warunki życia, łatwy dostęp do edukacji i atrakcyjne oferty pracy. Trójmiasto jest miejscem gościnnym i tolerancyjnym dla obcokrajowców i chcemy, by nowi mieszkańcy regionu czuli się tu jak najlepiej. Doskonale zdajemy sobie sprawę, że początki w nowym miejscu nie są łatwe. Odnalezienie się w gąszczu regulacji prawnych i administracyjnych może stwarzać problemy, zwłaszcza gdy dodatkową przeszkodą jest bariera językowa i kulturowa. Tak zrodził się pomysł, by zorganizować comiesięczny cykl spotkań z cudzoziemcami, w trakcie których zaproszeni eksperci będą przybliżać istotne i nierzadko problematyczne kwestie związane z relokacją do Polski – mówi rzecznik inwestora Anna Jagodzińska-Warzych z Invest in Pomerania.

Cykl webinarium zorganizowany przez IiP pod nazwą #New2Tricity, skierowany jest do osób prywatnych i firm, rozważających relokację na Pomorze. Webinary mówią o ważnych pierwszych krokach, takich jak ubieganie się o PESEL i NIP, rozliczanie podatków itp. Opowiadając o sukcesie cyklu #New2Tricity kontynuuje – Obserwujemy duże zaangażowanie ze strony cudzoziemców w trakcie naszych spotkań. Chętnie zadają pytania ekspertom, szukając odpowiedzi na nurtujące ich problemy. Dołącza do nas coraz więcej osób. Widzimy, że taka inicjatywa była potrzebna, a to niezmiernie cieszy

i dodaje motywacji do dalszego działania. Mamy nadzieję, że #New2Tricity stanie się rozpoznawalną wśród cudzoziemców inicjatywą i swego rodzaju przewodnikiem po budowaniu życia „od nowa” w Trójmieście – dodaje Anna Jagodzińska-Warzych.

Po spowodowanym pandemią spowolnieniu gospodarczym w roku 2020, rok 2021 postrzegamy jako czas optymizmu i dynamicznego rozwoju sektora BSS w Trójmieście. Patrząc w przyszłość, Invest in Pomerania aktywizuje swoje działania w zakresie budowania społeczności, aby sprostać wymaganiom nowej rzeczywistości.♦

” **Invest in Pomerania zainaugurowała inicjatywę Come2Pomerania, oferującą wsparcie dla osób przenoszących się na Pomorze z za wschodniej granicy. Jak dotąd pomogliśmy w przeniesieniu 6 start-upów i firm, i rozmawiamy o kolejnych.**

**Autor | Więcej informacji**



**Aleksandra Moszyńska** | Associate – BSS Section  
tel.: 500 351 639, e-mail: [aleksandra.moszyńska@investinpomerania.pl](mailto:aleksandra.moszyńska@investinpomerania.pl)

**Invest in Pomerania**

al. Grunwaldzka 472 D, Olivia Business Centre – Olivia Six, 80-309 Gdańsk  
tel.: 58 32 33 256, e-mail: [office@investinpomerania.pl](mailto:office@investinpomerania.pl)  
[www.investinpomerania.pl](http://www.investinpomerania.pl)





# .PUNKT



## BIURO W PUNKT GDAŃSK WRZESZCZ

- 12 000 m<sup>2</sup> nowoczesnej i komfortowej przestrzeni biurowej
- Lokalizacja w centrum miasta – w otoczeniu liczne kawiarnie, restauracje, sklepy i usługi
- Klimat odradzającego się Wrzeszcza
- Doskonale skomunikowane
- 5 min. pieszo do stacji SKM, PKM, PKP Gdańsk Wrzeszcz
- 15 minut samochodem na lotnisko
- Wysoki współczynnik parkingowy 1 miejsce na 40m<sup>2</sup> NLA
- Certyfikacja w LEEDv4
- Obiekt bez Barier

# Portowy biznes Elbląga

Wywiad z Arkadiuszem Zglińskim, Dyrektorem Spółki Zarząd Portu Morskiego Elbląg spółka z o.o.

**Focus on Business: Panie Dyrektore, Elbląg to miasto wewnątrz lądu, ale od lat jest kojarzone z dostępem do Morza Bałtyckiego poprzez Zatokę Elbląską. Kiedy powstał port w Elblągu i jakie były jego pierwotne założenia?**

Arkadiusz Zgliński, Zarząd Portu Morskiego Elbląg spółka z o.o.: Morskie tradycje Elbląga sięgają najstarszej przeszłości tego miasta, zaś jeśli za jego poprzednika uzna się w sensie funkcjonalnym pruskie emporium Truso, nawet je wyprzedzają. Od początku istnienia (1237 r.) Elbląg był miastem handlowym. Przez pierwsze 70 lat Elbląg był jedynym portem morskim i najważniejszym ośrodkiem życia miejskiego młodego państwa krzyżackiego. Był jednym z ważniejszych portów dla ważnego kantoru hanzeatyckiego w Nowogrodzie. Położony nad rzeką Elbląg port staromiejski leżał 10 km od jej ujścia do Zalewu Wiślanego. Tu też znajdowała się jego pierwsza reda. W międzywojennym 20-leciu zbudowano w elbląskich stocznich blisko 100 statków handlowych. Po I wojnie światowej port wyraźnie osłabł. Ale już po paru latach zaczęła odżywać najpierw żegluga śródlądowa, następnie morska.

W latach 1933–1937 do portu zawinęło 1605 statków, co oznacza ożywienie, ale nie na miarę dużych portów bałtyckich. Największy obrót w porcie miał miejsce w roku 1936. Przez port eksportowano: węgiel, koks, żelazo, pasze, materiały budowlane, nawozy, zaś importowano: zboże, mąkę, tytoń, elementy maszyn. W roku 1945 Elbląg powrócił do Polski. Splot wielu czynników sprawił, że miasto, pomimo prób tuż po wojnie i w latach następnych, nie mogło wrócić do swojej dawnej roli portu morskiego.

W proces odbudowy i aktywizacji gospodarczej miast morskich, w tym także Elbląga, włączył się Eugeniusz

Kwiatkowski. To właśnie z jego inicjatywy w marcu 1946 r. w siedzibie Delegatury Rządu dla spraw morskich w Gdańsku odbyło się posiedzenie organizacyjne Związku Gospodarczego Miast Morskich, na którym podpisano akt Komitetu Organizacyjnego. W treści tego dokumentu podkreślono, że Polska staje się państwem prawdziwie morskim, uzyskując szeroki dostęp do morza od Szczecina, poprzez Gdynię i Gdańsk, aż do Elbląga. W roku 1946 podjęto próbę zmiany decyzji odnośnie portu, Zjednoczenie

Portów Polskich rozważało jego odbudowę, w kwietniu poważnie dyskutowano o budowie kanału przez Mierzeję Wiślaną łączącego port z morzem, jednak szybko zrezygnowano z tych planów.

Formalne uregulowanie portu morskiego w Elblągu nastąpiło w 1947 r. Minister Żeglugi – A. Rapacki – rozporządzeniem z dnia 9 grudnia 1947 r., o ustanowieniu urzędów morskich i kapitanatów portów, ustanowił: „§ 4. Ustanawia się w ramach urzędów morskich Kapitanaty Portów: w Gdańsku, w Gdyni,





w Szczecinie ze Świnoujściem, w Elblągu, w Helu, we Władysławowie, w Łebie, w Uście, w Darłowie i w Kołobrzegu (...). Pięć lat później, w 1952 r. Minister Żeglugi – M. Popieł – rozporządzeniem swoim z dnia 16.02.1952 r. w sprawie ustalenia granicy terytorialnej morskiego portu handlowego na Zalewie Wiślanym w Elblągu, ustalił granicę terytorialną tego portu. W roku 1949 powrócono do projektów przekopania Mierzei Wiślanej. Jednak decyzja kierownika Wydziału Komunikacyjnego Komitetu Centralnego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej

zamknęła sprawę. Tymczasem w różnych miejscach nad rzeką Elbląg przeładowywano 40 – 50 tys. ton ładunków rocznie.

W okresie PRL szczególne znaczenie odgrywała postawa administracji morskiej. Mimo że Zalew Wiślany był akwenem niewykorzystanym dla gospodarki, Urząd Morski w Gdyni dokonał szeregu prac modernizacyjnych na terenie administrowanych przez siebie portów w Krynicy Morskiej, Fromborku i Tolkmicku. Jedyną poważną próbą ożywienia portu elbląskiego w czasach PRL było powołanie w połowie lat

sześćdziesiątych Rady Użytkowników Portu. Radni zainspirowali powstanie tego ciała z myślą nie tylko o transporcie morskim, ale także o rozwoju żeglugi śródlądowej

### **Jak na przestrzeni ostatnich kilku dekad zmieniała się funkcja portu w Elblągu?**

Port elbląski jest typowym portem rzeczno-morskim o charakterze lokalnym. Stąd też przedmiotem jego obsługi są: śródlądowa żegluga pasażerska i towarowa, jachty i inne łodzie sportowe również śródlądowe i morskie, żegluga morska bliskiego zasięgu, w tym potencjalnie również promowa. Towarowa żegluga śródlądowa w relacjach krajowych odbywa się obecnie w relacji Elbląg – porty Trójmiasta.

Na Zalewie Wiślanym odbywa się także żegluga pasażerska, ale głównie poza Elblągiem. Po roku 2006 przeładunki w elbląskim porcie i obrót towarowy praktycznie zanikły wskutek

” **Port elbląski jest typowym portem rzeczno-morskim o charakterze lokalnym. Stąd też przedmiotem jego obsługi są: śródlądowa żegluga pasażerska i towarowa, jachty i inne łodzie sportowe również śródlądowe i morskie, żegluga morska bliskiego zasięgu w tym potencjalnie również promowa.**





zamknięcia swobodnej żeglugi po rosyjskiej części zalewu podjętej jednostronną decyzją rządu rosyjskiego. Dopiero po roku 2010 kiedy to w 2009 r. podpisano porozumienie pomiędzy rządami RP i FR reaktywowano działalność elbląskiego portu. Po tym wydarzeniu przeładunki i ruch turystyczny ponownie się otworzył na rynki wschodnie.

użyła w odpowiedzi na sankcje, jakie nałożyła UE, odpowiednich narzędzi ekonomicznych w postaci zaporowych cel i konieczności certyfikacji materiałów budowlanych przez rosyjskie instytucje. Wskutek takich działań wielkość przeładunków z ilości 358 tys. ton w roku 2014 spadła do około 100 tys. rocznie do roku 2020.

Polska jako członek UE jest bardzo ważnym punktem, jeśli chodzi o kontakty Unii z krajami byłego bloku wschodniego. Brak dostępu do otwartego morza po polskiej stronie Zalewu Wiślanego czyni ten akwen jedynym tego typu w Europie, co powoduje, iż gminy nadbrzeżne nie mogą wykorzystać w pełni potencjału rozwojowego w sferze społeczno-gospodarczej, jaki posiada Europa Bałtycka.

Budowa kanału, stanowiącego element drogi wodnej na trasie port morski w Elblągu – Zalew Wiślan – Zatoka Gdańska, determinuje nie tylko właściwe wykorzystanie nowo wybudowanego terminalu przeładunkowego w porcie elbląskim, ale także rozwój gmin usytuowanych po zachodniej i południowej stronie Zalewu Wiślanego. Ponadto kanał ten pozwoli na otwarcie Zalewu Wiślanego dla państw członkowskich Unii Europejskiej.

Do podstawowych rezultatów, które zostaną osiągnięte w wyniku projektu budowy Kanału Żeglugowego przez Mierzę Wiślaną należy zaliczyć: uzyskanie bezpośredniego połączenia Zalewu Wiślanego z morzem w granicach Polski,

**” W elbląskim porcie funkcjonują mariny i przystanie turystyczne z gotową infrastrukturą. Po realizacji „przekopu” kierunki żeglugowe mogą być realizowane do portów trójmiejskich, skandynawskich i innych Europy zachodniej, jak również w dalszym ciągu – o ile będzie w miarę korzystna relacja z Rosją – do portów Obwodu Kaliningradzkiego.**

Wielkość przeładunków rosła z roku na rok, aż do momentu aneksji Rosji wobec Krymu i powstania konfliktu geopolitycznego. W związku z tym po roku 2016 przeładunki w elbląskim porcie zaczęły ponownie spadać. Ponadto strona rosyjska

Od kilku lat głośno się mówi o budowie drogi wodnej przez Mierzę Wiślaną. Jakie korzyści ten przekop przyniesie Elblągowi i z jakimi zmianami infrastrukturalnymi w porcie będzie się to wiązało?





dostępność Portu Morskiego Elbląg dla statków morskich, osiągnięcie przez Port Morski Elbląg przeładunków co najmniej 3,5 mln ton rocznie, to jest o co najmniej 3 mln ton więcej, niż bez budowy kanału, skrócenie drogi morskiej w relacji Elbląg – Trójmiasto, Elbląg – porty Europy Zachodniej i Elbląg – porty wschodniego Bałtyku, dostępność Zalewu Wiślanego i przystani nad nim leżących dla jachtów od strony morza.

Ponadto, możliwość wypłynięcia na morze statkiem turystycznym z Zalewu Wiślanego uatrakcyjni pobyt turystyczny nad Zalewem, dostępność atrakcji krajoznawczych w rejonie Zalewu Wiślanego (Elbląg, Frombork) dla statków turystycznych żeglugi przybrzeżnej od strony morza, skrócenie czasu rejsów turystycznych z Trójmiasta do Elbląga, Fromborka i Krynicy Morskiej. Wreszcie – rozszerzenie współpracy w zakresie wymiany handlowej z portami Obwodu Kaliningradzkiego.

Tak zaprojektowany i zbudowany Kanał Żeglugowy przez Mierzę Wiślaną stanie się istotnym ogniwem międzynarodowej drogi wodnej, łączącej Morze Bałtyckie z Portem Morskim w Elblągu oraz z pozostałymi portami nad Zalewem Wiślanym.

**Patrząc z perspektywy biznesu ważna jest logistyka okołoportowa. Proszę podzielić się najważniejszymi danymi technicznymi związanymi z wyposażeniem portu.**

Elbląg, myśląc nieustannie o przyszłym otwartym dostępie do akwenu Morza Bałtyckiego, dzięki przychylności władz samorządowych, poczynił szereg inwestycji infrastrukturalnych i dostępowych do swojego portu. Łącznie przeznaczone nakłady inwestycyjne przekroczyły ponad 100 mln złotych. Najważniejszymi inwestycjami były m.in.: budowa Trasy Unii Europejskiej, terminal składowo-przeładunkowy, terminal pasażerski z punktem odpraw międzynarodowych,

modernizacja i rozbudowa infrastruktury Portu Morskiego w Elblągu (w obrębie Starego Miasta), Pętla Żuławska, modernizacja hangaru dla żeglarzy w Jachtklubie przy ulicy Radomskiej.

**Biznes to jedno, a ruch pasażerski to drugie. Jakie obecnie i jakie w przyszłości są plany w odniesieniu do obsługi pasażerów oraz kierunków rejsów realizowanych z portu w Elblągu?**

Jak wspomniano powyżej, elbląski port posiada terminal pasażersko-promowy z punktem odpraw międzynarodowych pasażerów i samochodów, który spełnia wszelkie warunki odpraw celno-granicznych. Ponadto terminal dysponuje nabrzeżem cumowniczym o długości 198 metrów i rampą ro-ro dla jednostek promowych. Kolejnym istotnym miejscem przystosowanym do cumowania jednostek pasażerskich, jak również jachtów i łodzi motorowych, jest zmodernizowane i położone w centrum Starego Miasta nabrzeże cumownicze.

pętli żuławskiej i szlakiem Kanału elbląskiego poprzez pochylnie, które są unikatem w skali światowej.

**Na koniec wróćmy do terenu samego portu. Czy obecnie dysponujecie Państwo terenami, z których mogą skorzystać najemcy, a jeśli tak, to jakie są to tereny i pod jaką działalność gospodarczą są one przeznaczone?**

Oczywiście, zarówno spółka, jak i miasto posiadają rezerwy terenowe przeznaczone pod rozwój portu, budowę nowych terminali, placów składowych, czy magazynów. Już w obecnym roku wydzierżawiliśmy powierzchnię ponad 0,5 ha przyległą do obecnego terminala przeładunkowego, przeznaczoną pod składowanie i magazynowanie towaru. Ponadto pozyskaliśmy nowe gotowe nabrzeże o długości ponad 150 m z dostępem do bocznicy kolejowej, które obecnie jest modernizowane przez nowego operatora.

W dalszej kolejności prowadzone są zaawansowane rozmowy z Prezydentem

**” Zarówno spółka, jak i miasto posiadają rezerwy terenowe przeznaczone pod rozwój portu, budowę nowych terminali, placów składowych czy magazynów. Już w obecnym roku wydzierżawiliśmy powierzchnię ponad 0,5 ha przyległą do obecnego terminala przeładunkowego, przeznaczoną pod składowanie i magazynowanie towaru.**

Poza tym w elbląskim porcie funkcjonują mariny i przystanie turystyczne z gotową infrastrukturą. Po realizacji „przekopu” kierunki żeglugowe mogą być realizowane do portów trójmiejskich, skandynawskich i innych Europy zachodniej, jak również w dalszym ciągu – o ile będzie w miarę korzystna relacja z Rosją – do portów Obwodu Kaliningradzkiego. Natomiast niemniej ważnym elementem będzie żegluga do portów nadzalewowych oraz żegluga śródlądowa w ramach

Elbląga odnośnie sprzedaży, czy dzierżawy terenu przyległego do rzeki Elbląg o wielkości 5 ha dla potencjalnego inwestora. Pozostałe rezerwy terenowe to działki o powierzchni ponad 20 ha położone w północno-wschodniej części miasta. Także tereny położone bezpośrednio przy rzece są zabezpieczone pod działalność wspomagającą transport wodny.

**Dziękujemy bardzo za rozmowę, życzymy sukcesów.♦**

## Więcej informacji



**ELBLĄG**

**Departament Promocji, Kultury i Turystyki, Referat Promocji i Przedsiębiorczości | Urząd Miejski w Elblągu**

ul. Stary Rynek 25, Ratusz Staromiejski, IV p. pokój 400, 82-300 Elbląg  
tel. 55 239 32 90, 55 239 33 17, e-mail: [invest@umelblag.pl](mailto:invest@umelblag.pl)  
[www.inwestycje.elblag.eu](http://www.inwestycje.elblag.eu)



# To nie był stracony rok – sektor BSS w Bydgoszczy wciąż na ścieżce dynamicznego wzrostu

*Jak czas pandemii wpłynął na realizację projektów inwestycyjnych na bydgoskim rynku BSS? Co przyciąga do Bydgoszczy nowe inwestycje z sektora BPO/SSC i na jakie wsparcie ze strony miasta może liczyć inwestor? O tym w rozmowie z Edytą Wiwatowską – Prezes Zarządu Bydgoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (BARR).*

**Focus on Business:** Zbliżamy się do końca kolejnego roku, który przebiegł pod znakiem pandemii, gospodarczych efektów „koronakryzysu” i dalszych zmian w zakresie organizacji biznesu. Jak wyglądał ten czas z perspektywy działań BARR na bydgoskim rynku BPO/SSC?

Edyta Wiwatowska, Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego: Sprawne wprowadzanie zmian, nowa organizacja pracy czy udostępnienie usług online, stały się już w zasadzie codziennością. W te trendy, towarzyszące nam już drugi rok z rzędu, wpięły się także działania Bydgoskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Mimo pandemii, aktywnie wspieramy inwestorów i lokalną przedsiębiorczość oraz promujemy gospodarczy potencjał Bydgoszczy i regionu. Od ubiegłorocznej wiosny niemal cała aktywność BARR w zakresie komunikacji z inwestorami i gospodarczej promocji Bydgoszczy przeniosła się do przestrzeni wirtualnej. Mimo utrudnień związanych z obostrzeniami epidemicznymi, przedstawiciele naszej Agencji byli inicjatorami lub uczestnikami wielu branżowych wideokonferencji i czatów z inwestorami. W pełni wykorzystaliśmy te możliwości komunikacji do promocji potencjału inwestycyjnego Bydgoszczy wśród menedżerów polskich i zagranicznych korporacji. Uczestniczyliśmy także w licznych spotkaniach i panelach dyskusyjnych online, a od września br.

już także stacjonarnie, dzieląc się spostrzeżeniami i doświadczeniami z bydgoskiego rynku nieruchomości i nowoczesnych usług biznesowych.

Byliśmy też gospodarzem kolejnego spotkania online w ramach „Bydgoszcz BPO/SSC RoundTable”, w którym wzięły udział lokalne firmy technologiczne, finansowe oraz świadczące usługi w zakresie obsługi klienta. Partnerem wydarzenia była kancelaria Baker McKenzie, której przedstawiciel omówił kluczowe kwestie dotyczące tworzonych obecnie rozwiązań prawnych w obszarze pracy zdalnej. Uczestnicy spotkania mieli możliwość skonsultowania ważnych dla ich operacji zagadnień oraz podzielić się aktualnościami na temat rozwoju bydgoskiego rynku nowoczesnych usług dla biznesu. To wartościowe, merytoryczne rozmowy, dlatego planujemy kontynuację tego typu spotkań w przyszłości.

Przedsiębiorcy i osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej mogły korzystać z oferty wsparcia w formie online, m.in. w postaci bezpłatnych webinarów, wideo-konsultacji czy możliwości zamieszczania w naszym serwisie internetowym swojej oferty zatrudnienia w ramach akcji #JestPraca. Zdalną obsługę inwestorów usprawniła natomiast nowoczesna, internetowa baza ofert inwestycyjnych Bydgoszczy i całego stowarzyszenia Metropolia Bydgoszcz, dostępna na stronie [www.invest.barr.pl](http://www.invest.barr.pl).

**Sektor BPO/SSC w Bydgoszczy nadal intensywnie się rozwija, a miasto oferuje inwestorom przyjazne warunki, jak choćby nowoczesną infrastrukturę biurową, kompetentne zasoby ludzkie czy – tak pożądaną na rynku – „work-life balance”. Jakich nowych inwestorów udało się zainteresować ofertą miasta w ostatnim czasie?**

Od dziesięciu lat nasze miasto sukcesywnie buduje swoją pozycję jednej z czołowych lokalizacji dla działalności sektora usług dla biznesu. W tym roku Bydgoszcz po raz kolejny znalazła się wśród najdynamiczniej rozwijających się miast w Polsce według European Business Services Association.

” **Od ubiegłorocznej wiosny niemal cała aktywność BARR w zakresie komunikacji z inwestorami i gospodarczej promocji Bydgoszczy przeniosła się do przestrzeni wirtualnej.**

Obecność naszego miasta na tzw. krótkiej liście nominowanych w konkursie CEE Business Services Awards 2021, w kategorii Most „Dynamically Developing”





City – Poland, podkreśla znaczenie Bydgoszczy dla budowania sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. Stały rozwój dotychczasowych inwestorów, w połączeniu z udanymi wejściami nowych, pozwala Bydgoszczy śmiało konkurować nawet o najbardziej zaawansowane projekty, zaś nasza specjalizacja w branży IT potwierdza solidność tej lokalizacji i pozwala na dalszą ekspansję sektora, pomimo pandemii.

Bydgoską ofertą zainteresował się m.in. nowy inwestor z branży IT – BORG5. Firma zajmuje się projektowaniem, wdrażaniem i migracją istotnych dla bezpieczeństwa kolejowego sieci telekomunikacyjnych, przede wszystkim na rynku brytyjskim, i w ostatnich miesiącach ulokowała swoje centrum kompetencji w jednym z najnowocześniejszych biurowców w Bydgoszczy, Immobile K3, położonym w ścisłym centrum miasta, nieopodal Starówki. O wyborze bydgoskiej lokalizacji zdecydowała m.in. dostępność wysoko wykwalifikowanej kadry, a także silnie rozwinięty sektor telekomunikacyjny oraz techniczny profil tutejszych uczelni.

Obok dominującej w bydgoskim sektorze BPO/SSC specjalizacji IT, coraz

prężniej w mieście rozwijają się usługi F&A, czemu dodatkowo sprzyja fakt, że największą liczbę studentów i absolwentów w Bydgoszczy można przypisać właśnie kierunkom finansowo-księgowym. Potwierdzeniem tego jest m.in. najnowsza inwestycja Grupy Ciech. Inwestor postanowił scentralizować funkcje wsparcia w ramach nowej spółki Ciech Services, która będzie pełnić rolę centrum usług wspólnych i realizować z Bydgoszczy wybrane usługi, takie jak

pianek poliuretanowych PUR i wysokiej klasy maseczek ochronnych klasy FFP2 i FFP3. Z początkiem czerwca br. spółka Ciech Services otworzyła swoje biuro w budynku Arkada Business Park. To zaawansowany technologicznie biurowiec, spełniający najwyższe standardy rynkowe, gdzie bezpieczeństwo danych, komfort użytkowników i ekologia są najważniejsze, a doskonała lokalizacja w centrum jest ogromnym udogodnieniem dla pracowników.

**” Stały rozwój dotychczasowych inwestorów, w połączeniu z udanymi wejściami nowych, pozwala Bydgoszczy śmiało konkurować nawet o najbardziej zaawansowane projekty, zaś nasza specjalizacja w branży IT potwierdza solidność tej lokalizacji i pozwala na dalszą ekspansję sektora, pomimo pandemii.**

obsługa księgową i finansową. To kolejna spółka Grupy Ciech, której siedziba zlokalizowana jest w naszym mieście – pierwszą była Ciech Pianki, będąca jednym z wiodących krajowych producentów

Na inwestycję w Bydgoszczy zdecydowała się także firma Chillispaces.com, jeden z liderów rynku flex office w Polsce. Operator udostępnił w tym roku elastyczne biura w designerskiej przestrzeni

na 1500 m<sup>2</sup>, zlokalizowane w nowym biurowcu Preludium, w centrum miasta. Firma wybrała Bydgoszcz ze względu na jej duży potencjał biznesowy i niewielkie nasycenie rynku ofertą biur serwisowanych, widząc tu także dalszą perspektywę rozszerzania swojej działalności. Propozycja Chillispaces.com stanowi obecnie istotne wzbogacenie oferty biurowej w Bydgoszczy. Cieszy nas, że to właśnie w naszym mieście i w bydgoskich zasobach biurowych firma dostrzegła potencjał do rozwijania swojej działalności w Polsce. Utworzenie nowoczesnej, wygodnej i atrakcyjnej przestrzeni flex office, zapewnia doskonałą alternatywę przy wyborze miejsca działalności zarówno dla nowych inwestorów, rozważających tę lokalizację, jak i obecnych już w naszym mieście przedsiębiorców czy start-upów.

bardziej rozpoznawalnym wśród korporacji, które nie posiadają tu fizycznie swoich oddziałów. Wielu naszych mieszkańców nieprzerwanie świadczy usługi dla centralnych ośrodków w większych miastach, budując tym samym zaufanie do lokalnych możliwości. Mamy nadzieję, że w dłuższej perspektywie przyniesie to korzyści w postaci kolejnych oddziałów firm z Polski i zagranicy otwieranych właśnie w Bydgoszczy.

**Najsilniejszą stroną bydgoskiego sektora nowoczesnych usług dla biznesu jest zdecydowanie branża IT. Jak rysuje się perspektywa jej dalszego rozwoju w mieście?**

Perspektywa dalszego rozwoju branży IT w Bydgoszczy wiązana jest obecnie m.in. z dynamicznym wzrostem rynku e-commerce, rozwijaniem techno-

inwestują w dział R&D, opracowują nowatorskie rozwiązania i oferują atrakcyjne miejsca pracy przy realizacji globalnych projektów. Wśród takich działań można wymienić np. zaawansowane prace nad 5G realizowane przez Centrum Technologiczne Nokia w Bydgoszczy, rozwijanie systemu autonomicznego ruchu przez bydgoski oddział GlobalLogic czy stacje ładowania pojazdów elektrycznych wytwarzane przez Kolejowe Zakłady Łączności. Coraz więcej firm z branży IT, także tych rodzimego pochodzenia, zdobywa międzynarodowe wyróżnienia za najwyższy poziom dostarczanych rozwiązań.

Swoją działalność w Bydgoszczy intensywnie rozwija też firma Atos, która stała się największym podmiotem z sektora BSS na lokalnym rynku, a od 2019 r. ma tu swoją główną siedzibę. Bydgoscy specjaliści uczestniczą w pracach przy tak prestiżowych projektach, jak np. obsługa IT Igrzysk Olimpijskich czy kancelarii premiera Belgii. Firma prężnie rozwija działalność badawczo-rozwojową, zaś powstała w ubiegłym roku spółka Atos Poland R&D, otrzymała we wrześniu br. od Ministerstwa Rozwoju i Technologii oficjalny status Centrum Badawczo-Rozwojowego.

Branża IT w Bydgoszczy to obecnie wiele ciekawych i rozwojowych projektów, a ostatnie lata to czas intensywnego wzrostu i budowania silnej lokalnej specjalizacji, popartej sukcesami na międzynarodową skalę. To nasza bydgoska specjalność, która niewątpliwie stanowi unikatowy element oferty inwestycyjnej Bydgoszczy i ma ogromny potencjał do dalszego wzrostu. Jest też magnesem dla wykwalifikowanych specjalistów, którzy mogą tu z powodzeniem rozwijać swoją karierę, a jednocześnie – korzystając z przyjaznej przestrzeni do życia i walorów miasta o „butikowym” klimacie – w duchu idei „work-life balance” realizować swoje pasje i dążenia.

**Bardzo dziękujemy za rozmowę. ♦**

” **Branża IT w Bydgoszczy to obecnie wiele ciekawych i rozwojowych projektów, a ostatnie lata to czas intensywnego wzrostu i budowania silnej lokalnej specjalizacji, popartej sukcesami na międzynarodową skalę. To nasza bydgoska specjalność, która niewątpliwie stanowi unikatowy element oferty inwestycyjnej Bydgoszczy i ma ogromny potencjał do dalszego wzrostu.**

Ponadto, w czasie pandemii, gdy świat zaadaptował się do zmian i dynamicznie przeszedł w kierunku nowych form komunikacji oraz pracy zdalnej lub hybrydowej, Bydgoszcz coraz skuteczniej przyciąga firmy tradycyjnie skupione w największych aglomeracjach. Ideę „pracuj z dowolnego miejsca” miasto dostosowuje dziś do koncepcji „pracuj z Bydgoszczy”, mając do zaoferowania korporacjom zasoby wysoko wykwalifikowanej i zmotywowanej puli bydgoskich talentów. Również to wpływa na dynamikę wzrostu Bydgoszczy. Nasze miasto dąży do tego, by stać się jeszcze

logii 5G, narzędzi chmurowych, przemysłu 4.0, rozwiązań smart city, automatyzacji czy możliwości współpracy z różnymi sektorami i branżami. Z usług i produktów dostarczanych przez obecne w mieście firmy IT chętnie korzysta np. silny sektor produkcyjny, który ma tu bogatą tradycję. Taki zrównoważony rozwój, oparty na synergii kompetencji, jest często powodem decyzji międzynarodowych podmiotów o prowadzeniu w Bydgoszczy kluczowych operacji biznesowych.

Zlokalizowane w naszym mieście firmy rozwijają dziś swoją działalność w oparciu o innowacyjne technologie,

## Więcej informacji

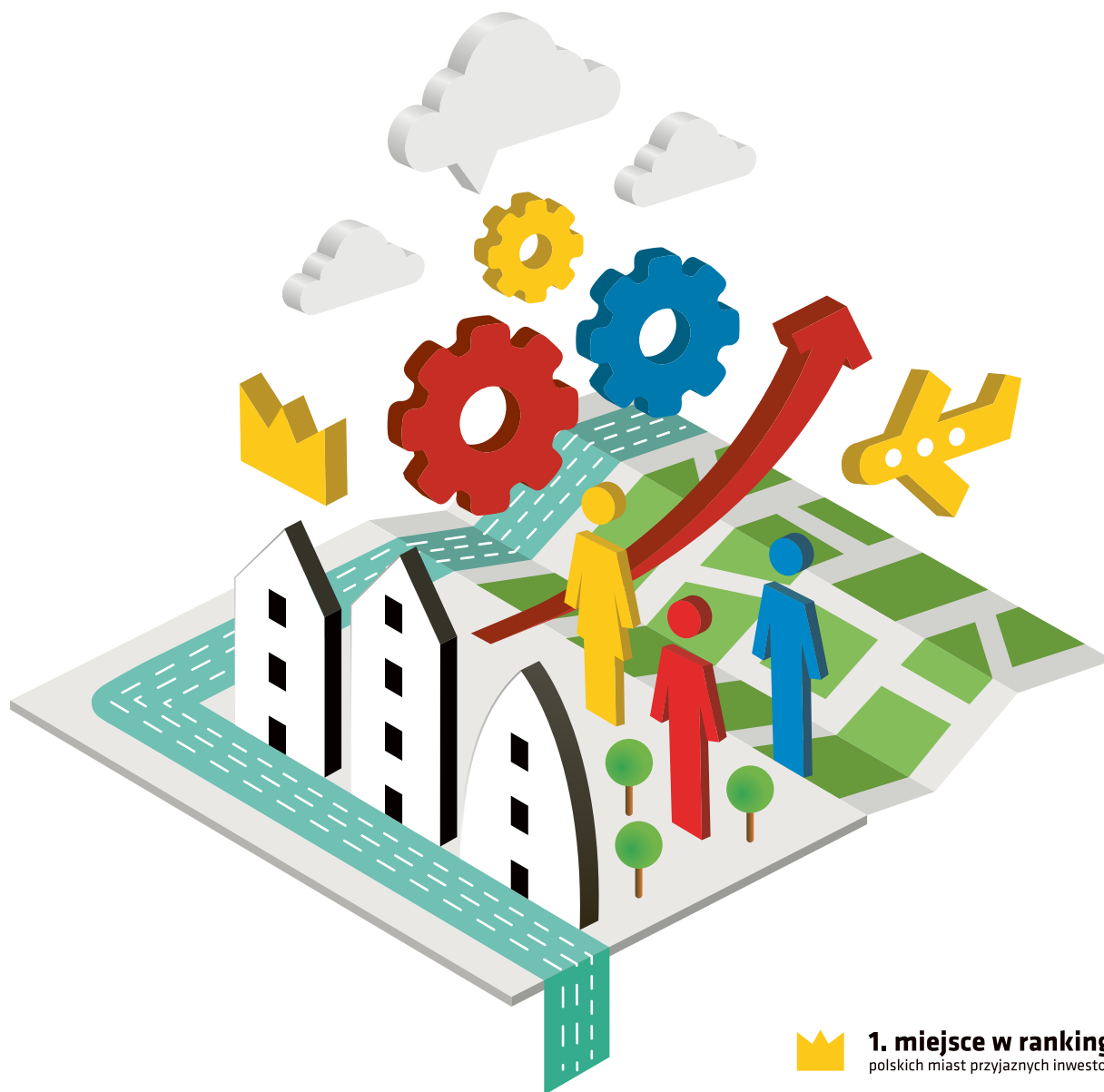


**Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego**  
ul. Uni Lubelskiej 4C, 85-059 Bydgoszcz  
tel.: 52 585 88 23, e-mail: barr@barr.pl  
www.barr.pl





# Invest in Bydgoszcz



-  **1. miejsce w rankingach**  
polskich miast przyjaznych inwestorom
-  **Silna gospodarka**  
przemysł, logistyka, IT
-  **150 ha**  
terenów inwestycyjnych
-  **1 milion mieszkańców**  
w promieniu 50 km
-  **Międzynarodowe lotnisko**  
blisko centrum miasta

**[zainwestuj.bydgoszcz.pl](http://zainwestuj.bydgoszcz.pl)**

# Kielce – od pomysłu do biznesu. Projekty dla rozwoju przedsiębiorczości

*W ciągu ostatniego roku Kielce pozyskały dofinansowanie na realizację kilku projektów mających na celu rozwój innowacyjnych firm, przekształcanie pomysłów biznesowych w startupy czy wspieranie młodych ludzi na rynku pracy. Są to inicjatywy ukierunkowane na przyciąganie do miasta nowych firm, zdolnych ludzi, ale także dużego biznesu czy międzynarodowych startupów.*

## **POLAND PRIZE POWERED BY KIELCE TECHNOLOGY PARK**

Projekt zakłada zrekrutowanie 60 zagranicznych startupów z takich państw, jak Ukraina, Białoruś, Czechy, Słowacja i Chorwacja. Po wstępnej ocenie, jeszcze w tym roku, wybranych zostanie 36 najbardziej rokujących startupów, które będą pracować na rzecz świętokrzyskich firm.

– W pierwszym etapie, tzw. soft-landingu, pomysłodawcy będą musieli założyć spółki w Polsce, przygotować wstępny kosztorys i plan rozwoju oraz nawiązać relacje z odbiorcami technologii, czyli wspomnianymi przedsiębiorcami, by poznać ich potrzeby. Na te zadania otrzymają wsparcie w kwocie do 50 tys. zł. W realizacji powyższego pomagać będą prawnicy, opiekunowie biznesowi oraz mentorzy, którzy krok po kroku przeprowadzą ich przez najważniejsze etapy – mówi Justyna Lichosik, dyrektor Kieleckiego Parku Technologicznego.

Jeżeli pomysły okażą się dla firm satysfakcjonujące, podpisane zostaną listy intencyjne, które dadzą zielone światło startupom do dalszego rozwijania rozwiązań i ich testowych wdrożeń. Otrzymają na to kolejną pulę pieniędzy – do 250 tys. zł.

Jednak w pierwszej kolejności tzw. skauci skupią się na pozyskaniu spoza Polski startupów z najciekawszymi innowacyjnymi rozwiązaniami. Ze swoją ofertą dotrą do kilkudziesięciu

najbardziej obiecujących, zagranicznych rynków na świecie. Szczególną uwagę skupiać będą na rozwiązaniach, które w największym stopniu przyczynią się do rozwoju Przemysłu 4.0. Chodzi tu o takie specjalizacje, jak Przemysłowy Internet Rzeczy, Sztuczną Inteligencję oraz branże pokrewne.

Projekt realizowany będzie do końca października 2023 r.

## **PLATFORMY STARTOWE START IN PODKARPACKIE – REGION ŚWIĘTOKRZYSKI**

Głównym celem projektu jest wsparcie rozwoju innowacyjności startupów poprzez kompleksowy program inkubacji, dzięki któremu przedsiębiorcy swój pomysł mogą przekształcić w produkt usługowy.

W naborze do Platformy Startowej może brać udział pomysłodawca/





zespół pomysłodawców, którzy posiadają innowacyjny, minimum w skali kraju, pomysł w następujących branżach: lotnictwo, motoryzacja, budownictwo, IT/ICT. Warunkiem udziału w projekcie jest utworzenie spółki kapitałowej na bazie zgłoszonego innowacyjnego pomysłu, a następnie zarejestrowanie jej w jednym z województw Polski Wschodniej: lubelskiego, podkarpackiego, podlaskiego, świętokrzyskiego lub warmińsko-mazurskiego.

Zgłoszenie do projektu *Platformy Startowej* odbywa się po zalogowaniu do systemu LSI1420 dostępnego na stronie: <https://lsi1420.parp.gov.pl/>.

Pomysł zostaje poddany ocenie wstępnej pod kątem formalnym i merytorycznym, dokonywanej przez Komisję Kwalifikacyjną oraz ostatecznej, dokonywanej przez Panel Ekspertów. Główne kryteria oceny pomysłu przez Panel Ekspertów to: innowacyjność koncepcji, przewagi konkurencyjne, potencjał biznesowy oraz kwalifikacje zespołu, który ma rozwijać produkt.

Aby przejść do etapu oceny ostatecznej, należy uzyskać pozytywny wynik z oceny wstępnej. Dla pomysłodawców, zakwalifikowanych do procesu inkubacji, eksperci branżowi będą zobowiązani do przygotowania rekomendacji w zakresie przedmiotu i rodzaju usług specjalistycznych, które umożliwią stworzenie MVP (Minimum Viable Product) i wprowadzenie go na rynek.

Inkubacja będzie trwała średnio 6 miesięcy: od minimum 3 do maksimum 8 miesięcy.

Manager inkubacji, wspólnie ze startupem, przy uwzględnieniu rekomendacji Panelu Ekspertów, przygotowuje szczegółowy program inkubacji z opisem prac i czynności rekomendowanych do wykonania, w celu dopracowania pomysłu, stworzenia modelu biznesowego i MVP.

Po okresie inkubacji i pozytywnej rekomendacji platformy, spółka może starać się o dotację z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości w kwocie do 1 miliona złotych.

Infrastruktura Kieleckiego Parku Technologicznego.



### WŁASNOŚĆ INTELEKTUALNA W TWOJEJ FIRMIE

Projekt, w ramach którego Kielecki Park Technologiczny świadczy usługi w zakresie ochrony własności intelektualnej, to kolejny rodzaj wsparcia skierowanego do przedsiębiorców, zwłaszcza tych stawiających pierwsze kroki w biznesie.

Nowy rodzaj wsparcia jest realizowany dzięki dofinansowaniu z funduszy europejskich, o które wnioskował Urząd Patentowy RP. W drodze przetargu ogłoszonego przez urząd wyłonieni zostali tzw. operatorzy usług w każdym z województw. Jednym z takich operatorów jest KPT. Z pomocy Parku mogą skorzystać przedsiębiorcy z regionu świętokrzyskiego i mazowieckiego.

KPT realizuje usługę wspólnie z rzecznikiem patentowym, który doradza firmom jak chronić prawa własności intelektualnej oraz jak bezpiecznie korzystać z nich w obrocie gospodarczym. Wsparcie, o którym mowa, ma w pierwszej kolejności uświadomić zainteresowanego przedsiębiorcę, jakie posiada zasoby własności intelektualnej. By podjąć decyzję o ich ochronie należy je zidentyfikować oraz określić ich rolę w przedsiębiorstwie. Kolejnym krokiem powinien być wybór sposobu zabezpieczenia. I w tym pomagał będzie firmom właśnie rzecznik patentowy.

Rekrutację firm do programu prowadzi Urząd Patentowy. Po zakwalifikowaniu się przedsiębiorstwa do programu, urząd kieruje je do operatora z województwa, w którym jest zarejestrowane.

### AKADEMIA BIZNESU DLA MŁODYCH

Głównym celem projektu jest zniwelowanie skutków pandemii COVID-19 poprzez wsparcie w zakresie zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej wśród osób młodych (w wieku 18–29), które są bezrobotne i utraciły pracę po 1 marca 2020 r.

Projekt pn. „Akademia Biznesu dla Młodych” realizowany jest przez Stowarzyszenie Integracja i Rozwój w partnerstwie z Gminą Kielce/Kieleckim Parkiem Technologicznym.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Wsparcie udzielane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Okres realizacji: 01.01.2021 r. – 30.06.2022 r.

30 osób w wieku od 18 do 29 lat otrzyma wsparcie motywacyjne nakierowane na przygotowanie merytoryczne i mentalne do podjęcia samozatrudnienia. Po przejściu cyklu szkoleń i pozytywnej ocenie będą oni mogli ubiegać się o dotację na rozwój w kwocie 23 tys. zł, a następnie wsparcie pomostowe – średnio 2 tys. zł miesięcznie przez okres 6 miesięcy.

Do projektu mogły zgłaszać się osoby zamieszkałe lub uczące się na terenie województwa świętokrzyskiego, co ważne – niezarejestrowane w ewidencji urzędów pracy, i takie, które w wyniku pandemii utraciły zatrudnienie po 1 marca 2020 r.

Strona projektu: [www.biznes.sir.com.pl](http://www.biznes.sir.com.pl) ♦

## Więcej informacji



### Centrum Obsługi Inwestora | Urząd Miasta Kielce

ul. Strycharska 6, 25-659 Kielce  
tel.: 41 36 76 571, 41 36 76 557, e-mail: [coi@um.kielce.pl](mailto:coi@um.kielce.pl)  
[www.invest.kielce.pl](http://www.invest.kielce.pl), [www.mapa.invest.kielce.pl](http://www.mapa.invest.kielce.pl)



# Zawodowa Częstochowa

— Tekst | Anna Tymoshenko —

*W Częstochowie od 2017 roku funkcjonuje Program Teraz Lepsza Praca, będący odpowiedzią na potrzeby mieszkańców i przedsiębiorców – działa dwuwektorowo: z jednej strony samorząd stara się wpływać na właścicieli firm, by stosowali wysokie standardy zatrudnienia, podwyższania wynagrodzenia za pracę oraz do działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu, z drugiej strony – stara się dostosować kształcenie kadr do zapotrzebowania zgłaszanego przez przedsiębiorców (m.in. kolejne edycje projektów) oraz dać pracownikom możliwość przekwalifikowania i podnoszenia kompetencji.*

Spośród wielu składowych tegoż programu na szczególną uwagę zasługuje nowe spojrzenie samorządu na kwestię szkół branżowych oraz technicznych. W ramach projektu „Zawodowa Częstochowa”, do działań na rzecz ich promocji włączył się także Wydział Rozwoju i Centrum Obsługi Inwestora, które od dwóch lat jest także Centrum Lepszych Miejsc Pracy. To tutaj wiedzą najlepiej, jacy specjaliści będą potrzebni na rynku pracy w najbliższym czasie.

Sytuacja na rynku pracy w Częstochowie jest dobra, stopa bezrobocia wynosi 3,5% (stan na kwiecień 2019) i spadła poniżej średniej w województwie śląskim. Przedsiębiorcy z Subregionu Północnego województwa śląskiego świadomi są konieczności i znaczenia inwestycji w rozwój zasobów ludzkich. Działania w zakresie kształcenia kadr nie mogą odbywać się tylko wewnątrz firmy, przedsiębiorcy już na poziomie szkół ponadpodstawowych poszukują

swoich przyszłych pracowników i starają się mieć wpływ na profilowanie ich kwalifikacji. Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zarówno na poziomie ponadpodstawowym, jak i wyższym, to jedyna szansa na wykształcenie wykwalifikowanych kadr, zgodnie z realnym zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy. Zadaniem samorządu jest stworzenie płaszczyzny do porozumienia tych zależnych od siebie obszarów – edukacji i biznesu.







Rozpoczęte w 1999 r. zmiany miały za zadanie usprawnić nasz system edukacji, dostosowując go do potrzeb rynku pracy. Z czasem okazało się jednak, że nie były dobrze przygotowane, a dualny system nauczania w szkolnictwie zawodowym funkcjonuje raczej jako teoria. Długoletnie marginalizowanie znaczenia szkół zawodowych i traktowanie ich jako relikwów niechlubnej przeszłości, niekorzystnie wpłynęło na wizerunek tej gałęzi szkolnictwa i jest jednym z powodów deficytu pracowniczego w chwili obecnej.

Częstochowa od lat wprowadza zmiany w edukacji technicznej i kreuje nowy wizerunek szkolnictwa zawodowego wśród młodzieży i rodziców. Kolejne edycje projektu „Młodzi Kreatywni” w ramach Programu Wspierania Przedsiębiorczości i Tworzenia Nowych Miejsc Pracy w Częstochowie na lata 2013-2018, oprócz kształtowania postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży, pokazywały młodym ludziom korzyści z wyboru właściwego zawodu. Odpowiedni wybór szkoły branżowej i technicznej może okazać się kluczowy dla rozwoju kariery zawodowej młodego człowieka. Łączna wartość częstochowskich projektów

” **Konieczną na rynku pracy nowością jest technik technologii szkła. Ze względu na szybki rozwój w Częstochowie dwóch wielkich przedsiębiorstw z branży – Stoelzle i GUARDIAN Glass – kierunek ten daje młodym ludziom gwarancję stabilnego zatrudnienia i możliwość rozwoju w światowych koncernach.**

unijnych dedykowanych szkolnictwu technicznemu i zawodowemu w latach 2016–2020 to ponad 25 milionów złotych.

Zapotrzebowanie na młodych, właściwie kształconych pracowników pokazała pierwsza edycja projektu „Zawodowa Współpraca”, w którym pomysł na dotarcie bezpośrednio do przedsiębiorców z ofertą stażową szkół okazał się kluczem do sukcesu. Początkowo projekt zakładał, że ponad tysiąc uczniów weźmie udział w płatnych stażach u pięćdziesięciu przedsiębiorców. Liczba chętnych pracodawców wzrosła jednak ponad trzykrotnie i przekroczyła stu pięćdziesięciu. W chwili obecnej trwają kolejne edycje projektów.

#### **KIERUNKI KSZTAŁCENIA WSPARTE W RAMACH PROJEKTU „ZAWODOWA WSPÓŁPRACA”:**

- **Zespół Szkół im. Bolesława Prusa (ZSP):** Technikum nr 11 (technik mechatronik, technik fototechnik, technik geodeta, technik elektroniki); Zespół Szkół Zawodowych nr 9 (introligator, drukarz, monter elektroniki);
- **Zespół Szkół Przemysłu Mody i Reklamy im. Władysława Stanisława Reymonta (ZSPMR):** Technikum nr 7 (technik przemysłu mody, technik organizacji reklamy, technik cyfrowych procesów graficznych, technik włókiennik, technik usług fryzjerskich); Zespół Szkół Zawodowych nr 5 (krawiec, tapicer, fryzjer);

- **Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących im. Stefana Żeromskiego (ZSTO):** Technikum nr 6 (technik hotelarstwa, technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik usług fryzjerskich); Zespół Szkół Zawodowych nr 4 (fryzjer);
- **Zespół Szkół im. Jana Kochanowskiego (ZSK):** Technikum nr 2 (technik logistyki);
- **Zespół Szkół Ekonomicznych (ZSE):** Technikum nr 3 (technik ekonomista, technik handlowiec, technik obsługi turystycznej, technik spedytor);
- **Zespół Szkół Gastronomicznych im. Marii Curie-Skłodowskiej (ZSG):** Technikum nr 8 (technik żywienia i usług gastronomicznych, kelner); Zespół Szkół Zawodowych nr 6 (kucharz);
- **Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych (ZSME):** Technikum nr 9 (technik mechanik, technik elektryk);

w budownictwie, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych, dekarz);

- **Techniczne Zakłady Naukowe im. Gen. Władysława Sikorskiego (TZN):** Technikum nr 5 (technik informatyk, technik teleinformatyk, technik elektroniki, technik mechanik, technik lotniczy);
- **Zespół Szkół Zawodowych Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej (ZSZS):** Zespół Szkół Zawodowych Specjalnych i Zespół Szkół Zawodowych nr 11 (krawiec, kucharz, tapicer).

Wartość wsparcia przekazanego powyższym kierunkom to ok. 20 milionów złotych.

Przygotowano dla uczniów nowe kierunki kształcenia, które są częścią projektu realizowanego w ramach miejskiego programu Teraz Lepsza Praca. Nie tylko otwierają perspektywę atrakcyjnego zatrudnienia u częstochowskich

praktykach, stażach i zajęciach specjalistycznych. Będzie też można skorzystać z fachowego doradztwa edukacyjno-zawodowego. Sama tylko druga edycja projektu objęła łącznie 286 osób z klas I-III branżowych szkół zawodowych oraz klas I-IV techników.

Innowacją drugiej edycji jest fakt, że ze środków projektu finansowane będzie kształcenie techników mechatroników z innowacją zegarmistrzowską. Dawniej Częstochowa była jedynym miastem w tej części Europy z takim profilem kształcenia. Dzisiaj najbliższa szkoła kształcąca zegarmistrzów znajduje się w Wiedniu.

W Częstochowie mimo pandemii w 2020 r. współpraca biznesu ze szkołami miała się całkiem nieźle. Poza projektami miejskimi dedykowanymi uczniom i nauczycielom, działa tu jeszcze projekt realizowany z Katowicką Specjalną Strefą Ekonomiczną – „Śląskie. Zawodowcy”.

Kolejną konieczną na rynku pracy nowością jest **technik technologii szkła**. Ze względu na szybki rozwój w Częstochowie dwóch wielkich przedsiębiorstw z branży – Stöhlze i GUARDIAN Glass – kierunek ten daje młodym ludziom gwarancję stabilnego zatrudnienia i możliwość rozwoju w światowych koncernach. Popyt na fachowców z takimi kwalifikacjami nie spada, za to problemem jest ich niewystarczająca liczba – „Zawodowa Współpraca” ma być odpowiedzią na ten deficyt. Jednocześnie absolwenci technikum mogą kontynuować naukę na Politechnice Częstochowskiej, gdzie stworzono dla nich kierunek: **inżynieria szkła i ceramiki**.

W Częstochowie najważniejsi są ludzie. Praktycznie każdy mieszkaniec miasta jest czyimś pracodawcą lub pracownikiem – to oni tworzą sprawnie działającą tkankę gospodarczą miasta. ♦

## ” Współpraca przedsiębiorców ze szkołami zarówno na poziomie ponadpodstawowym, jak i wyższym, to jedyna szansa na wykształcenie wykwalifikowanych kadr, zgodnie z realnym zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy.

- **Zespół Szkół Samochodowo-Budowlanych (ZSSB):** Technikum nr 10 (technik pojazdów samochodowo-budowlanych, technik mechanik, technik elektroenergetyki transportu szynowego); Zespół Szkół Zawodowych nr 8 (mechanik i elektromechanik pojazdów samochodowych);
- **Zespół Szkół Technicznych (ZST):** Technikum nr 12 (technik architektury krajobrazu, technik budownictwa, technik urządzeń i systemów energii odnawialnej, technik urządzeń sanitarnych); Zespół Szkół Zawodowych nr 10 (monter zabudowy i robót wykończeniowych

przedsiębiorców, ale przede wszystkim są pierwszym ważnym krokiem na drodze rozwoju zawodowego oraz umożliwiają kontynuowanie edukacji na częstochowskich uczelniach.

Głównym celem działań wszystkich edycji projektu „Zawodowa Współpraca 2” będzie wsparcie uczennic i uczniów w taki sposób, aby bez problemów poradzi sobie na rynku pracy po ukończeniu szkół. Służyć temu będzie udział w kursach zawodowych – w tym certyfikowanych, a więc zapewniających oficjalne potwierdzenie uzyskanych kwalifikacji, a także płatnych

### Więcej informacji

**INVEST IN  
CZĘSTOCHOWA**

**Centrum Obsługi Inwestora, Wydział Funduszy Europejskich i Rozwoju | Urząd Miasta Częstochowy**

ul. Waszyngtona 5, 42-217 Częstochowa  
tel.: 34 3707 212, 34 3707 213  
e-mail: coi@czestochowa.um.gov.pl, fer@czestochowa.um.gov.pl  
www.czystochowa.pl







WORLD  
URBAN  
FORUM



KATOWICE  
*dla odmiany*

**KATOWICE**

**MIASTO GOSPODARZ**

**WUF11**

[wuf11.katowice.eu](http://wuf11.katowice.eu)



” Regułą jest, że różnica w wynagrodzeniach na podobnych pozycjach w Łodzi i Warszawie wynosi kilkanaście procent. Warto zastanowić się, czy w niektórych projektach scenariuszem optymalnym nie byłoby zatrudnienie łodzian w ich macierzystym mieście, zamiast prowadzenia rekrutacji do warszawskich oddziałów.



# Duopolis, czyli ekspansja warszawskich firm z branży BSS do Łodzi

*CBRE oraz Urząd Miasta Łodzi zorganizowali w Warszawie konferencję biznesową, w trakcie której firmom z branży BSS – w odpowiedzi na wyzwania rekrutacyjne na warszawskim rynku pracy – przedstawiono możliwość ekspansji do miasta regionalnego.*

Przedstawiciele Urzędu Miasta Łodzi w swojej prezentacji udowadniali, że Łódź to dzisiaj komplementarny dla stolicy ekosystem gospodarczy, oferujący warunki do prowadzenia biznesu charakterystyczne dla miasta regionalnego. Regułą jest, że różnica w wynagrodzeniach na podobnych pozycjach wynosi kilkanaście procent. Warto zastanowić się, czy w niektórych projektach scenariuszem optymalnym nie byłoby zatrudnienie łódzian w ich macierzystym mieście, zamiast prowadzenia rekrutacji do warszawskich oddziałów.

Nie bez znaczenia pozostaje tu również dobre skomunikowanie obu ośrodków, które na dodatek będzie nadal rozwijane w związku z rządowymi planami budowy CPK. Fundamentem tego projektu jest infrastruktura kolejowa, która w najbliższych latach pozwoli na 40-minutową podróż między Łodzią a Warszawą. Łódzki hub biurowy, podobnie jak duża część biurowców w Warszawie, posiada świetny dostęp do dworca kolejowego.

Ekspansje biznesowe – rozwój sektora BSS, napływ inwestycji zagranicznych, zmiany na globalnym rynku

(łańcuch dostaw czy konkurencyjność firm działających w Polsce) oraz rozwój gospodarczy Polski – powodują, że pojawia się zapotrzebowanie na planowanie rozwoju, relokację procesów biznesowych, ekspansję działalności na nowych rynkach, w tym w miastach regionalnych.

Konsekwencją tak scharakteryzowanej sytuacji, panującej obecnie na rynku, będzie m.in. wzrost znaczenia Łodzi w branży usługowej. Rosnącą rolę miasta potwierdza dynamika napływu nowych inwestycji w ostatnich miesiącach oraz zapowiedź nowych wejść w kolejnych kwartałach. Łącznie rok 2022 może zakończyć się z około 10 nowymi inwestycjami w sektorze BSS.

– W rozmowach prowadzonych z inwestorami zagranicznymi, ale także dużymi organizacjami planującymi rozwój biznesu w nowych lokalizacjach na terenie Polski, doradzamy kierunki i rozwiązania do planowania ekspansji biznesowych, które generują konkretne oszczędności oraz umożliwiają bezpieczny i długofalowy rozwój. Korzyści dotyczą zarówno jakości i kosztów prowadzenia działalności biznesowej (koszty pracy, nieruchomości),

ale także kosztów i jakości życia, które stają się bardzo atrakcyjne i pomagają przyciągać pracowników. W przypadku Łodzi jej walory infrastrukturalne, lokalizacyjne i kapitału ludzkiego powodują, że Łódź staje się topowym kierunkiem do planowania rozwoju i ekspansji biznesowych dla firm nie tylko z zagranicy, ale w perspektywie najbliższych lat także z Warszawy, Krakowa – mówi Jan Banasikowski, Associate Director, CBRE Advisory & Transaction Services.

– Elementem projektu Duopolis jest możliwość organizacji indywidualnych konsultacji/warsztatów dla firm planujących ekspansję procesów biznesowych – dodaje Adam Brzostowski, Dyrektor Biura Rozwoju Gospodarczego i Współpracy Międzynarodowej Urzędu Miasta Łodzi. – Wartością merytoryczną projektu jest możliwość analizy kierunków i korzyści planowanych działań w interdyscyplinarny sposób w gronie doświadczonych ekspertów rynków w zakresie HR (Grafton), Real Estate (CBRE), Obsługa Inwestora (UML). Zainteresowanych zapraszamy do kontaktu i spotkania.♦

## Więcej informacji



### Biuro Rozwoju Gospodarczego i Współpracy Międzynarodowej

ul. Piotrkowska 104a, 90-926 Łódź  
tel.: 42 638 59 39, fax: 42 638 59 40, e-mail: boi@uml.lodz.pl  
www.lodz.pl, LinkedIn: Invest in Lodz



# Katowice – the best game to play!

*Nowy wizerunek Katowic tworzy dziś tak wiele atrybutów, daleko odbiegających od ukształtowanych przez całe dziesięciolecia stereotypów, że miasto stanowi przykład dla innych aglomeracji, jako wzorzec udanej gospodarczej i społecznej transformacji. Najlepiej świadczy o tym fakt, że właśnie Katowice wybrane zostały do roli gospodarza Światowego Forum Miejskiego (World Urban Forum), które odbędzie się w 2022 r. pod egidą UN-Habitat – agencji ONZ ds. urbanizacji i osiedli miejskich. Hasło przewodnie tej imprezy brzmi: „Zmieniamy nasze miasta dla lepszej przyszłości”.*

Jeśli mówimy dziś o Katowicach, jako mieście ważnych międzynarodowych wydarzeń, zwykle wymieniamy eventy o doniosłym znaczeniu społecznym i gospodarczym, jak choćby **Europejski Kongres Gospodarczy**, którego 13. edycja odbyła się we wrześniu tego roku. W gronie gości specjalnych, w kontekście organizacji przyszłorocznego World Urban Forum w Katowicach, znalazła się Dyrektor Wykonawczy UN-Habitat – Maimunah Mohd Sharif.

A przecież nie tylko polityka, gospodarka i sprawy społeczne stanowią wydarzenia skupiające uwagę. W równym stopniu nowoczesny wizerunek Katowic to kultura, sport oraz inne wydarzenia medialne.

Katowice to młode miasto, a dużą część jego społeczności stanowią studenci, których w samych Katowicach jest blisko 54 tys., a łącznie na obszarze Metropolii GZM – 93 tys., więc jeśli dodamy do tej liczby uczniów blisko 40 szkół ponadpodstawowych i policealnych, to ujawnia się ogromna społeczność zainteresowana takimi wydarzeniami, jak odbywające się corocznie w katowickim Spodku **światowe finały Intel Extreme Masters (IEM)**. Właśnie e-sport, czyli rywalizacja w grach komputerowych, jest dziś prawdziwą pasją ogromnej rzeszy młodych ludzi i przyciąga z całego świata na finały turniejów w Katowicach tłumy entuzjastów. O skali tej imprezy dobitnie świadczy fakt, że ostatnim przedpandemicznym, 2019 r., zgromadziła ona aż 174 178 widzów, a poprzez media

internetowe zmagania zawodników oglądało 230 mln. osób!

Na skalę i znaczenie Intel Extreme Masters wpływa również fakt, że **IEM to obecnie już nie tylko sam turniej, ale także targi, w których udział biorą jako wystawcy firmy bezpośrednio związane z e-sportem i gamingiem**, a także koncerny telekomunikacyjne, FMCG, czy banki, które chcą być blisko fanów wirtualnych rozgrywek, oferując im produkty dopasowane do ich oczekiwań.

obecne w gospodarczym krajobrazie Katowic nie tylko w kontekście corocznych turniejów Intel Extreme Masters. Miasto jest bowiem siedzibą m.in. takich firm, jak ESL Polska, będącej światowym liderem w zakresie e-sportu i innowacji z nim związanych, czy też Keywords Studios, świadczącej międzynarodowe usługi na rzecz developerów i wydawców gier komputerowych, który planuje powiększenie zespołu o kolejne 300 osób i zatrudnienie w sumie

” **Jednym z najbardziej spektakularnych projektów rozwojowych Katowic jest Dzielnica Nowych Technologii – Katowicki Hub Gamingowo-Technologiczny. Ma to być Megaprojekt, wyjątkowe miejsce na mapie Katowic, skupiające przedsiębiorców z branży gamingowej oraz e-sportu, a także sektora kreatywnego oraz pokrewnych branż technologicznych.**

Fakt, że właśnie Katowice są dziś bezsprzecznie jednym z najważniejszych w Polsce ośrodków e-sportu i gamingu, nie byłby możliwy, gdyby nie potencjał do organizacji wielkich międzynarodowych imprez, jaki tworzą dwa sąsiadujące obiekty zlokalizowane w ścisłym centrum miasta: **Międzynarodowe Centrum Kongresowe oraz katowicki Spodek**, który w tym roku obchodzi swoje 50. urodziny.

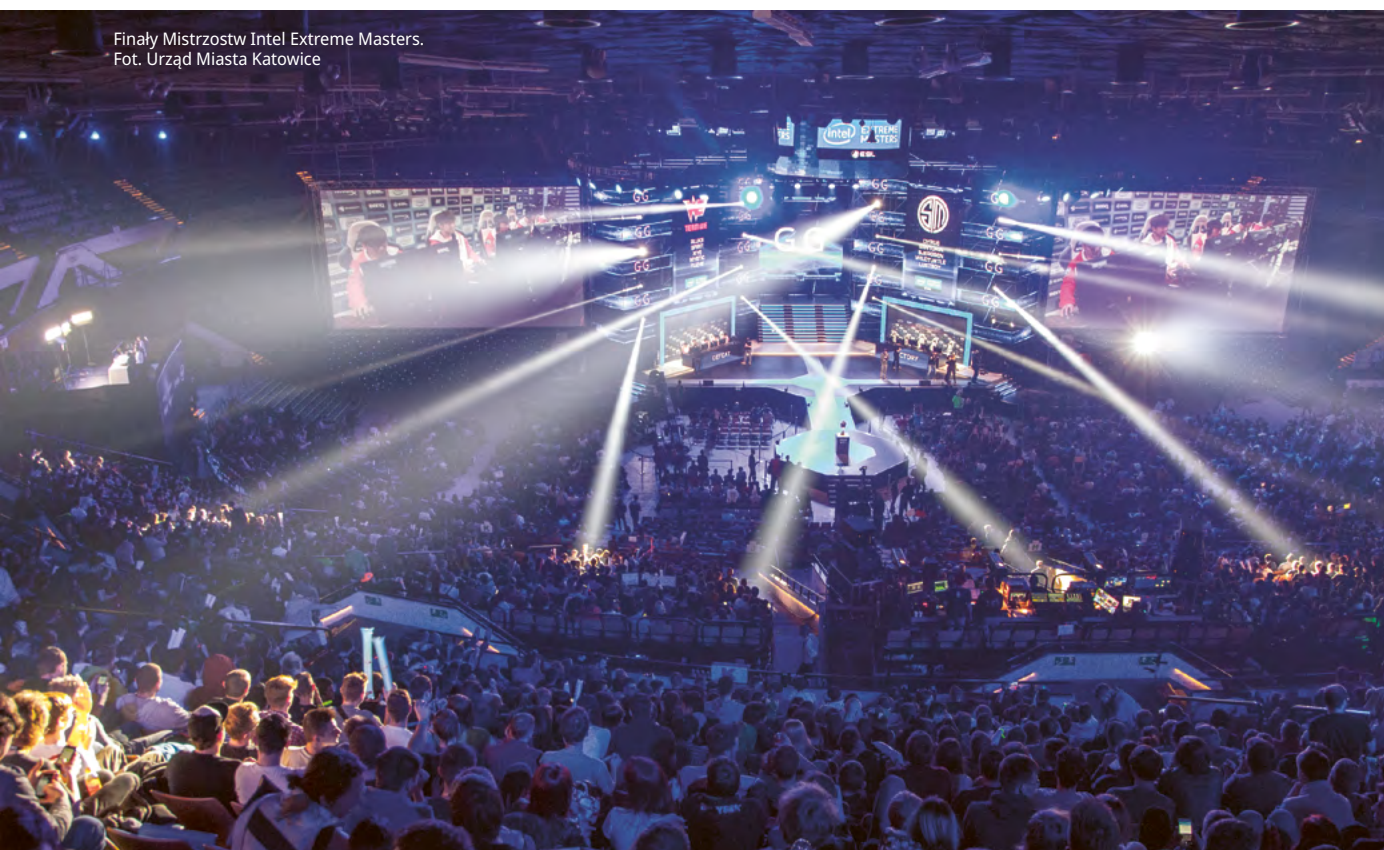
**Kreatywne sektory gospodarki, takie jak e-sport i gaming**, są wyraźnie

1000 pracowników do końca 2021. Dodatkowo w Katowicach funkcjonują: Anshar Studios S.A., Code Horizon Sp. z o.o., Crazy Goat Games, Dev.Hero.es, Incuvo, Jujubee S.A., etc.

**Rozwój tych właśnie kreatywnych sektorów przemysłu doskonale wkomponowuje się w strategiczną wizję rozwoju Katowic do 2030 r.**, gdzie wśród czterech priorytetów określanych jako „Koncepcja 4i” (inteligencja, innowacja, integracja, internacjonalizacja), właśnie innowacja, mająca na celu takie



Finale Mistrzostw Intel Extreme Masters.  
Fot. Urząd Miasta Katowice



uksztaltowanie struktury miasta, aby stało się ono silnym ośrodkiem kreacji oraz wdrażania innowacji technologicznych, kulturalnych i społecznych, jest jednym z fundamentów budowania przyszłości Katowic.

Jednym z najbardziej spektakularnych projektów rozwojowych Katowic jest **Dzielnica Nowych Technologii – Katowicki Hub Gamingowo-Technologiczny**. Ma to być Megaprojekt, wyjątkowe miejsce na mapie Katowic, skupiające przedsiębiorców z branży gamingowej oraz e-sport'u, a także sektora kreatywnego oraz pokrewnych branż technologicznych.

Plan zakłada utworzenie Hubu na **terenach likwidowanej Kopalni Węgla Kamiennego „Wieczorek”** wokół dwóch historycznych szybów wydobywczych kopalni „Wieczorek” – szybu Pułaski oraz szybu Poniatowski i w sąsiedztwie

wzorcowo już zrewitalizowanej zabytkowej dzielnicy Nikiszowiec. W rejonie szybu Pułaski, zgodnie z planami, powstanie ma rozbudowany kompleks Katowickiego

**pokrewnych im firm technologicznych**, których rozwój i współpraca będzie stymulowana przez Miasto Katowice. Ważnym czynnikiem prorozwojowym

” **Ważnym czynnikiem prorozwojowym dla Katowic ma się stać przyciągnięcie dużych firm z branży gamingowej, wokół których tworzony będzie cały biznesowy ekosystem.**

Hubu Gamingowo-Technologicznego, natomiast tereny wokół szybu Poniatowski udostępnione będą jako otwarta dla wszystkich przestrzeń rekreacyjna, umożliwiającą realizację indywidualnych pasji i zainteresowań.

**Kluczem do sukcesu Dzielnicy Nowych Technologii ma być skumulowanie w jednym miejscu firm z branży gamingowej i e-sportowej, a także**

ma się stać przyciągnięcie dużych firm z branży gamingowej, wokół których tworzony będzie cały biznesowy ekosystem. Zakłada się, że rewitalizacja oraz przekształcenie zabytkowej kopalni w nowoczesną przestrzeń, spełniającą wymagania przedsiębiorców z szeroko rozumianej branży gamingowej, będzie poważnym impulsem dla rozwoju dzielnicy, miasta oraz całego regionu. ♦

## Więcej informacji



**KATOWICE**  
dla odmiany

**Wydział Obsługi Inwestorów  
Urząd Miasta Katowice**

[www.invest.katowice.eu](http://www.invest.katowice.eu)





# Świetny czas dla rynku nieruchomości w Poznaniu

*Poznański rynek nieruchomości biurowych przekroczył już pułap 600 tys. metrów kwadratowych. Jednak oprócz rynku biurowego, w Poznaniu świetnie rozwija się także branża logistyczno-magazynowa.*

## NOWOCZESNA POWIERZCHNIA BIUROWA

We wrześniu mieliśmy okazję świętować 5-lecie firmy Rockwool, która otworzyła swoje nowe biuro. Gdzie? W kompleksie Nowy Rynek, który staje się siedzibą najważniejszych graczy na poznańskim rynku. Swoje biura mają tutaj: Allegro, Żabka, Franklin Templeton, czy Arvato. Nowy Rynek jest położony w samym sercu Poznania (w sąsiedztwie dworca głównego, Międzynarodowych Targów Poznańskich

i Starego Browaru). Docelowo będzie się on składał z 5 budynków o całkowitej powierzchni użytkowej 100 tys. m<sup>2</sup>, i stwarzał świetne warunki do pracy. Jest także przestrzenią otwartą na nowych mieszkańców, sąsiadów i przyjezdnych.

W sąsiedztwie Nowego Rynku na dobre ruszyła już budowa najwyższego biurowca w Poznaniu – Andersia Silver. Wyczekiwany wieżowiec będzie stanowił część tzw. poznańskiego Manhattanu, którym nazywane są budynki

przy pl. gen. W. Andersa. Najemcy Andersii Silver będą mogli korzystać z aplikacji ułatwiającej komunikację w budynku, darmowych hulajnóg elektrycznych, czternastu szybkobieżnych wind oraz nowoczesnej strefy relaksu. Pierwszym najemcą Andersii Silver została fińska firma z branży IT Security F-Secure, która zajmie 3 najwyższe kondygnacje o łącznej powierzchni 3,5 tys. m<sup>2</sup>.

Nowym, bardzo atrakcyjnym biurowcem na mapie Poznania jest także



Nowy Rynek. Źródło: Skanska.



Giant Office przy ul. Głogowskiej. Atutem tego budynku jest nowoczesna, funkcjonalna architektura, ale również dogodna lokalizacja. Giant Office jest dobrze skomunikowany z centrum miasta. Wystarczy dwie minuty spaceru, żeby znaleźć się na przystanku tramwajowym, z którego w kwadrans można dojechać do ścisłego centrum Poznania. Budynek położony jest także blisko drogi dojazdowej do węzła autostrady Warszawa-Berlin, więc stanowi ciekawą propozycję dla wielu różnych branż.

” **W sąsiedztwie Nowego Rynku na dobre ruszyła już budowa najwyższego biurowca w Poznaniu Andersia Silver. Wyczekiwany wieżowiec będzie stanowił część tzw. poznańskiego Manhattanu, którym nazywane są budynki przy pl. gen. W. Andersa.**

Po wieloletnich przetargach w tym roku został sprzedany teren po ZNTK Poznań będący częścią obszaru Wolne Tory. Terytorium znajduje się pomiędzy dzielnicami Łazarzem a Wildą, a w przyszłości może stać się ważną biznesową i kulturalną dzielnicą miasta. Koncepcja zabudowy tej przestrzeni została przygotowana przez Miejską Pracownię Urbanistyczną i przewiduje zarówno funkcje zabudowy mieszkaniowej wielorodzinnej, jak i usługowej. Ma tu powstać nowoczesna dzielnica o charakterze śródmiejskim z dużym potencjałem dla rynku nieruchomości biurowych.

#### RYNEK MAGAZYNOWY ROŚNIE

W okresie pandemii, znacząco wzrósł popyt na powierzchnię magazynową (w Poznaniu na rekordowym poziomie +31% r/r). Według danych CBRE, poziom rynku magazynowego w aglomeracji poznańskiej wynosi 2 323 500 m<sup>2</sup>. W pierwszym kwartale 2021 r. do użytku zostały oddane 111 300 m<sup>2</sup> nowoczesnej powierzchni logistycznej, a w budowie

są kolejne 537 800 m<sup>2</sup>. Jak zaznacza się w raporcie, głównym atutem poznańskiego rynku jest korzystna lokalizacja przy autostradzie A2, łączącej dwie europejskie stolicy – Berlin i Warszawę. Jest to dogodne położenie dla firm dystrybuujących towary na rynki Europy Zachodniej. Dodatkowo, w mieście znajduje się lotnisko o międzynarodowym znaczeniu Poznań-Ławica, z którego można polecieć na cztery kontynenty – do najważniejszych miast w Europie, ale także do Azji, Afryki i Ameryki. Poznań to także ważny ośrodek akademicki i kulturalny Zachodniej Polski.

Na obszarze aglomeracji poznańskiej trwają obecnie m.in. dwie duże inwestycje logistyczne Panattoni o łącznej powierzchni niemal 70 tys. m<sup>2</sup>. Swoją terminal przeladunkowy rozbudowuje także firma CLIP. Nie zwalniając tempa, planowana jest budowa kolejnych dwóch parków magazynowych: 7R CITY PARK Poznań i Hillwood Konin.

#### AKTYWIZACJA NOWYCH TERENÓW INWESTYCYJNYCH

Poznań w ostatnim czasie zyskał także nowych graczy na rynku nieruchomości mieszkaniowych. Jeszcze w ubiegłym roku grupa MTP sprzedała ponad 5 ha swojego terenu między ul. Matejki, Grunwaldzką i Ułańską belgijskim deweloperom Revive i BPI Real Estate. Na styku dwóch dzielnic: Grunwaldu i Łazarza, znajdują się tereny dawnych koszar wojskowych, które z inicjatywy deweloperów doznały „recyclingu miejsca”. Docelowo powstanie tam nowa dzielnica wielofunkcyjna, a obecnie – zamiast wygradzania terenu w oczekiwaniu na rozpoczęcie budowy – został on otwarty dla każdego. Tak powstał projekt Koszary Kultury, który oferuje mieszkańcom atrakcyjną przestrzeń do spędzenia wolnego czasu, aktywności fizycznych i działań przyrodniczych. Jest to pierwsza taka inicjatywa w Poznaniu i jest dowodem pozytywnych zmian, które zachodzą w świecie nieruchomości. Teraz deweloperzy dążą do tworzenia atrakcyjnej dla mieszkańców przestrzeni, która wpisze się w klimat dzielnicy.

Interesujące nieruchomości usługowe lub o mieszanej funkcji mieszkaniowo-usługowej, czy też przemysłowo-usługowej promuje również Miasto Poznań. Wśród terenów inwestycyjnych

## Nowa inwestycja w mieście



**NAZWA INWESTORA:** MERKELEON P SP. Z O.O. (SOFTSWISS GROUP)

**KRAJ POCHODZENIA:** Białoruś

**BRANŻA:** IT

**LICZBA MIEJSC PRACY:** 48

**POWIERZCHNIA W M<sup>2</sup>:** 250

**SIEDZIBA W MIEŚCIE:** MARATON BUSINESS LINK

*Do Polski wkracza właśnie SOFTSWISS – międzynarodowa marka IT, oferująca certyfikowane rozwiązania softwarowe tworzone dla szeroko pojętego iGamingu. Po sukcesie na wielu innych rynkach – europejskim, azjatyckim, a nawet afrykańskim – firma chce wykorzystać bogate doświadczenie, zapraszając do współpracy polskich programistów. Polski oddział SOFTSWISS, Merkelon P Sp. z o.o. ma siedzibę w Poznaniu.*

*SOFTSWISS powstał w 2009 roku. Już cztery lata później jako pierwsza firma na świecie wprowadził technologię obsługi kasyn online z systemem płatności bitcoin. Obecnie marka posiada międzynarodowe licencje, pozwalające na implementację stworzonego oprogramowania dla wirtualnych kasyn, oferujących rozrywkę z tysiącami gier. Najnowszym produktem oferowanym przez SOFTSWISS jest specjalna platforma do sportowych zakładów bukmacherskich.*

*Jak podkreślają przedstawiciele firmy, szybkość procesów jest częścią ich kultury korporacyjnej. Przedsiębiorstwo nieustannie bada nowe rynki, współpracując z ich regulatorami oraz agencjami rządowymi, by móc sugerować rozwiązania prawne umożliwiające sprawne funkcjonowanie sektora iGamingowego.*

*Obecnie firma zatrudnia ponad 700 pracowników na całym świecie, a w swoim biznesowym portfolio ma współpracę z ponad 300 międzynarodowymi podmiotami.*



**Ivan Montik**  
Założyciel SOFTSWISS GROUP



Koncepcja zabudowy terenu po ZNTK. Autorzy: Miejska Pracownia Urbanistyczna.

planowanych na sprzedaż w bliższej lub dalszej przyszłości, warto zwrócić uwagę m.in. na: atrakcyjne pola inwestycyjne przy rondzie Rataje, nieruchomości w sercu nowo powstającej dzielnicy przy ul. Unii Lubelskiej, tereny u zbiegu ulic Hetmańskiej i Góreckiej,

powstać różnorodna zabudowa: usługowa, produkcyjna, składowa lub magazynowa.

Miejskie tereny przeznaczone pod zabudowę mieszkaniową wielorodzinną lub usługową w ścisłym centrum lub w jego pobliżu usytuowane są m.in. przy ulicach Wenecjańskiej i Warszawskiej.

zlokalizowana jest nieruchomość w rejonie ulicy Mieleczyńskiej. To jednak tylko niektóre z terenów inwestycyjnych promowanych obecnie przez Miasto. Szczegółowe zestawienie terenów inwestycyjnych planowanych do sprzedaży jest dostępne na stronie internetowej [pozn.pl/inwestycje](http://pozn.pl/inwestycje).

” **W tym roku odbyły się dwa duże wydarzenia międzynarodowe dla sektora nieruchomości – targi MIPIM w Cannes oraz targi EXPO REAL w Monachium, na których obecni byli przedstawiciele Miasta Poznania.**

a także ponad 185 tys. m<sup>2</sup> powierzchni usługowej w rejonie ulic Franowo i Folwarcznej. Duży potencjał mają grunty o powierzchni ponad 50 tys. m<sup>2</sup> przy ulicy Bałtyckiej, na których może

Kilka pól o funkcji mieszkaniowo-usługowej położonych jest niedaleko Portu Lotniczego Poznań-Ławica, m.in. przy ulicy Kajki. Z kolei, między węzłami autostrady A2 Poznań-Komorniki i Poznań-Luboń

Promocja nieruchomości miejskich na sprzedaż, ale także bieżąca współpraca z deweloperami i inwestorami z tej branży, należą do zadań zespołu Biura Obsługi Inwestorów. W tym roku odbyły się dwa duże wydarzenia międzynarodowe dla sektora nieruchomości – targi MIPIM w Cannes oraz targi EXPO REAL w Monachium, na których obecni byli przedstawiciele Miasta Poznania. Stacjonarne wydarzenia były świetną okazją do promowania Poznania jako atrakcyjnego miejsca do prowadzenia biznesu. ♦

## Więcej informacji

**POZnań**\*

### Biuro Obsługi Inwestorów | Miasto Poznań

ul. Za Bramką 1, 61-842 Poznań  
tel.: 61 878 54 28, e-mail: [inwestor@um.poznan.pl](mailto:inwestor@um.poznan.pl)  
[www.poznan.pl/inwestycje](http://www.poznan.pl/inwestycje)







# INFOPULSE PARTNEREM W DRODZE KU CYFROWEJ REWOLUCJI

Wdrożenie cyfrowej transformacji i przekształcenie starych modeli operacyjnych może być przytłaczające nie tylko dla decydentów, ale i całej organizacji. Na styku tych wyzwań Infopulse, międzynarodowy dostawca usług IT, wychodzi naprzeciw swoim klientom, aby pomóc im płynnie przeprowadzić proces cyfrowej transformacji przy wsparciu zespołu doświadczonych specjalistów.

Jako część TietoEVRY – wiodącego skandynawskiego dostawcy usług cyfrowych zatrudniającego 24 tysiące ekspertów z całego świata i świadczącego usługi klientom z ponad 90 krajów, specjaliści Infopulse wykorzystują siłę technologii, aby dostarczać firmom indywidualne rozwiązania.

## KLUCZOWE BRANŻE

- Bankowość i finanse
- Branża energetyczna i usług komunalnych
- Służba zdrowia i farmacja
- Produkcja
- Handel detaliczny i e-commerce
- Oprogramowanie i high-tech
- Telekomunikacja i inne

## GŁÓWNE OBSZARY ŚWIADCZONYCH USŁUG

▼  
DEDYKOWANE  
OPROGRAMOWANIE

▼  
ZARZĄDZANIE  
INFRASTRUKTURĄ

▼  
KONSULTING W ZAKRESIE  
BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI

▼  
OUTSOURCING  
PROCESÓW BIZNESOWYCH

## CENTRUM MOŻLIWOŚCI ROZWOJU KARIERY W POLSCE

Infopulse Poland, powstałe w 2018 r. centrum rozwoju oprogramowania w Warszawie, zajęło niedawno pierwsze miejsce w konkursie Outsourcing Stars Gala, wchodząc w szeregi najbardziej dynamicznych organizacji IT w lokalnym sektorze IT.

**Dołącz do Infopulse Poland i rozwijaj się zawodowo realizując ciekawe projekty!**

**INFOPULSE  
W ZARYSIE**

**30+**

lat na rynku globalnym

Globalna firma  
outsourcingowa z

**TOP 100**

**2,000+**

specjalistów

**60%**

specjalistów z ponad  
6-letnim doświadczeniem  
w branży IT

**5**

centrów rozwoju  
oprogramowania:  
w Ukrainie, Niemczech,  
Bułgarii, Polsce i Brazylii

**3,500+**

zrealizowanych projektów

**infopulse**  
Part of TietoEVRY Group

ROZWIŃ SWOJĄ KARIERĘ!  
WIĘCEJ SZCZEGÓŁÓW ZNAJDZIESZ TUTAJ:



# AKTUALNOŚCI HR

## POLKA SZEFOWĄ PRAKTYKI KSIĘGOWOŚCI I PODATKÓW NA REGION CEE W TMF GROUP

Z początkiem września br. Maja Mandela dołączyła do zespołu TMF Group jako liderka praktyki Księgowości i Podatków na obszar Europy Centralnej i Środkowej (CEE) obejmujący Polskę, Czechy, Słowację, Ukrainę, Rosję i Kazachstan.

TMF Group jest czołową firmą świadczącą usługi biznesowe w zakresie administracji i zgodności dla firm w obszarze rozwoju międzynarodowego

– zarówno organicznego lub w wyniku fuzji i przejęć, oraz dla funduszy inwestycyjnych. Z usług TMF Group korzysta ponad 60 proc. firm z listy Fortune Global 500 i FTSE 100 oraz blisko połowa z 300 największych na świecie firm private equity.

Maja Mandela pracuje w warszawskim biurze polskiego oddziału TMF Group, który zatrudnia ponad 500

ekspertów w Warszawie i Katowicach i jest jednym z największych oddziałów Grupy TMF w regionie Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (EMEA).

Rolą polskiej menedżerki jest zarządzanie jakością usług księgowych i podatkowych dostarczanych klientom, a także rozwój biznesu TMF w tym obszarze. Jest także odpowiedzialna za kierowanie zespołem ok. 300 osób w 6 krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Blisko współpracuje z zespołem zarządzającym TMF Global w zakresie oferty produktowej i strategii biznesowej.

Wcześniej, w latach 2003–2020, menedżerka była związana z firmą doradczą EY, gdzie jako partner w zespole Audytu i Doradztwa dla Instytucji Finansowych była odpowiedzialna za współpracę głównie z ubezpieczycielami, zarządzającymi aktywami i bankami w obszarze audytu oraz doradztwa w zakresie procesów finansowo-księgowych, wdrożeń nowych regulacji, a także doradztwa transakcyjnego.

Jest absolwentką studiów ekonomicznych na kierunku Metody Ilościowe i Systemy Informatyczne w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Posiada tytuł Biegłego Rewidenta Polskiej Izby Biegłych Rewidentów (CPA).





## WIEMY, KTO ZDOBYŁ TRZY STATUETKI CIJ AWARDS 2021

Czołowy inwestor i zarządcą biurowy w Europie Środkowo-Wschodniej, Globalworth, oraz założona przez niego Fundacja Globalworth, wygrały w trzech kategoriach konkursu CIJ Awards Poland 2021: Best Commercial Asset Management Company, Best Office Property Management Company oraz Best CSR.

CIJ Awards to najdłużej odbywający się w Polsce konkurs branży nieruchomości, organizowany od ponad 20 lat przez branżowy magazyn CIJ Europe. Wręczenie nagród podczas tegorocznej edycji miało miejsce 4 listopada w hotelu Raffles Europejski w Warszawie. Globalworth zdobył dwie statuetki w kategoriach Best Commercial Asset Management Company oraz Best Office Property Management Company, a założona przez

firmę Fundacja Globalworth – w kategorii Best CSR Act za projekt wspierający Centrum Zdrowia Dziecka.



## THE FUTURE OF WORK REPORT 2021

### "THE A3 WORK REVOLUTION: ANYTIME, ANYPLACE, ANYWHERE"

COVID radykalnie zmienił rzeczywistość pracy. W efekcie firmy muszą przededefiniować swoją kulturę i procesy. Raport o przyszłości pracy, opublikowany przez Talent Alpha, analizuje nowe trendy na rynku pracy, które po angielsku coraz częściej opisywane są akronimem "A3" od słów „Anytime”, „Anyplace”, „Anywhere”.

Partnerzy raportu to firmy analityczne, doradcze oraz organizacje branżowe – m.in. EPAM Systems, Everest Group, Global Sourcing Association, Global Technology & Business Services Council, Open Assembly, Stratigens, Sourcing Change, Tolson Consulting i Pro Progressio.

Raport o przyszłości pracy to coroczna publikacja firmy Talent Alpha. Raport jest skierowany do szerokiego grona menedżerów HR i rekrutacji, innowacji, technologii. Co roku dokument pobierają tysiące menedżerów z USA, Europy i Indii.

Raport można pobrać bezpłatnie TUTAJ:







# Jak miasta mogą wspierać kampanie employer brandingowe?

Wywiad z Bartoszem Sendrowiczem z Pracowni EB.

**Wiktor Doktor, Pro Progressio: Employer Branding, to hasło, które z samej definicji dotyczy marki pracodawców. Jednakże miasta, w których firmy mają swoje siedziby, również odgrywają ważną rolę w przyciąganiu pracowników. Czy miasta powinny angażować się lub wspierać kampanie EB?**

**Bartosz Sendrowicz, Pracownia EB:** Najkrótsza odpowiedź brzmi: tak! Ale zanim jej udzielę, musisz dać mi chwilę na wyjaśnienie, bo to bardzo złożona kwestia.

**Zamieniam się w słuch.**

Z jednej strony trudno przekonywać miasta, aby z publicznych pieniędzy partycypowały w procesie wzmacniania marek prywatnych pracodawców. Raz, że wzmaga to konkurencję o talenty, w której przecież miasta jako pracodawcy są również aktywne, a dwa – często miasta i tak w jakimś stopniu wspierają pracodawców, np. remontując czy dostosowując infrastrukturę wokół ich siedzib, tworząc specjalne strefy ekonomiczne, czy zachęty podatkowe. I ten punkt widzenia, trzeba brać także pod uwagę.

Z drugiej jednak strony, stabilność rynku pracy, możliwość rozwijania kariery jest czynnikiem bodaj najmocniej przyciągającym nowych, aktywnych zawodowo mieszkańców. Zresztą od zawsze „przeprowadzaliśmy się za pracę”, dziś tylko używamy

na to innego określenia – „mobilność zawodowa”.

W interesie miasta jest więc, by na jego obszarze działało jak najwięcej dobrych pracodawców, o co wcale nie jest łatwo. Firmy lokują swoje oddziały w miastach, które mają dobrą ofertę komunikacyjną i edukacyjną (a więc podaż wykwalifikowanych pracowników), przyzwoicie rozwinięty rynek mieszkaniowy i usługi publiczne na solidnym poziomie.

Możliwości rynku pracy są niewykorzystanym zasobem w budowaniu wizerunku miast, czy szerzej – regionów. Zazwyczaj jednak wysiłki promocyjne miast skupiają się na ekspozowaniu walorów turystycznych. I tu, muszę przyznać, dzieje się naprawdę dużo. Nie wiem, czy wiesz, ale miasta i regiony są całkiem sprawne we współpracy z „youtuberami”. Vlogerzy podróżniczy robią kapitalne materiały z organizacjami turystycznymi lub referatami

**” Możliwości rynku pracy są niewykorzystanym zasobem w budowaniu wizerunku miast, czy szerzej – regionów. Zazwyczaj jednak wysiłki promocyjne miast skupiają się na ekspozowaniu walorów turystycznych.**

**Miasto tworzy więc pewną ramę, którą biznes wypełnia swoją ofertą. I dopiero to połączenie przyciąga pracowników?**

Dokładnie tak. Jak widzisz, zanim w ogóle dojdziemy do etapu rozmowy o wspólnej kampanii employer brandingowej miasta i biznesu, musi zostać spełnionych wiele rozmaitych warunków. Inaczej kampania nie będzie skuteczna.

Jeśli są one spełnione – oczywiście! Warto robić EB razem! Im więcej podmiotów angażuje się w taką akcję, tym niższe jednostkowe koszty, a wyższa „waga” kampanii.

promocji miast. Pokazują nieoczywiste, mniej popularne strony miasta czy regionu, absolutnie czyniąc zadość powiedzeniu: cudze chwalicie swego nie znacie!

Jestem przekonany, że ta współpraca przekłada się na zwiększone zainteresowanie turystów. Z takiej formy promocji korzystało np. kilkakrotnie woj. podkarpackie, Łódź, Gdańsk, Sandomierz.

Turystycznie dzieje się sporo, employer brandingowo – niewiele, ale składam to na karb właśnie złożoności problemu.

” Mam na swoim koncie kampanię „Work-Life Balance? Pomerania”. Postawiliśmy na prawdziwych ludzi – ich prawdziwą pracę, prawdziwe pasje i to, że na przepięknym Pomorzu po prostu żyje się dobrze.

**Jak zrobić dobrą kampanię EB dla miasta? Co powinna ona pokazywać? Na co zwrócić szczególną uwagę?**

Myślę, że zasadniczo taka kampania nie różni się od tej realizowanej dla firmy: określamy grupę docelową, ustalamy KPI, decydujemy, w jakim kierunku idziemy kreatywnie, w jakich mediach – i dlaczego w takich – chcemy się pokazać, określamy ramy budżetowe, zakasujemy rękawy i wchodzimy w fazę realizacji.

To, co kampania powinna pokazywać, zależy od celów partnerów. Mam na swoim koncie kampanię „Work-Life Balance? Pomerania”, w której udział wzięło siedmioro pracodawców, Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego, Agencja Rozwoju Pomorza i inicjatywa *Live more! Pomerania*. Postawiliśmy na prawdziwych ludzi – ich prawdziwą pracę, prawdziwe pasje i to, że na przepięknym Pomorzu po prostu żyje się dobrze.

Byliśmy też bardzo uważni, żeby nie złożyć widzowi obietnicy bez pokrycia. Skoro mamy go zachęcić do radykalnej zmiany w życiu – przeniesienia się – zadbajmy, aby nie miał dysonansu kampania vs. rzeczywistość. Przy tak złożonych kampaniach istotnym punktem projektu jest też pogodzenie interesów wielu stron, co wymaga dodatkowego planowania i aptekarskiej precyzji przy wdrożeniu.

**Ile czasu trwa przygotowanie dobrej miejskiej kampanii EB?**

Tu udzielił odpowiedzi konsultacyjnej – to zależy. Żeby jednak jakoś ją osadzić, powiem, że przygotowania do sześciotygodniowej kampanii „Work-Life Balance? Pomorskie!”, opartej na: filmie, serii publikacji w prasie, cyklu postów w mediach społecznościowych, serii

publikacji w serwisach internetowych, w tym na stronie *livemorepomierania.com*, trwały 2 miesiące. Następne 3 – bardzo intensywne tygodnie – to realizacja.

**Prace w obszarze Employer Brandingu zazwyczaj łączą w sobie różne techniki i narzędzia, od komunikatów prasowych, po wysokobudżetowe kampanie video. Czy da się w jakiś sposób określić budżet takiej kampanii?**

To także zależy. Jeśli oczekiwaniem jest stworzenie takiej właśnie kampanii – opartej na materiale wideo w jakości telewizyjnej, cyklu publikacji, outdoorze w różnych miastach, działaniach niestandardowych – oczywiście jest, że to spore koszty. Żeby zobrazować skalę, spróbujmy przełożyć taką kampanię na pracę ludzką. Żeby projekt w ogóle wszedł w fazę realizacji potrzebni są: team kreatywny z jedną osobą odpowiedzialną za strategię i koncepcję całej akcji oraz

7–10 osób. Dla części z nich to kilkanaście tygodni pracy bez wytchnienia. Myślę, że to mówi więcej niż rzucenie jakiejś kwoty.

Oczywiście mówię o sporej kampanii. Działania promocyjne miast mogą mieć charakter znacznie skromniejszy. Choć i o mniejsze przykłady wcale nie tak łatwo.

**Odwołujesz się do kampanii „Work-Life Balance? Pomerania”. Czy mamy więcej dobrych przykładów kampanii Employer Brandingowych realizowanych na zlecenie miast. Zakładam, że są takie przykłady ze świata, a może także i u nas w Polsce są już realizowane takie projekty?**

Stricte employer brandingowych nie jest dużo, choć już w roku 2014 kampanię o takim charakterze robił Wrocław. Niestety, wielu podobnych projektów od tamtego czasu nie było.

” Już w roku 2014 kampanię o charakterze EB robił Wrocław. Niestety, wielu podobnych projektów od tamtego czasu nie było. Swój, bardzo uroczy, sposób na promocję ma woj. podlaskie i warto je śledzić w mediach społecznościowych.

osoba odpowiedzialna za przygotowanie oferty, sprzedaż, kontakt z pracodawcami. Dalej: copywriterzy, social mediowiec, reżyser, scenarzysta, cała techniczna strona produkcji i postprodukcji. Oraz ktoś, kto zaplanuje i kupi media tradycyjne i outdoor, performance marketingowiec.

Część tych kompetencji może oczywiście skupiać w ręku jedna osoba, ale i tak grupa projektowa to przynajmniej

Swój, bardzo uroczy, sposób na promocję ma woj. podlaskie i warto je śledzić w mediach społecznościowych.

Regularnie też w telewizji pojawiają się reklamy zachęcające do życia, pracy i inwestowania w danym regionie. Istniejące kampanie miast w jakimś stopniu dotyczą wątku pracy, ale uważam, że nie wykorzystują go w pełni.

**Dziękuję za rozmowę.♦**



**3M Global Service Center Poland**  
**Outsourcing Star**

# **The Best Shared Services Center**

**For the third year running**

**Diversity | Innovation | Sustainability**

**3M GSC Poland**

**A great place to be**

# Trendy w rekrutacji. Autentyczność

*Nowa normalność na rynku pracy jest dobrym momentem, żeby wprowadzić nową jakość w firmach. Warto sprawdzić, co jest teraz ważne w organizacji. I zająć się tym!*

*Rozmowa z Rafałem Glogierem-Osińskim, Country Managerem firmy LMC Polska.*

**Focus On Business: Co jest dziś największym wyzwaniem na rynku poszukiwania pracy – ze strony pracodawcy i ze strony pracowników?**

**Rafał Glogier-Osiński, LMC Polska:** Największe wyzwanie to spotkać się w pół drogi. Bardzo duża liczba ofert pracy i duże zapotrzebowanie na specjalistów nie oznaczają bowiem wcale, że poszukiwanie oraz znajdowanie pracy i pracowników jest proste, łatwe i szybkie. Ogromnym wyzwaniem dla firm jest dotarcie do odpowiednich osób poszukujących pracy lub takich, które rozważą zmianę pracodawcy po otrzymaniu oferty. W pewnym sensie, dziś firmy są jak sklepy ze swoimi towarami: muszą przekonać, że u nich jest najlepiej, najciekawiej, że oferta płacowa jest konkurencyjna, a benefity dostosowane do potrzeb. Jednym słowem – że dysponują czynnikami, które spowodują, że to właśnie do nich swoje kroki skierują szukający pracy.

Z drugiej strony, choć zewsząd słyszemy o rynku pracownika, nie jest tak, że pracę znajduje się „od ręki”. I wcale niełatwo ją zmienić. Największym wyzwaniem dla kandydatów jest złożyć CV i zgłosić się do takiego miejsca, w którym ich kompetencje naprawdę będą dopasowane do oferty. Potem już tylko trzeba nowego pracownika godnie przyjąć i tak wprowadzić w struktury firmy, zakres obowiązków i zadania, żeby poczuł się „na swoim miejscu”.

**Ciągle składamy CV na stanowiska i do firm, o których wiemy, że nie będziemy w nich pracować?**

Tak, ale wina leży po obu stronach. Najważniejszą motywacją osoby poszukującej pracy w tej chwili jest: nie mam się z czego utrzymać. I dlatego wysyła CV na 100 stanowisk. Większość ludzi w Polsce pracuje w przedziale minimalna płaca–średnia krajowa. Są gotowi podjąć się pracy, która nie do końca im odpowiada. Bo muszą zarabiać. Już na początku masowego wysyłania CV zakładają, że duża część ich wysiłku pójdzie na marne. Podobnie osoba, która zajmuje się sprawdzaniem i przeglądaniem spływających do firmy CV, wie, że część z nich odpadnie w toku rekrutacji, bo po prostu nie spełniają podstawowych wymogów.

To tylko wydłuża proces rekrutacji, prowadzi do kolejnych wzmocnień istniejących stereotypów: „nikt nawet nie oddzwonił”, „nie przyszedł nawet na spotkanie” itd. itp.

” **Firmy są jak sklepy ze swoimi towarami: muszą przekonać, że u nich jest najlepiej, najciekawiej, że oferta płacowa jest konkurencyjna, a benefity dostosowane do potrzeb. Jednym słowem – że dysponują czynnikami, które spowodują, że to właśnie do nich swoje kroki skierują szukający pracy.**

**Jak ludzie teraz szukają pracy? Czy coś się tu zmieniło?**

Obliczyliśmy na podstawie badania Mediapanel PBI z sierpnia tego roku, że w Polsce jest 14 mln użytkowników serwisów, które agregują słowo „praca”. Największy serwis do szukania pracy ma 3,5 mln użytkowników, kolejne po 2–3 mln. Internet jest miejscem poszukiwania

pracy i zdobywania informacji o rynku czy weryfikowania doniesień o pracodawcy, natomiast serwisy rekrutacyjne są kanałem do poszukiwania konkretnej pracy w momencie, gdy się jej nie ma lub wie, że się jej nie będzie miało. W serwisach szukamy takiej oferty, która jest od razu – gotowa do wzięcia.

**Skoro szukamy pracy w internecie, to jak Pan widzi przyszłość pracowników działów HR?**

Najważniejsze zadania dla HR to według mnie określenie własnej tożsamości – ale to nie znaczy, że uważam, że HR jej nie ma. Dział HR powinien odpowiedzieć sobie na pytanie: po co jesteśmy w tej organizacji? Mam na myśli każdego z pracujących, który jest rozdarty między tym, co chce robić, a tym, co musi, bo nie ma innej opcji. I drugie

zadanie, jakie widzę przed HR-owcami, to lifelong learning: stałe uczenie się czegoś nowego, poszerzanie kompetencji, zdobywanie potrzebnych w rozwijającej się firmie umiejętności. Znam organizacje, wcale nie małe, które już nie mają wewnętrznego działu o funkcji HR-owej, a tylko te odpowiedzialne za pay-roll, czyli wypłaty.



” Chciałbym, żeby można było  
szukać ludzi do pracy inaczej  
niż w sposób, który nie  
zmienił się od 35 lat.



Dlaczego korzystają z zewnętrznych rozwiązań? Co się takiego wydarzyło po drodze, że są przekonani, że HR nie rozumie ich potrzeb? I że zapewne jest: taniej, skuteczniej i efektywniej outsourcować usługi rekrutacyjne.

kultury organizacyjnej powierzchownie. Dziś trzeba wiedzieć co, oprócz wypłaty, jest postrzegane jako realny benefit i przejaw kultury, którą trzeba systematycznie budować. Dla niektórych to będzie comiesięczne spotkanie z prezesem, dla

organizacyjnej? Co z tym zrobisz? Jak ją zbadasz? Jakim narzędziem? Dlaczego tym? Z kim o tym porozmawiasz? Jak to opracujesz? Jaki dajesz sobie horyzont czasowy: rok, dwa, pięć?

## 99 Serwisy rekrutacyjne są kanałem do poszukiwania konkretnej pracy w momencie, gdy się jej nie ma lub wie, że się jej nie będzie miało.

Działy HR i pracujące w nich osoby powinny się dziś zastanowić, czy spełniają oczekiwania i potrzeby swoich organizacji w bcyu: szybkimi i zwinnymi dostawcami rozwiązań, ale także niezbędnymi kompetencjami, czyli rekrutowania najlepszych dla tej konkretnej firmy pracowników.

I last but not least – dział HR warto, by był takim wewnętrznym barometrem firmy, nastrojów i potrzeb pracowników. Ludzie w organizacji zawsze będą doceniać i krytykować, pracować lepiej i gorzej, przychodzić i odchodzić z pracy. Ważne, by wyłapać na czas najważniejsze sygnały, pozytywne i negatywne, zadbać o retencję. I w tym bym upatrywał szansy na ewolucję HR-u.

### Czy kultura organizacyjna to coś, czym powinien się zająć dzisiejszy HR-owiec?

Kultura organizacyjna to popularny dziś temat rozmów, badań, webinarów. Jeśli do tej pory HR-owic nie pomyślał jeszcze o tym, jaka jest jego tożsamość, to ma świetny pretekst, który pomoże to ćwiczenie wykonać. Konkretnie: cały rynek mówi o hybrydowym zarządzaniu, o hybrydowych modelach pracy, o ich wpływie na wynik ekonomiczny firmy. I tu HR-owiec, który jest na czasie, może stworzyć na nowo rzeczywistość firmową: zmierzyć, zbadać, opowiedzieć kulturę organizacyjną. Otworzyć o tym dyskusję, oczywiście z udziałem pracowników.

### Dlaczego kultura organizacyjna jest taka ważna?

To jest coś, co pozwala namalować obraz, który znamy od zawsze, nazwać wszystkie te ważne czynniki, często nieuświadomione, które również funkcjonują w organizacji od zawsze – tylko teraz jest o tym głośno. I nie da się traktować

innych słynne owocowe czwartki. Kultura organizacyjna może pomóc zbudować autorytet HR-owca, który powie: jeśli nie będziemy o niej rozmawiać, to nas nie będzie. I „my” znaczy – nie dział HR, ale „firma”!

Dla mnie bardzo ważne jest rozgraniczenie między potocznym rozumieniem kultury a faktyczną kulturą organizacyjną. I dlatego pytam świadomych HR-owców: Poczytałeś o kulturze

**W Czechach Atmoskop, portal z wiarygodnymi opiniami o pracodawcach działa kilka lat. Teraz wprowadza Pan go w Polsce. Komu ma służyć?**

Temat jest bardzo ważny i nie ma w tej chwili miejsca, w którym można mówić o pracodawcach w sposób neutralny, dobry czy zły. Na rynku pracy jest wciąż tak dużo obustronnych stereotypów i animozji, że toczy się jakaś nieczysta gra: pracownicy kontra pracodawcy.

Uważam, że ludzie są z natury dobrzy i mają potrzebę bycia dobrze traktowanymi. I jak się ich dobrze potraktuje, to się tak samo zachowają, a nawet dodatkowo się odwdzięczą.

Chciałbym też, żeby można było szukać ludzi do pracy inaczej niż w sposób,





który nie zmienił się od 35 lat – czyli za pomocą ogłoszenia o pracę. Nowy sposób: informacje z wnętrza firmy, o tym jak w niej jest, to faktyczne czynniki przekonujące do zgłoszenia chęci pracy.

Jestem właśnie po rozmowie z szefem firmy ze 150 pracownikami, w której przeprowadzono badanie w ramach Atmoskop.pl. I czołowy wskaźnik – zadowolenia z wynagrodzenia – kształtuje się na poziomie: „mogłoby być lepiej, ale nie narzekam”. I ten szef, nasz klient, powiedział: jesteśmy tego w pełni świadomi, tak u nas jest.

Obawianie się zbadania nastrojów i oczekiwań w firmie, pokazania tego, jak jest, nie ma dziś zwyczajnie sensu. Skoro wiem, że moja koszulka została uszyta z takich materiałów, w takim kraju, a nawet w tej manufakturze, a moja kawa pochodzi dokładnie z takiej plantacji, to w świecie pracy też oczekujemy – tak jak konsumenci – prawdziwej, potwierdzonej informacji.

#### **Jak Atmoskop sprawdził się w Czechach?**

W Czechach, w których Atmoskop działa już kilka lat, wśród klientów jest czeski mBank, Lidl, Ikea. Firmy, które zaufały temu rozwiązaniu, są zadowolone. Największym sukcesem Atmoskopu w Czechach jest fakt, że firmy uznały, że nie jest to narzędzie do ich „oceny”, a świetne narzędzie do „informacji zwrotnej”. Właśnie wręczyliśmy tam nagrodę Fair Employer 2021 i taką nagrodę chcemy w przyszłości też wręczać w Polsce.

HR-owcy, dyrektorzy, HR biznes partnerzy, employer brandingowcy są przekonani do Atmoskopu, ale otwarcie mówią nam, że trudniejszym zadaniem będzie przekonanie szefa, prezesa, zarządu. To jest wyzwanie, przed którym dziś stoimy w Polsce. Wyzwaniem zgody na to, by można było sprawdzić „oczami pracowników”, jak w danej firmie jest.

**Dziękujemy za rozmowę.♦**



# Trendy na rynku pracy. Migracje

*Czy Polska nadal jest ziemią obiecana dla obcokrajowców?*

*Rozmowa z Ewą Klimczuk, dyrektor operacyjną Gi Group.*

**Focus on Business:** Ukraińcy stanowią najliczniejszą grupę cudzoziemców pracujących w Polsce. Czy pandemia wpłynęła na ich obecność na polskim rynku pracy? Jak obecnie wyglądają statystyki? W jakich sektorach pracują?

Ewa Klimczuk, Gi Group: Część Ukraińców musiała wyjechać, gdy rozpoczęła się pandemia, a powrót był utrudniony ze względu na obostrzenia covidowe. Nie wszyscy wrócili do Polski. Niektórzy wybrali dalsze kierunki, przede wszystkim Niemcy, Niderlandy, Wielką Brytanię, gdzie mogą liczyć na wyższe zarobki.

ułatwień, częściej decydują się na legalizację pobytu w Polsce, dzięki czemu nie muszą wyjeżdżać.

Liczba wydanych zezwoleń na pobyt czasowy rośnie, jest o kilkadziesiąt procent wyższa w porównaniu z ubiegłym rokiem. Jeszcze większe wzrosty dotyczą zgód na pobyt rezydenta długoterminowego i zezwoleń na pobyt stały, przede wszystkim w województwie mazowieckim. Statystyki pokazują trend – migracja to część naszej rzeczywistości. Postępuje wraz z globalizacją, zmianami demograficznymi.

Brak rąk do pracy jest widoczny niemalże we wszystkich branżach. Nie ma

techniczne. Wykorzystują umiejętności, a kluczem jest znajomość języka polskiego lub angielskiego.

**Czy, poza bliskością położenia, są inne atuty, które przyciągają Ukraińców do polskiego rynku pracy?**

Czynnik geograficzny jest bardzo istotny w przypadku Ukraińców i Białorusinów. Podróż trwa krócej, częściej mogą odwiedzić rodzinę. Ważne są czynniki kulturowe i język – rosyjski, ukraiński, polski są sobie bliskie, jest mniej trudności z porozumiewaniem się w pracy i poza nią. Nie zapomnijmy o najważniejszym – finansach. Ukraińcy przyjeżdżają, by podwyższyć swój standard życia, pensje w Polsce są atrakcyjniejsze od tych na Ukrainie, choć i to się powoli zmienia. Sytuacja w tym kraju się polepsza, łatwiej o satysfakcjonujące zajęcie. Obywatele Ukrainy nie tylko chętniej zostają więc u siebie, ale też zaczęli wyjeżdżać do innych niż Polska krajów, gdzie mogą zrobić więcej.

**Jakie warunki muszą spełnić obcokrajowcy, aby móc pracować w Polsce? Jaka jest rola agencji, a jaka firm?**

Formalności są zależne od rodzaju zatrudnienia i dokumentów pobytowych, formalnych wymogów kraju, z którego pochodzą cudzoziemcy. Potrzebne jest oświadczenie o powierzeniu pracy, które jest rejestrowane w Polsce w odpowiednim dla danego pracodawcy Powiatowym Urzędzie Pracy. To podstawa do wyrobienia wizy i przekroczenia granicy. Niezbędne jest też wypełnienie dodatkowych dokumentów, opłacenie ubezpieczenia i podróży, dojazd do ustalonego miejsca. W przypadku

” **Rola agencji pracy się zmienia. Widzimy, że maleje udział pracy tymczasowej, rośnie natomiast odsetek pracowników zatrudnianych na stałe i w formule outsourcingu, która jest wygodna dla firm, w szczególności w sytuacji tak niestabilnej jak obecnie. Korzyścią jest elastyczność zatrudnienia i kompleksowość obsługi.**

Statystyki? Szacunki mówią o ponad 850 tys. Ukraińców legalnie pracujących w naszym kraju. Z danych Urzędu ds. Cudzoziemców wynika, że szara strefa to kolejne kilkaset tysięcy. Pozostałą grupę obcokrajowców stanowią Białorusini i – od kilku już lat – pracownicy z Azji, przede wszystkim Wietnamczycy, Indonezyjczycy, Hindusi.

Kiedyś Ukraińcy przyjeżdżali na kilka miesięcy, następnie wracali do domu, tam wyrabiali kolejną wizę lub czekali na odnowienie ruchu bezwizowego. Obecnie, korzystając z wprowadzonych

wystarczającej liczby chętnych do wykonywania nieskomplikowanych, najmniej opłacanych prac, brakuje też wykwalifikowanych specjalistów, fachowców o określonych kompetencjach. Obockrajowcy są zatrudniani w produkcji, logistyce, w usługach, IT. Ich rola się stopniowo zmienia. Nadal wykonują proste i trudne prace, którymi Polacy nie są zainteresowani, np. w chłodniach, ale jednocześnie wyraźnie widać, że coraz częściej sięgają po stanowiska specjalistyczne. Są kierownikami produkcji, wykonują prace koncepcyjne, w tym



” **Statystyki pokazują trend – migracja to część naszej rzeczywistości. Postępuje wraz z globalizacją, zmianami demograficznymi.**

pracowników z Azji procedura jest dłuższa. Oczywiście najlepiej, gdy kandydat ma kartę pobytu w naszym kraju.

Prowadzimy rekrutacje zarówno za granicą, jak i wśród obcokrajowców przebywających już w Polsce. Na Ukrainie mamy własne biura, rekrutacja odbywa się bezpośrednio. W przypadku krajów azjatyckich współpracujemy z lokalnymi agencjami – poszukują one kandydatów według konkretnego zapotrzebowania – dla danego klienta i na określone stanowiska. Formy i zakres zatrudnienia dostosowujemy do oczekiwań firm, które potrzebują pracowników na kilka tygodni lub kilka miesięcy, chcą zatrudniać bezpośrednio lub preferują kompleksową usługę outsourcingu, zlecając nam nie tylko obsługę płacową i administracyjną, ale przede wszystkim część procesów, zarządzanie magazynem, linią produkcyjną, recepcją czy łańcuchem dostaw.

Rola agencji pracy się zmienia. Widzimy, że maleje udział pracy tymczasowej, rośnie natomiast odsetek pracowników zatrudnianych na stałe i w formule outsourcingu, która jest wygodna dla firm, w szczególności w sytuacji tak niestabilnej jak obecnie. Korzyścią jest elastyczność zatrudnienia i kompleksowość obsługi.

**Co mogą zrobić pracodawcy, aby zachęcić Ukraińców do pozostania na stałe? Jak Gi Group wspiera zatrudnianie pracowników z Ukrainy w Polsce? Chodzi zarówno o pracodawców, jak i osoby poszukujące pracy.**

Najważniejsze jest poznanie planów i oczekiwań firm i kandydatów. Staramy się je łączyć, dostosowując obsługę do bieżących potrzeb. Z jednej



strony wybieramy jak najodpowiedniejszych kandydatów, zgodnie ze złożonym zapotrzebowaniem w zakresie stanowisk, liczby osób, formy zatrudnienia. Z drugiej – sprawiamy, by obcokrajowcy mieli jak najlepsze wsparcie i chcieli u nas zostać. To niełatwa rola, gdyż rynek pracy jest zmienny, koszty zatrudnienia stanowią zdecydowaną większość kosztów firm, a te chcą trzymać dyscyplinę budżetową i nie są często skłonne do podwyższania wynagrodzenia.

Dla takich agencji jak nasza, kluczowa jest więc elastyczność. Mając bogatą bazę firm, z którymi współpracujemy i kandydatów, możemy obsłużyć różne zlecenia, angażujące na dłużej lub krócej. Rekrutowanym i zatrudnianym jesteśmy w stanie zapewnić ciągłość zatrudnienia. Ułatwieniem jest ich pozytywne nastawienie do zmiany lokalizacji. Mogą pracować w jednym miejscu, a po miesiącu w innym.

tym pewność zatrudnienia – jeżeli kończy się zlecenie u jednego pracodawcy, dajemy im możliwość podjęcia pracy u kolejnego.

Ważnym elementem są szkolenia. Oprócz tych wdrożeniowych przygotowujemy także inne, np. w obszarze kulturowym, zwyczajów, kwestii praktycznych. Są szczególnie potrzebne w przypadku pracowników z Azji, a korzystają z nich zarówno zatrudnieni, jak i firmy. Wprowadziliśmy też ścieżki kariery dla cudzoziemców, którzy chcą zostać w Polsce na dłużej. Doszkalamy ich biorąc pod uwagę zdolności i kompetencje.

#### **Na ile zatrudnianie obcokrajowców może rozwiązać problem niedoborów rąk do pracy?**

Migracje zarobkowe to globalny trend, widoczny we wszystkich krajach. Są one ważnym elementem układanki, podobnie jak polityka w obszarze

” **Prowadzimy rekrutację zarówno za granicą, jak i wśród obcokrajowców przebywających już w Polsce. Na Ukrainie mamy własne biura, rekrutacja odbywa się bezpośrednio. W przypadku krajów azjatyckich współpracujemy z lokalnymi agencjami – poszukują one kandydatów według konkretnego zapotrzebowania – dla danego klienta i na określone stanowiska.**

Oczekiwanie obcokrajowców? Nie, którzy są zainteresowani jedynie krótkimi pobytami, inni łączą swoją przyszłość z Polską. Dla nich ważna jest stabilność, gdyż coraz częściej przyjeżdżają z rodzinami, i oczywiście zarobki, które pozwolą godnie żyć. To ważna kwestia w kontekście zapobiegania rotacjom. Minęły czasy, kiedy Ukraińcy akceptowali najniższe stawki i jakąkolwiek pracę. Nadal podejmują się zajęć, których często nie chcą wykonywać Polacy, ale ich oczekiwania wzrosły, zarówno w zakresie wynagrodzenia, jak i warunków życia. Wiedzą, że polskie firmy ich potrzebują.

Jako agencja pracy jesteśmy z zatrudnianymi w stałym kontakcie. Zapewniamy opiekę nie tylko podczas rekrutacji, ale przez cały okres współpracy, w tym wsparcie w sprawach administracyjnych czy zakwaterowania. Mają przy

demografii, edukacji, dostosowywania rynku pracy do galopującego rozwoju technologii. Problemem jest nie tylko brak rąk do pracy, ale brak specjalistów, osób o określonych, często nowych kompetencjach oraz dostosowanie systemu edukacji do potrzeb rynkowych, systematyczne doksztalcanie.

Nasze społeczeństwo się starzeje, mamy duży odsetek osób biernych zawodowo. Ani migracja ani technologia nie rozwiążą jednak wszystkich problemów. Potrzebna jest realistyczna analiza trendów i spójna strategia państwa i firm oraz konsekwentne jej wdrażanie. Musimy też usilnie budować nasze know-how, nie chcemy przecież być krajem, którego jedynym atutem jest tania siła robocza.

**Dziękujemy za rozmowę.♦**



# Biblioteka managera

## **BŁYSKAWICZNE PRYSWAJANIE UMIEJĘTNOŚCI. NAUKOWE METODY ZAPAMIĘTYWANIA I DOSKONALENIA WIEDZY**

Błyskawiczne zgłębienie umiejętności – to brzmi jak oksymoron. Najczęściej proces nauki ma formę bierną – jak w standardowym środowisku szkolnym. Wymaga czasu i wysiłku, ale nie dogłębnego zrozumienia materiału. Tymczasem przyswajanie wiedzy i nowych umiejętności jest fascynującym procesem: dzięki temu możesz zmienić siebie, swoje otoczenie, a nawet własne życie. Co więcej, we współczesnym świecie dostęp do potrzebnych materiałów i narzędzi jest niezwykle prosty. Jeśli więc chcesz się czegoś nauczyć, musisz się jeszcze dowiedzieć, jak to zrobić, aby osiągać swoje cele i czerpać z tego ogromną satysfakcję!

Ta książka jest szczególnym źródłem wiedzy i naukowo potwierdzonych technik, dzięki którym przekazujesz swoje talenty w mistrzowskie umiejętności. Dowiesz się, z jakich czterech etapów składa się cykl przyswajania wiedzy i co robić, aby każdy z nich przebiegał

z maksymalną efektywnością. Przekonasz się, co jest ważne w procesie skutecznego przetwarzania informacji i posługiwanie się zdolnościami, aby proces nabywania nowej wiedzy postępował szybko i we właściwym, zaplanowanym kierunku. Nauczysz się stawiać sobie realistyczne cele, aktywnie ku nim zmierzać, a potem cieszyć się nowymi umiejętnościami i płynącymi z nich korzyściami!

### **Dzięki tej książce dowiesz się:**

- czym w istocie jest szybkie przyswajanie umiejętności
- jak zaplanować i przygotować proces błyskawicznej nauki
- dlaczego praktyka i głębokie rozumienie są podstawą
- na czym polega szukanie połączeń, czyli „kombinowanie” umiejętności
- jak ukształtować środowisko sprzyjające szybkiej nauce

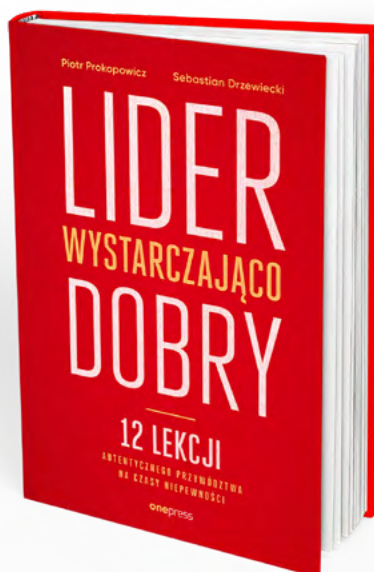
Naucz się, jak się uczyć – szybko, skutecznie, z pełnym sukcesem!



Autor: Peter Hollins  
Rok wydania: 2021  
ISBN: 978-83-283-7505-5  
ISBN e-booka:  
978-83-283-7506-2

**onepress**

## **LIDER WYSTARCZAJĄCO DOBRY. 12 LEKCJI AUTENTYCZNEGO PRZYWÓDZTWA NA CZASY NIEPEWNOŚCI**



### **Pewny (siebie) menedżer w niepewnych (czegośkolwiek) czasach**

Oto przewodnik przeznaczony dla liderów i menedżerów, którzy szukają recept na to, jak budować autentyczne relacje w swojej organizacji w czasach nacechowanych niepewnością, płynnością i rezygnacją z bezpośrednich kontaktów na rzecz spotkań online. Lider wystarczająco dobry łączy perspektywę naukową i praktyczną, oferuje szereg narzędzi i rozwiązań gotowych do tego, by od razu wdrożyć je we własnej firmie.

W książce znajdziesz relacje z placu boju, doświadczenia organizacji, które zostały zmuszone do działania w sytuacji kryzysu i sobie z nim poradziły – dzięki konkretnym zachowaniom, odpowiednim sposobom komunikacji i skierowanemu we właściwą stronę myśleniu liderów. Autorzy, psycholog i socjolog

organizacji oraz lider i dyrektor zarządzający, odsłonią przed Tobą kluczowe paradoksy biznesowego przywództwa i wskażą, jak się od nich uwolnić, by stać się liderem skutecznym. Wystarczająco dobrym w złych czasach niepewności. A to bardzo dużo.

Uwaga! Wskazówki zawarte w poradniku można zastosować zarówno w małym biznesie, jak i w start-upach i międzynarodowych korporacjach!



Autorzy: Piotr Prokopowicz, Sebastian Drzewiecki  
Rok wydania: 2021  
ISBN: 978-83-283-7361-7  
ISBN e-booka:  
978-83-283-8783-6

**onepress**

**Helion**





**Nowa, bogatsza edycja!**

# **Q3/2021 PRZEGLĄD BIUR DLA CENTRÓW OPERACYJNYCH BSS**

Created by **Pro Progressio**



**Pro Progressio**

[www.proprogressio.pl](http://www.proprogressio.pl)





**Global reach**  
Local knowledge

**Skrócone terminy**  
raportowania?

**Stale zmieniające się przepisy**  
księgowo-podatkowe?

**Rotacja kadr**  
w Dziale Księgowości i Finansów?

**Koszty i niepewność**  
związane z dostosowaniem  
do Nowego Ładu w Polsce?

**SKORZYSTAJ  
Z WIEDZY  
EKSPERTÓW  
TMF**

Elastyczność • Bezpieczeństwo • Zgodność • Globalny zasięg.  
W Polsce i 84 krajach świata.