



Rozmowa z Przemysławem Matyja prezesem zarządu Polonia Logistyka Sp. z o.o.

Jesteście jedną z niewielu polskich firm, które przywiązują dużą uwagę do CSR, jakie działania prowadzicie w ramach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa?

– Kiedy dowiedziałem się o modnym hasle, jakim jest CSR (Corporate Social Responsibility) zdałem sobie sprawę, że nasza firma w zasadzie prowadzi takie działania od samego początku, chociaż nie były one nigdy tak nazwane. Bierzymy udział w akcjach takich jak np. mikołajki w różnych szkołach i przedszkolach, wspieraliśmy turniej piłkarski organizowany dla wychowanków domów dziecka, a co najmniej od 8 lat wspieramy niepełnosprawnego olimpijczyka Tomasza Hameraka. W tym roku podjęliśmy również działania wspierające hospicjum Cordis w Katowicach. Przekazaliśmy temu ośrodkowi samochód 2-osobowy z „paką”, którym pracownicy hospicjum mogą jeździć na wizyty domowe. Staramy się też promować działania charytatywne wśród naszych klientów. Inne obszary, które wchodzą w działania CSR to m.in. optymalizacja tras i ograniczenie zużycia paliwa w pojazdach (ograniczenie emisji CO₂), e-obiegi, e-faktury, certyfikowana utylizacja papieru oraz tabor spełniający najwyższe normy ekologiczne.

cd. na str. 3



Poznajmy Polskie Firmy TSL



Rozmowa z Ireneuszem Pacia współwłaścicielem firmy ANTRANS Anna Pacia

Firma powstała 20 lat temu i specjalizuje się w...

– Dokładnie w sierpniu tego roku obchodziliśmy 20-lecie firmy. W roku 1993 zakupiłem pierwszy ciągnik z naczepą i sam jeździłem jako kierowca, a żona prowadziła sprawy administracyjno-księgowe. Z roku na roku liczba pojazdów zwiększała się, ale przełom nastąpił w roku 2003, kiedy zakupiliśmy jednorazowo 10 nowych ciągników. Później zaczęliśmy kupować kolejne, aż doszliśmy do 40 pojazdów i ponad 50 podwykonawców w chwili obecnej. Co do specjalizacji, to zaczęliśmy od transportu krajowego, w którym działaliśmy od 1993 r. do końca 1999 r. W roku 2000 weszliśmy na trasy międzynarodowe (kraje Europy Zachodniej), a także w usługi spedycyjne i ta specjalizacja pozostaje nadal jako trzon naszej działalności. W najbliższej przyszłości zamierzamy rozwinąć trasy na kierunkach wschodnich.

cd. na str. 6

W NUMERZE:

Rozmowa z Przemysławem Matyja prezesem zarządu	
Polonia Logistyka Sp. z o.o.	str. 3
Z kartą paliwową DKV możesz więcej, taniej i szybciej	str. 5
Rozmowa z Ireneuszem Pacia współwłaścicielem firmy	
ANTRANS Anna Pacia	str. 6
Oszczędniej i bezpieczniej, czyli małe spalanie i szybka jazda ...	str. 8

Rozmowa z Krystyną Nowak prezesem zarządu	
Trade Trans Log Sp. z o.o.	str. 10
O roli „Positive Presence” w rozwoju karier managerskich	
kobiet	str. 11
Kiedy przysługuje urlop uzupełniający?	str. 13
Elastyczny czas pracy tylko w porozumieniu z pracownikami ..	str. 13
Sprawdź nowe możliwości giełdy Teleroute!	str. 14

POJAZD CIĘŻAROWY PRZYNOSI ŻYSK

RENAULT
TRUCKS
DELIVER

NOWA GAMA
RENAULT TRUCKS



renault-trucks.pl

Renault Trucks SAS z kapitałem 50 000 000 € - 954 506 077 RCS Lyon
Zdjęcia udostępnione przez: © Renault Trucks - 05/2013.



Przywiązujemy dużą uwagę do relacji z klientem i jego obsługi



Rozmowa z Przemysławem Matyją prezesem zarządu Polonia Logistyka Sp. z o.o.

cd. ze str. 1

Czy włączacie pracowników w te działania i jak oni podchodzą do tych akcji?

– Tak, bez ich zaangażowania nie byłoby to możliwe. Na pewno też nie robimy nic na siłę. Oczywiście dbamy także o swoich ludzi. Obecnie zatrudniamy około 80 osób w trzech lokalizacjach – Myszków, Dąbrowa Górnicza i Wrocław. Od samego początku istnienia firmy przywiązujemy dużą wagę do wysokości wynagrodzenia i systemu motywacji. Zależy nam, aby pracownicy, którzy mają wpływ na zwiększenie obrotów firmy, mogli uczestniczyć w zyskach. Osoby, które lepiej pracują mają szansę lepiej zarobić. Wydaje mi się, że oferujemy dużo lepsze wynagrodzenie niż konkurencja. Poza tym sporo inwestujemy w szkolenia, kursy językowe i organizujemy wyjazdy integracyjno-turystyczne. Praca w spedycji jest bardzo stresująca i staramy się dbać o to, żeby pracownicy raz na jakiś czas mieli „odskocznik” i mogli też lepiej zgrać się w swoich zespołach. Struktura naszej organizacji jest dosyć płaska, dzięki czemu każdy z pracowników może kontaktować się bezpośrednio z zarządem i przedstawiać własne pomysły. Tak samo dbamy o naszych podwykonawców, chociażby przez dotrzymywanie ustalonych terminów płatności, wywiązywanie się z umów. Proponujemy im też korzystanie z naszych

kart paliwowych i wyposażamy w system GPS.

Historia Polonii Logistyki, rozpoczęła się w roku...

– 1999, pod nazwą PHT Polonia Transport Międzynarodowy i Spedycja s.c. Firma została założona przez ze mnie i mojego współnika. Byliśmy absolwentami Akademii Ekonomicznej w Katowicach, zaledwie z rocznym doświadczeniem w pracy w firmie spedycyjnej. Rok później powstała spółka córka pod nazwą Polonia Logistyka, która już miała własny tabor. Po kilku latach połączyliśmy obie spółki i w roku 2004 r. pozostała tylko Polonia Logistyka Sp. z o.o. Od samego początku skupiliśmy się na niszowych przewozach – transporcie ekspresowym i niskotonazowym. Po kilku latach rozszerzyliśmy działalność o transport standardowy i logistykę. Obecnie posiadamy zróżnicowany tabor o DMC 1,5 t, 3 t, 6 t, 10 t oraz 24 t. Realizujemy transporty typu milk-run, czyli odbiory z różnych miejsc dla jednego klienta z pominięciem przeładunku. Działamy trochę na podobnej zasadzie do „TAXI”. Takie rozwiązanie jest na pewno szybsze, bardziej niezawodne i elastyczne niż transport drobnicowy, a wcale nie wiąże się z wyższymi kosztami.

Jakie branże obsługujecie, gdzie jest największy popyt na tego typu usługi?

– Głównie branża automotive, ale też i FMCG. Ta pierwsza jest jedną z najtrudniejszych



branż pod względem obsługi logistyczno-transportowej, bo wszyscy klienci chcą mieć towar szybko i terminowo. Dlatego też, dużą uwagę przywiązujemy do relacji z klientem i jego obsługi. Oprócz innowacyjnych systemów IT, każdy klient ma przypisanego handlowca i spedytora, czyli bezpośrednią obsługę handlową i operacyjną.

Czy trudno było wbić się polskiej firmie na tak trudny na rynek usług?

– Byłem nie tylko założycielem spółki, ale i pierwszym jej handlowcem, więc musiałem znaleźć sposób na dotarcie do klientów. Starałem się czymś ich zaskakiwać, czego nie robiła konkurencja. Wiadomo, nie mieliśmy zbyt dużego doświadczenia. Byliśmy małą firmą, ale za to z wielkimi chęciami, animuszem i przekonaniem, że damy radę i się uda. Wielu klientom spodobało się to, a przede wszystkim cenili nas za rzetel-

cd. na str. 4



cd. ze str. 3

ność i bardzo dobrą obsługę oraz za to, że każda usługa w zasadzie była szyta na miarę. Pojawiało się coraz więcej zleceń transportowych, jednocześnie zaczęliśmy startować w przetargach. Pierwsze regularne ładunki od klientów z branży automotive zaczęliśmy otrzymywać w 2002 roku. W 2006 r. otrzymaliśmy kontrakt na obsługę większości transportów specjalnych dla dużego koncernu automotive z Tychów, a w międzyczasie zaproszono nas do Belgii do firmy Valeo na negocjacje, co zaowocowało podpisaniem kontraktu. Wkrótce też wdrożyliśmy certyfikację ISO, a potem HACCP. W gronie naszych największych klientów jest Unilever, a pozostali nasi Klienci z listy Top 10 to firmy z branży motoryzacyjnej. Od 2011 r. poszerzyliśmy usługi o magazynowanie w Dąbrowie Górniczej i we Wrocławiu.

Jakie są dalsze plany rozwoju?

– Zamierzamy kontynuować rozwój organiczny, poprzez zwiększanie portfolio klientów. Z drugiej strony będziemy rozwijać flotę kontraktowych podwykonawców pod naszym brandem. To lepsze niż własny tabor, z którym jest cała masa problemów, począwszy od czasu pracy kierowców, aż po awaryjność aut, które są coraz bardziej zawodne. Obecnie posiadamy pojazdy marek Renault i Man. Chcemy też wejść w najem długoterminowy z pełnym serwisem, gdzie sami będziemy wymieniać tylko opony. Zmieniamy też system monitoringu samochodów na bardziej nowoczesny. Planujemy również otwierać nowe lokalizacje w Polsce i chcielibyśmy stworzyć nową platformę za granicą.



Jaką politykę cenową stosuje Polonia Logistyka?

– Powszechnie wiadomo, że wszyscy z roku na rok tną coraz bardziej koszty, co rzutuje na ceny podwykonawców, a pewnych stawek nie da się już obniżyć. Wiele firm transportowych nie realizuje planów i chcąc pozyskać dodatkowy obrót wchodzi na poziom cen dumpingowych, co kończy się niejednokrotnie bankructwem. My staramy się utrzymać taki poziom cenowy, który pozwoli nam osiągnąć zysk i jednocześnie rozwijać dalej firmę. Rozmawiamy z Klientami o naszych kosztach, pokazujemy poszczególne linie kosztowe i staramy się zaoferować wartość dodaną, chociażby w postaci rozwiązań IT. Klientom zależy na innowacyjności, na szybkim przetwarzaniu danych i rozwiązaniach ekologicznych. W dużej mierze, jesteśmy w stanie tym wymaganiom sprostać. Niestety to podwyższa koszty. Na szczęście spotykam coraz więcej klientów, którzy nie chcą mieć najniższej stawki, ale taką, która zagwarantuje dobry serwis i przy okazji dostarczymy klientowi nowe rozwiązania szyte na miarę.

Wspomniał Pan o innowacyjnych rozwiązaniach. Jakie rozwiązania wdrożyliście?

– Wdrożone systemy informatyczne zostały stworzone według naszych wskazówek, na nasze potrzeby ale również z uwzględnieniem wymagań i potrzeb naszych klientów. Większość programów ma wygodny interfejs umożliwiający klientowi pracę online bezpośrednio na naszych systemach. Firma na własne potrzeby użytkuje system klasy ERP zawierający moduł księgowy wraz z modułami pomocniczymi, moduł transportowo-spedycyjny, system magazynowy, system CRM, systemy BI oraz systemy elektronicznego obiegu dokumentów.



Jak wspominałem każdy z nich umożliwia zintegrowanie się z systemem klienta np. poprzez protokół EDI, a większość z nich posiada tzw. „końcówkę klienta” udostępnioną w postaci prostego w obsłudze portalu internetowego. Najnowszym rozwiązaniem jest portal do zarządzania relacjami dostawca-klient-przewoźnik. Pozwala komunikować naszego klienta ze wszystkimi jego dostawcami, planować dostawy optymalizując procesy wymiany informacji oraz efektywniej wykorzystywać pojazdy.

Jesteście stosunkowo młodą firmą, czy również stawiacie na młodych ludzi, którzy wchodzi dopiero na rynek pracy?

– Od początku naszej działalności umożliwiamy odbywanie praktyk i stażów. Mamy już za sobą współpracę z dziesiątkami młodych ludzi. Doskonale pamiętam siebie, kiedy byłem studentem, a potem absolwentem i poszukiwałem miejsca na staż. Jeśli chodzi o politykę rekrutacyjną, to w zasadzie większość osób, które zatrudniani pochodzą spoza branży i wydaje mi się, że nawet lepiej się sprawdzają, bo nie mają przyzwyczajęń, nie działają według określonych schematów. Takie osoby są bardziej otwarte, zaangażowane w to co robią i bardziej lojalne, co nie jest oczywiście regułą, bo obraziłbym kolegów/koleżanki po fachu, którzy zbierają u nas niejednokrotnie wysokie oceny. Spora grupa pracowników zaczynała pracę od stażu i pozostała w firmie, a nawet jest przypadek wejścia do zarządu. Jesteśmy bardzo otwarci na młodych ludzi i zapraszamy ich do współpracy.

Dziękuję za rozmowę,

Anna Galewska



Z kartą paliwową DKV możesz więcej, taniej i szybciej

Tomasz Biadała
Doradca DKV Euro Service Polska

Karta paliwowa – to brzmi oszczędnie

W ciągu ostatnich dwóch lat przewoźnicy zaczęli odpowiedzialnie pochodzić do polityki tankowania, a tym samym jeszcze baczniej przyglądać się, gdzie i za ile tankują. Firmy coraz częściej decydują się na korzystanie z kart paliwowych, dzięki czemu mają realną możliwość obniżenia kosztów związanych z transportem. Ponadto, korzystający z kart niezależnych emitentów mają obecnie dostęp do wielu narzędzi online. Dzięki nim możliwe jest min.: zredukowanie kosztów, wygodne planowanie tras czy też szczegółowe monitorowanie transakcji.

Do 10 proc. mniej za paliwo

Dzięki kartom paliwowym DKV, przewoźnicy mogą realnie zaoszczędzić od 2 do 5 procent tankując na terenie UE. Obniżenie kosztów paliwa możliwe jest dzięki rabatom udzielanym w zależności od ilości i częstotliwości tankowań oraz narzędziom do selekcji najtańszych stacji. W przypadku największych klientów ceny paliwa po rabatach są często tożsame z cenami hurtowymi. Tanie tankowanie nie byłoby możliwe bez wsparcia ze strony odpowiednich narzędzi online, które w przypadku DKV umożliwiają planowanie tras na podstawie rozmieszczenia najtańszych stacji. Rozwiązanie takie pozwala oszczędzić na paliwie do 10 proc. Serwis DKV Station Finder o którym mowa analizuje sytuację na ponad 3,4 tys. stacjach różnych marek w Polsce i ponad 54 tys. stacji w całej Europie.

Narzędzia online do śledzenia cen paliwa są szczególnie ważne w planowaniu tankowań na trasach międzynarodowych. Wynika to z faktu, że przewoźnicy jeszcze do niedawna wiedzieli, które kraje należą do tanich, a w których zwykle pa-

liwo było droższe. Obecnie konieczna jest weryfikacja cen przynajmniej raz w miesiącu, jeśli firma nie chce być niemiłe zaskoczona wysoką ceną paliwa. Przekłada się to również na coraz większą popularność, wprowadzonej przez DKV w 2012 r., taniej sieci 34 stacji prywatnych działających w programie Bottom Up. Korzystają z nich, bez dodatkowych formalności wszyscy klienci DKV. Cena paliwa jest tu ustalana z góry na okresy tygodniowe, pomaga więc wcześniej zaplanować wydatki. Klienci płacą za paliwo cenę, o 5–7 proc. niższą niż stawka dystrybutora.

Oplaty za autostrady, tunele, mosty i promy

Przy pomocy kart paliwowo-serwisowych można w całej Europie rozliczać każdego typu opłaty drogowe, np. za przejazd autostradami czy tunelami. DKV jako emitent ma możliwość negocjowania rabatów, które w całości przenoszone są na klienta. Podczas transakcji zagranicznych niezwykle ważna jest eliminacja ryzyka kursowego, czyli zagwarantowanie posiadaczowi karty rozliczenia faktur wg. kursu z dnia transakcji. Co więcej, w DKV przewoźnik może wybrać walutę transakcji: euro lub PLN lub obie. Nie ma jednocześnie konieczności wozenia gotówki przez kierowców i rozliczania pojedynczych kwitów.

Ponadto DKV na swoim serwisie internetowym udostępnia kalkulator, który pozwala z bardzo dużą dokładnością wy-

liczyć łączną wysokość opłat na danej trasie. Uwzględnia przy tym wszelkie parametry pojazdu, jak np. DMC, liczbę osi czy klasę emisji zanieczyszczeń. Przewoźnik może więc z wyprzedzeniem zarezerwować odpowiednią ilość środków na pokrycie myta. Jeśli korzysta z pośrednictwa operatora kart do rozliczania opłat, może dodatkowo liczyć na atrakcyjne rabaty na opłaty drogowe – na przykład do 26 proc. we Włoszech czy do 13 proc. we Francji.

Wygodny i szybki zwrot VAT

Istotnym aspektem oszczędzania jest możliwość odzyskania zagranicznego VAT. 15–25 proc. kosztów paliwa – tyle można zaoszczędzić korzystając z tzw. fakturowania netto. Emitent karty paliwowej DKV Euro Service proponuje usługę, która pozwala na płacenie od razu stawki pomniejszonej o podatek VAT za paliwo i inne zakupy zagraniczne.

Na uwagę zasługuje wprowadzone przez DKV z końcem 2012 r. narzędzie, za pomocą którego klienci w łatwy sposób mogą monitorować cały proces zwrotu VAT, mając jednocześnie pełny wgląd w bieżące raportowanie o kwotach i ter-



minach odliczeń. Narzędzie to, w postaci darmowej aplikacji do kontroli statusu odzyskiwanego podatku, w znacznym stopniu odciąża firmę z pracochłonnej analizy pojedynczych faktur, co pozwala zaoszczędzić czas i pieniądze.

Stawiamy na rynki wschodnie



Poznajmy
Polskie Firmy
TSL

Rozmowa z Ireneuszem Pacia

współwłaścicielem firmy ANTRANS Anna Pacia

cd. ze str. 1

Antrans obsługuje głównie branże...

– Przede wszystkim współpracujemy z branżą automotive, dla której dystrybuujemy części samochodowe, ale też pracujemy dla producentów sprzętu AGD, elektroniki oraz wozimy ładunki ciężkie takie jak stal. Są to transporty zarówno całopojazdowe jak i drobnicowe. Urochomiliśmy też własne linie drobnicowe pomiędzy Polską a Włochami. Posiadamy niewielki magazyn cross-dockingowy (o pow. 1000 m²), w którym przeładowujemy towary z Włoch i dalej dystrybuujemy je na cały kraj.

Co z usługami magazynowymi i logistyką...

– Póki co, nie zamierzamy wchodzić w usługi magazynowania i przechowywania towarów, chociaż chcemy powiększyć dwukrotnie powierzchnię naszego magazynu do 2,5 tys. m², ale związane jest to ze zwiększeniem liczby przeładunków w celu dalszej ich dystrybucji. Nie wykluczamy jednak magazynowania większej ilości towaru, planujemy inwestycję, której efektem ma być magazyn o powierzchni 10 tys. m². Posiadamy też oddział spedycji w Katowicach, której to chcemy też poświęcić więcej uwagi i bardziej rozwinąć.



Nowe kierunki rozwoju to...

– Jak już wspomniałem – stawiamy na rynki wschodnie i spedycję. Na początku wejście na Ukrainę, gdzie planujemy otworzyć oddział i pozyskać kooperantów. Na pewno będziemy chcieli wykorzystać nasze linie drobnicowe, czyli obsługę dostaw towarów, głównie z Włoch i dalszą ich dystrybucję do Rosji, Ukrainy, Białorusi, Kazachstanu.

Inwestycje dotyczą...

– Magazynu. Wdrożyliśmy też system szeregowe monitorowania floty. Korzystamy z kart paliwowych oraz giełd ładunków. Wyposażamy naszych podwykonawców w systemy GPS. Inwestujemy tylko w te narzędzia, które będą w pełni wykorzystane w pracy, którą wykonujemy. Co dwa, trzy lata zamierzamy też wymieniać regularnie tabor na nowy.

Antrans jest zrzeszony w...

– Nigdy nie byliśmy zrzeszeni w żadnej organizacji branżowej, ani samorządu gospodarczego w Polsce. Obserwując działalność tych organizacji uważam, że nie służą one rozwojowi rynku transportowego i nie dbają o polskiego przewoźnika. Z drugiej strony, od początku też naszej działalności, skupialiśmy się na kierunkach Europy Zachodniej, gdzie nie było tak dużych problemów biurokratycznych, jak np. przy trasach na kierunkach wschodnich i przynależność do organizacji umożliwiała wręcz wykonywanie usług. Żadna też z organizacji zrzeszająca przewoźników, czy to spedytorów, nie potrafi określić bezpośrednich korzyści z członkostwa w niej, więc ponoszenie opłat na składki (często sięgające kilku tysięcy złotych rocznie) bez konkretnego celu, wydaje się zbędnym wydatkiem.

Firma zatrudnia obecnie...

– Około 60 osób oraz 40 na zasadzie kontraktów, czyli w sumie ok. 100 osób, w tym 57 kierowców.

Rozwój kadry w Antrans polega na...

– Szkoleniach i motywacji. Staramy się do dobrych pracowników związać z firmą na długi czas. Uważam, że najlepszym systemem motywacyjnym są wynagrodzenia i premie. Na przykład dla kierowców wdrożyliśmy system wynagrodzeń związany z liczbą lat pracy w naszej firmie, czyli pierwsza podwyżka wynagrodzenia jest po trzech latach, ale oczywiście w między czasie taki kierowca ma szansę na premie. Dzięki temu od kilku lat nie mamy problemów z rotacją pracowników, a zwłaszcza w gronie kierowców. Cały czas ich szkolimy

ANTRANS w liczbach

Firma rodzinna założona w 1993 r. przez Ireneusza i Annę Pacia, z siedzibą w Jeżówce k/Wolbromia (woj. małopolskie). Antrans specjalizuje się w transporcie drogowym całopojazdowym, drobnicowym, dedykowanym na relacjach krajowych i międzynarodowych, w szczególności na trasie Polska – Włochy – Polska, oraz do/z Belgii, Holandii, Francji, Hiszpanii, UK. Firma świadczy też usługi spedycyjne. Posiada oddział Katowicach oraz magazyn cross-dockingowy o powierzchni 1000 m². Ze względu na ciągle powiększającą się bazę klientów zamierza poszerzyć zakres działalności o trasy na Rosję, Ukrainę, Białoruś, Kazachstan. Na dzień dzisiejszy firma posiada 40 ciągników siodłowych wraz z naczepami typu firanka, wszystkie wyposażone w system nawigacji satelitarnej. Antrans współpracuje z ponad 50 podwykonawcami. Obsługuje 200 kontrahentów. Rocznie przewozi ponad 83 tys. ton ładunków, pokonuje dystans ponad 6,7 mln km, realizuje 3,6 tys. zleceń, jest sponsorem drużyny piłkarskiej ANTRANS KRÓLEWSCY oraz Jerzego Nowakowskiego startującego w rajdach BMW.



cd. na str. 7

cd. ze str. 6

m.in. z ecodriving-u, prawa transportowego, w tym ADR, czasu pracy, aby nie było problemów z wykroczeniami, czy zachowaniem na europejskich drogach.

Najbardziej w czasie kryzysu w latach 2008–2012 firmie doskwierały...

– Mała podaż ładunków, większa konkurencja i walka cenowa. Ale z drugiej strony kryzys wymusił na naszej firmie rozwój. Przemodelowaliśmy nieco biznes. Wprowadziliśmy więcej miejsc załadunku i rozładunku, dzięki czemu świadczymy usługi dystrybucji na szerszą skalę, a także rozwinęliśmy lepiej linie drobnicowe.

Zagrożenia i szanse w nadchodzącym roku 2014, upatrujecie w...

– Płatnościach, czyli dotrzymaniu ich terminów. W transporcie to największa zdra, która doprowadziła już niejedną firmę do bankructwa. Niestety wiele firm spedycyjnych (tzw. kanapowych) działa fikcyjnie na giełdach ładunków i tylko po to, aby wykorzystać prze-



woźnika. Ochrona przed nimi, pomimo wielu zabezpieczeń ze strony giełd jest trudna i chyba niemożliwa do wyeliminowania. Zagrożeniem pozostaje też nadal walka cenowa o frachty. Natomiast największej szansy, pochwórzę – upatrujemy w rozwinieciu tras na ryn-

kach wschodnich. Ostatnio otrzymujemy sporo zapytań od kontrahentów o te trasy, więc tutaj widzę spore możliwości rozwoju.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak



You drive, we care. 

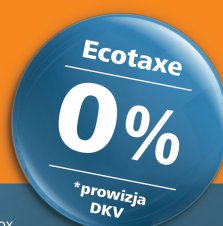
Ostatni dzwonek na rejestrację w systemie Ecotaxe!

Zamów urządzenie pokładowe DKV Box, aby mieć dostęp do korzystnych warunków rozliczeń.

Zarejestruj się już teraz. Urządzenie DKV Box pozwala regulować opłaty **Ecotaxe z prowizją 0%***. Zapewnia wygodę rozliczeń dzięki jednoczesnej obsłudze dwóch systemów: Ecotaxe i TIS PL. Korzystaj z inteligentnych narzędzi online dedykowanych Ecotaxe. Przygotuj się na nową jakość zarządzania flotą!

Zadzwoń pod bezpłatny numer: **801 002 358**

Sprawdź ofertę dostępną poprzez rejestrację online: www.dkvecotaxe.com



* dotyczy opłat Ecotaxe, obowiązujących na drogach krajowych we Francji, rozliczanych za pomocą nowego urządzenia DKV Box

Oszczędniej i bezpieczniej, czyli małe spalanie i szybka jazda

Renault Trucks pomaga użytkownikom swoich ciężarówek oszczędzać pieniądze za pomocą nowoczesnych rozwiązań skupionych pod nazwą Optifuel. To programy szkoleniowe dla kierowców, a także specjalne usługi serwisowe oraz system zarządzania flotą Optifleet.

Wykorzystanie oprogramowania do monitorowania i analizy zużycia paliwa Optifuel Infomax w połączeniu z opracowanym przez Renault Trucks szkoleniem kierowców w zakresie ekonomicznej jazdy, umożliwia oszczędzanie nawet do 15 proc. paliwa.

Kursy Optifuel – dobra inwestycja w kierowców

Żadna ciężarówka nie pojedzie bez drugiego ważnego składnika przyczyniającego się do uzyskiwania profitów z działalności transportowej – kierowcy. A ten powinien się znać na swoim zawodzie. Żeby tak było warto popracować nad jego profesjonalizmem. To dobra inwestycja. Jak pokazują obliczenia instruktorów Optifuel, zainwestowane w doszkalać kierowców pieniądze zwracają się już po dwóch miesiącach, a w kolejnych uzyskiwane oszczędności w znaczący sposób zwiększają zyski przedsiębiorców transportowych. I trudno się z nimi nie zgodzić patrząc na to, jak zmienia się sposób pracy szoferów przetrenowanych przez instruktorów Renault Trucks. Każdy litr „urwany” ze średniego zużycia paliwa jest cenny, bo przełącza się go na pieniądze, które zostają w kieszeni przewoźnika. A jeśli do tego przemnożymy ten nadzwyczajny zysk przez liczbę eksploatowanych pojazdów, widać, że jest o co walczyć.



Optifleet – optymalne zarządzanie i większe oszczędności

To system telematyczny oferowany przez Renault Trucks, umożliwiający zarządzanie flotą z jednego miejsca. Łatwy w obsłudze, Optifleet, pomaga szybko podejmować decyzje i efektywnie zarządzać flotą. W obecnej rzeczywistości staje się niezbędnym narzędziem w rękach właścicieli i szefów firm transportowych, menadżerów flot i kierowców.

– W naszej firmie, koszty paliwa stanowią 60 proc. ceny kosztu operacyjnego za kilometr – wyjaśnia Heimst Fanny Heimst, Manager liczącej 200 pojazdów floty SITA Nord. – Po wdrożeniu systemu Optifleet, firma odnotowała oszczędności na poziomie 6l/100 km. – dodaje Fanny Heimst.



Jak działa Optifleet?

Optifleet umożliwia zlokalizowanie całej floty lub pojedynczego pojazdu, pobór danych technicznych, usprawnia komunikację z kierowcami, kontroluje ich czas pracy, analizuje styl jazdy oraz poziom zużycia paliwa w poszczególnych pojazdach i przez danego kierowcę. Celem tego narzędzia jest podniesienie wydajności floty oraz zredukowanie kosztów operacyjnych. W praktyce, Optifleet to połączenie elektronicznego komputera zainstalowanego w pojeździe systemu telekomunikacyjnego przekazującego dane i strony internetowej gromadzącej te dane. System składa się z 4 modułów, dzięki czemu może być dostosowany do potrzeb małych i dużych firm. **Pierwszy moduł „MAP”** posiada funkcję geolokalizacji (w oparciu o Google MapAPI), lokalizuje pojazd w czasie rzeczywistym i analizuje historię trasy. Umożliwia zoptymalizowanie przejazdów, zmniejszenie pustych przejazdów i np. ku lepszemu zadowoleniu klienta daje możliwość



ustalenia dokładnego terminu dostawy. **Drugi moduł „CHECK”** dostarcza danych technicznych, monitoruje zużycie paliwa w poszczególnych pojazdach (również w różnych markach) i przez danych kierowców, co pozwala zoptymalizować koszty. Optifleet daje też możliwość stworzenia raportów dla klienta nt. zanieczyszczenia środowiska (np. emisji NO_x i CO₂).

Trzeci moduł „DRIVE” umożliwia kontrolę pracy kierowcy, poprzez zapisanie historii z tachografu i karty pracy kierowcy, wszelkich naruszeń czasu jazdy/odpoczynku.

Czwarty moduł „LINK” to możliwość komunikacji właściciela pojazdu/ zarządzającego flotą z kierowcami w czasie jazdy dzięki interfejsowi w tablicy rozdzielczej, wyposażonemu w bezprzewodową klawiaturę i przeglądarkę. W tym module tablicy dostępny jest „wirtualny instruktor nauki jazdy”. Renault Trucks proponuje zryczałtowany abonament 15 euro/miesiąc za każdy moduł i za każdy pojazd, od dwóch modułów na czas nieokreślony. Optifleet jest dostępny we Francji, Turcji, Czechach, Słowacji i na Węgrzech. W najbliższym czasie zostanie wprowadzony w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii, na Ukrainie, we Włoszech, Belgii, Holandii i w Polsce.

Renault Trucks dzięki swoim dwóm uzupełniającym się ofertom Optifleet i Optifuel Infomax jest jedynym producentem, który dostarcza klientom narzędzia do pomiaru, analizy i zarządzania dostosowane do każdego typu klienta, zarówno do małych jak i dużych flot. Narzędzia te doskonale sprawdzają się w różnych branżach; budowlanej, dystrybucyjnej czy też dalekobieżnej.

Sprawdź szczegóły na:

<http://www.renault-trucks.pl/>

(żr. Renault Trucks)

Pokażemy Ci jak zwiększyć zyski korzystając z giełdy transportowej

Zmniejsz puste przebiegi o 43%

Koniec z pustymi ciężarówkami: jedno kliknięcie pozwoli Ci znaleźć lub zamieścić ofertę ładunku i dzięki temu zwiększyć wydajność pojazdu.

- ✓ Stała miesięczna opłata za korzystanie z naszej giełdy online
- ✓ Ponad 200.000 ofert ładunków i pojazdów dziennie
- ✓ Program Bezpieczna Giełda- zapewnia 99,99% bezpiecznych transakcji



W zarządzaniu kieruję się głównie wynikiem ekonomicznym spółki

Rozmowa z Krystyną Nowak

prezesem zarządu Trade Trans Log Sp. z o.o.

Za półtora roku firma Trade Trans Log obchodzi 20-lecie, czy w związku z tym, zaskoczy Pani czymś rynek?

– Raczej nie przewiduję większych niespodzianek, ale właśnie jesteśmy w trakcie opracowywania koncepcji dalszej działalności i strategii spółki. Na pewno pozostaniemy przy transporcie drogowym całopojazdowym, ale też nie chcemy aby ten produkt dominował w naszej ofercie. Bardziej skupimy się na rozwoju obsługi spedycyjno-logistycznej naszych Klientów, poczynając od terminala kolejowego, przez magazyn, aż do odbiorcy końcowego, czyli transport samochodowy z wykorzystaniem połączeń kolejowych i magazynowania oraz odprawy celne. Mam też nadzieję, że dzięki temu utrzymamy swoją wysoką pozycję na rynku, co potwierdza chociażby zajęcie pierwszego miejsca w Rankingu firm TSL „Rzeczpospolitej” za rok 2011 według dynamiki przychodów ze sprzedaży podstawowej.

Czy od początku spółki Trade Trans Log jest Pani jej szefem? Jak w ogóle trafiła Pani do branży TSL?

– Nie, wcześniej piastowałam inne funkcje, a w branży pracuję od lat 80. Tuż po ukończeniu studiów (SGPiS – dzisiaj SGH, kierunek transport) otrzymałam pracę w PEKAES, gdzie przez pierwsze dwa lata pracowałam w dziale ekonomicznym, a potem przeszłam do spedycji i zaczynałam od stanowiska spedytora, aż po kilku latach zostałam członkiem zarządu w Pekaes Multi Spedytor sp. z o.o. Pracowałam tam do 2000 r., w różnych organizacjach tego przedsiębiorstwa. W grudniu 2000 roku przeszłam do Trade Trans Sp. z o.o., gdzie od razu otrzymałam zadanie organizacji transportu i spedycji drogowej. Co przyznam, wcale nie było łatwe w środowisku kolejarskim. No, ale udało się stworzyć całkiem duży obszar spedycji samochodowej, który pod koniec 2010 r. stanowił już ok. 30 proc. obrotów firmy.

Czy powołanie i wyodrębnienie spółki Trade Trans Log, to była Pani inicjatywa?

– Nie, spółką zarządzam dopiero od 2011 r., a powstała ona w 1995 r. tylko że wówczas miała bardzo niewielki obszar działalności związany głównie z odwozami ładunków z terminali kolejowych do odbiorców końcowych. Obroty roczne spółki sięgały wtedy zaledwie 20 mln zł. Dopiero w roku 2011 r. w następstwie decyzji właścicielskich, postanowiono wydzielić spedycję drogową od kolejowej i przenieść do Trade Trans Log. Stąd też moja obecność tutaj. Od 2011 r. cała obsługa samochodowa jest wyłącznie w naszych rękach. Świadczymy usługi transportu i spedycji w relacjach krajowych i międzynarodowych, usługi z zakresu logistyki kontraktowej i magazynowej, a także usługi spedycji drogowej, kolejowej, morskiej. Dysponujemy też magazynem, gdzie prowadzimy skład celny.

Jak postrzega Pani rozwój branży TSL, czy pójdzie bardziej w kierunku wykorzystania tras kolejowych, intermodalu?

– Rynek cały czas ewoluuje, a my cały czas za nim podążamy i dostosowujemy się do potrzeb klienta. Trudno powiedzieć, czy intermodal rozwinie się tak, jak byśmy chcieli, do poziomu kilkunastu procent, bo jest nadal zbyt drogi. Więc zdecydowanie o tym czysta ekonomia. Póki co, do tego czasu będzie obszarem niszowym. Trzeba też edukować klientów, aby dostrzegli korzyści i byli gotowi do zapłacenia droższych frachtów kolejowych.

Jakimi zasadami kieruje się Pani zarządzając Trade Trans Log?

– Głównie wynikiem ekonomicznym spółki. Może to brzmieć dosyć brutalne, ale też



jest przekonujące dla właścicieli i całej załogi. Udało mi się wypracować taki model, że praktycznie wszyscy pracownicy są zaangażowani w wypracowanie wyników i nie chodzi tylko o wynagrodzenia, ale też pracownicy zdają sobie z tego sprawę, że im nasza sytuacja ekonomiczna jest lepsza, tym lepiej jesteśmy postrzegani na rynku. Dzięki temu zaangażowaniu, nie mamy też dużej fluktuacji kadr.

Co jest dzisiaj najtrudniejsze w zarządzaniu pracownikami, z czym kadra managerska musi się mierzyć?

– Największy problem jest z młodymi ludźmi, z ich wdrożeniem do zawodu. Bo z jednej strony nie mają pracy, a z drugiej nie chcą zdobywać doświadczenia krok po kroku, brakuje im cierpliwości. Wiele też osób przychodząc z innych firm, nie do końca uświadamia sobie w jakim celu tutaj jesteśmy, że pracujemy dla wyniku, a nie dla samych siebie. A także, że zadaniem spółki jest ochrona pracownika

cd. na str. 11

przed różnymi zagrożeniami płynącymi z rynku i z sytuacji gospodarczej, między innymi poprzez szkolenia przygotowujące ich do różnych sytuacji. Więc najtrudniejsze jest skompletowanie nowej załogi.

Czy Pani zdaniem branża TSL powinna coś zrobić, aby zadbać o kadry, jeśli tak to co?

– Absolutnie tak. Patrząc na spływające do nas aplikacje, widzę za każdym razem, że niemalże wszyscy kandydaci mają skończone studia, ale brakuje im fachowego wykształcenia. Tymczasem rynek odczuwa głód techników. Brak średnich szkół zawodowych powoduje luki na rynku pracy. Branża powinna wspierać ten tryb kształcenia. Na pewno jest to rola dla organizacji takich jak, chociażby Polska Izba Spedycji i Logistyki. Jeśli nie podejmiemy natychmiastowych działań, może

nam zabraknąć młodych rąk do pracy, pomimo dużego bezrobocia.

Pracuje Pani dosyć długo w branży TSL i miała okazję obserwować zmiany w niej przez wiele lat, jak Pani ocenia sytuację kobiet?

– Kiedyś usługi TSL postrzegane były jako typowo męskie zajęcie. Pamiętam, kiedy zaczynałam pracę w latach 80. zdawało się, że byłam jedyną kobietą na spotkaniach branżowych, szczególnie w środowisku przewoźników. Teraz jest nieco inaczej, nawet w gronie transportowców. O ile na stanowiskach specjalistycznych jak w spedycji, czy logistyce jest sporo kobiet, o tyle nadal jest nas za mało w zarządach firm. Panowie z kolei jeszcze od czasu do czasu posługują się stereotypami i szybko przypisują role kobietom w firmach, np. mnie bardzo długo, pomimo stanowiska prezesa zarządu, postrzegano jako osobę zarządzającą finansami.

Jak widać, zmiana mentalności jest długotrwała.

Największy Pani sukces to...

– Chyba sam fakt tego, że przez tyle lat udało mi się zarządzać z powodzeniem różnymi organizacjami. Sukcesem jest również długoletnia współpraca z większością osób z zespołu Trade Trans, bez którego nie osiągnęłabym tego co udało się do tej pory.

Jakie pasje pochłaniają Krystynę Nowak po pracy?

– Kocham podróże, te dalsze i te bliższe. Kiedy tylko mam chwilę, zawsze staram się poznać nowe miejsca. Mam zawsze kilka planów podróżniczych, jak chociażby Australia albo rejs wokół wysp greckich.

Dziękuję za rozmowę,

Beata Trochymiak

Rozmowa z **Laurel Herman**, międzynarodowym autorytetem w dziedzinie efektywności osobistej, ekspertem we wszystkich elementach, które składają się na wizerunek – wygląd, komunikacja interpersonalna, zachowanie, budowanie relacji, savoir vivre oraz inteligencja emocjonalna. Pomaga w rozwoju karier managerskich kobiet. **Laurel Herman** to także publicystka w CityAM oraz ekspert w The Telegraph Business Clinic. Jest członkiem CIPD i Association of Image Consultants International. Autorka książki o wizerunku biznesowym „Managing Your Image”. Rozmowę przeprowadziła Ewa Rzeczowska – rzecznik prasowy firmy doradczej Deloitte (www.deloitte.com/pl), która udzieliła nam zgody na pełną publikację poniższego wywiadu.

O roli „Positive Presence” w rozwoju karier managerskich kobiet

Czy mogłaby Pani powiedzieć dlaczego – Pani zdaniem – umiejętności miękkie i pozytywne nastawienie są tak ważne w karierze zawodowej kobiet?



Laurel Herman:

Przede wszystkim uważam, że te kwestie są niezwykle ważne w karierze zawodowej wszystkich osób, niezależnie od płci. Różnica polega na tym, że my – jako kobiety – myślimy nieco inaczej, posiadamy też ogromną moc, bo w pewnym sensie oka-

zujemy sobie nawzajem empatię. Jednak uważam, że te obszary są ważne dla wszystkich, nie tylko dla kobiet. Umiejętności miękkie? Interesujące określenie. Moim zdaniem to nie tyle umiejętności miękkie, co raczej umiejętności ważne. Nie używam terminu: „umiejętności miękkie”. Wydaje mi się, że w środowisku, w którym pracujemy – Pani, ja i nasi słuchacze – wszyscy są kompetentni i posiadają wymagane zdolności. Takie jest założenie. Wszystko inne to umiejętności miękkie, które należy wziąć pod uwagę. O to właśnie chodzi – jak inni cię widzą, jak cię postrzegają. Możesz być czym tylko zechcesz, ale musisz wiedzieć kim je-

steś, a inni też muszą to wiedzieć. To właśnie doprowadzi cię tam, gdzie pragniesz się znaleźć.

A jak tego dokonać?

Laurel Herman: Po pierwsze ważna jest akceptacja. Czasem słyszy się – dziś pewnie już rzadziej niż wcześniej – że ludzie mówią: „Nie obchodzi mnie co inni o mnie myślą.” Czy w to wierzę? Nie, ale wierzę, że niektórzy mogą mieć przekonanie, że sami tak myślą. Tak naprawdę, wszystkim nam bardzo zależy na opinii, obchodzi nas, co inni ludzie o nas myślą.

cd. na str. 12

Trzeba przyjąć, że to właśnie osąd innych, to jak nas postrzegają, ma prawdziwe znaczenie.

Co należy zrobić, żeby budować wpływy i relacje w biznesie?

Laurel Herman: Gdybym mogła przedstawić moją teorię w ciągu trzech minut, nie miałabym nic do zaoferowania na szkoleniach, prawda? To szeroki temat, bo żeby wszystko sprawnie przebiegało, zachowanie, działania muszą być indywidualne, osobiste. Istnieją pewne uogólnienia i generalizacje, ale najpierw trzeba sięgnąć do tego, jak ludzie formułują swoje osądy – to proste, żadna wielka filozofia. Zwykle przedstawiam to obrazowo: w pokoju stoi stół. To przedmiot martwy, który nie podejmuje decyzji na temat nikogo. Jesteśmy ludźmi i zdrowy rozsadek podpowiada nam, że formułujemy osądy korzystając z naszych zmysłów. Mamy ich pięć i jeśli na moment pominiemy smak, węch i dotyk, zostaje nam to, co widzimy i słyszymy. W rezultacie, dzielimy sfery wzroku i słuchu na części składowe i pracujemy nad każdym elementem, który takiej pracy wymaga. To wszystko – nasz wizerunek w oczach innych sprowadza się do tego jak wyglądamy, jak brzmimy i jak się zachowujemy. Wszystkie elementy muszą być zgodne i odpowiednie, muszą być autentyczne i dobrze ze sobą współgrać. Nasz przekaz ma być wyraźny – niekoniecznie głośny – wyraźny, żeby inni wiedzieli, kim jesteśmy. Ludzie będą lepiej się czuli w naszym towarzystwie, jeżeli będą wiedzieć kim jesteśmy. Tak buduje się relacje.

Szkolenia, które Pani prowadzi są indywidualne?

Laurel Herman: Stosujemy różne metody, często też pracujemy indywidualnie. Metoda pracy zależy od sytuacji, statusu danej osoby, jej własnych celów, bo różne są powody, dla których poszukuje się usług naszej firmy. Jeśli chodzi o współpracę z Deloitte, nasze usługi zwykle dotyczą osób uważanych za bardzo kompetentne, warte inwestowania, które jednak mają jeden słaby punkt – może to być wpływ lub relacje – w takim przypadku pracujemy z daną osobą indywidualnie. Zaczynamy zwykle od bardzo dogłębnej konsultacji. Oznacza to, że dana osoba musi bliżej przyjrzeć się sama sobie. Jak sama się postrzega? Czy się zna? Za co chciałaby, aby inni ją cenili? Jakie są jej

osiągnięcia? Czy są interesujące? Co zrobić, aby te osiągnięcia były interesujące? To daleka podróż w głąb siebie. Nazywamy ją „samoodkrywaniem”, a potem „samoaakceptacją” – przecież w ostatecznym rozrachunku jako kobiety wszystkie chcemy być wyższe, szczuplejsze, jeśli jesteśmy blondynkami – chcemy mieć ciemne włosy, jeśli brunetkami – jasne, jeśli mamy usposobienie introwertyczne – wołałybyśmy być ekstrawertyczne. Potrzebna jest akceptacja – przyznanie, czym dana osoba jest, a następnie zaakceptowanie tego. Potem można przyjrzeć się elementom, które można nieco skorygować, jeśli to konieczne. Nie mówię: „zmienić”, tylko „skorygować”. Zatem nasze spotkania indywidualne polegają na podróży w głąb, którą odbywamy z kimś. To bardziej układ partnerski niż szkolenie.

Czy ta podróż jest długa?

Laurel Herman: [śmiech] Śmieję się, bo ostatnio powiedziałam w biurze Deloitte w Londynie: „Przestańcie wysyłać do nas ludzi oczekując, że za pięć tygodni ich sytuacja maksymalnie się poprawi. To nie fair w stosunku do nas, bo mamy świetne wyniki, stuprocentową zdawalność w Deloitte – w końcu współpracujemy z Waszą firmą od wielu lat.

Tak naprawdę podróż ta wymaga czasu, ale bywa, że potrzebne jest szybkie działanie. W stosunku do osoby, z którą pracujemy pośpiech jest nieuczciwy – cały proces powinien przebiegać stopniowo, ponieważ postawa, którą kształtujemy ma być naturalna, ma być sposobem reagowania danej osoby – nie ma doraźnych rozwiązań.

Czy kobiety, z którymi Pani rozmawia rzetelnie stosują się do porad?

Laurel Herman: Tak. Chodzi tu nie tylko o mnie, bo istnieje cała organizacja, firma, w ramach której pracują też inni ludzie. Otwartość, uczciwość, zaufanie są bardzo ważne, bo pracujemy dla naszych klientów i z nimi. Nasze działania w rzeczywistości mają charakter rozwojowy, a nie naprawczy. To ciekawy proces. Czasem ludzie pytają mnie: „Czy nie zdarzają się przypadki, że ktoś ma coś przeciwko odbyciu szkolenia?”. Wtedy się dziwię, bo moim zdaniem nasze usługi dają wielką szansę. Pozytywna obecność trwa, nie tracisz jej, gdy wychodzisz z biura. Niezależnie od tego, gdzie jesteś – w pralni, u dentysty, w hotelu – twój wizerunek się nie zmienia.

Co według Pani powinny zrobić kobiety, żeby wspiąć się po szczeblach kariery na pozycje członków zarządu firm?

Laurel Herman: Po pierwsze: nic nie narzucam, tylko doradzam i rozmawiamy. Sugeruję pewne działania, a jeśli z jakiegoś powodu dana osoba nie akceptuje moich propozycji, wtedy szukamy kompromisu. Nie ma sensu proponowanie gotowych rozwiązań – a niektóre z nich wydają się oczywiste – trzeba szukać celów, które w danej sytuacji będą możliwe do osiągnięcia. Chciałbym tu zaznaczyć, że nie jestem zwolenniczką osadzania kobiet w zarządach na siłę. Dla większości ludzi to nudny temat: w każdej gazecie można dziś znaleźć jakiś artykuł o kobietach sprawujących stanowiska kierownicze. Ta propaganda dewaluuje problem – im więcej się czyta o danym zagadnieniu, tym mniej się na niego zwraca uwagę. Myślę, że chodzi o to, żeby kobiety nabrały siły, były bardziej pewne siebie, rozwinęły umiejętności potrzebne do wspinaczki po szczeblach kariery. Moim zdaniem można zmienić kulturę, sposób postrzegania świata – i wiele osób próbuje tego dokonać – ale proces ten potrwa bardzo długo. Można również sprawić, że kobiety obejmą stanowiska kierownicze i same dokonają wymaganych zmian. Moim zdaniem na tym właśnie polega nasze zadanie. Istnieje oczywiście strategia, która pomoże dojść do władzy – to trochę co innego niż pozytywna obecność. Polega ona przede wszystkim na tym, żeby być widzialnym, i rozpoznawalnym, polega na współpracy, budowaniu siatki kontaktów i relacji, a także na byciu znanym i rozpoznawanym w kontekście sfer, w których czujemy się najsilniejsi, w których jesteśmy najlepsi. Będę współpracować z każdą kobietą czy mężczyzną w ramach budowania obecności i relacji tak, aby zrozumieli, że ludzie kupują ludzi. Gdy budujesz relację, nie jest to stosunek między stanowiskami, bo stanowiska się zmieniają. Relacja polega na wzajemnym oddziaływaniu między osobami, sprawdza się do tego, co wnosisz od siebie, co robisz. Trzeba to zrozumieć. Niektórzy mają taką wizję świata we krwi, ale czasem to działa jak olśnienie. Dla niektórych osób, które szkolimy postawa ta jest lub szybko staje się naturalna, inni muszą ją wypracować.

Dziękuję za rozmowę. Miejmy nadzieję, że kobiety w polskim biznesie zajrzą w głąb siebie i zastanowią się jak wzmocnić swoją pozytywną obecność.

Kiedy przysługuje urlop uzupełniający?

Zgodnie z Kodeksem pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego zależy od stażu zatrudnienia. W przypadku osób, które dopiero uzyskują przywilej korzystania z 26 dni urlopu pojawiają się jednak wątpliwości. Jeśli 10-letni staż wypracują one w połowie roku, to przysługuje im pełny wymiar urlopu, czy może jest on liczony proporcjonalnie? Niejasności tłumaczy ekspert, Wojciech Popławski, radca prawny w Kancelarii Radców Prawnych Kowalski, Popławski i Wspólnicy w Legnicy.

Zgodnie z art. 154 § 1 Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) wymiar urlopu wypoczynkowego wynosi:

- 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wliczyć należy 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej (art. 155 § 1 pkt 6 Kp). Jeżeli w czasie zatrudnienia pracownik pobierał naukę, do okresu pracy, od którego zależy

wymiar urlopu, wlicza się okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka lub okres nauki – zależnie od tego, co jest korzystniejsze dla pracownika (art. 155 § 2 Kp). **Następnie należy sięgnąć do przepisu regulującego tzw. urlop uzupełniający, tj. do art. 158 Kp.** Stanowi on, że pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie, w ciągu tego roku, uzyskał prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje tzw. urlop uzupełniający.

PRZYKŁAD

W czerwcu 2013 r. okres pracy p. Kowalskiej, od którego zależy wymiar jej urlopu wypoczynkowego, wyniósł 10 lat. Na okres ten składają się:

- 8 lat z tytułu ukończenia szkoły wyższej oraz
- 2 lata zatrudnienia w ramach stosunku pracy (okres: lipiec 2011 r. – czerwiec 2013 r.).

Pani Kowalska nabyła więc prawo do dłuższego, tj. 26-dniowego urlopu. Jeśli w dotychczasowym wymiarze nie został on wy-

korzystany, pracownica może od lipca udać się na dłuższy urlop. Jeżeli natomiast wykorzystana już 20-dniowy urlop, od lipca ma prawo jeszcze do dodatkowych 6 dni.

Nieprawidłowe jest ustalenie urlopu w niższym wymiarze, tj. 3 dni – stosując proporcję w związku z okresem obejmującym pozostałą część roku kalendarzowego. Zgodnie z § 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop z dnia 8 stycznia 1997 r. (Dz.U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.) „wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu wypoczynkowego w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu”. Należy jednak pamiętać, że łączny wymiar urlopu w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 26 dni.

Elastyczny czas pracy tylko w porozumieniu z pracownikami

Wiele przedsiębiorstw z radością przyjęło nowelizację Kodeksu Pracy w zakresie uelastycznienia czasu pracy. Choć weszła w życie 23 sierpnia 2013, wśród pracowników nieprzerwanie wzbudza wiele wątpliwości. Nowe przepisy uzależniają wprowadzenie zmian czasu pracy w organizacji od zgody związków zawodowych. A co z mniejszymi firmami, w których nie ma związków ani innej reprezentacji załogi? – wyjaśnia Agnieszka Janowska, radca prawny, dyrektor Departamentu Prawa Pracy w TGC Corporate Lawyers.

Nie ma możliwości, by pracodawca sam zdecydował o wprowadzeniu zmian dotyczących czasu pracy. Znowelizowany Kodeks Pracy stanowi, że wprowadzenie wydłużonego okresu rozliczeniowego oraz ruchomego czasu pracy

wymaga uzgodnienia z pracownikami, tj. nie może nastąpić w drodze jednostronnej decyzji pracodawcy. Uzgodnienia te dokonywane są z zakładową organizacją związkową, jeśli taka istnieje w firmie, a w przypadku braku związków zawodowych – z radą pracowników lub w inny sposób wybranymi przedstawicielami pracowników. Kodeks Pracy nie określa sposobu powoływania przedstawicieli pracowników, może go więc określić pracodawca w regulaminie pracy lub odrębnym obwieszczeniu przekazanym ogółowi pracowników (np. drogą mailową). Pracodawca nie może jednak samodzielnie wskazać takiej reprezentacji ani wpływać na proces ich wyboru. Optymalną formą wyłonienia delegatów załogi wydają się, zależnie od struktury firmy, zebranie wszystkich pracowników i głosowanie lub pisemne wybory

według procedury określonej przez pracodawcę (np. co do sposobu zgłaszania kandydatów czy liczebności reprezentacji pracowników). Może się zdarzyć, że pracownicy nie będą zainteresowani powołaniem swoich przedstawicieli lub nie będzie chętnych kandydatów – wtedy następuje pat. Czasami, by zablokować wprowadzenie niekorzystnych z punktu widzenia pracowników zmian organizacyjnych, mogą oni celowo unikać wyłonienia reprezentacji. Pracodawca może takie nieprzewidziane przeszkody ominąć, zapewniając minimum środków technicznych i organizacyjnych niezbędnych pracownikom do wyboru reprezentacji (np. w postaci pisemnej procedury wyborczej i organizacji zebrania załogi).

Dopiero w sytuacji, gdy pracodawca zdoła wykazać, że pracownicy mieli zapewnione możliwości wyboru reprezentacji, ale z nich nie skorzystali, można wprowadzić modyfikację w systemie czasu pracy bez konsultacji z załogą. Jest to bardzo istotne dla ważności wdrożonych zmian.

Sprawdź nowe możliwości giełdy Teleroute® !

Wolters Kluwer Transport Services (WKTS), do której należy m.in. Giełda Transportowa Teleroute, wprowadza na rynek europejski wiele innowacyjnych rozwiązań przeznaczonych dla branży TSL. Jednym z nich jest **FreightCentral** –

w najbardziej opłacalny sposób, zapewniając dzięki temu szybki zwrot z inwestycji. Warto nadmienić, że twOptimize firmy Transwide jest jedynym dostępnym na rynku rozwiązaniem klasy TMS oferującym taką funkcjonalność. Transwide

działny za Giełdę Transportową Teleroute w krajach Europy Wschodniej.

– Z naszej perspektywy obserwujemy wzrost zainteresowania wśród przewoźników naszą ofertą. Zarówno z analizy wskaźników makroekonomicznych jak i z rozmów z naszymi Klientami wynika, że sytuacja ekonomiczna nie jest korzystna dla branży TSL. Większość Klientów doświadcza spowolnienia gospodarczego a w konsekwencji zmniejszonego zapotrzebowania na transport. Dodatkowo problemem jest też niski poziom stawek oferowanych firmom transportowym. To wszystko sprawia, że konieczne jest szukanie nowych zleceń i nowych Klientów. Giełda Transportowa Teleroute świetnie się zatem wpisuje w te potrzeby biznesowe, bo pozwala szybko szukać dodatkowych ładunków i nawiązywać cenne kontakty biznesowe – mówi Paweł Bombola, dyrektor zarządzający odpowiedzialny za Giełdę Transportową Teleroute w krajach Europy Wschodniej.



Wolters Kluwer Transport Services

oprogramowanie **przeznaczone dla średniej wielkości firm transportowych.** Drugim nowym rozwiązaniem dla branży transportowej jest **twCost** – **oprogramowanie do zarządzania kosztami w firmie transportowej.** Prócz tego wprowadzane są obecnie także inne przełomowe rozwiązania, które pomogą naszym obecnym i przyszłym Klientom podnieść rentowność. Istotne jest również to, że produkty i usługi WKTS są rozwiązaniami systemowymi, co umożliwia z jednej strony rozwiązywanie kompleksowych problemów, a z drugiej strony pozwala naszym Klientom na osiągnięcie szybkiego zwrotu z inwestycji.

FreightCentral: nowy panel zarządzania zleceniami transportowymi

WKTS wprowadza na rynek swoją najnowszą innowację: nowy panel FreightCentral – moduł do zarządzania zleceniami transportowymi. FreightCentral jest szczególnie polecany średnim firmom transportowym, aby pomóc im zarządzać zleceniami transportowymi oraz zapewnić wyższą jakość obsługi ich klientów.

Planowanie i optymalizacji z Transwide

Transwide, marka WKTS znana z systemów zarządzania transportem (systemy klasy TMS), feruje system twOptimize, nowe oprogramowanie do planowania i optymalizacji transportu. **Moduł twOptimize umożliwia spedytorom i przewoźnikom planowanie swoich frachtów**

przedstawi również on-lineowe rozwiązanie o nazwie twSlot Partner Page służące do planowania spotkań, oraz oprogramowanie twCost służące do zarządzania stawkami i kosztami transportowymi.

Spółeczność

– Użytkownicy giełdy to generalnie dwie strony rynku transportowego: spedytorzy poszukujący transportu dla swoich ładunków oraz przewoźnicy poszukujący zleceń dla swojego taboru samochodowego. Idea giełdy transportowej została wymyślona blisko 30 lat temu przez założyciela Teleroute. Zakłada ona, że łączymy te dwie społeczności i pomagamy im rozwijać swoją działalność w przyjaznym i bezpiecznym otoczeniu. Aby sprostać potrzebom rynku i oczekiwaniom naszych Klientów, systematycznie zabiegamy o podnoszenie poziomu świadczonych przez nas usług oraz wzrost poziomu bezpieczeństwa. W praktyce oznacza to, że nasz zespół konsultantów może wspierać Klientów w kilkunastu językach obcych. W zakresie bezpieczeństwa obrotu poczyniliśmy poważne inwestycje, aby jeszcze dokładniej sprawdzać firmy, które chcą uzyskać dostęp do naszej giełdy. Jako jedyni nie udzielamy też próbnego dostępu do giełdy – wszystko to robimy po to, aby maksymalnie uszczelnić nasz system. Każdy, kto jest lub chce być naszym Klientem, musi sprostać naszym wysokim standardom jakościowym. Dbamy o to, by Klienci byli zadowoleni i chcieli zostać z nami na długie lata – mówi Govert Verluis, dyrektor zarządzający odpowie-

Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź nową stronę WKTS

www.wktransportservices.com
i/lub śledź aktualizacje aktywności grupy
w czasie rzeczywistym poprzez nowe konto
na twitterze: [www.twitter.com/WK_TS](https://twitter.com/WK_TS).

Redakcja:

Beata Trochymiak – redaktor/wydawca portalu
e-mail: redakcja@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 85 44

Dział marketingu i reklamy:

e-mail: reklama@pracujwlogistyce.pl
tel. +48 535 44 75 44

Dział techniczny:

e-mail: techniczny@pracujwlogistyce.pl

Dział reklamacji:

e-mail: reklamacje@pracujwlogistyce.pl

adres redakcji:

ul. Pułtуска 12/14 lok. 2, 04-331 Warszawa