

PODLASKI

www.iph.bialystok.pl • www.podlaskiecam.pl

MANAGER

IPH

DWUMIESIĘCZNIK INFORMACYJNY
IZBY PRZEMYSŁOWO-HANDLOWEJ
W BIAŁYMSTOKU

NUMER 224

MARZEC-KWIECIEŃ 2025

Przedsiębiorcy z regionu:

To my płacimy najwięcej
za kryzys na wschodniej granicy

Eventy motoryzacyjne

przynoszą korzyści, zarówno
producentom, jak i odwiedzającym

O pasjach i talentach, które inspirują do działania

Danuta Maria Katryńska

Na przestrzeni dwóch dekad rynek laboratoryjny bardzo się zmienił i rozwinął



PROWADZISZ FIRMĘ W SEKTORZE MŚP?

Myślisz o rozpoczęciu sprzedaży na rynkach zagranicznych lub chcesz zwiększyć eksport swojej firmy?

Skorzystaj z kompleksowego wsparcia ekspertów Podlaskiego Centrum Eksportera. Poszerz wiedzę, zaplanuj działania i przygotuj się do wejścia na nowe rynki.

Oferujemy:

- usługi doradcze (dofinansowane w 100%)
- usługi kojarzenia partnerów biznesowych – Broker eksportu (dofinansowane w 100%)
- seminaria specjalistyczne, vademecum rynków zagranicznych oraz Klub Eksportera (dofinansowane w 100%)
- udział w targach w charakterze zwiedzającego lub wystawcy (dofinansowany w 85%)
- indywidualne wyjazdy targowe (dofinansowanie w 65%)

Projekt „Promocja gospodarcza MŚP – Podlaskie Centrum Eksportera” realizowany jest w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Podlaskiego 2021–2027





Szanowni Państwo,

czy jest szansa na ponowne otwarcie przejść granicznych z Białorusią na terenie województwa podlaskiego? To pytanie stało się kluczowe dla wielu podlaskich przedsiębiorców, bo od odpowiedzi na nie zależy w dużym stopniu kondycja, a w niektórych przypadkach „być albo nie być” ich firm. Nic więc dziwnego, że zadawane jest coraz głośniejsze, a właściciele przedsiębiorstw z regionu sięgają po wszystkie dostępne środki i sposoby, by o ich problemach usłyszeli rządzący. Także Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku podjęła działania, które mogą w tym pomóc, o czym piszemy w niniejszym numerze „Podlaskiego Managera”.

W nawiązaniu do marcowego święta kobiet – to właśnie ich menedżerskim talentom i sportowemu sukcesom poświęciliśmy otwierający to wydanie wywiad i zamykający je felieton. Jestem przekonany, że dokonania i pasje naszych bohaterów mogą stać się inspiracją dla wielu czytelników.

Tradycyjnie już nasi eksperci dzielą się z Państwem swoją wiedzą – w ramach kontynuacji tematów poruszonych w poprzednim wydaniu „PM”, podpowiadają, jak radzić sobie z konfliktem w zespole i jak przygotować się na zmiany, które wprowadza unijna dyrektywa dotycząca przejrzystości wynagrodzeń.

Czy pasje i talenty szefów firm mogą, a może nawet powinny stać się siłą napędową społecznych projektów, w jakie angażują się przedsiębiorstwa? Odpowiedzi na to pytanie szukamy w jednym z felietonów.

W tym numerze pokazujemy także, że wiedzę istotną dla zarządzania biznesem można zdobyć podczas szkolenia wojskowego, a ludzie biznesu – właściciele i pracownicy firm – chętnie rywalizują w szczytnym celu.

Życzę miłej lektury.

JAROSŁAW ANTYCHOWICZ

Prezes Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku

SPIS TREŚCI:

PODLASKI MANAGER

Rozmowa z Danutą Marią Katryńską – dyrektorką firmy DanLab **4-6**

By głos podlaskich firm był słyszany **7-9**

WSPARCIE BIZNESU

R. pr. Karolina Łupińska-Koc o Dyrektywie 2023/970 – cz. II **10-11**

Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów w organizacji. Zarządzanie konfliktem – cz. II **12-13**

PODLASKI BIZNES

Targi motoryzacyjne łączą świat biznesu, innowacji i pasji do motoryzacji **14-15**

Seminarium “Doing business in Romania” **17**

Pracodawcy poznawali specyfikę służby Wojsk Obrony Terytorialnej **18-19**

XIV Charytatywny Turniej Rotary Białystok **20-21**

FELIETON

Wojciech Jarmołowicz: Co nas napędza? **22**

Karol Jakubowski o podlaskich twarzach kobiecego sportu **23**

WYDAWCA

Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku

ul. Antoniukowska 7, 15-740 Białystok,
tel. 085 652 56 45, biuro@iph.bialystok.pl

Nakład: 2000 sztuk

ISSN: 2449-8084

Dwumiesięcznik bezpłatny.

Redaktor Naczelny

Katarzyna Dziedzic



Współpraca: Podlaskie Centrum Rolno-Towarowe S.A. w Białymstoku

Redakcja nie odpowiada za treść reklam, zastrzega sobie prawo do wprowadzania skrótów i zmian w nadesłanych materiałach. Niezamówionych materiałów redakcja nie zwraca.



Laboratorium to nie jest miejsce na improwizację

ROZMOWA Z DANUTĄ MARIĄ KATRYŃSKĄ – DYREKTOR FIRMY DANLAB

D

anLab istnieje już blisko 20 lat – ten jubileusz będą Państwo świętować w 2027 roku. Jak przez ten czas zmienił się rynek sprzętu laboratoryjnego w Polsce?

20 lat to piękna, okrągła rocznica i na pewno będziemy ją świętować w gronie naszych licznych przyjaciół. Teraz jesteśmy już pełnoletnim przedsiębiorstwem i z dojrzałością patrzymy na swoje dokonania. Na pewno też inaczej postrzegamy obecnie te wszystkie lata. Kiedy w wieku dwudziestu kilku lat zakładaliśmy wraz z mężem firmę, to było w nas mniej pokory, więcej buntu i młodzieńczej odwagi. Teraz oceniamy wszystko przez pryzmat doświadczeń płynących z wieloletniej działalności, podczas której przeżywalismy mniejsze bądź większe niepowodzenia, ale przede wszystkim sukcesy. To one kształtowały nasz charakter.

Rynek laboratoryjny bardzo zmienił się i rozwinął na przestrzeni tych dwóch dekad. Laboratoria są w tej chwili praktycznie wszechobecne. Nie może się bez nich obejść nie tylko medycyna czy instytucje naukowe, ale też niemal cały przemysł spożywczy, kosmetyczny, producenci materiałów budowlanych, czy tzw. chemii gospodarczej.

Ponadto zmieniają się przepisy i wiele przedsiębiorstw musi mieć laboratoria ochrony środowiska, by na bieżąco kontrolować np. odprowadzane ścieki. Ale wśród klientów mamy też aktualnie choćby koncern samochodowy, bo przecież do przechowywania materiałów łatwopalnych, takich jak rozpuszczalniki, potrzebne są specjalistyczne szafy. Oferowane przez nas wirówki trafiają m.in. do salonów medycyny kosmetycznej. Z kolei w każdym gabinecie lekarskim musi być specjalistyczna lodówka – w ich sprzedaży jesteśmy zresztą firmą numer 1 w Polsce.

Przez to, że do przodu poszła też technologia komunikacyjna, większość „kontaktów” przeniosła się do internetu, co również jest następstwem pandemii COVID. Sam sprzęt laboratoryjny stał się bardziej wszechstronny, nowoczesny i uniwersalny, ale nadal kontakt z kompetentnym doradcą jest bardzo istotny i ważny dla klienta. Dlatego cały czas stawiamy na wykwalifikowanych doradców i nieustannie szkolimy naszych pracowników, zarówno w kraju, jak i za granicą. Dla nas ważny jest pełen profesjonalizm i zaangażowanie, gdyż naszymi odbiorcami są niejednokrotnie zaawansowane technologicznie laboratoria, a tutaj nie ma miejsca na improwizację.



Danuta Maria Katryńska
dyrektor firmy DanLab

fot. Tomasz Hodun

Jaka obecnie jest pozycja DanLabu na rynku i jakie są główne kierunki rozwoju firmy?

Przez lata wypracowaliśmy sobie pozycję jednego z większych „graczy” na rynku laboratoryjnym. Dla wielu z naszych dostawców jesteśmy największym polskim odbiorcą sprzętu, a dla niektórych międzynarodowych marek (jak np. OHAUS) jesteśmy największym europejskim partnerem. Współpracujemy z kilkudziesięcioma renomowanymi dostawcami europejskimi, wiele z marek posiadamy na wyłączność. Świadczymy serwis gwarancyjny i pogwarancyjny.

Aktualnie staramy się szerzej zaistnieć na rynku europejskim z ofertą naszych mebli specjalistycznych (produkowanych pod marką Renggli), gdyż została ona bardzo entuzjastycznie przyjęta podczas ubiegłorocznej edycji Międzynarodowych Targów Medica w Düsseldorfie. Z kolei w maju będziemy mieli okazję zaprezentować się w Osa- ce, gdzie będziemy uczestniczyć w Podlaskiej Misji Gospodarczej do Japonii i liczymy na równie ciepłe przyjęcie na rynku azjatyckim.

Ostatnio skutecznie aplikowaliście Państwo o grant na własne prace badawczo-rozwojowe i pracujecie nad prototypem inteligentnego dygestorium. Proszę o tym opowiedzieć.

Z wykształcenia jesteśmy wraz z mężem chemikami organiczami i zdajemy sobie sprawę, jak ważne jest bezpieczne środowisko pracy. Jest to właściwie swoiste „must have”, miejsce, gdzie nie ma miejsca na kompromisy, a wieloletnia praca z laboratoriami pokazała, jak wiele jeszcze można w tym zakresie zrobić. Inteligentne dygestorium będzie przykładem takiego właśnie nowoczesnego, a jednocześnie niezwykle bezpiecznego rozwiązania. Aktualnie jesteśmy już na etapie jego testowania, natomiast wprowadzone ulepszenia dały nam pole wyjścia do kolejnych prac i pomysły, co jeszcze można zrobić – rozwijamy się dalej i aplikujemy o kolejne granty.

Dodam, że dygestorium to nie jedyne urządzenie, na które udało nam się pozyskać finansowanie na badania B+R. W ubiegłym roku zakończyliśmy inny, również duży projekt, polegający na stworzeniu bardzo zaawansowanego fitotronu.

Swoją wiedzę i doświadczenie wykorzystujecie Państwo w projektach społecznych. Co udało się do tej pory osiągnąć?

Od kilku lat mam ogromną przyjemność współtworzyć wraz z mężem Krzysztofem fundację Katryński Foundation, w ramach której organizujemy przesiewowe badania dzieci w województwie podlaskim i organizujemy badania USG. Do tej pory udało nam się przebadać około 800 dzieci w różnych miejscowościach. W ramach Katryński Foundation organizujemy także inne działania, które mają na celu podniesienie dobrostanu dzieci w naszym regionie, organizujemy zbiórki i edukujemy.

Od kilkunastu lat współpracujemy również bardzo ściśle z Fundacją Banków Mleka Kobiecego. Dostarczyliśmy specjalistyczne sprzęty do wszystkich Banków Mleka, ja-



kie powstały w Polsce, szkolimy personel i współuczestniczymy w wielu badaniach nad karmieniem niemowląt. Wyposażyliśmy także dwa banki mleka kobiecego w Ukrainie, prowadzimy rozmowy o kilku takich placówkach w Kazachstanie oraz w Rejkiawiku w Islandii.

Czy to właśnie idea Banków Mleka zainspirowała Państwa Firmę do stworzenia marki MilkLab i sklepu internetowego?

Banki Mleka to bardzo specjalistyczne miejsca, z najlepszym i niezawodnym sprzętem oraz akcesoriami. Tutaj nie ma miejsca na półśrodki. Właśnie takie niezawodne sprzęty i akcesoria powinny trafiać w ręce kobiet, które dopiero zaczynają swoją najważniejszą drogę w życiu: bycie mamą. I o to właśnie postanowiliśmy się zatroszczyć: by mamy w Polsce miały dostęp do najlepszych akcesoriów pomagających w karmieniu maluszków. Takich, które są produkowane przez światowych liderów w branży i wykorzystywane w Bankach Mleka. Prowadzimy też wypożyczalnię sprzętu, m.in. specjalistycznych laktatorów.

Wspomniała Pani o swoim wykształceniu chemicznym. Czy to sentyment związany ze studiami zaważył na współpracy DanLabu z Wydziałem Chemii Uniwersytetu w Białymstoku?

W jakimś stopniu tak, bo choć ja sama tu nie studiowałam, ten wydział ukończył mój mąż.

Faktycznie od kilku lat mam przyjemność zasiadać w radzie konsultacyjnej Wydziału Chemii UwB, ale także Wydziału Biologii. Dzielę się wiedzą i doświadczeniem przede wszystkim na etapie przygotowywania przez te jednostki nowych kierunków studiów: co w kształceniu jest istotne z punktu widzenia przedsiębiorców - potencjalnych pracodawców, co powinno się znaleźć w programie nauczania.

Systematycznie też bierzemy udział w spotkaniach ze studentami, podczas których prezentujemy naszą firmę, możliwości pracy i ścieżki kariery. Fundujemy też nagrody dla najlepszych studentów, zapraszamy żaków na staże i praktyki. Muszę też powiedzieć, że chętnie zatrudniamy absolwentów białostockich uczelni. Ok. 70 % naszych pracowników to osoby, które ukończyły wspomniane wy-

działy Uniwersytetu w Białymstoku, ale mamy też kilku absolwentów Politechniki Białostockiej. Są to osoby naprawdę dobrze przygotowane, z dużym zasobem wiedzy, ale też potrafiące myśleć, przekładać teorię na praktykę. No i ambitne, chcące coś osiągnąć i pokazać się.

Na koniec pytanie bardziej osobistej natury, bo wiem, że rozwój firmy łączy Pani z rozwojem osobistym, wykorzystując swoją wiedzę w działalności o charakterze dziennikarskim czy eksperckim. A równolegle realizuje się Pani naukowo...

Istotnie, zdarza się, że specjalistyczne czasopisma zwracają się do mnie z prośbą o napisanie eksperckiego artykułu na jakiś temat bezpośrednio związany z rynkiem laboratoryjnym. Jest to dla mnie bardzo ciekawe zajęcie, swego rodzaju odskocznia od codziennej pracy. Zostałam też zaproszona do współpracy przy tworzeniu nowych targów z branży laboratoryjnej, które będą miały premierę w maju przyszłego roku - jest to bardzo fajne wyzwanie i w jakimś stopniu także docenienie mojej dotychczasowej biznesowej działalności.

Aktualnie zakończyłam również zbieranie materiału do własnego doktoratu. Był to dość długotrwały proces, gdyż zakres badań, jaki wraz z moim promotorem założyliśmy do wykonania, wymagał prawie dwuletniego zbierania materiału - mleka kobiecego od mam w różnym okresie laktacji. Natomiast tak szeroko zakrojone badania dadzą bardzo istotną wiedzę na temat wartości mleka mam w zależności od długości przechowywania i jakości tego mleka w zależności od długości karmienia.

Ostatnio zostałam ponadto zaproszona do współpracy przy tworzeniu jednego z najbardziej rozpoznawalnych seriali medycznych w Polsce. Mam okazję doradzać przy odcinkach, przy scenografii, podpowiadać nowe wątki. Bywam na planie filmowym - jest to niewątpliwie bardzo osobliwe doświadczenie i okazja do poznania wielu ciekawych osób.

Rozmawiała Katarzyna Dziedzik





By głos podlaskich firm był słyszany

**ZDANIEM PRZEDSIĘBIORCÓW Z REGIONU, TO ONI PŁACĄ NAJWIĘCEJ
ZA KRYZYS NA WSCHODNIEJ GRANICY**

Podlascy przedsiębiorcy głośno mówią o swoich problemach spowodowanych sytuacją na polsko-białoruskiej granicy. Protestują, apelują o pomoc, rozmawiają z przedstawicielami władz. W te działania aktywnie włączyła się Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku. W minionych tygodniach z inicjatywy IPH odbyły się m.in. spotkania z udziałem polskich parlamentarzystów.



Potrzebne rozmowy na szczeblu państwowym

Pod koniec lutego w zebraniu członków Izby Przemysłowo-Handlowej uczestniczył wicemarszałek Senatu RP - Maciej Żywno. Podlascy przedsiębiorcy przedstawili mu trudności, z jakimi borykają się firmy w związku z zamknięciem wschodniej granicy. Apelowali o wsparcie w tej kryzysowej sytuacji i o podjęcie niezbędnych działań na szczeblu państwowym. Wskazali też kilka konkretnych rozwiązań, które mogłyby im pomóc.

Najważniejszy postulat dotyczy otwarcia przejść granicznych w naszym województwie oraz wprowadzenia bezpiecznych i kontrolowanych procedur przekraczania granicy, umożliwiających wznowienie wymiany handlowej. Jednym z pomysłów do rozważenia jest, zdaniem uczestników spotkania, rotacyjne funkcjonowanie przejść granicznych. Przedsiębiorcy podkreślali też potrzebę rekompensat finansowych związanych z wprowadzeniem stanu wyjątkowego oraz wsparcia dla firm dotkniętych skutkami zamknięcia granic, w tym pomocy w formie bonów turystycznych. Apelowali też o organizację spotkań przedstawicieli władz i lokalnych przedsiębiorców, co - jak mówili - jest niezbędne dla zrozumienia sytuacji firm i wyzwań, przed jakimi stanęły.

Senator Maciej Żywno zapewnił obecnych o swoim wsparciu i determinacji w dążeniu do przywrócenia funkcjonowania przejść granicznych.

W imieniu przedsiębiorców z Podlasia

Pokłosiem spotkania było oficjalne stanowisko, jakie Maciejowi Żywno przekazał prezes Izby Przemysłowo-Handlowej. Jarosław Antychowicz zwrócił się w nim do wicemarszałka Senatu w imieniu wszystkich przedsiębiorców z Podlasia, którzy odczuwają poważne konsekwencje zamknięcia granic na przejściach w Kuźnicy, Bobrownikach, Połowcach, Sławatyczach. Przypomniał, że to społecz-

ność, która od lat korzystała z możliwości handlowych oraz współpracy z sąsiednimi krajami:

„W wyniku ograniczeń, wiele firm z naszego regionu, w tym małych i średnich przedsiębiorstw, zmagają się z poważnymi problemami finansowymi. Sytuacja ta wpływa nie tylko na kondycję gospodarczą naszych przedsiębiorstw, ale również na zatrudnienie mieszkańców Podlasia. Wiele z tych firm jest uzależnionych od możliwości prowadzenia działalności na rynkach wschodnich, co w obecnych warunkach stało się trudne, a w licznych przypadkach, niemożliwe” - czytamy w stanowisku. Jarosław Antychowicz zwrócił też uwagę, że w tym samym czasie przejścia graniczne w Terespolu, Koroszczynie, a nawet w Bezledach (z Federacją Rosyjską) są otwarte. „Taki stan rzeczy jest niesprawiedliwy w odniesieniu do lokalnych przedsiębiorców, którzy od przeszło dwóch lat tracą możliwości rozwoju swoich działalności, podczas gdy przedsiębiorcy z innych regionów mają swobodny dostęp do dotychczasowych rynków zagranicznych”.

W stanowisku poruszony też został m.in. problem obaw związanych z bezpieczeństwem, co przekłada się na spadek zainteresowania turystów odwiedzaniem Podlaskiego: „Podlasie, będące jednym z najbardziej unikalnych pod względem przyrodniczym i kulturowym regionów Polski, potrzebuje wsparcia, aby na nowo przyciągnąć turystów i zapewnić rozwój lokalnej branży turystycznej. Wsparcie to przyczyniłoby się nie tylko do ożywienia sektora turystycznego, ale również do poprawy sytuacji ekonomicznej lokalnych przedsiębiorców, hotelarzy oraz restauratorów”.

Podlasie jak „Dziki Zachód”

O swoich problemach podlascy przedsiębiorcy mówili też na spotkaniu z Szymonem Hołownią - liderem Polski 2050, marszałkiem Sejmu i kandydatem na prezydenta Polski. Odbyło się ono 26 marca w siedzibie IPH. Uczestnicy spotkania poruszyli m.in. tematy dotyczące zamknięcia granic i kłopotów branży turystycznej.



Odnosząc się do tych problemów marszałek Hołownia przekonywał:

- Dzisiaj potrzeba kogoś, kto będzie tu przyjeżdżał nie jak kowboj na Dziki Zachód i pokazywał, jak poluje na uchodźców, tylko kogoś, kto będzie przyjeżdżał i mówił: Podlasie jest wspaniałym miejscem do mieszkania, przyroda się nie zmieniła, dzięki tym wszystkim inwestycjom w obronność to jest bezpieczne miejsce.

Podkreślał też, że „w region muszą być pompowane realne pieniądze”, które będą kompensowały straty poniesione przez przedsiębiorców. Przypomniat, że w tej chwili województwa podlaskiego dotyczą 2 mechanizmy wsparcia. To preferencyjne pożyczki - przede wszystkim dla agencji celnych w gminach przygranicznych, ale nie tylko. Drugi mechanizm to Program rozwoju północno-wschodnich obszarów przygranicznych na lata 2024-2030. Dodał, że trwają też prace nad wdrożeniem Funduszu Bezpieczeństwa i Obronności, na który Polska chce przesunąć pieniądze z KPO (niemal 30 mld zł). Inwestycje z niego też zasiliłyby lokalne społeczności – przekonywał Szymon Hołownia.

Podczas spotkania rozmawiano również o kłopotach branży transportowej i drzewnej, potrzebie regionalnego lotniska, czy o procedurach związanych z pozwoleniami na pracę dla obcokrajowców.

Pogrzeb podlaskiej gospodarki

1 marca Porozumienie Polskich Przedsiębiorców Zjednoczony Wschód zorganizowało manifestację w centrum Białegostoku. Wzięto w niej udział około stu osób. Uczestnicy akcji nazywali ją pogrzebem podlaskiej gospodarki, a swój przemarsz - konduktem żałobnym.

Jak przypominali, główną przyczyną ich problemów jest zamknięcie przejść granicznych z Białorusią (to w Kuźnicy jest zamknięte od listopada 2021 r., w Bobrownikach – od lutego 2023 r.) Jedną z organizatorek protestu - Eweli-

na Grygatowicz-Szumowska - podkreślała, że akcja jest sprzeciwem i manifestem przeciwko „bierności polskiego rządu”.

Przedstawiciele protestujących spotkali się z wojewodą podlaskim Jackiem Brzozowskim.

Strefa zgniotu

Oczekiwania i wnioski z przeprowadzonych rozmów członkowie Porozumienia Polskich Przedsiębiorców Zjednoczony Wschód sformułowali też w piśmie, jakie do wojewody Jacka Brzozowskiego wystosowali 4 kwietnia. Napisali w nim m.in.:

„Podlasie stało się strefą zgniotu - politycznym skansenem do uprawiania polityki krajowej; regionem wykorzystywanym w rozgrywkach międzynarodowych, w których największy rachunek płacą przedsiębiorcy i mieszkańcy. Podlasie zostało skazane na gospodarcze wymarcie. Mamy dramatyczne spadki przychodów w handlu, usługach, hotelarstwie, gastronomii, transporcie, branży drzewnej, turystyce oraz wielu innych branżach, których nie sposób tu wszystkich wymienić. Zostajemy wykluczeni z łańcucha dostaw przez inne kraje Unii Europejskiej”.

Autorzy pisma pytają w nim też, co dało zamknięcie ruchu transgranicznego w Podlaskiem, skoro przejścia drogowe na granicy z Białorusią w województwie lubelskim pozostają otwarte.

Przedstawiciele Porozumienia złożyli wniosek o organizację spotkania z premierem oraz ministrem spraw zagranicznych. Postulowali też obniżenie czynszu wynajmowanych lokali na zamkniętych drogowych przejściach granicznych w Kuźnicy i Bobrownikach. Przedstawili też propozycję nowelizacji Ustawy o ochronie granicy państwowej z 1990 r. oraz zmian w projekcie pożyczek dla przedsiębiorców z województwa podlaskiego.

Oprac. K. Dziedzic

Jawność wynagrodzeń – co czeka pracodawców?

Cz. II

Unijna dyrektywa dotycząca przejrzystości wynagrodzeń ma pomóc w walce z dyskryminacją płacową oraz luką w zarobkach kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej. Państwa członkowskie powinny ją implementować do krajowych przepisów do 7 czerwca 2026 r. W poniższym tekście, który jest kontynuacją artykułu ze styczniowo-lutowego numeru „Podlaskiego Managera”, omówię kilka kolejnych kwestii dotyczących wdrażania Dyrektywy 2023/970.



Informacje o wynagrodzeniach dostępne dla pracowników

Pracownicy uzyskają prawo do występowania – bezpośrednio lub za pośrednictwem przedstawicieli pracowników lub organu ds. równości – o informację o średnim poziomie wynagrodzenia w zakładzie, w podziale na płeć, pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Przy czym wynagrodzenie należy rozumieć szeroko. Oznacza ono podstawową płacę godzinową lub płacę miesięczną oraz wszelkie inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio od swojego pracodawcy z racji swojego zatrudnienia.

Pamiętajmy przy tym, że Dyrektywa 2023/970 nie daje możliwości pozyskania informacji o wynagrodzeniu konkretnego współpracownika czy przełożonego. Przewiduje jedynie prawo pracownika do informacji o przeciętnym wynagrodzeniu pracowników – w podziale na płeć – wykonujących taką samą pracę lub pracę tej samej wartości. Taki zakres informacji pozwala zachować anonimowość, pod warunkiem, że istnieje wystarczająca liczba pracowników w danej kategorii.

Co pracownik będzie mógł zrobić po uzyskaniu informacji?

Pracownik może w pierwszej kolejności zgłosić nieprawidłowości do pracodawcy, jeżeli zauważy nierówność w wynagrodzeniach. Przede wszystkim jednak dyrektywa przewiduje możliwość wystąpienia z roszczeniami z tytułu nierówności w wynagrodzeniu. O ile pracownicy mogą występować już dziś z takimi roszczeniami, o tyle dyrektywa daje instrumenty do dowiedzenia się o istnieniu nierówności płacowych. Brak wiedzy w tym przedmiocie skutkuje niedochodzeniem roszczeń i stanowi główną przyczynę nierówności płacowych. Pracownik, który poniósł szkodę, będzie miał prawo dochodzenia roszczenia i uzyskania za tę szkodę pełnego odszkodowania lub zadośćuczynienia. Odszkodowanie lub zadośćuczynienie będzie obejmowało pełne odzyskanie zaległego wynagrodzenia i związanych z nim premii lub świadczeń rzeczowych, odszkodowanie za utracone szanse, zadośćuczynienie za szkody niematerialne, a także odsetki za zwłokę.

Pracownicy będą znali kryteria wynagradzania

Pracodawcy będą zobowiązani do zapewnienia pracownikom łatwego dostępu do kryteriów stosowanych do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Kryteria te muszą być obiektywne i neutralne pod względem płci.

Luka płacowa

Jak wskazywałam w poprzedniej części omówienia, pracodawcy będą zobowiązani do raportowania luki płacowej. Jeśli luka płacowa wykazana w raporcie będzie większa niż 5 proc. – zgodnie z przepisami dyrektywy powinny zostać uruchomione działania zaradcze. Dotyczy to sytuacji, w których istnienie co najmniej 5-procentowej luki nie jest uzasadnione obiektywnymi, neutralnymi pod względem płci kryteriami, a do tego pracodawca w ciągu pół roku od przedłożenia raportu nie zarządził takiej nieuzasadnionej różnicy w wynagrodzeniach. Wówczas pracodawca będzie musiał przeprowadzić wspólnie z przedstawicielami pracowników wspólną ocenę wynagrodzeń, w wyniku której to oceny będzie zobowiązany do wdrożenia działań zaradczych. Oprócz tego na pracodawcę mogą zostać nałożone sankcje, o ich rodzaju zdecydują państwa członkowskie. Dyrektywa wskazuje jedynie, że kary te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające oraz że obejmują grzywny.

Koszty i korzyści dla pracodawców

Transparentna polityka płacowa niesie za sobą szereg korzyści dla pracodawcy i pracowników. Po pierwsze, tworzy atmosferę otwartości i partnerstwa. Jest to dobre dla produktywności: kiedy pracownicy czują się doceniani i sprawiedliwie wynagradzani, jest bardziej prawdopodobne, że pozostaną zmotywowani do pracy. Po drugie, przejrzystość wynagrodzeń zmniejsza rotację wśród najlepszych pracowników, a także przyciąga do organizacji utalentowanych kandydatów, którzy zostają w firmie na dłużej. Wiąże się także z ponoszeniem kosztów przez pracodawców.

Koszty wdrożenia przepisów są dwojakie. Po pierwsze obejmują one koszty audytu. W szczególności w dużych organizacjach przegląd wynagrodzeń, wyznaczenie osób odpowiedzialnych za przygotowanie poprawek i praca nad nimi, pochłona sporo czasu. Po drugie, są to koszty związane z wyrównywaniem płac.

Zachęcam pracodawców, aby nie zwlekali z decyzjami o wprowadzaniu zmian. Pamiętajmy, że raportujemy już w 2027 roku za rok 2026. Co to oznacza, że został nam tylko jeden rok, aby do 1 stycznia 2026 mieć prawidłowo opracowane kryteria stosowane do określania wynagrodzenia pracowników, poziomów wynagrodzenia i progresji wynagrodzenia. Wcześniej powinniśmy przeprowadzić stosowną analizę. Pracujemy w tym obszarze z naszymi Klientami i widzimy, ile trudnych czynności, procesów i decyzji przed nimi, a czasu nie tak bardzo dużo.

r. pr. Karolina Łupińska-Koc

Kancelaria BKB Baran Książek Bigaj

Mediacja jako metoda rozwiązywania konfliktów w organizacji

Zarządzanie konfliktem

Część II

Konflikt to sytuacja, której intuicyjnie staramy się unikać w środowisku biznesowym. Rozwiązywanie konfliktów w miejscu pracy nie tylko jest możliwe, ale dzisiaj w szybko zmieniającym się świecie jest właściwym działaniem. Zatem, co trzeba zrobić, aby ograniczyć negatywne skutki konfliktów w miejscu pracy? Co to jest pozytywny konflikt w miejscu pracy? Co zrobić by wykorzystać w sposób pozytywny potencjał tkwiący w konflikcie? Jak zapewnić w sytuacji konfliktowej dalszy rozwój organizacji? Czy mediacja jest metodą rozwiązywania konfliktów wewnątrzorganizacyjnych? Jakie umiejętności powinien posiadać mediator? Jakie są korzyści z zawarcia ugody w postępowaniu mediacyjnym? Zapraszam do lektury kolejnego z serii czterech artykułów, w których staram się przybliżyć powyższe zagadnienia.

Trzy różne postawy kadry zarządzającej wobec konfliktu w organizacji

Firmy w różny sposób podchodzą do konfliktu. Cześć firm podchodzi tradycyjnie, przyjmując postawę walki lub **postawę uniku** (tłumienia rozwoju konfliktu w zarodku). Utartym sposobem jest wtedy uruchomienie wewnętrznej procedury rozpatrywania skarg i zażaleń. W ten sposób można „rozładować emocjonalnie konflikt”. Efektem jest „skanalizowanie” lęków i frustracji skonfliktowanych stron w określonych przez pracodawcę procedurach skarg i zażaleń, czy też prowadzenie polityki „otwartych drzwi”, gdzie po wysłuchaniu stron, jednostronnie kadra kierownicza może podejmować wiążące decyzje. Tradycyjne podejście wykorzystuje autorytet zarządzających wynikający z hierarchii organizacyjnej (nierównowaga sił stron konfliktu). Tego typu zachowanie może wynikać

z obawy, że konflikt będzie miał destrukcyjny charakter i spowoduje szkody w działalności firmy. W najgorszym wypadku będzie miał swój negatywny epilog w postępowaniu sądowym. Efektywność organizacyjna tradycyjnego podejścia jest współcześnie kwestionowana.

Drugim tradycyjnym podejściem jest walka. Często firmy zamiast unikania podejmują walkę (rywalizację). Postawa walki jest głęboko zakorzeniona w świadomości kadry zarządzającej i przedsiębiorców. Przy takiej postawie wygrana to jedyna rzecz, która się liczy. Spory sądowe w naszych uwarunkowaniach wymiaru sprawiedliwości mogą trwać kilka lat. Konsekwencją takiej postawy są rosnące koszty procesowe. Ubocznym efektem tłącego się konfliktu w organizacji i postawy walki jest spadająca efektywność pracy i ogólne rozprężenie dyscypliny pracy. Organizacja koncentruje swoją energię na podtrzymywaniu konfliktu, a nie na jego rozwiązaniu. W tej sytuacji zdrowy rozsądek nakazuje podjęcie negocjacji, szukanie mediatora i doprowadzenie do zawarcia ugody.

Diametralnie innym podejściem jest **w sytuacji konfliktu postawa współpracy**, rozmowy, wysłuchiwanie argumentów drugiej strony, prowadzenia negocjacji, mediacji. W tym podejściu strony skupiają się na przyszłości i pracują produktywnie nad rozwiązaniem problemu. W tym ostatnim podejściu dużą rolę odgrywa konstruktywny dialog. Rolę rozjemcy stron odgrywa wewnętrzny lub zewnętrzny mediator, osoba trzecia, niezależna, która pilnuje przestrzegania reguł, zasad mediacji. Tworząc warunki do dialogu możemy doprowadzić do zmian postaw stron. Początkowa postawa roszczeniowa, wrogości, braku zaufania ustępuje na rzecz życzliwości i zrozumienia argumentów oraz interesów drugiej strony. Postawa współ-



pracy prowadzi do bardziej satysfakcjonującego wyniku niż postawa unikania, czy też walki.

Konflikt jako katalizator pozytywnych zmian w organizacji

Konflikt w organizacji sprzyja powstaniu nieprzyjemnego środowiska pracy, zwiększa frustrację pracowników, zmniejsza ich wydajność i poziom zaangażowania w wykonywaną pracę. Czy poza tymi negatywnymi skutkami może przynieść efekty pozytywne?

Konflikt niekoniecznie jest preferowaną metodą wprowadzania zmian w organizacji. Jednakże może być bodźcem, który uruchomi cały proces zmian. Konflikt wymaga od nas wyjścia poza nasze normalne schematy myślenia i wypróbowania nowej perspektywy. Sytuacja konfliktowa w organizacji może pomóc kadrze zarządzającej we wprowadzeniu zmian w organizacji. Konflikt ułatwia wprowadzenie zmian, gdyż grupa osób niezadowolonych z obecnego „status quo” będzie je kwestionować i aktywnie szukać lepszych rozwiązań.

Tego typu **kultura organizacyjna** rozwiązywania konfliktów (zespół norm i zachowań organizacyjnych) jest wysoko efektywna w środowisku szybko zachodzących zmian na zewnątrz organizacji. Potencjał twórczy, który tkwi w konflikcie, może być wtedy w optymalny sposób wykorzystany. Natomiast elementy destrukcyjne konfliktu zminimalizowane. Przy takim podejściu konflikt może odegrać pozytywną rolę w rozwoju organizacji. Może być katalizatorem pozytywnych zmian w firmie i przyspieszyć jej dalszy rozwój.



Bogdan Rogaski

prawnik, doktor nauk ekonomicznych, wieloletni praktyk gospodarczy i nauczyciel akademicki, członek Rady Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku. W latach 2018-2020 Prezes Podlaskiego Centrum Mediacji i Arbitrażu w Białymstoku. Specjalizuje się w zarządzaniu zmianą i zarządzaniem konfliktem w organizacji. Pełni funkcję mediatora (mediator: Krajowej Izby Gospodarczej, Komisji Nadzoru Finansowego, Podlaskiego Centrum Arbitrażu i Mediacji przy Izbie Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku, Sądu Okręgowego w Białymstoku i Warszawie). Prowadzi mediacje osobiście i online, zajmując się głównie sprawami: rodzinnymi, cywilnymi, gospodarczymi i pracowniczymi. Prowadzi szkolenia z zakresu: zarządzania strategicznego, zarządzania zmianą, zarządzania konfliktem, negocjacji i mediacji. Jest konsultantem i trenerem w zakresie rozwiązywania konfliktów w organizacji.

Kontakt: mediator.rogaski@gmail.com

Targi motoryzacyjne łączą świat biznesu, innowacji i pasji do motoryzacji

Z Joanną Boratyńską - manager marketingu, Rafałem Kisto - kierownikiem działu samochodów używanych oraz Łukaszem Popławskim - dyrektorem działu handlowego Autoryzowanego Salonu Toyoty w Białymstoku rozmawiają Wioletta Burnos i Bogdan Rogaski z Podlaskiego Centrum Rolno-Towarowego S.A.



Panie Dyrektorze, od ponad 25 lat jesteście jedynym Autoryzowanym Salonem Toyoty w Białymstoku. W 2024 r. firma została uhonorowana prestiżową nagrodą „Dealer Roku 2024. Co według Pana okazało się receptą na sukces?

Faktycznie poprzedni rok był dla nas, jako marki Toyota, bardzo udany. Nasz salon otrzymał nagrodę Dealera Roku, jest to nagroda za całokształt naszych działań i osiągnięć związanych z funkcjonowaniem stacji. Z kolei za najwyższą jakość obsługi klientów otrzymaliśmy nagrodę Ichiban 2024, która to jest najwyższym wyróżnieniem w europejskiej sieci Toyoty. Recepta na sukces? Wydaje mi się, że klienci, decydując się na zakup samochodu kierują się albo ekonomią, albo sercem. Toyota zawsze była marką, którą ludzie wybierali z rozsądku. Bo te samochody są trwałe, niezawodne, ekonomiczne. W tej chwili nasze samochody mają nowoczesne multimedia i designersko wyróżniają się na tle wielu aut konkurencji. Nie są już samochodami tylko dobrze zbudowanymi i solidnymi, lecz budzą także emocje. Jeżeli do tego dołożymy najwyższe standardy jakości obsługi, zarówno sprzedażowej, jak i serwisowej – mamy przepis na sukces.

Pani Joanno, strategia marketingowa salonu Toyota Auto Park łączy nowoczesne narzędzia online z działaniami takimi, jak udział w eventach motoryzacyjnych. W Białymstoku uczestniczyliście w Targach Motoryzacyjnych na Andersa.

Aktywnie uczestniczymy w wydarzeniach branżowych, wierząc, że nic nie zastąpi spotkania na żywo i osobistego poznania naszych samochodów. Podczas zeszłorocznych Targów Motoryzacyjnych na Andersa mieliśmy okazję zaprezentować najnowsze modele Toyoty i innowacyjne technologie. Klienci mogli usiąść za kierownicą, poroz-

mawiać z ekspertami i przekonać się o jakości naszych aut. Wydarzenie przyciągnęło wielu pasjonatów motoryzacyjnych. Takie eventy pomagają nam budować relacje i zaufanie do marki. Równocześnie prowadzimy działania online, wykorzystując media społecznościowe i kampanie reklamowe. Połączenie obecności na eventach z marketingiem cyfrowym pozwala nam skutecznie docierać do klientów. Z niecierpliwością czekamy na kolejne spotkanie z fanami motoryzacji, które odbędzie się 11 maja na Andersa.

Jak wygląda proces przygotowania do udziału w Targach?

Przygotowania do targów motoryzacyjnych zaczynamy od ustalenia celów i wyboru modeli samochodów do zaprezentowania. Dbamy o odpowiednią organizację stoiska oraz materiały promocyjne, które przyciągną uwagę odwiedzających. Prowadzimy także kampanię promocyjną w mediach społecznościowych, zapraszając klientów do naszego stoiska. W trakcie targów skupiamy się na prezentacjach, rozmowach z klientami i budowaniu relacji. Po wydarzeniu analizujemy jego przebieg, aby jeszcze lepiej przygotować się na kolejne edycje.

Jakie nowości pojawiają się w tym roku na Targach?

W maju zaprezentujemy szeroką gamę modeli, które odpowiadają na różnorodne potrzeby klientów. Będą to auta niskoemisyjne i elektryczne, które wpisują się w trend zrównoważonej motoryzacji. Pokażemy również samochody dostawcze, które są gotowe sprostać każdemu wyzwaniu i nie boją się ciężkiej pracy. Dodatkowo, oferujemy samochody używane z gwarancją, które zapewniają naszym klientom pewność i komfort zakupu.

Czy w Białymstoku jest zapotrzebowanie na duże tereny targowe przystosowane do organizacji eventów motoryzacyjnych?

Białystok rozwija się dynamicznie, a branża motoryzacyjna cieszy się dużym zainteresowaniem. Eventy motoryzacyjne przyciągają klientów indywidualnych, oferując doskonałą okazję do promocji produktów i budowania relacji z klientami. Większa przestrzeń i odpowiednia infrastruktura mogłyby zaspokoić rosnące potrzeby rynku. Eventy motoryzacyjne przynoszą korzyści, zarówno producentom jak i odwiedzającym. Dla firm to idealna platforma marketingowa, a dla odwiedzających wyjątkowa okazja do doświadczenia nowinek motoryzacyjnych na żywo.

Panie Rafale, Toyota jest wiodącą marką w Polsce, zarówno na rynku aut nowych jak i używanych. Używane toyoty słyną ze swej niezawodności. Czym warto się kierować przy wyborze auta z rynku wtórnego?

Zakup samochodu to jedna z najważniejszych inwestycji w domowym budżecie, dlatego warto podejść do niej z pełną rozważą. Kluczowe jest, aby mieć pewność co do jakości i pochodzenia wybranego pojazdu. Toyota stworzyła program „PEWNE AUTO”, który gwarantuje najwyższe standardy w segmencie samochodów używanych: każdy pojazd przechodzi szczegółową weryfikację techniczną, zanim trafi do sprzedaży. Dodatkowym atutem jest roczna gwarancja, z możliwością jej przedłużenia aż



do 10. roku życia pojazdu, przy maksymalnym przebiegu 180 000 km. To rozwiązanie minimalizuje ryzyko nieprzewidzianych wydatków i zapewnia spokój użytkownika na długie lata.

Panie Dyrektorze, dziś poza samochodami „klasycznymi”, dostępne są hybrydy, samochody elektryczne na baterie oraz pojazdy elektryczne zasilane wodorem. Który z wymienionych napędów zdominuje motoryzację w przyszłości?

Myślę, że to bardzo trudne pytanie, na które dzisiaj nie będę chyba w stanie odpowiedzieć z całą pewnością. Ponad ćwierć wieku temu, gdy Toyota postanowiła zaprezentować światu pierwszą hybrydę, wielu niedowiarków mówiło, że to rozwiązanie się nie sprawdzi. A jednak inżynierowie Toyoty mieli rację. Dzisiaj hybrydy dominują w branży. Klienci pokochali te auta dlatego, że przekonały ich swoją niezawodnością i niskimi kosztami eksploatacji. Rozwój samochodów elektrycznych na baterię jest po prostu trochę procesem wymuszonym przez Unię Europejską, jednak dążenie do niskoemisyjności, jako cel sam w sobie, jest jak najbardziej prawidłowe. Nasze podejście do niskoemisyjności zawsze szło w parze z oczekiwaniami klientów. Jeszcze w tym roku zadebiutują dwa kolejne takie modele. Wciąż czekamy na rozbudowę infrastruktury wodorowej, a w miarę jej rozkwitu, urosnie zapewne popyt na auta elektryczne tankowane wodorem. Podsumowując, w zależności od tego, co nakaże nas „siła wyższa”, ale głównie w zależności od tego, co klienci uznają za najlepsze dla nich rozwiązania, jesteśmy przygotowani na każdą ewentualność.



Sąd Arbitrażowy

przy Krajowej Izbie Gospodarczej
z miejscem arbitrażu w Białymstoku

Wyłącz sąd powszechny z orzekania w Twojej sprawie, wybierz Sąd Arbitrażowy przy Krajowej Izbie Gospodarczej z miejscem arbitrażu w Białymstoku, jako właściwy w Twojej sprawie:


1. Wpisz klauzulę arbitrażową do umowy z kontrahentem (zapis na sąd polubowny).
2. Nie wpisałeś w umowie głównej klauzuli arbitrażowej? Nadal możesz poddać istniejący już spór pod rozstrzygnięcie sądu polubownego – sporządź umowę o arbitraż, która dotyczy sporu istniejącego (klauzula kompromisarska).

„Wszelkie spory wynikające z tej umowy lub pozostające w związku z nią będą rozstrzygane ostatecznie na podstawie Regulaminu Arbitrażowego Sądu Arbitrażowego przy Krajowej Izbie gospodarczej w Warszawie z miejscem arbitrażu w Białymstoku obowiązującego w dniu wszczęcia postępowania, przez arbitra lub arbitrów powołanych zgodnie z tym Regulaminem.”

„Any disputes arising out of or related to this agreement shall be finally settled under the Arbitration Rules of the Court of Arbitration at the Polish Chamber of Commerce in Warsaw with the place of arbitration in Białystok in force on the date of commencement of the proceeding by an arbitrator or arbitrators appointed in accordance with the said Rules.”

ul. Antoniukowska 7, 15-740 Białystok
tel. 85 652 56 45
email: biuro@wsarb.pl
www: <http://iph.bialystok.pl/arbitraz/>


CAM
PODLASKIE
CENTRUM ARBITRAŻU I MEDIACJI


IZBA PRZEMYSŁOWO-HANDLOWA
W BIAŁYMSTOKU

„Doing business in Romania”

Kolejne seminarium w ramach projektu Podlaskie Centrum Eksportera

Na jakie wsparcie mogą liczyć firmy z województwa podlaskiego zainteresowane wejściem na rynek rumuński? Jaką formę działalności wybrać, jak wygląda rejestracja firmy w tym kraju, jak zorganizować transport i jakie oczekiwania mają rumuńscy konsumenci kupujący on-line? Między innymi tego można się było dowiedzieć podczas seminarium „Doing business in Romania”, jakie odbyło się 7 kwietnia w stolicy województwa podlaskiego.

Prelegenci przekonywali, że Rumunia to atrakcyjny rynek dla przedsiębiorców z naszego kraju, ponieważ polskie produkty doceniane są tam za wysoką jakość. Firmom, które chciałyby rozpocząć działalność eksportową, z pomocą przychodzą instytucje otoczenia biznesu, które

wiele usług realizują bez opłat, doradzają i wspierają w nawiązywaniu pierwszych kontaktów. Uczestnicy seminarium poznali narzędzia, którymi dysponują Polsko-Rumuńska Bilateralna Izba Przemysłowo-Handlowa, Polska Agencja Inwestycji i Handlu - PAIH, BGK - Bank Gospodarstwa Krajowego, PKO Bank Polski, Raben Polska, firma Consulting Hungary czy Kancelaria HAGEN.

Spotkanie zostało zorganizowane przez Izbę Przemysłowo-Handlową w Białymstoku we współpracy z Polsko-Rumuńską Bilateralną Izbą Przemysłowo-Handlową, w ramach projektu Podlaskie Centrum Eksportera.

Oprac. K. Dziedzik



Fot.: Podlaskie Centrum Eksportera



Fot. | Podlaska Brygada Obrony Terytorialnej

Pracodawcy poznawali specyfikę służby Wojsk Obrony Terytorialnej

Większość żołnierzy 1 Podlaskiej Brygady Obrony Terytorialnej na co dzień jest aktywnych na cywilnym rynku pracy. Dlatego tak ważne jest, by pracodawcy wiedzieli, na czym polega specyfika takiej służby. W ostatni weekend kwietnia 1 PBOT zorganizowała na terenie twierdzy w Osowcu jednodniowe szkolenie, w którym wzięło udział 14 szefów podlaskich firm, w tym prezes Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku Jarosław Antychowicz.

Właściciele firm poznawali sprzęt, którym na co dzień posługują się żołnierze, uczyli się podstaw medycyny pola walki, czy poruszania się w zróżnicowanych warunkach

terenowych. Mieli także okazję spróbować swoich sił na torze strzeleckim.

Dowiedzieli się też, jak wygląda proces rekrutacji oraz szkolenia w WOT oraz na jakie korzyści mogą liczyć pracodawcy zatrudniający „terytorialsów”. To m.in. ulga podatkowa, czy preferencyjne traktowanie podczas ubiegania się o zamówienia publiczne.

Oprac. K. Dziedzik





SPORTOWE EMOCJE W SZCZYTNYM CELU

XIV Charytatywny Turniej Rotary Białystok

W niedzielę, 27 kwietnia, na Stadionie Lekkoatletycznym BOSiR przy ul. 11 Listopada w Białymstoku, odbył się XIV Charytatywny Turniej Piłkarski Rotary. Środki uzyskane z wpisowego oraz konkursu loteryjnego zorganizowanego w trakcie zawodów przeznaczone zostaną na wsparcie edukacji oraz rozwoju dzieci z placówek opiekuńczo-wychowawczych w Białymstoku.

W piłkarskich rozgrywkach wzięło udział 12 drużyn, wśród nich te wystawione przez firmy zrzeszone w Izbie Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku: SMP Poland, Elem oraz PZU.

Podczas tegorocznego turnieju najlepsza okazała się drużyna Konzeptbudu. Zaraz za nią uplasowali się piłkarze zespołu PZU. Trzecie miejsce zajęła ekipa SMP Poland i to właśnie jej gracz - Mateusz Cichoński – odebrał wyróżnienie dla najlepszego zawodnika turnieju.

Wszystkim uczestnikom gratulujemy!

Oprac. K. Dziedzik





Fot. K. Dziedzik

Zdjęcie zbiorowe nagrodzonych: miejskoaktywni.pl

WOJCIECH JARMOŁOWICZ

Wojciech Jarmołowicz – przez 25 lat pracował w podlaskich mediach (m.in. Kurier Poranny i Gazeta Współczesna) na kierowniczych stanowiskach. Twórca rankingów lokalnych (m.in. Podlaska Złota Setka Przedsiębiorstw, Innowacje), inspirator powstania rankingów krajowych (m.in. Złote Setki Buildera). Autor dwóch książek biznesowych, pomysłodawca kilku wydawnictw. Od 2015 roku rzecznik prasowy Unibep SA – największej spółki budowlanej w woj. podlaskim, firmy notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Od blisko 8 lat prezes Fundacji Grupy Unibep Unitalent.



Co nas napędza?

Żyjemy w ciekawych czasach – zmian i wyzwń, sukcesów i porażek, tzw. czarnych łabędzi, a z drugiej strony ciągłości wielu różnych procesów. Niepewność jest jednak wpisana w codzienne, biznesowe życie – jedynymi stałymi rzeczami są (to już klasyka) „śmierć i podatki”. Przedsiębiorcy doskonale wiedzą, że trzeba po prostu nauczyć się z tym żyć. Jak mawia moja znajoma, która prowadzi biznes: „codziennie rano nakładam zbroję i idę bić się z rynkiem”. Ale czy prowadzenie biznesu to tylko stres, udręka i samo zło? A może jest to pasja, spełnianie się i czynienie dobra? I czy o prowadzeniu biznesu można myśleć dużo szerzej, niż wynika to tylko z bilansu i rachunku zysków i strat?

Według badań amerykańskiego psychologa i specjalisty w dziedzinie motywacji Davida McClellanda, każdy z nas ma wrodzony poziom trzech pragnień, które określają naturę naszej motywacji: pragnienie osiągnięć, pragnienie władzy i pragnienie przynależności, akceptacji, sympatii ludzi i ich miłości.

Jestem absolutnie przekonany, że każdy, kto prowadzi biznes potrzebuje potwierdzenia swoich osiągnięć np. poprzez wyniki finansowe swojej firmy, jej status, prestiż. Niektórzy są zdeterminowani, by móc wpływać na losy innych – angażując się w różnego rodzaju działania, mające na celu zmianę prawa, czy innych ważnych zasad współpracy. W końcu ci, którzy osiągnęli trwały sukces w biznesie, czują się spełnieni, mogą – i często to robią – stać się mentorami, dzielić się wiedzą, inspirować innych.

Gdy przeglądam różne rankingi biznesowe – nie tylko podlaskie – często zastanawiam się, jaką motywację mają ci, którzy rozwijają swoją firmę: czy chodzi tylko o zarabianie coraz większych pieniędzy, czy też jest coś więcej – np. spełnianie swoich potrzeb (o których napisałem wcześniej). A ponieważ wielu podlaskich przedsiębior-

ców znam – m.in. z racji Podlaskiej Złotej Setki Przedsiębiorstw i kilku innych rankingów, które przez wiele lat realizowałem – jestem przekonany, że w większości przypadków jest to szeroko pojęta działalność społeczna. Bo dobre firmy i ich rozwój to odpowiedzialność za pracowników i ich rodziny, to wsparcie wielu inicjatyw, które są potrzebne społeczności, to w końcu dzielenie się wiedzą i doświadczeniem w różnych gremiach i na różnych szczeblach decyzyjnych.

Dobrze też jest, jeśli szefowie, właściciele firm rozwijają swoje talenty i pasje (a czemu nie? - i wcale nie muszą to być aktywności związane z działalnością biznesową, może to być np. taniec, podróżowanie, gotowanie, moda itd.), bo często bazując na osobistych doświadczeniach angażują się w ważne dla lokalnych i regionalnych społeczności projekty społeczne, np. wspierając lub wręcz animując życie sportowe czy kulturalne. Wierzę w to, że robią to lepiej niż np. władze, które z jednej strony są mocno ograniczone różnego rodzaju przepisami (czasem absurdalnymi), a z drugiej – często koncentrują się głównie na utrzymaniu stanowisk, wygraniu kolejnych wyborów, a nie wspieraniu długofalowych społecznych zmian i kreowaniu dobrych praktyk.

Już teraz jednym tchem mógłbym wymienić wiele inicjatyw podlaskich przedsiębiorców inspirowanych ich pasjami, które stały się dużymi projektami społecznymi. Uważam, że pod tym względem Podlaskie ma wyjątkowy potencjał, by kreować nasz region jako nowoczesny, przedsiębiorczy i dający szansę na rozwój, także społeczny. Pielęgnowmy więc nasze pasje, talenty i pozwólmy, by popychały nas do działania.

Oczywiście, to wymaga wiele pracy, wyrzeczeń itp. Ale akurat do tego biznes jest przyzwyczajony.

KAROL JAKUBOWSKI

Karol Jakubowski tytuł magistra uzyskał w zakresie wychowania fizycznego; turystyki i rekreacji oraz pedagogiki wczesnoszkolnej i przedszkolnej. Ukończył studia podyplomowe z psychologii sportu na Uniwersytecie Gdańskim, a także zarządzania zasobami ludzkimi na Uniwersytecie w Białymstoku. Posiada kwalifikacje zawodowe z zarządzania i organizacji oświatą. Absolwent szkoły trenerów PZPN w Białej Podlaskiej, dającej licencję europejską trenera piłki nożnej UEFA A oraz najwyższą w Europie licencję do pracy z młodzieżą UEFA Elite Youth A. Jest członkiem Podlaskiej Rady Olimpijskiej Polskiego Komitetu Olimpijskiego w Białymstoku oraz autorem książek o tematyce sportowej.



Fajterki. Podlaskie twarze kobiecego sportu

8 marca tradycyjnie, jak co roku, obchodziliśmy Dzień Kobiet. Nasze panie otrzymały życzenia, kwiaty lub inne upominki. Warto pamiętać, że początki tego święta sięgają pierwszej dekady XX wieku i wiązane były z walką kobiet o prawa i równouprawnienie w życiu publicznym. Podobne emancypacyjne tendencje okazały się potrzebne także w odniesieniu do sportu. Przecież w pierwszych nowożytnych igrzyskach olimpijskich w 1896 roku kobiety nie mogły brać udziału. Stało się to możliwe dopiero 4 lata później, w Paryżu – i wtedy po raz pierwszy panie sięgnęły po medale olimpijskie. Marcowe święto kobiet zainspirowało mnie do tego felietonu – tym razem chciałbym państwu przedstawić podlaskie twarze kobiecego sportu. Zacząć tę opowieść chciałbym od pozyskanej przez KS Podlasie na początku 2023 roku Natalii Bukowieckiej (Kaczmarek). Jest to bowiem zawodniczka, dla której ubiegły już, 2024 rok był niezwykle udany, a wręcz pokusiłbym się o stwierdzenie – najlepszy w dotychczasowej karierze. Złoto Mistrzostw Europy z Rzymu, brąz Igrzysk Olimpijskich z Paryża i dwa pobite rekordy Polski – w biegu na 400 metrów na stadionie (48.90 s) oraz w biegu na 300 metrów (35.52 s) przełożyły się na wyróżnienia podczas najbardziej prestiżowych gal sportowych na Podlasiu (sportowiec roku Podlaskiej Galii Olimpijskiej) oraz w Polsce (2. miejsce w Plebiscycie Sportowca Roku Przeglądu Sportowego).

Klub Sportowy Podlasie Białystok 27 listopada 2024 r. przywitał na konferencji prasowej kolejną genialną biegaczkę – Ewę Swobodę, jednakże oficjalne wszelkie formalności przejścia do Białegostoku zawodniczki zostały dopełnione 21 stycznia 2025 r. Myślę, że tej sprinterki nie trzeba nikomu specjalnie przedstawiać. Wyrazista osobowość lekkoatletki pozwoliła skraść serca wielu kibiców, którzy docenili autentyczność i bezpośredniość Swobody. Jest to ubiegłoroczna srebrna medalistka Mistrzostw Europy na 100 metrów z Rzymu oraz halowych Mistrzostw Świata z Glasgow na 60 metrów. Do tego złota medalistka biegu na 100 metrów podczas Igrzysk Europejskich w Krakowie w 2023 roku, czy halowa mistrzyni Europy

z 2019 roku na 60 metrów. Niewątpliwie przyjęcie takiej zawodniczki do klubu KS Podlasie znacząco przyczyniło się do promocji sportu, a w szczególności sportu kobiecego w naszym regionie.

Jednak nie tylko „importowanymi” zawodniczkami Podlaskie żyje. Świetnym przykładem utalentowanej sportsmenki rodem z Augustowa jest Joanna Fiodorow. Wychowanka Technika Augustów sięgnęła po srebro na Mistrzostwach Świata w rzucie młotem w 2019 roku, a także dwukrotnie po brąz na Mistrzostwach Europy w 2014 roku oraz 2018 roku. To również trzykrotna uczestniczka Igrzysk Olimpijskich (Londyn 2012, Rio de Janeiro 2016 i Tokio 2020). Co ciekawe, po zakończeniu kariery zawodniczki w 2021 roku Fiodorow została trenerką i to nie byle kogo: jedyne jak dotąd podlaskiego mistrza olimpijskiego – Wojciecha Nowickiego.

Kolejnym przykładem sportowego talentu z naszego województwa jest Maria Andrejczyk, która specjalizuje się w rzucie oszczepem. Trzykrotnie reprezentowała kraj na Igrzyskach Olimpijskich (Rio de Janeiro 2016, Tokio 2020 i Paryż 2024). Już na pierwszym swoim występie podczas igrzysk była bliska zdobycia medalu (zajęła 4. miejsce). Udało jej się to już na następnych – w Tokio, a w międzyczasie pokonała nowotwór zatok (w 2018 roku) i poważną kontuzję stawu skokowego (w 2020 roku). Zawodniczka LUKS Hańcza Suwałki jest więc przykładem nie tylko wspaniałych sportowych umiejętności, ale i charakteru, który pozwolił jej przezwyciężyć trudności w drodze do celu.

Ten felieton chciałbym dedykować szczególnie paniom. Wciąż bowiem słyszy się szkodliwe i przede wszystkim mijające się z prawdą stwierdzenia o „stabej płci” w kontekście kobiet. Przedstawione przeze mnie przykłady – a mógłbym tak naprawdę wymieniać podobne w nieskończoność – zdecydowanie temu przeczą. Opisane sportsmenki mogą inspirować inne kobiety do walki o swoje cele i marzenia. Tego właśnie, z okazji minionego już Dnia Kobiet, chciałbym wszystkim naszym przedstawicielkom płci pięknej życzyć na cały rok.

Restauracja Regiment

- Kameralne wnętrze
- Biznesowe lunche i eleganckie kolacje
- Nowoczesna kuchnia polska
- Elegancki serwis
- Dyskretna obsługa



Catering Traugutta3

- Pełna elastyczność i indywidualne podejście
- Nie ogranicza nas miejsce, ani liczba gości
- Wyjątkowy smak oraz najwyższa jakość
- Profesjonalna, doświadczona obsługa
- Kompleksowa realizacja
- Wydarzenia premium

Szkolenia i konferencje

- Indywidualne podejście do organizacji wydarzeń
- Przestrzenie konferencyjne
- Niezbędne wyposażenie sal
- Apetyczne serwisy kawowe
- Wydarzenia do 200 osób



marketing@hoteltraugutta3.pl | 790 414 333



HOTEL TRAUGUTTA3 TO MIEJSCE NA TWOJĄ HISTORIĘ