

Wielkopolski Rzemieślnik

Numer 08/2011

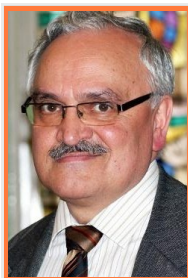
<http://irpoznan.com.pl>



◊ Łagodzenie obowiązków administracyjnych wobec przedsiębiorców

◊ Na co komu pomocnik czeladnika...

◊ Po naukę do Polski



Łagodzenie obowiązków administracyjnych wobec przedsiębiorców

Wiesław Ratajczak

Spis treści:

Łagodzenie obowiązków administracyjnych wobec przedsiębiorców	2
Na co komu pomocnik czeladnika...	5
Public relations nie tylko dla dużych	11
Parlament Hanzeatycki	15
Musimy zmienić nasze myślenie...	18
Po naukę do Polski	20
O przyszłości kształcenia i doradztwa na rzecz europejskich MŚP	24
Marka	27
Info	29



Od 1 lipca 2011 roku obowiązują przepisy ustawy z 25 marca 2011 r. o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. nr 106, poz. 622). Cytowany przepis wprowadza zmiany w ponad 90 aktach prawnych, których nadrzędnym celem jest redukcja najbardziej uciążliwych obowiązków administracyjnych nałożonych na zwykłych obywateli, a także tych zamierzających prowadzić lub prowadzących działalność gospodarczą.

Ministerstwo Gospodarki – odpowiedzialne za przygotowanie tej ustawy, zwanej „deregulacyjną” – szacuje oszczędności z uproszczenia procedur oraz zmniejszenia ilości wymaganych dokumentów na ponad 1 mld złotych rocznie. Jest to pierwsza ustawa w tym zakresie, spodziewane są kolejne.

Najważniejsze zmiany obowiązujące od 1 lipca br. dotyczące przedsiębiorców to:

1. Wprowadzenie zakazu dla organów administracji publicznej żądania zaświadczeń i oświadczeń na potwierdzenie faktów lub stanu prawnego, w przypadku gdy:

- są one znane organowi z urzędu,
- może je ustalić na podstawie posiadanych własnych ewidencji, rejestrów, danych,
- może je ustalić na podstawie rejestrów publicznych, które mają inne podmioty publiczne,
- może je ustalić na podstawie wymiany informacji z innym podmiotem publicznym,
- może je ustalić na podstawie dokumentów urzędowych okazanych przez zainteresowanego przedsiębiorcę.

2. organ administracji publicznej żądający zaświadczenia lub oświadczenia powinien wskazać przepis prawa, który tego wymaga.

3. Oświadczenie składane przed organem administracji publicznej będzie pod taką odpowiedzialnością karną jaka grozi za złożenie fałszywych zeznań przed sądem.

4. Dużym ułatwieniem jest też, wprowadzona możliwość składania kopii dokumentów potwierdzających wykształcenie lub kopii odpisów aktu stanu cywilnego, zamiast jak dotychczas oryginałów tych dokumentów lub urzędowo poświadczonych odpisów.

5. Generalnie, aby prowadzić działalność gospodarczą wystarczy wpis przedsiębiorcy do CEIDG /od 1 lipca 2011r./ lub do rejestru przedsiębiorców w KRS.

W branżach wymagających dodatkowo

uzyskania koncesji, zezwolenia licencji, zamiast jak dotychczas przechodzenia dodatkowo uciążliwych procedur administracyjnych, wystarczające jest uzyskanie wpisu do rejestru działalności, regulowanej prowadzonej przez marszałka województwa właściwego, ze względu na siedzibę przedsiębiorcy.

6. Zmniejszono niektóre koszty sądowe w sprawach gospodarczych.

7. Złagodzone wysokości kar, które groziły przedsiębiorcom z tytułu nieprzestrzegania przepisów ustawy o inspekcji handlowej.

8. Uproszczono procedury, przy postępowaniu upadłościowym przedsiębiorcy oraz przy przekształcaniu firmy, osoby fizycznej w jednoosobową spółkę kapitałową i spółdzielni pracy w spółkę kapitałową.

Istotne korzyści dla przedsiębiorców z wprowadzonych zmian:

- ograniczenie biurokracji,
- zmniejszenie kosztów działalności,
- redukcja liczby zezwoleń, rejestrów, licencji,
- ograniczenie sprawozdawczości,
- możliwość składania oświadczeń zamiast dostarczania dokumentów,
- uproszczenie procedur podejmowania działalności gospodarczej,
- wprowadzenie więcej możliwości przekształcania form prowadzenia działalności gospodarczej.

W przygotowaniu w Ministerstwie Gospodarki jest drugi pakiet deregulacyjny, w którym planuje się m. in. skrócenie terminu oczekiwania na zwrot VAT z 60 do 30 dni, umożliwienie występowania do Ministerstwa Finansów o zmianę interpretacji indywidualnej, wydłużenie terminu na zapłatę podatku VAT w imporcie.

Także od 1 lipca 2011 r. weszły w życie nowe przepisy ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej /tj. z 2010 r. Dz. U. nr 220, poz. 1447 z późn. zm./ oraz nowy formularz wniosku do rejestracji działalności gospodarczej CEIDG-1 zamiast dotychczasowego formularza EDG-1.

Od 1 lipca 2011 r. osoba fizyczna może podjąć działalność gospodarczą po dokonaniu zgłoszenia do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.

Wniosek CEIDG-1 posiada następujące załączniki:

- CEIDG-RD – wpisywanie dodatkowych rodzajów działalności,
- CEIDG-MW – wpisywanie dodatkowych miejsc wykonywania działalności,
- CEIDG-RB – podawanie informacji o rachunkach bankowych,
- CEIDG-SC – określanie udziału w spółkach cywilnych.

Wniosek CEIDG-1 jest jednocześnie:

- wnioskiem o wpis do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej /REGON/,
- zgłoszeniem identyfikacyjnym lub aktualizacyjnym do naczelnika urzędu skarbowego /NIP/,
- oświadczeniem o wyborze formy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych,
- zgłoszeniem lub zmianą zgłoszenia płatnika składek do ZUS,
- oświadczeniem o kontynuowaniu

ubezpieczenia społecznego rolników,

- służy również do aktualizacji danych.

Istnieją następujące drogi składania wniosku CEIDG-1:

- osobiście lub przez pełnomocnika,
- listownie,
- elektronicznie.

Zawarte w znowelizowanej od 1 lipca 2011 r. ustawie o swobodzie działalności gospodarczej rozwiązania prawne również w znacznym stopniu upraszczają procedury związane z podejmowaniem, zawieszaniem i likwidacją działalności gospodarczej.

Bliższych informacji odnośnie spraw zawartych w artykule, należy poszukiwać w cytowanych przepisach oraz osobiście lub na stronach internetowych właściwych instytucji.





Na co komu pomocnik czeladnika...

Marzena Rutkowska-Kalisz

„Lepiej dać człowiekowi wędkę zamiast ryby” – chińskie przysłowie

Czy to najczęściej cytowane w kontekście pomocy społecznej przysłowie może mieć związek z rzemiosłem? Czy może stać się także motywem polskich działań? Czy takie pionierskie w Europie know-how może stać się naszym patentem na wykluczenie społeczne? Szukałam odpowiedzi na te pytania wśród wielu rozmówców, starając się jednocześnie zrozumieć dlaczego tak potrzebna inicjatywa wciąż napotyka na przeciwności. Pomocnik czeladnika jako najniższy stopień kwalifikacji zawodowych wciąż pozostaje w sferze projektów mimo, iż pomysł zrodził się kilkanaście lat temu...

...„Pamiętam doskonale wizytę przedstawicieli zaprzyjaźnionego z Poznaniem Brighton. Z jakim zaciekawieniem przyglądali się „absorpcji” w rzemiośle ludzi z pogranicza niepełnosprawności. To byli pracownicy z jakąś dysfunkcją społeczną albo zdrowotną. – To fenomenalne, że tych ludzi potraficie tak uspołecznić – zachwycali się goście. Właściwie od tamtego spotkania z Brytyjczykami, a było to kilkanaście lat temu – cały czas noszę w sobie tę myśl, żeby umożliwić zdobywanie kwalifikacji zawodowych ludziom niepełnosprawnym. W tej chwili około 8% młodzieży w wieku do 18 lat przechodzi na rentę socjalną, bo nikt się nimi nie zajmuje. Oni do końca życia będą skazani na garnuszek państwa – a mogłoby być zupełnie inaczej!”... – mówi Prezes Związku Rzemiosła Polskiego Jerzy Bartnik .

Tymczasem problem powraca rok-

rocznie, gdy rozpoczyna się sesja egzaminacyjna. Wtedy czarno na białym albo raczej niedostatecznie na formularzu testowym, uwidacznia się bariera, której niektórzy kandydaci na czeladników nie mogą przejść. ...„Najczęściej komisja egzaminacyjna musi mieć w takim przypadku „miękkie serce” – ale przecież nie o to chodzi! Trzecie, czwarte podejście i nawet dobrze zdana praktyka przy zupełnie nieopanowanej wiedzy teoretycznej – to niestety bardzo często spotykany przypadek. W naszym Cechu w Złotowie prowadzimy ośrodek kursowy przygotowujący do egzaminów tych młodych ludzi, którzy nie uczęszczają do szkół zawodowych i doskonale widać kto będzie miał problem ze zdobyciem uprawnień. Już na tym etapie widać, jak bardzo blokują ich dysfunkcje i jak bardzo przydałoby się obniżenie wymogów egzaminacyjnych. Z drugiej strony uczący

ich rzemieślnicy potwierdzają, że część praktyczną opanowali znakomicie. Są świetni manualnie, chętni do pracy, ale zupełnie nie radzą sobie z teorią, która jest bezwzględnie wymagana do zdobycia tytułu czeladnika”... – podsumowuje Karol Pufal. Doskonale zna kłopoty tych młodych ludzi bo to zjawisko obserwuje nie tylko z perspektywy rzemiosła, ale przed wszystkim Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Poznaniu, której przewodniczy.

...„Klasycznym przykładem jest historia młodego człowieka, który chciał być cukiernikiem. Niestety miał problemy ze słuchem i mimo zapалу i sporych umiejętności nie mógł normalnie funkcjonować i obsługiwać urządzeń mechanicznych, bo nie słyszał na przykład dzwonka, który sygnalizował konieczność wyłączenia pieca. Stwarzało to zagrożenie dla niego samego i jego kolegów. Mimo, iż doskonale opanował inne czynności, które nie wymagały posługiwania się słuchem, pracodawca po kilku niedobrych doświadczeniach go zwolnił – nie mógł ryzykować... Zwykło się mówić, że wszystkie dzieci są jednakowo podatne na proces kształcenia. To jest nieco idealistyczne podejście, bo z praktyki doskonale wiemy, że są i tacy, którzy są oporniejsi na wiedzę. Nie ma co udawać, że równie sprawny jest młody człowiek poruszający się na wózku i jego rówieśnik, który biega w maratonach. Wcale to jednak nie oznacza, że tego mniej sprawnego nie można skutecznie wdrożyć w samodzielne funkcjonowanie. Najważniejsza jest świadomość, że dla tego

człowieka trzeba stworzyć inne warunki – zarówno w czasie nauki jak i później w czasie pracy”... – stwierdza Maciej Prószyński Dyrektor Generalny Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie.

Egzamin czeladniczy jest w takiej sytuacji bolesną chwilą prawdy – okazuje się bowiem, że nie tylko wiele miesięcy czy lat pracy idzie na marne, ale bywa, że skutecznie zniechęca kandydata do dalszej aktywności. Osoby ze stwierdzoną dysfunkcją fizyczną czy też umysłową, szczególnie jeśli uczą się w szkołach specjalnych objęte są niestandardowymi metodami nauki. Dodatkowo uczeń wspierany jest zajęciami psychologiczno-pedagogicznymi, zajęciami uczącymi zdrowej rywalizacji, a część obowiązków wynikających z uczestniczenia w nich spada także na pracodawców. Ale na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe mają identyczną podstawę dydaktyczną jak uczniowie uczęszczający do normalnych szkół. ...„Następuje dramatyczne zderzenie z szarą rzeczywistością bo od naszego ucznia oczekuje się takich samych umiejętności i wiedzy jak od w pełni sprawnego rówieśnika. Dochodzi stres, który dodatkowo



uniemożliwia zdanie tego egzaminu. Pryska mi, że walczymy z wykluczeniem społecznym i ochroną niepełnosprawnych uczniów. Nauczycielom zależy na tym, aby uczeń z sukcesem przebrnął przez szkołę zawodową – wkładamy w to sporo wysiłku – dlatego tak bardzo dotkliwie są późniejsze porażki tych uczniów na zewnętrznych egzaminach potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Wciąż nie myśli się o tym, że taki młody człowiek jeśli, pomyślnie zda egzamin nie tylko nie odczuwa wykluczenia społecznego, ale także zyskuje w przyszłości pewną samodzielność finansową. Jeśli utrzymane zostanie status quo, to absolwent szkoły bez zdanego egzaminu nawet nie jest robotnikiem wykwalifikowanym. Jest to marnotrawienie ogromnego, wieloletniego wysiłku”... – konkluduje Małgorzata Wika-Konieczna Dyrektor Zespołu Szkół Specjalnych w Gostyniu – Brzeziu.

Problem jak się okazuje ma także szerszy kontekst. Jesteśmy w Unii Europejskiej, a to niesie za sobą określone konsekwencje. ...„Zdaję sobie oczywiście sprawę z tego, że postęp techniczny stawia z roku na rok coraz większe wymagania przed pracownikami legitymującym się dyplomem czeladnika. W związku z tym – biorąc z życia i statystyk - wzrasta liczba osób, które nie są w stanie zdać tego egzaminu. Unia Europejska stawia coraz wyższe wymagania wobec czeladnika, chce mieć Europass i chce mieć potwierdzenie pewnych ram kwalifikacji przynależnych do tytułu czeladnika. Te wymagania, którym musimy



sprostać tym bardziej oddalają od tego upragnionego tytułu ludzi z dysfunkcjami. Przez minione kilkanaście lat można było w miarę spokojnie mówić o odkładaniu ad acta pomysłu tworzenia tego najniższego stopnia kwalifikacji zawodowych – ale już nie dziś. Od kiedy Europa dąży do ujednoczenia systemu kwalifikacji propaguje, z całym zapalem ideę ustanowienia pomocnika czeladnika.”... mówi Prezes Jerzy Bartnik.

A niezdany egzamin nie jest niestety tylko porażką niedoszętego czeladnika. Od mistrza szkolącego przygotowanie takiego kandydata wymaga zdecydowanie większego zaangażowania i wiedzy. Bardzo często wiąże się to z zastosowaniem niekonwencjonalnych metod nauczania i indywidualnego toku kształcenia. ...„Ministerstwo Edukacji Narodowej dostrzega, że za rozwojem medycyny nie nadążają rozwiązania społeczne, ale szuka moim zdaniem połowicznych rozwiązań problemu. Optuje za ułatwieniami w czasie egzaminów, sugeruje stosowanie innych procedur egzaminacyjnych – to jednak nic innego jak sankcjonowanie fikcji. Co z tego, że my „przymknijemy oko” w czasie egzaminu – świadectwo czeladnicze jest jednakowe! Nie ma róż-

nych kategorii tego świadectwa. To skutkuje także deprecjonowaniem tego świadectwa – bo trudno porównywać w takim układzie kwalifikacje kogoś kto zapracował na najwyższą ocenę z osobą, która zdała ten egzamin na specjalnych warunkach. To skutkuje później wprowadzaniem w błąd pracodawcy, który ma prawo wierzyć, że człowiek legitymujący się świadectwem w pełni opanował wiedzę zawodową. Tymczasem w praktyce nie może od pracownika, aż tak wiele wymagać”... – stwierdza Maciej Prószynski Dyrektor Generalny ZRP.

Jak się okazuje to nie jedyny problem pracodawców, którzy dostrzegają potrzeby osób niepełnosprawnych. ...„Przy obecnych rozwiązaniach prawnych pracodawca – mistrz szkolący, który bierze na siebie trud wykształcenia takiej osoby, z góry skazany jest na porażkę. Wiadomo, że nie skorzysta z premii finansowej należnej za wykształcenie ucznia, a co gorsza będzie musiał w przygotowanie takiego kandydata włożyć o wiele więcej pracy, serca i cierpliwości. Trudno się dziwić, że mało kto chce się podejmować tak niewdzięcznego zadania. Tymczasem indywidualny i niekiedy dłuższy tok nauki powoduje, że takie osoby mogłyby z powodzeniem zdobyć kwalifikacje zawodowe i swoje miejsce na rynku pracy. Pracują z konkretnym pracodawcą, na konkretnym stanowisku i zdobywają ściśle określone umiejętności. Z opinii, z jakimi się nieraz spotykałem wynika, że to bardzo dobrzy pracownicy! Bywa, że są w stanie funkcjonować tylko w tej jednej, wcześniej poznanej

firmie. Nigdzie indziej nie byłyby w stanie znaleźć zatrudnienia. Oczywiście w ślad za tym musi iść także odpowiednie traktowanie i wynagradzanie osób zaangażowanych w kształcenie pomocnika czeladnika ”... – dodaje Tomasz Wika Dyrektor Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.



Czy osoby z tytułem pomocnika czeladnika znalazłyby swoje miejsce na rynku pracy? ...„Od lat obserwujemy niedobór osób z prostymi zawodami wymagającymi siły fizycznej. Brakuje ludzi, którzy muszą coś wykonać manualnie, nie muszą wkładać w pracę specjalnego wysiłku intelektualnego. Do rzemiosła trafia sporo osób, które uczą się w klasach specjalnych, ci ludzie po uzyskaniu tytułu pomocnika czeladnika po prostu wróciliby do społeczeństwa, a nie korzystali z pomocy społecznej. Dla nich najważniejsze jest przebywanie wśród ludzi, bo wykluczenie społeczne odczuwają szczególnie dojmująco. Teraz młodzież z tego typu dysfunkcjami najczęściej kończy nie bez trudności gimnazjum i nie kontynuuje edukacji – zostaje właściwie wyrzucona poza nawias społeczeństwa. Są niekiedy jedynie przyuczeni do wykony-

wania jakiejś czynności, ale nie jest to tytuł zawodowy, który byłby czytelny dla przyszłego pracodawcy. *Pomocnik czeladnika oznaczałby dla pracodawcy, że nie może od niego wymagać pełni wiedzy i umiejętności, że muszą być stworzone dla niego specjalne warunki na stanowisku pracy i inne wymagania*” – stwierdza Karol Pufal.*„Trzeba na to spojrzeć także nieco szerzej – bo ta inicjatywa służyć ma nie tylko naszemu, rzemieślniczemu środowisku. Cała polska gospodarka cierpi na brak wykwalifikowanych pracowników fizycznych, a poza tym zwiększa się z roku na rok rzesza ludzi wykluczonych zawodowo, którzy sięgają po środki pomocowe. Gdyby powołano tytuł pomocnika czeladnika pracodawcy zyskaliby pracowników wy-*



szkolonych do konkretnego zadania, ale jednocześnie zyskaliby ulgi z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych, a osoby z dysfunkcjami przestałyby zasilać grono wykluczonych społecznie”... – odpowiada Dyrektor Tomasz Wika .

Na jakim etapie są prace związane ze stworzeniem takiego poziomu kwalifikacji?

...„Niestety zaawansowane prace sprzed kilku laty, w tej chwili utknęły w martwym punkcie. Gdy w 2007 roku próbowaliśmy zmienić ustawę o rzemiośle tytuł pomocnika czeladnika znalazł swoje miejsce w propozycji zmian. Został zaakceptowany, ale potem wraz z całą ustawą przepadła również ta idea. Po prostu wylano dziecko z kąpielą. Straciłem niestety nadzieje po ostatnich rozmowach w MEN. Ministerstwo – mam wrażenie – nadal upiera się przy modułowym systemie kształcenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych. Może nie nazywa tego już wprost modułami, ale w praktyce jednak do tego się sprowadza. Ma to być pojedyncza kwalifikacja, która pozwoli uniknąć stygmatyzacji tych młodych ludzi, którzy nie mogą opanować pełni wiedzy teoretycznej i praktycznej. To ma podobno otworzyć przed nimi rynek pracy. Mam niestety bardzo duże wątpliwości, bo to będzie tworzenie kolejnej fikcji. Tymczasem pomocnik czeladnika jest moim zdaniem określeniem czytelnego zakresu wiedzy. Niestety w tym zakresie rzemiosło nie podejmuje decyzji. Nadzieja tylko w tym, że gdy wznowione zostaną prace nad zmianą systemu kształcenia zawodowego, a stanie się to pewnie już

za następnej kadencji Sejmu, spróbujemy wrócić do tematu”... – podsumowuje Maciej Prószyński Dyrektor Generalny ZRP.

Rok 2010 został uroczystie ogłoszony Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym. Odbyło się mnóstwo konferencji, spotkań, prelekcji, padło jak zawsze wiele wzniosłych deklaracji. Czy zatem Unia także próbuje rozwiązać problem nadawania kwalifikacji zawodowych ludziom niepełnosprawnym? ...*„W żadnym unijnym kraju nie ma rozwiązania tego problemu, są jedynie renty społeczne, ale takie rozwiązanie dalekie jest od ideału. Z drugiej strony żaden kraj unijny nie będzie chciał świadomego zaniżania wartości swojego świadectwa czeladniczego. Tymczasem jeśli pomocnik czeladnika przychodziłby do pracodawcy, ten wiedziałby czego może od niego wymagać. Wiedziałyby, że przyjmuje do zakładu pracownika, który na miarę swoich talentów i możliwości fizycznych będzie z chęcią pracował, bo będzie czuł się doceniony. Najistotniejsze jest, że z nadawania tego najniższego stopnia kwalifikacji zawodowych moglibyśmy zrobić w Europie know-how. Europa teraz używa stwierdzenia „wyłączenie społeczne”, aby nie używać złe kojarzonego wykluczenia – jak sadzę Polska mogła by pokazać jak to robić w praktyce – oczywiście, jeśli poważnie mówimy o rozwoju społeczeństwa. To jest właśnie walka z wykluczeniem. To, że ci ludzie z niezależnych od siebie przyczyn nie są w stanie zdać egzaminu czeladniczego to nie znaczy, że mamy*



prawo odmawiać im udowodnienia, że też nadają się do życia w społeczeństwie. Nie wolno – z czysto ludzkich powodów – skazywać człowieka na niebyt w społeczeństwie! Jeżeli potrafimy tych ludzi przywrócić społeczeństwu to w zasadzie czynimy podwójne dobro. Jedno w skali makro – dla gospodarki, budżetu i finansów, drugie indywidualne i właściwie niemożliwe do wyceny dla tego człowieka. Przyjęli mnie, ja umiem – takie stwierdzenia nie tylko podnoszą samoocenę tych ludzi, ale także wspierają ich pełne uspołecznienie. Zdaję sobie sprawę, że tu trzeba rozwiązań systemowych, dużo pracy i dobrej woli, a także wiedzy. Ale to wymaga także wsłuchania się w to czego polska gospodarka potrzebuje i to na parę lat do przodu”... – apeluje Prezes Jerzy Bartnik .

Wybory do Sejmu RP odbędą się 9 października 2011. Zanim opadną polityczne emocje i przedwyborczy kurz minie sporo tygodni. W tym czasie wielu zawiedzionych niedoszłych czeladników, nauczycieli, rodziców i mistrzów szkolących będzie zastanawiało się co dalej... Czy posłowie przyszłej kadencji zechcą się nad nimi pochylić?

Public relations nie tylko dla dużych

Grażyna Kozłowska

Zadowolony klient to najlepsza reklama dla firmy. Jednak w jaki sposób dotrzeć również do odbiorców, którzy nie mieli okazji do tej pory skorzystać z naszych usług? Jak budować pozytywny wizerunek i renomę marki na co dzień? Jak poprawić konkurencyjność przedsiębiorstwa, nie uszczuplając znacząco jego budżetu?

Rozwój firm z sektora MŚP ściśle zależy od zmian zachodzących w gospodarce, a także pojawiających się na rynku nowych trendów, m.in. w zarządzaniu czy nowoczesnych technologiach. Małe firmy muszą zdawać sobie jednak sprawę, że aby skutecznie konkurować na rynku, powinny pozyskiwać akceptację i przychylność otoczenia wewnętrznego, czyli pracowników, a także zewnętrznego – klientów, dostawców, społeczności lokalnej czy mediów. Jednym ze sposobów na osiągnięcie tego celu jest public relations (PR), czyli systematyczne komunikowanie się z otoczeniem i budowanie pozytywnego wizerunku. PR pomaga w zarządzaniu firmą, motywowaniu pracowników i promowaniu marki, jej produktów i usług. Małe firmy wciąż niechętnie korzystają z możliwości oferowanych przez public relations. Wynika to w znacznej mierze z błędnego przekonania, że korzyści

związane z PR-em mogą odnieść jedynie duże międzynarodowe korporacje, które dysponują odpowiednio dużym budżetem.

Przekonane o wysokich kosztach public relations, małe firmy najczęściej w ogóle rezygnują z promocji lub ograniczają ją do podstawowych i często zupełnie nieskutecznych – bo niedostosowanych do konkretnych warunków – działań.

Problem stanowi tutaj niewystarczająca wiedza przedsiębiorców na temat narzędzi public relations i ich wykorzystania. Jak się okazuje, aby przygotować i wdrożyć strategię komunikacji firmy z jej otoczeniem oraz skutecznie promować swoje produkty, nie zawsze konieczne jest zatrudnianie agencji PR. Wiele działań z zakresu public relations nie jest kosztownych, a właściciele firm mogą prowadzić je sami. Do tego jednak trzeba się dobrze przygotować.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PR MŚP

Aby wesprzeć mikro- i małe przedsiębiorstwa w korzystaniu z możliwości, jakie oferuje PR, Związek Rzemiosła rozpoczął realizację projektu „Public relations a adaptacyjność i konkurencyjność MŚP”. Jest to cykl trzydniowych szkoleń, których celem jest zwiększenie potencjału adaptacyjnego małych i średnich firm poprzez podniesienie poziomu wiedzy i kwalifikacji pracodawców (właścicieli) i pracowników kadry zarządzającej w zakresie komunikacji i PR. Do tej pory odbyło się 6 szkoleń, w których wzięło udział już ponad 120 osób. O to, dlaczego warto wziąć w nich udział, zapytaliśmy kierownika projektu – Monikę Paduch, zaś o ocenę zdobytej wiedzy i umiejętności poprosiliśmy uczestników szkoleń.

„Wspólnymi siłami można dojść do lepszych rozwiązań” Łukasz Kostrzewa właściciel firmy CABRA S.C. „Broda nie czyni nikogo filozofem”, tak jak i samo uczestnictwo w szkoleniu nie uczyni nikogo mądrzejszym. Ważny jest nie tylko udział w szkoleniu, ale przede wszystkim zaangażowanie i otwarty

umysł.

Od dłuższego czasu chciałem poszerzyć swoją wiedzę z zakresu public relations, zawsze jednak coś stawało mi na przeszkodzie w zrealizowaniu tego zamierzenia. Nie ukrywam, że również istotną rolę odgrywały finanse, jakie trzeba przeznaczyć na tego typu szkolenie. Bardzo mnie ucieszyło, kiedy mój przyjaciel polecił mi udział w warsztatach z zakresu PR, które na dodatek okazały się całkowicie bezpłatne. Po dopełnieniu wymaganych formalności, zostałem pełnoprawnym uczestnikiem szkolenia. Projekt jest skierowany do przedsiębiorców i właścicieli firm o różnych profesjach i profilach, dlatego w szkoleniu uczestniczyły zarówno osoby z dużym doświadczeniem PR-owym, jak i takie, które zetknęły się z tą dziedziną po raz pierwszy. Prowadzący umiejętnie poradził sobie z tym problemem i dopasowywał treści do oczekiwań uczestników tak, aby wszyscy jak najwięcej skorzystali na szkoleniu.

Według mnie, dużym sukcesem szkolenia było zastosowanie warsztatowych form przekazu informacji. Trener, aby ułatwić uczestnikom zrozumienie omawianych zagadnień, bardzo często odno-



sił się do konkretnych przykładów. Dzięki temu szkolenie było dynamiczne i ciekawe. Uczestnicy dyskutowali, zadawali pytania, poszczególne problemy opracowywali w grupach. Aktywnie uczestniczyli w omawianych treściach, uzupełniając je o własne doświadczenia. Bardzo cenna była dla mnie możliwość omówienia przykładu mojej własnej firmy. Dzięki wspólnej dyskusji i „burzy mózgów” powstały tak ciekawe pomysły, że w przyszłości na pewno wykorzystam je w mojej firmie.

Polecam to szkolenie wszystkim osobom prowadzącym małe i średnie przedsiębiorstwa, jest ono niezwykle przydatne i otwiera wiele zamkniętych dotąd drzwi. Gdyby nie uczestnictwo w tym projekcie nie wiedziałbym, że mogę np. korzystać z bezpłatnych form promocji mojej firmy.

„Zyskałam wiedzę, którą wykorzystuję teraz w pracy” Agnieszka Łodygowska uczestniczka szkolenia, koordynator Regionalnej Sieci Punktów Konsultacyjnych na Mazowszu.

„Szkolenie uświadomiło mi, jak ważna dla prawidłowego funkcjonowania firmy jest komunikacja wewnętrzna. Stosowane przez prowadzącego szkolenie podejście do PR-u, stawiające na ćwiczenia



praktyczne oraz przykłady z życia wzięte, nie tylko przyciągały uwagę, ale pokazywały, jak działać i jakich zachowań unikać w pracy i w biznesie. Poznanie i stosowanie fachowego nazewnictwa z public relations dało mi możliwość lepszej komunikacji z moim otoczeniem w pracy w zakresie wykonywanych przez mnie obowiązków. Szkolenie uświadomiło mi też, jak wiele elementów buduje pozytywny wizerunek firmy. Zdobytą wiedzę mogę teraz wykorzystać, propagując wśród swoich kolegów i przełożonych postawę aktywnego włączania się w kreowanie pozytywnego wizerunku naszej organizacji.

Zrozumiałam, że ja jako pracownik również odpowiadam za wizerunek firmy i powinnam się z nią utożsamiać. Zaczęłam wdrażać wśród współpracowników nowe pomysły na usprawnienie komunikacji wewnętrznej. Chcę w ten sposób udoskonalić proces przepływu informacji. Dzięki szkoleniu mam teraz do dyspozycji gotowe rozwiązania, które mogę stosować w trudnych sytuacjach.

Planuję też zwiększyć aktywność działu promocji i zacieśnić współpracę firmy z mediami, stosując narzędzia poznane na szkoleniu. Szkolenie w ramach projektu „Public relations a adaptacyjność i konkurencyjność MŚP” dało mi ogromną motywację do działania i usprawniania komunikacji wewnątrz firmy oraz konsekwentnego budowania jej wizerunku.

„Zainteresowanie projektem to najlepszy dowód na to, że wychodzi on naprzeciw oczekiwaniom MŚP”

Monika Paduch kierownik projektu „Public relations a adaptacyjność i konkurencyjność MŚP”

Projekt „PR dla MŚP” ma na celu dostarczenie przedstawicielom małych i średnich przedsiębiorstw niezbędnej wiedzy z obszaru PR i komunikacji. Chcemy, aby firmy wykorzystywały zdobyte w czasie szkoleń umiejętności, co przełoży się na wymierne korzyści biznesowe dla organizacji, np. pozytywny wizerunek czy wyższe zyski.

Realizowany projekt jest odpowiedzią na często wyrażany przez polskich przedsiębiorców pogląd głoszący, że PR jest tylko dla dużych. Chcemy zmienić to mylne przekonanie, i dlatego w naszych szkoleniach weźmie udział ponad 500 przedsiębiorców i pracowników właśnie z sektora mikro- i małych firm. Do tej pory zrealizowaliśmy 6 szkoleń i mogę z pełną świadomością stwierdzić, że trafiliśmy w dziesiątkę. Uczestnicy warsztatów są zadowoleni z programu szkolenia i potwierdzają, że tego rodzaju

warsztaty są bardzo potrzebne. Na rynku – gdzie konkurencja jest coraz większa i liczy się przede wszystkim wiarygodność przedsiębiorstwa – firmy coraz częściej dostrzegają potrzebę prowadzenia działań, które pomogą im zyskać przychylność i akceptację otoczenia. W tym zaś niezwykle pomocna jest znajomość narzędzi public relations.

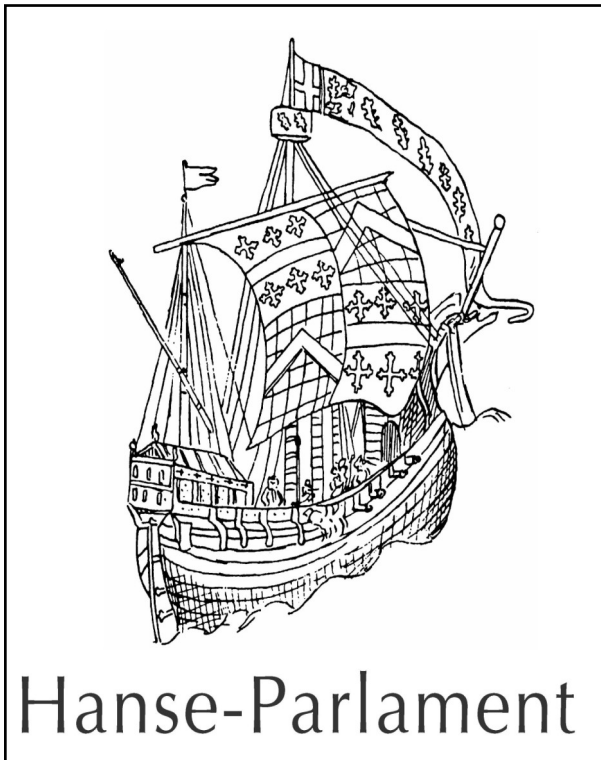
Dla większości kursantów przyswajany materiał jest nowością, jednakże dzięki warsztatowemu charakterowi spotkań uczestnicy zdobywają nie tylko wiedzę, ale i nowe umiejętności, które po zakończeniu szkolenia mogą wcielać w życie, stosując w swoich firmach.

Niektórzy kursanci już tydzień po warsztatach informowali nas, że np. wprowadzają strategię komunikacji wewnętrznej w firmie czy odświeżają swoją identyfikację wizualną. Podkreślali przy tym, że zainspirowało ich do tego nasze szkolenie. To dla nas najlepszy dowód na to, że realizowany projekt wychodzi naprzeciw oczekiwaniom środowiska MŚP.



Parlament Hanzeatycki

dr Jürgen Hogeforster



Efektywność energetyczna i ochrona klimatu

Wydaje się, że w sprawie energii atomowej stanęły w Niemczech naprzeciwko siebie dwa nieprzejednane obozy. Od czasu katastrofy w Japonii przeważają głosy domagające się rezygnacji z tej formy wytwarzania energii. Jednocześnie kwestie związane z zaopatrzeniem w energię i ochroną klimatu stają się coraz bardziej naglące.

Przyszłość bez energii jądrowej

Niedawno odbyła się w Hamburgu trzydniowa konferencja na temat efektywności energetycznej i ochrony klimatu z

udziałem 140 naukowców, przedsiębiorców i innych ekspertów ze wszystkich krajów nadbałtyckich. Tylko niemieccy uczestnicy domagali się szybkiej rezygnacji z energii jądrowej, mniej więcej do 2022 roku. Wszystkich 10 pozostałych krajów nadbałtyckich opowiedziało się w większości za dalszym wykorzystywaniem energii atomowej, a częściowo nawet za budową nowych reaktorów. Tymczasem również niemiecki rząd federalny zgodnie z zaleceniami Komisji Etyki uchwalił odejście od energii atomowej najpóźniej do 2022 roku. Niemcy stały się w ten sposób jedynym dużym krajem uprzemysłowionym, który rezygnuje z energii jądrowej. Niesie to ze sobą z pewnością znaczne niebezpieczeństwa, ale również wielkie szanse. Dotychczas Niemcy przodowały w skali całego świata w technologiach związanych z energetyką jądrową.



Komisarz ds. energii Günther Oettinger z przewodniczącym Parlamentu Hanzeatyckiego dr. Jürgenem Hogeforsterem na Konferencji Hanzeatyckiej

Są to jednak bez wątpienia technologie należące do przeszłości. Teraz Niemcy mogą uzyskać pozycję ogólnoswiatowego lidera rynku we wszystkich dziedzinach energetyki odnawialnej, zdobywając dzięki temu rozwijające się rynki dzisiaj i jutro.

Domy o dodatnim bilansie energetycznym

Zwłaszcza w dziedzinie energetyki region Morza Bałtyckiego dysponuje dużymi potencjałami innowacji, a kraje skandynawskie oraz Polska i państwa bałtyckie wybierają rozwiązania, które także dla Niemiec są bardzo ciekawe. Wszyscy uczestnicy hamburskiej konferencji byli zgodni, że energetyka odnawialna i oszczędność energii muszą posiadać najwyższy priorytet. Duże rezerwy istnieją w budownictwie mieszkaniowym. W wypadku nowego budownictwa domy zeroenergetyczne są bez większego wysiłku możliwe już teraz.

Do zrealizowania są jednak również domy o dodatnim bilansie energetycznym, które wytwarzają więcej energii, niż same zużywają. Największe potencjały oszczędności kryją się jednak w budynkach już istniejących. Dzięki izolacji, wykorzystaniu energii słonecznej, kontrolowanej wentylacji, lokalnym elektrociepłowniom itd. można w zależności od wieku i stanu budynku zaoszczędzić 40–70% dzisiejszego zużycia energii.

W Niemczech ok. 30% zużycia energii przypada na produkcję przemysłową. Bardzo duże znaczenie ma rozwój innowacyjnych koncepcji podwyższania efektywności energetycznej na poziomie za-

rowno aparatury, jak i procesów. Politechnika Hamburg-Harburg opracowała na przykład razem z przedsiębiorstwami nowe rozwiązania, służące zmniejszeniu zapotrzebowania na energię nawet o 75%. Podnosi to opłacalność i konkurencyjność przedsiębiorstw, a zarazem wnosi ważny wkład w oszczędność energii i ochronę klimatu. Inne przykłady zostały zaprezentowane na konferencji przez Izbę Handlową w Hamburgu. Tak np. jednemu z hamburskich przedsiębiorstw dzięki samej tylko optymalizacji oświetlenia udało się rocznie zaoszczędzić 880 megawatogodzin energii i 95.000 €.

Mniejsze zużycie energii, więcej miejsc pracy

Ok. 22 tysięcy elektrowni wiatrowych wytwarza obecnie w Niemczech energię elektryczną. Gdyby zastąpić je przez elektrownie bardziej wydajne, produkcja energii mogłaby znacznie wzrosnąć. Konferencja przyniosła innowacyjny pomysł dotyczący budowy dodatkowych elektrowni: w Niemczech istnieje ok. 250 tysięcy masztów linii wysokiego napięcia. Z tego mniej więcej 90 tysięcy masztów mogłoby ewentualnie posłużyć jednocześnie jako elektrownie wiatrowe, nie szpecąc dodatkowo krajobrazu. Inna propozycja dotyczy budowy elektrowni wiatrowych wzdłuż autostrad.

W dziedzinie oszczędności energii i energetyki odnawialnej można w dużym zakresie tworzyć dodatkowe miejsca pracy. Otwierają się tu również doskonałe pola działalności rynkowej dla rzemiosła i sektora MiŚP. Decydującym warunkiem wykorzystania tych szans byłby

opracowany przez uczestników konferencji szeroki program szkoleń dla wykwalifikowanych pracowników MiŚP z całego regionu. Komisarz UE ds. energii Günther Oettinger, który wziął udział w konferencji, zgodził się wspierać realizację tego programu

Rozwiązania na przyszłość

Oczywiście taki przełom energetyczny wymaga ogromnych inwestycji. O tym, czy będą one opłacalne, dzięki czemu w większym stopniu inwestowany będzie również kapitał prywatny, zadecyduje w głównej mierze przyszła cena energii. Opracowane w tym zakresie na konferencji rozwiązanie na przyszłość przewiduje znaczny wzrost cen energii poprzez wyższe opodatkowanie. Przy tym jednak wszystkie te wpływy podatkowe mają być przeznaczone na finansowanie ubezpieczeń społecznych, wyraźnie obniżając zarazem koszty pracy. Droga energia sprawi, że inwestycje w tej dziedzinie będą wysoce opłacalne, co zaoszczędzi państwu ogromnego subwencjonowania oszczędności energii i stosowania odnawialnych źródeł energii. Niższe koszty pracy doprowadzą do powstania dodatkowych miejsc pracy, obniżą wydatki państwa i odciążą pracochłonne przedsiębiorstwa oraz pracowników, tworząc finansową możliwość płacenia wyższych cen za energię.

Inne rozwiązanie na przyszłość, zapro-

ponowane przez uczestników konferencji, postuluje powrót do społecznej gospodarki rynkowej: wszelkie koszty energetyczne i środowiskowe procesów gospodarczych muszą znów być w pełnej wysokości wliczane do kosztów produkcji poszczególnych przedsiębiorstw. W roku 2008 na całym świecie 3 tysiące koncernów wygenerowało 2,2 bln dolarów kosztów środowiskowych, obciążając nimi społeczeństwo. Gdyby te koszty musiały być poniesione samodzielnie, zyski spadłyby o jedną trzecią, a jednocześnie znacznie bardziej szanowano by przyrodę.

O tym, że możliwe są inne sposoby gospodarowania, świadczy również zaprezentowany na konferencji projekt „Cradle to Cradle“. Na rynku znajduje się już z górą tysiąc produktów, które powstają według tej zasady. Ich produkcja wymaga znacznie mniej energii i nie prowadzi do powstawania żadnych odpadów, które trzeba utylizować. Wszystkie materiały w 100% podlegają recyklingowi. Potrzeba więcej innowacji, które mogą powstawać tylko dzięki odpowiednim sygnałom rynkowym.

Wzrost cen produktów związanych z energią i środowiskiem, obniżka kosztów pracy, powrót do społecznej gospodarki rynkowej to sygnały, dzięki którym innowacje mogą pójść w pilnie potrzebnych kierunkach.

Part-financed by the European Union (European Regional Development Fund and European Neighborhood and Partnership Instrument)





Musimy zmienić nasze myślenie...

Marzena Rutkowska-Kalisz

W Sesji Plenarnej Parlamentu Hanzeatyckiego uczestniczył także Dyrektor Tomasz Wika. Oto kilka refleksji z obrad.

Efektywność energetyczna i ochrona klimatu – to główny temat obrad hamburskiego gremium. Czy tak ogólnie sformułowane tezy przekładają się na codzienność małych i średnich przedsiębiorstw?

Tomasz Wika: Wbrew pozorom – tak. Każda firma, każde przedsiębiorstwo aby funkcjonować potrzebuje energii, a jej wytwarzanie wiąże się nieodłącznie z zanieczyszczeniem środowiska i wpływa na klimat. To oczywiście w skali makro – a tragiczne skutki tsunami w Japonii są tego najlepszym przykładem. W wielu krajach wywołało to dyskusje na temat wykorzystania energii jądrowej. Jak na ironię w czasie gdy Polska podjęła decyzje o budowie reaktora nasi sąsiedzi zza Odry, pewnie też pod wpływem wydarzeń w Japonii postanowili wycofać się z korzystania z energetyki atomowej. Z drugiej strony jak wyliczyli specjaliści światowe zapasy ropy naftowej przy zachowaniu obecnego wydobycia wystarczą mniej więcej na 40 lat, być może 80... Warto dodać, że właściwie jej przetwarzanie jest swego rodzaju aktem marnotrawstwa. Zarówno ropa naftowa jak i węgiel kamienny powinny być wykorzystywane przede wszystkim jako surowiec chemiczny. Nie powinny być wyko-

rzystywane do takiego prostego spalania. A do produkcji prądu czy do ogrzewania trzeba zacząć wykorzystywać w większym stopniu odnawialne źródła energii. Ropa się kończy i drożeje, ale paradoksalnie dzięki temu coraz intensywniej szukamy oszczędności i alternatywnych źródeł energii.

Zaczynamy też myśleć bardziej ekologicznie dostrzegając problemy, nad którymi jeszcze kilkanaście lat temu wcale byśmy się nie zastanawiali. Problemem i to na skale europejską, nie tylko polską mogą być na przykład stare linie przesyłowe. Bywało, że w czasie ostrej zimy czy upalnego lata odmawiały posłuszeństwa – znamy opisy chaosu jaki panował w Nowym Jorku, Pradze, czy Rzymie gdy nastąpił tak zwany blackout. To spektakularne wydarzenia, ale znacznie groźniejsza jak się okazuje jest stała utrata energii w czasie jej przesyłania. Okazuje się, że może ona wynosić nawet 50%, a my klienci, detaliczni odbiorcy słono za to płacimy.

Zarówno energetyka jądrowa jak i konwencjonalna stwarza określone zagrożenia dla klimatu tymczasem olbrzymie ilości wyprodukowanej energii są najzwyczajniej w świecie marnotrawione i to na gigantyczną skalę. O tym się do tej pory

nie mówiło. Oczywiście na wybudowanie nowych, energooszczędnych linii przesyłowych trzeba wyłożyć ogromne kwoty, ale w efekcie taka inwestycja bardzo szybko się zwróci – trzeba jednak podjąć w tym zakresie strategiczne decyzje – także w Polsce.

Zwolenników teorii ocieplania się klimatu jest tyle samo co przeciwników. Niektórzy twierdzą, że zmienność klimatu jest naturalnym zjawiskiem. Ale czy nie ma Pan wrażenia, że nawet jeśli te zmiany się pojawiają cyklicznie człowiek swoim działaniem znacząco „podkreślił” ten cykl. Wróćmy zatem do skali mikro i perspektywy pojedynczego zakładu, domu czy samochodu...

Tomasz Wika: Najważniejsza jest refleksja nad efektywnym wykorzystaniu energii elektrycznej czy ciepłej. Zgaśmy zbędną żarówkę, nie przegrzewajmy całego domu, wyłączmy silnik samochodu gdy czekamy przed zamkniętym przejazdem kolejowym... to są pozornie drobniactwa, ale przekładają się nie tylko na efektywnie mniejsze rachunki za paliwo czy prąd.

Musimy przestawić się na inne, proekologiczne myślenie. Sprowadza się to też do lepszej wentylacji domu, warsztatu, pracowni, do wymiany starych okien i to nie tylko ze względów estetycznych. Te drobne działania widoczne są także w skali makro, w całej gospodarce bo wtedy mniej będziemy musieli wyprodukować tej energii.

Tymczasem mam wrażenie, że wszelkie przepisy chroniące środowisko

przez wielu przedsiębiorców nadal traktowane są jak dopust boży...

Tomasz Wika: Niestety tak bywa, ale z drugiej mamy często do czynienia z nadmierną biurokracją i nierównym traktowaniem w tym zakresie przedsiębiorców. Bywa, że w maleńkiej kilkuosobowej firmie obowiązują takie same przepisy jak w przedsiębiorstwie zatrudniającym kilkadziesiąt osób. To skutecznie zniechęca do proekologicznego myślenia i odebrane jest jako utrudnienie. Trudno się temu z resztą dziwić, bo to znakomity argument dla tych, którzy odbierają ochronę środowiska jak przemijającą modę.

Prosty przykład – aby odprowadzić podatek w wysokości 50 groszy trzeba wypełnić opasły formularz, niedopełnienie tego grozi mandatem w wysokości kilku tysięcy złotych – gdzie w tym wszystkim jest zdrowy rozsądek? Ewidentnie nadgorliwa, urzędnicza interpretacja wytycznych skutecznie zabija samą ideę ochrony środowiska. Nie zmienia to faktu, że musimy – w dobrym tego słowa znaczeniu – propagować ekologiczny styl życia i pracy.

Wciąż wiemy o tym stanowczo zbyt mało! Ekologia najczęściej kojarzy się nam, przedsiębiorcom z pewnymi dolegliwościami czy to biurokratycznymi czy też finansowymi. Nie nauczyliśmy się jeszcze powszechnie myśleć w kategoriach najbliższej dekady, a tym bardziej przyszłych pokoleń.

To długotrwały proces i wiele pracy nad zmianą mentalności ale choćby to co się dzieje w pogodzie, tuż za oknem skłania do refleksji i wniosku, że coś się jednak niedobrego dzieje w naturze.



Po naukę do Polski

Marzena Rutkowska-Kalisz

Berlińskie Stowarzyszenie ds. Współpracy Międzynarodowej (BGZ) od lat z sukcesami kooperuje z Wielkopolską Izba Rzemieślnicza w Poznaniu. Gdy Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych Niemiec wraz z berlińskimi Agencjami Zatrudnienia i Centrami Zawodowymi opracowało innowacyjny projekt wspomagający bezrobotnych – BGZ zaproponował nam podjęcie współpracy przy jego realizacji.

Projekt LEO-n-IDA jest realizowany jako międzynarodowe przedsięwzięcie – wymiana. Jest kombinacją praktyki zawodowej dla młodzieży i międzynarodowych działań. Co ciekawe mają z niego skorzystać także eksperci rynku pracy, dla których przygotowano różne formy kształcenia. W wymianie uczestniczą młode osoby z Berlina. To młodzi budowlańcy albo osoby skupione wokół branży gastronomiczno – hotelarskiej. Mają w ten sposób zostać przygotowane do wejścia na rynek pracy. Projekt jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego – Programu „Ida – integracja przez wymianę”

Na czym polega idea projektu LEO-n-IDA ? Z tym pytaniem zwracam się do Anny Borowiak, która od wielu, wielu lat zajmuje się w Izbie międzynarodową wymianą.

Anna Borowiak: Ten projekt ma trzy etapy.

Pierwszy etap trwa trzy miesiące i przygotowuje do odbycia praktyki. Drugi etap to sama praktyka. A w czasie trzeciego etapu, jak sądzę – najważniejszego - jest praca wszystkich służb socjalnych i pedagogicznych, która ma na celu trwałe

zaadaptowanie tego praktykanta na rynku pracy. Warto wspomnieć, że ten projekt adresowany jest do osób, które z różnych względów pozostawały do tej pory długotrwale bezrobotne. Przyznam, że to bardzo dobra idea i dobrze byłoby mieć w Polsce więcej takich projektów. W projekt, w którym uczestniczy Steven zaangażowane są cztery kraje; Polska, Niemcy, Austria i Turcja. Został stworzony z myślą o ludziach, którzy zdobyli już wykształcenie, potwierdzili je dyplomami i stopniami kwalifikacji zawodowych, a mimo to nie mogli od dłuższego czasu znaleźć pracy.

W czasie tej wymiany mają zdobyć nowe doświadczenia, zapoznać się z zagra-

nicznymi warunkami pracy, a to właśnie ma być argumentem dla ich przyszłych pracodawców. W ten sposób do Poznania trafił młody kreślarz **Steven Wenk**.

Czy trudno było znaleźć miejsce na ten staż?

Anna Borowiak: Znalezienie pracy dla Stevena było pewnym kłopotem, bo do tej pory na taką wymianę przyjeżdżano do zakładów rzemieślniczych. Rzemieśl-

nicy doskonale znają realia naszych projektów. W tym przypadku było nieco inaczej. Problem w tym, że w przeciwieństwie do Niemiec kreślarz nie jest zawodem rzemieślniczym. Wyszukanie pracowni architektonicznej, która zgodziłaby się przyjąć na praktykę Stevena wymagało nieco zachodu i nie ukrywam prywatnych kontaktów. Ale szczęśliwie – udało się!



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Steven Wenk trafił do jednego z największych polskich biur projektowych. Firma Pentagram Architekci działa nieprzerwanie na polskim rynku blisko trzydzieści lat i ma na swoim koncie prestiżowe realizacje. Paweł Kobylański współwłaściciel firmy jest znanym architektem, który obecnie pełni także funkcje w Zarządzie Rady Architektów Europy. Doskonale zatem wie czego można oczekiwać od młodych ludzi związanych z architekturą.

Jak ocenia Pan pobyt Stevena?

Paweł Kobylański: To bardzo interesujące doświadczenie, bo pierwszy raz w długoletniej historii naszej firmy obserwujemy odwrócenie kierunku migracji zawodowej! To bardzo dobry sygnał dla nas, że Polska staje się na tyle uznanym rynkiem w oczach naszych sąsiadów zza Odry, że chcą wysyłać do nas stażystów. Do tej pory było odwrotnie – To my jeździliśmy tam, a tymczasem Niemcy przysyłają młodego człowieka, żeby nauczył się czegoś w Polsce – to budujące. Jest to o tyle ciekawe doświadczenie bo za-

wód kreślarza jest obecnie w pewnej defensywie. My zatrudniając ludzi w pracowni szukamy architektów i zakładamy, że tacy pracownicy są doskonale przygotowani do pracy z komputerem. Zakładamy, że biegle posługują się niezbędnymi dla architekta programami. Tymczasem Steven jest przygotowany do tego, żeby współpracować z architektem i przenosić jego wizje w wirtualną przestrzeń komputera.

Na czym polegała praca Stevena?

Paweł Kobylański: Włączyliśmy go do

pracy przy bardzo ambitnym i prestiżowym dla „Pentagarmu” projekcie. Jest to projekt biurowca Klasy A dla firmy Scansca. Ma to być budynek spełniający najwyższe wymagania ekologiczne, a projekt opracowywany jest w pełnym 3D. Ten projekt wpisuje się w bardzo nowoczesną tendencję budynków przyjaznych środowisku, będzie zlokalizowany w sąsiedztwie Jeziora Maltańskiego, w pobliżu Galerii Malta – zatem noblesse oblige – musimy postarać się jeszcze bardziej. Zleceniodawca ma skandynawski rodowód i dbałość o ekologię ma niejako wpisana w filozofię firmy. Steven trafił więc do zespołu odpowiedzialnego za bardzo ważny dla naszej firmy projekt. Przygotowywał różne diagramy, tabele, które potem były przedmiotem analiz – to dość złożona praca. Steven mówi dobrze po angielsku, większość naszej młodzieży też. Nie było więc problemów z porozumiewaniem się. W tej chwili jesteśmy na etapie opracowywania bardzo starannej koncepcji budynku. To bardzo zaawansowana warsztatowo faza projektowania. Chciałbym z resztą aby wszystkie budynki w Polsce były tak dokładnie projektowane. Trzeba pamiętać, że jest to ta faza projektowania, w której zapadają najważniejsze decyzje. Niestety nie zawsze się to docenia i rozumie. To właśnie wtedy podejmuje się decyzje, które w 90% skutkują sukcesem lub... porażką. Na tym etapie decydują się najważniejsze parametry obiektu, kolejne etapy to tylko rozwój dobrze opracowanej koncepcji. Wymagający klient, wymagająca koncepcja – spore wyzwanie, a Steven był

bardzo ważnym elementem naszego zespołu.

Czy Pana zdaniem takie staże przynoszą oczekiwane efekty?

Paweł Kobyłański: Współpracując z wieloma firmami zagranicznymi wchodziliśmy z nimi w różnorodne alianse. Bywali u nas koledzy ze Stanów Zjednoczonych, z Wielkiej Brytanii, z Izraela – byli to jednak architekci. Praktykanta, w dosłownym tego słowa znaczeniu nie gościliśmy nigdy. Każde tego typu doświadczenie wymaga nieco dystansu czasu. Jest to dla mnie osobiście bardzo ważne doświadczenie, tym bardziej, że jestem zwolennikiem pełnego zbliżenia z naszymi sąsiadami zza Odry. Mieszkamy obok siebie i takie zbliżenie kulturowe, cywilizacyjne jest niezbędne dla naszego współistnienia w Europie. Jesteśmy narodami bardzo różniącymi się od siebie, a pokonywanie tych różnic jest misją młodego pokolenia. To trudne zadanie, choć gdy pokona się stereotypy powstaje niesamowita synergia, która ma niewiele konkurencji w świecie. Nasza, polska zdolność do improwizacji, nasza fantazja połączona z niemiecką precyzją i porządkiem stanowi niezmierną siłę – to wunder wave.



Steven jest bardzo skromny i małomówny. Od razu widać, że najlepiej czuje się przed monitorem komputerowym w swoim zamkniętym, wirtualnym świecie, dlatego o swoich wrażeniach z trzymiesięcznego pobytu w Poznaniu mówi niewiele...

Steven Wenk.

W czasie nauki miałem kontakt z architektami, ale dopiero o tym pobycie w Polsce mogę powiedzieć – to mój staż zawodowy. W Niemczech pracowałem w maleńkim biurze projektowym. W Poznaniu trafiłem do bardzo dużej firmy, zajmującej się bardzo prestiżowymi projektami. To bardzo cenne doświadczenie, tym bardziej, że pracuję przy realizacji bardzo ambitnego projektu.

Przy okazji poznaje także nieco miasto, choć muszę przyznać, że spotkania z moimi rówieśnikami są raczej dość powierzchowne. Jest za mało czasu by móc nawiązać jakieś głębsze przyjaźnie.

A Poznań... Najbardziej widoczne jest sąsiedztwo starych i nowych budynków – to mi się bardzo podoba. Piękny jest Ratusz i Stare Miasto, podoba mi się także Stary Browar jako doskonała adaptacja starego budynku. Najbardziej jednak podobał mi się sposób zasłonięcia starych kamieni w bezpośrednim sąsiedztwie Browaru – od piwnicy po dach zakryto je szkłem, przez, które można oglądać zachowaną fasadę – to zabawne, pomysłowe i efektowne.

Po zakończeniu polskiego stażu, czeka go w Berlinie jeszcze wiele starań o uzyskanie pracy. Projekt zakładał pomoc w zdobyciu tej wymarzonej pracy – oby doświadczenia zdobyte w polskiej firmie stały się dla niego silną kartą przetargową. Steven – powodzenia i do zobaczenia... w Poznaniu lub Berlinie!

IdA
Integration durch
Austausch



O przyszłości kształcenia i doradztwa na rzecz europejskich MŚP

Dorota Chmielewska

Partnerzy projektu „SME-TraiNet – sieć interesariuszy w obszarze kształcenia zawodowego i doradztwo na rzecz zrównoważonego rozwoju młodych przedsiębiorców i MŚP” spotkali się w siedzibie Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie w dniach 18-19 maja 2011 roku. Celem konferencji, zorganizowanej pod hasłem „Przyszłość szkolenia oraz doradztwa na rzecz młodych przedsiębiorców”, było podsumowanie działań i rezultatów projektu.

Podczas dwudniowego spotkania omówiono najważniejsze efekty projektu „SME-TraiNet” realizowanego przez Instytut Promocji Gospodarczej działający przy Austriackiej Federalnej Izbie Gospodarczej (WKO) we współpracy z 12 partnerami z 10 krajów Unii Europejskiej. Rozpoczęty w 2008 roku „SME-TraiNet” jest finansowany ze środków programu „Leonardo da Vinci” w ramach inicjatywy „Uczenie się przez całe życie” i zakończy się 30 września 2011 roku. Wśród partnerów projektu jest Związek Rzemiosła Polskiego.

W warszawskim spotkaniu „SME-TraiNet” uczestniczyli przedstawiciele środowiska rzemiosła, małej i średniej przedsiębiorczości z krajów uczestniczących w projekcie, reprezentanci polskiego Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Europejskiej Unii Rzemiosła, Małej i Średniej Przedsiębiorczości (UEAPME). Konferencja podsumowująca projekt była okazją do dyskusji nad najważniejszymi problemami, z jakimi borykają się fir-

my z sektora MŚP, zwłaszcza między drugim i piątym rokiem funkcjonowania.

Właśnie poprawa struktur wsparcia dla małych i średnich przedsiębiorstw, w tej początkowej, najtrudniejszej dla nich fazie, była głównym celem projektu „SME-TraiNet”. Jak wskazują wyniki badań, pomimo pomocy, jaką właściciele firm otrzymują w momencie rozpoczęcia działalności gospodarczej, większość przedsiębiorców ma problemy z przetrwaniem pierwszych trzech lat na rynku. Przyczyną jest m.in. niedostateczna wiedza i doświadczenie właścicieli młodych przedsiębiorstw w radzeniu sobie z szybkim rozwojem firmy, oraz z niedostosowaniem zewnętrznego wsparcia do ich potrzeb. Potwierdzają to również wyniki badań przeprowadzonych przez partnerów projektu w poszczególnych krajach UE.

Bogaty materiał merytoryczny to efekt zaangażowania w projekt 12 partnerów z całej Europy: Austrii, Bułgarii,

SME-TRAINET

Estonii, Finlandii, Niemiec, Włoch, Polski, Słowacji, Słowenii oraz Turcji.

– Niewątpliwym sukcesem projektu jest to, że uczestniczyło w nim tak wiele krajów i instytucji – podsumowuje przedsięwzięcie koordynator projektu Barbara Wilfinger z Instytutu Promocji Gospodarczej Austriackiej Federalnej Izby Gospodarczej.

Tak szeroki skład projektu był też jednak dużym wyzwaniem przy jego realizacji.

– Sytuacja i struktura systemów kształcenia ustawicznego poszczególnych państw UE jest przecież bardzo zróżnicowana i niełatwo było dokonać ich analizy i przejrzystego porównania – wyjaśnia Barbara Wilfinger.

Okres realizacji projektu „SME-TraiNet” zbliża się ku końcowi, więc konferencja w Warszawie była świetną okazją do podsumowania i zaprezentowania dotychczasowych osiągnięć, wymiany doświadczeń oraz promocji rezultatów.

Podczas pierwszej części konferencji, poza prezentacją dotychczasowych rezultatów projektu, Dyrektor Zespołu Funduszy Unijnych ZRP Norbert Pruszanowski mówił o obecnych oraz przyszłych potrzebach szkoleniowych młodych przedsiębiorców-rzemieślników na przykładzie branży fotograficznej oraz fryzjerskiej. Zaprezentowane przez Norberta Pruszanowskiego potrzeby szkoleniowe zostały zdefiniowane dzięki badaniom przeprowadzonym przez ZRP wśród przedsiębiorców. Sprzedaż i marketing, pozyskiwanie środków finansowych, prowadzenie księgowości i tematyka podatkowa, strategia pozyskiwania

klientów, negocjacje i komunikacja w biznesie – to tylko niektóre dziedziny wskazane przez badanych właścicieli firm jako te, w których chcieliby zwiększyć swoje kompetencje.

Organizatorzy konferencji „SME-TraiNet” nie ograniczyli się programie do prezentacji działań realizowanych w ramach projektu. Na spotkaniu przedstawione zostały różne innowacyjne projekty lub oferty szkoleniowe, stworzone z myślą o młodych przedsiębiorcach lub przedstawicielach sektora MŚP. Swoje przykłady dobrych praktyk zaprezentowały instytucje z różnych części Europy: z Polski, Niemiec, Austrii oraz Bułgarii. Podczas sesji plenarnej poruszono także kwestie dotyczące usytuowania szkolenia młodych przedsiębiorców w modernizowanym polskim systemie kształcenia zawodowego oraz wdrażania „Small Business Act”.

W drugim dniu spotkania, uczestnicy mieli okazję wziąć udział w 10 różnych warsztatach, prowadzonych przez przedstawicieli organizacji partnerskich projektu. W ich trakcie dyskutowano o możliwościach transferu zaprezentowanych rozwiązań pomiędzy państwami Unii Europejskiej.



SME-TRAINET



Projekt „SME-TraiNet” pokazał, jak ważne jest dbanie o młodych przedsiębiorców, którzy już jakiś czas działają samodzielnie na rynku, dlatego instytucje zaangażowane w realizację projektu, nie zamierzają spocząć na laurach.

– Będziemy lobbować w interesie młodych przedsiębiorców wśród polityków – mówiła o planach na najbliższe miesiące Barbara Wilfinger - Planujemy też rozwój produktów „SME-TraiNet”, przydatnych przedsiębiorcom w dostosowywaniu się do wyzwań rynkowych.

Pomimo tego, iż we wrześniu projekt zostanie formalnie zakończony, wszyscy partnerzy podkreślali, iż zależy im na trwałości osiągniętych rezultatów. Bezpośrednim wynikiem tej deklaracji będzie kompendium rezultatów wypracowanych podczas warszawskiej konferencji. Publikacja będzie zawierała podsumowanie narodowych priorytetów dotyczących szkolenia zawodowego i do-

radztwa dla młodych przedsiębiorców i MŚP, oraz strategię rozpowszechniania wypracowanych rozwiązań w dziedzinie innowacyjnych ofert i projektów szkoleniowych skierowanych do młodych przedsiębiorców. Opracowanie to zostanie rozpowszechnione wśród izb i cechów rzemieślniczych, organizacji pracodawców i pracobiorców, różnego rodzaju instytucji szkoleniowych oraz organów administracji publicznej.

W ramach projektu „SME-TraiNet” powstały już dwie publikacje: raport „Młodzi przedsiębiorcy w Polsce” poświęcony aktualnej sytuacji małych i średnich firm oraz źródłom ich finansowania, a także „Kompendium dobrych praktyk”, czyli przegląd innowacyjnych i efektywnych projektów szkoleń i doradztwa oferowanego młodym firmom. Oba materiały w formie elektronicznej są dostępne na portalu Związku Rzemiosła Polskiego www.zrp.pl



Marka

Maciej Wika

Pod terminem „marka” rozumiemy nazwę, symbol, termin, wzór, znak graficzny lub ich kombinację stworzoną w celu oznaczenia i odróżnienia pewnych dóbr lub usług od innych tj. konkurencyjnych produktów. Może być ona złożona z części werbalnej (nazwy) i niewerbalnej (symbolu, logo). Przy tworzeniu werbalnej części marki można używać słów, które ...

... mają na celu wywołanie skojarzeń, np. nazwy miast, krajów i regionów, nazwy zwierząt, symbolizujące przyrodę. Nazwy mogą pochodzić z historii, z dzieł literackich i muzycznych. Marka może się składać z kombinacji literowych lub cyfrowo-literowych. Tak powstała marka lub jej część, objęta ochroną prawną, staje się znakiem towarowym.

WYRÓŻNIAMY FUNKCJE MARKI

- identyfikacyjną - polega na odróżnieniu danego produktu od produktów konkurencyjnych,

- gwarancyjną - gwarantuje określony poziom jakości,
- promocyjną - kiedy przyciąga uwagę nabywców i zachęca ich do zakupu.

NAJTRWALSZE WYRÓŻNIKI MARKI:

- wartość (wskazuje na wartości dostarczane przez producenta),
- kultura (reprezentuje pewną kulturę),
- osobowość (może sugerować pewną osobowość).

CZTERY RODZAJE STRATEGII MARKI

1. STRATEGIA MARKI INDYWIDUALNEJ

Występuje wtedy, gdy poszczególne rodzaje produktu są wyróżniane oddzielnymi markami,

Zalety: firma nie uzależnia swojej reputacji od akceptacji danego produktu

Wady: konieczność ponoszenia wysokich kosztów związanych z promowa-

niem marek poszczególnych produktów, stosuje się, jeśli produkty różnią się cechami użytkowymi, jakością, cenami i są przeznaczone dla różnych segmentów rynku

2. STRATEGIA RODZINY MAREK

Polega na wypuszczaniu na rynek wszystkich produktów lub poszczególnych rodzin produktów pod jedną marką,

Zalety: oszczędność na kosztach promocji i reklamy, gdy producent cieszy się doskonałą reputacją, jego marka będzie sprzyjać ekspansji sprzedaży

Wady: nie można wyróżnić poszczególnych produktów wchodzących w skład asortymentu, nie zaleca się stosować gdy firma wytwarza zupełnie różne przedmioty

3. WSPÓLNE MARKI DLA GRUP PRODUKTÓW

Ustala się marki dla wyodrębnionych grup produktów, dla całych rodzin, a nawet poszczególnych linii,

Zalety: uwierzytelnia firmę w dziedzinie produkcji, w której nie posiada produkcyjnych i dystrybucyjnych doświadczeń

4. STRATEGIE MIESZANE

Występują na przykład w przypadku łączenia marki z nazwą firmy.

JAK WYBRAĆ MARKĘ?

Marka, jako słowo wybrane przez kierujących firmą do promowania swoich produktów:

- ◆ powinna sugerować korzyści, skuteczność, jakość produktu,
- ◆ powinna być łatwa do zapamiętania, wymówienia, rozpoznania,
- ◆ powinna odróżniać się od marek konkurentów,
- ◆ nie powinna oznaczać niczego negatywnego w innych językach.

ZALETY I WADY POSIADANIA SILNEJ MARKI?



- ◆ niższe koszty marketingowe z powodu większego zaufania klientów i wyższej lojalności wobec marki,
- ◆ utrzymanie wyższego poziomu cen, ponieważ jej jakość jest postrzegana wyżej,
- ◆ łatwość rozszerzania linii produktu,
- ◆ ochrona w konkurencji cenowej.
- ◆ wysokie koszty promocji, reklamy, obsługi handlowej,
- ◆ potrzeba ciągłego testowania i rozwoju,
- ◆ potrzeba ciągłego szukania różnic między towarami.

Info

KONTAKT	al. Niepodległości 2 61-874 Poznań http://irpoznan.com.pl e-mail: redaktor@irpoznan.com.pl
WYDAWCA	Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu
REDAKTOR NACZELNY	Marzena Rutkowska-Kalisz
OPRACOWANIE GRAFICZNE	Katarzyna Rusin-Smolińska
SUBSKRYPCJA	Subskrypcję Wielopolskiego Rzemieśnika można zamówić pod adresem e-mail: redaktor@irpoznan.com.pl z dopiskiem w tytule „Subskrypcja”. Każdy kolejny numer zostanie przesłany do Państwa drogą elektroniczną w dniu ukazania się WR na Portalu. Oczekujemy też na Państwa uwagi i sugestie pod tym samym adresem e-mail.