PIĄTEK |31|03|2023|

GAZETA OLSZTYŃSKA DZIENNIK ELBLĄSKI

BIZNES WARMII I MAZUR

PRACODAWCY

PARTNER WYDANIA

PKO Bank Polski

OD WIELU LAT ROZWÓJ TURYSTYKI ROWEROWEJ NA WARMII, MAZURACH I POWIŚLU JEST DOCENIANY PRZEZ MIESZKAŃCÓW REGIONU, POLSKI ORAZ CAŁEJ EUROPY.

GUSTAW MAREK BRZEZIN, MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO

///czytaj na str. 12

BARDZO WAŻNYM KIERUNKIEM ROZWOJU ROLNICTWA JEST CYFRYZACJA. INTELIGENTNE ROLNICTWO WIĄŻE SIĘ ZE STOSOWANIEM NARZĘDZI, KTÓRE UŁATWIAJĄ ZARÓWNO UZYSKANIE WYŻSZYCH PLONÓW, JAK I OGRANICZENIE ZUŻYCIA ZASOBÓW NATURALNYCH.

///czytaj na str. 6

Fot. Pakin / metamorworks - stock.adobe.com

277230TBR-C-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA

Bank Polski

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. fizkes - stock.adobe.com

Fot. sebra - stock.adobe.com

Fot. shutterstock

Fot. archiwum prywatne

Fot. alimyakubov - stock.adobe.com

SPIS TREŚCI

3 Młodzi w pracy — nowe wyzwania po pandemii

4 Jaka przyszłość pracy?

6 Inteligentne rolnictwo a wyzwania ESG w Polsce

7 Na Warmii powstanie jeden z najbardziej ekologicznych hoteli w Polsce

8 Lepiej zapobiegać, niż leczyć

10 Czynna ochrona przyrody w nadleśnictwie Nidzica

12 Nowe trasy rowerowe na Warmii i Mazurach

14 Wojna na Ukrainie — unijny rynek i jego odpowiedzi

16 The War in Ukraine — the EU Labour Market Responses

18 Zbieramy pieniądze na najdroższy lek świata dla Kingi Rydz

20 40 lat? To dopiero początek!

21 Mleczarstwo branżą przyszłości

22 Praca szuka człowieka

BIZNES WARMII I MAZUR

REDAKTOR NACZELNY: Maciej Matera
tel. 89 539 74 03 | zarzad@gazetaolsztynska.pl

DYREKTOR BIURA REKLAMY: Agnieszka Weder-Grygielewicz
tel. 885 998 201 | a.weder@gazetaolsztynska.pl

KIEROWNIK BIURA REKLAMY: Jacek Warmiński
tel. 514 800 515 | j.warminski@gazetaolsztynska.pl

SKŁAD I ŁAMANIE: Jakub Cyrana

WYDAWCA: GRUPA WM Sp. z o.o., **wydawca „Gazety Olsztyńskiej"**, ul. Tracka 5, 10-364 Olsztyn

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

MŁODZI W PRACY — NOWE WYZWANIA PO PANDEMII

WRZESIEŃ 2022 R. BYŁ PIERWSZYM „NORMALNYM" CZASEM POWROTU DO SZKOŁY. PO DWÓCH LATACH ZNISZCZONYCH PRZEZ COVID-19 I WYMUSZONE NIM LEKCJE ONLINE, ALE TAKŻE PRACĘ ZDALNĄ WSZYSCY — UCZNIOWIE, NAUCZYCIELE I RODZICE MOGLI Z ULGĄ ODETCHNĄĆ: NARESZCIE! TYLKO ŻEBY JEDNO NAM NIE UMKNĘŁO: CI MŁODZI LUDZIE, ZŁAMANI NIECO DWULETNIM ŻYCIEM ONLINE — WKRÓTCE PÓJDĄ DO PRACY...

Tyle tylko, że gdy biznes wznawia działalność po takim ekonomicznym i społecznym tsunami, które w międzyczasie zrewolucjonizowało świat pracy, nie brakuje wyzwań. Na ustach wszystkich pojawiają się nowe obawy, którym towarzyszą nowe koncepcje: wielka rezygnacja, ciche odejście, młode pokolenie „slasherów" — określenie pochodzi od angielskiego slash, czyli 'ciąć' i używane jest w odniesieniu do horroru filmowego o fabule, w której liczba bohaterów zmniejsza się w „dziwnych" okolicznościach. Czy w takich samych dziwnych okolicznościach zmniejszać się będzie liczba pracowników na rynku, zwłaszcza tych z młodego pokolenia? Czy jesteśmy świadkami ostatecznego wstrząsu na rynku pracy po covidzie? Czy stosunek osób poniżej 28. roku życia do pracy zmieni się na zawsze?

Fot. pressmaster - stock.adobe.com

Pokusy analityków

Analityków kusi przede wszystkim wykonanie kroku w tył. Nie od dziś wiadomo, że każda epoka wytwarza własne koncepcje i że wiele z nich szybko odchodzi w zapomnienie. Dziedzina Human Resources (HR, zarządzanie zasobami ludzkimi) również nie jest odporna na pewne mody, a kiedy patrzymy na liczby — widzimy jeszcze bardziej złożoną rzeczywistość.

Weźmy na przykład „wielką rezygnację". Prawdą jest, że obecne wskaźniki ścierania są znacznie wyższe niż w poprzednich latach. Ale spadają. A dzisiaj, w zależności od kraju, te rezygnacje odzwierciedlają różne realia. We Francji czy w USA liczby te nie są bezprecedensowe i odpowiadają dynamicznemu rynkowi pracy. W Indiach czy Chinach w czasie, gdy zatrudnienie staje się coraz bardziej niestabilne i konkurencyjne, odzwierciedla to bardziej klasyczne kryzys podaży. Dlatego wielu analityków rynku pracy skłania się ku opinii, że odpowiadają one „wielkiej renegocjacji".

— Ale poza tymi koncepcyjnymi debatami jedno jest jasne i jest to coś, co specjaliści HR codziennie obserwują w pracy swoich zespołów: nasze ramy odniesienia z ostatnich dziesięcioleci już nie działają — mówi Claire Pedini, zastępca dyrektora zarządzającego ds. zasobów ludzkich i społecznej odpowiedzialności biznesu w firmie Saint-Gobain.

Dobre zarobki — to za mało

Samo wynagrodzenie nie wystarcza już do przyciągnięcia i zatrzymania talentów, podobnie jak obietnica „kariery". Chociaż nie jest to zjawisko całkowicie nowe, covid z pewnością przyspieszył je i wzmocnił. Międzynarodowe badanie wskazuje np., że 18 proc. pracowników zaakceptowałoby obniżkę wynagrodzenia za 4-dniowy tydzień, a blisko 40 proc. z nich chciałoby mieć możliwość swobodnego wyboru czasu pracy.

Wśród ludzi młodych, takich, którzy wychowali się w środowisku cyfrowym i dla których praca z domu połączona z chodzeniem do biura, stała się naturalna — ten trend jest jeszcze silniejszy. Elastyczność grafiku, praca zdalna à la carte czy nawet „prakacje" — kolejny neologizm! — czyli połączenie pracy i urlopu — to wszystko nowe wymagania, z którymi pracodawcy i cały rynek pracy musi się aktualnie zmierzyć.

Jak możemy odpowiedzieć na te wyzwania, nie ulegając neonom mody, ale konfrontując się z nową rzeczywistością?

Odpowiedzi

Pierwsza odpowiedź leży poza organizacją pracy, w projekcie i wartościach firm. 57 proc. młodych ludzi twierdzi, że chce przyczynić się do przemian ekologicznych i/lub społecznych. Nawet zanim pracodawcy zaoferują im elastyczność, trzeba nadać im znaczenie, aby pokazać, że firmy i organizacje żyją w zgodzie z tymi kryzysami ekologicznymi i społecznymi oraz że zapewniają rozwiązania. Dla przykładu w Saint-Gobain, francuskim koncernie przemysłowym produkującym m.in. szkło, plastik, gips, wełnę izolacyjną, chemię budowlaną i inne materiały budowlane — korporacyjny projekt na rzecz bardziej zrównoważonego budownictwa i cel „Making the World a Better Home" (ang. „sprawić, by świat był lepszym domem") są potężną dźwignią atrakcyjności, zaangażowania i dumy wszystkich pracowników. Ten cel wspierają dodatkowo kultura zaufania do firmy, stałe wzmacnianie pozycji firmy i współpraca z innymi firmami z tego sektora.

Po drugie, by sprostać nowym post-covidowym oczekiwaniom — powyższej strategii musi towarzyszyć wizja HR i konkretne rozwiązania. We wspomnianym już Saint-Gobain szefowie starają się oferować pracownikom jak największą elastyczność w zakresie godzin pracy, wyboru świadczeń dodatkowych.

Wreszcie, dzisiejsi pracodawcy nie tylko oferują, ale wręcz zachęcają do mobilności geograficznej lub zawodowej: na całym świecie istnieje około 4200 ruchów kadry kierowniczej rocznie. Spośród tych przeprowadzek 20 proc. wiąże się ze zmianą pracy w rodzinie. W takim Saint-Gobain 60 proc. kandydatów aplikujących na różne stanowiska twierdzi, że robi to z przekonania o perspektywach kariery, jakie firma może im zaoferować.

Praca — to nie tylko praca!

Mimo spowodowanego pandemią i całymi miesiącami pracy zdalnej zawirowania na rynku pracy — wielu analityków uważa, że dziś, po opanowaniu i samej pandemii, i jej gospodarczo-społecznych skutków, nie jesteśmy dziś mniej zmotywowani do pracy. Praca pozostaje głównym źródłem integracji, towarzyskości i spełnienia. I nie wolno nam o tym zapominać! Wystarczy spojrzeć na motywację do pracy tych, którzy jej nie mają. Po prostu źródła motywacji mocno się ostatnio zmieniły.

— W firmie takiej jak nasza, w której 40 proc. nowych pracowników ma mniej niż 26 lat i zatrudnia ponad 30 000 pracowników rocznie, musimy być odważni — mówi Claire Pedini. — W tym niepewnym świecie bardziej niż kiedykolwiek odczuwam potrzebę wymiany i dzielenia się pomysłami, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz, w celu znalezienia najlepszych rozwiązań.

Magdalena Maria Bukowiecka
Korzystałam z materiałów na stronie www.valorinternational.globo.com.

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA

Bank Polski

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

JAKA PRZYSZŁOŚĆ PRACY?

KIEDYŚ PYTALIŚMY O PRACĘ PRZYSZŁOŚCI — JAKIE ZAWODY ZNIKNĄ I CZY WSZYSTKO WYKONYWAĆ BĘDĄ ZA NAS KOMPUTERY. DZIŚ DOSŁOWNIE CHWILĘ PO WYJŚCIU Z PANDEMICZNYCH OBOSTRZEŃ I ZASTOJU, ALE TEŻ W OBLICZU WYWOŁANEGO WOJNĄ GLOBALNEGO KRYZYSU EKONOMICZNEGO PYTAMY O PRZYSZŁOŚĆ PRACY...

Zmienia się cały świat — i zmienia się także świat naszej pracy. Rozmowa o przyszłości pracy to dziś umiejętność świadomego spojrzenia na to, co firmy i inne organizacje powinny wiedzieć o tym, jak praca może się zmienić — także w kontekście cyfryzacji i innych trendów. Ale to też rozmowa o tym, jak pracownicy i miejsca pracy mogą przygotować się na te duże i małe zmiany. No, właśnie — jak?

Fot. Clement C/peopleimages.com - stock.adobe.com

Nasze wyobrażenia kontra rzeczywistość

Kiedy myślimy o przyszłości pracy, co sobie wyobrażamy? Biura, które wyglądają mniej więcej jak dzisiejsze? Fabryki pełne robotów? A może coś zupełnie innego?

Chociaż nikt nie jest w stanie przewidzieć przyszłości z absolutną pewnością, jasne jest, że świat pracy się zmienia, podobnie jak sam świat. Spojrzenie w przyszłość na to, jak zmieni się praca, wraz z trendami wpływającymi na siłę roboczą i miejsca pracy, może pomóc naszym firmom przygotować się na to, co będzie dalej.

Przy sporządzaniu mapy przyszłości pracy, warto wziąć pod uwagę potencjalne zapotrzebowanie na praowników, mieszankę zawodów i umiejętności siły roboczej, które będą potrzebne na tych stanowiskach. Niniejsza analiza obejmuje osiem krajów: Chiny, Francję, Niemcy, Indie, Japonię, Hiszpanię, Wielką Brytanię i Stany Zjednoczone — wszystkie o zróżnicowanych modelach gospodarczych i modelach rynku pracy, w których łącznie zamieszkuje prawie połowa światowej populacji i które tworzą ponad 60 proc. jego PKB.

Najważniejsze założenia analizy zakładają, że...

- Jeden na 16 pracowników może być zmuszony do zmiany zawodu do 2030 r. To ponad 100 mln pracowników w ośmiu badanych gospodarkach — a pandemia tylko przyspieszyła oczekiwane zmiany siły roboczej.
- Wzrost liczby miejsc pracy będzie bardziej koncentrował się na zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, na przykład w opiece zdrowotnej lub naukach ścisłych, technologii, inżynierii i matematyce, podczas gdy na stanowiskach wymagających średnich i niskich kwalifikacji (usługi gastronomiczne, praca produkcyjna lub wsparcie biurowe) ulegną zmniejszeniu.
- Kilka kategorii zawodów może odnotować większy wzrost niż inne. Rozwój handlu elektronicznego stworzył zapotrzebowanie na pracowników magazynowych; inwestycje w zieloną gospodarkę mogłyby zwiększyć zapotrzebowanie na techników turbin wiatrowych; starzejące się populacje w wielu rozwiniętych gospodarkach zwiększą zapotrzebowanie na pielęgniarki, pomoce domowe i techników aparatów słuchowych; w nadchodzącej dekadzie pracę znajdą również nauczyciele i instruktorzy szkolenia.
- Ale inne rodzaje miejsc pracy mogą być zagrożone: na przykład sklepy spożywcze coraz częściej instalują kasy samoobsługowe — może więc zaistnieć potrzeba mniejszej liczby ekspedientów. Roboty natomiast wykorzystywane do przetwarzania rutynowych dokumentów mogą zmniejszyć zapotrzebowanie na niektórych pracowników biurowych.

Zaczęło się przed covidem

Przyszłość pracy zmieniała się jeszcze zanim COVID-19 wywrócił do góry nogami nasze życie i źródła utrzymania. Jednak pandemia przyspieszyła trzy ogólne trendy, które będą nadal kształtować pracę w miarę ustępowania skutków kryzysu.

1. Praca zdalna i wirtualne spotkania prawdopodobnie będą kontynuowane, choć z mniejszą intensywnością niż w szczycie pandemii.
2. Handel elektroniczny wzrósł gwałtownie, od 2 do 5 razy szybciej niż przed pandemią COVID-19, wzrosły także inne rodzaje transakcji wirtualnych, takie jak telemedycyna, bankowość internetowa i rozrywka strumieniowa. Przejście na transakcje cyfrowe również napędzało wzrost liczby miejsc pracy w zakresie dostaw, transportu i magazynowania.
3. Pandemia przyspieszyła wdrażanie technologii cyfrowych, w tym automatyzacji i sztucznej inteligencji. Firmy wykorzystywały je do kontrolowania kosztów lub łagodzenia niepewności; wdrożono również te technologie w magazynach, sklepach spożywczych, centrach telefonicznych i zakładach produkcyjnych, aby albo zmniejszyć zagęszczenie miejsc pracy, albo poradzić sobie z rosnącym popytem na artykuły.

Zrozumienie tych makro-trendów w światowej gospodarce ma kluczowe znaczenie dla planowania przyszłości.

A może hybryda?

Rozprzestrzenianie się COVID-19 zniwelowało bariery kulturowe i technologiczne stojące na drodze do pracy zdalnej. Pandemia wywołała zmianę strukturalną w miejscu pracy, przynajmniej dla niektórych osób. Ale czy to także pomysł na przyszłość?

Analiza potencjału utrzymania się pracy zdalnej dotyczyła 2000 zadań wykonywanych na około 800 stanowiskach pracy w badanych ośmiu krajach. Okazało się, że od 20 do 25 proc. siły roboczej w rozwiniętych gospodarkach może pracować z domu przez 3 do 5 dni w tygodniu, co stanowi od 4 do 5 razy więcej pracy zdalnej niż przed COVID-19.

Warto zauważyć, że ponad połowa pracowników ma niewielkie lub żadne możliwości pracy zdalnej. Choćby prace wymagające pracy na miejscu lub specjalistycznego sprzętu, takie jak przeprowadzanie tomografii komputerowej, muszą być wykonywane osobiście. Wiele z tych zawodów jest niskopłatnych, a do tego grożą im szersze trendy w kierunku automatyzacji i cyfryzacji.

Co więcej, nie każda praca, którą można wykonać zdalnie, powinna być zdalnie wykonywana. Dla przykładu — negocjacje, burza mózgów i udzielanie wrażliwych informacji zwrotnych to czynności, które mogą być mniej skuteczne, gdy są wykonywane zdalnie. Wszyscy byliśmy zdumieni, jak wiele możemy zrobić, pracując w pełni zdalnie. Jednak zaczęliśmy obserwować pewne zanikanie więzi, które wiążą się w kulturze (i) łączności społecznej — zauważa Bill Schaninger, starszy partner w firmie zajmującej się doradztwem w zakresie zarządzania strategicznego.

Dlatego utrzymają się prawdopodobnie hybrydowe konfiguracje pracy, w których część pracy odbywa się na miejscu, a część zdalnie. W odpowiedzi organizacje będą musiały udoskonalić swoje modele operacyjne. Aby odblokować zrównoważoną

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

wydajność i zdrowie w hybrydowym świecie, organizacje mogą budować siłę w pięciu obszarach:

1. **Zwiększania koncentracji kadry kierowniczej na strategicznej przejrzystości, coachingu i empatii.** Wiodącym czynnikiem wpływającym na wydajność i produktywność nie jest wynagrodzenie ani ambitne cele, ale raczej poczucie celu, jakie zapewnia pracownikom praca. Bądź bardziej świadomy w interakcjach, zwłaszcza tych, które mają miejsce osobiście.

2. **Wspierania opartych na wynikach zarządzania małymi, wielofunkcyjnymi zespołami.** Jest to zarówno bardziej ludzkie, jak i skuteczne, ponieważ praktyki zarządzania wydajnością przechodzą od kontrolowania pracy pracowników do wzmacniania i umożliwiania zespołom i ludziom wydajności.

3. **Zwiększania prędkości talentów, zwłaszcza dzięki przekwalifikowywaniu się.** Cechą charakterystyczną modeli zwinnych jest możliwość obsadzania zespołów w różnych silosach organizacyjnych. Podążanie w tym kierunku w zakresie zarządzania talentami może wiązać się z rozwojem wewnętrznych rynków talentów lub centrów przesunięć talentów, które ułatwią ludziom odkrywanie potencjalnych projektów. Będzie to również polegało na szybszym niż w przeszłości przekwalifikowywaniu i podnoszeniu kwalifikacji ludzi, opierającym się na formalnym szkoleniu, a także przyuczaniu do zawodu i mentoringu.

4. **Poszukiwania i znajdowania nowych, bezkosztowych i wysoce opcjonalnych sposobów współpracy.** Pomocne może być zdefiniowanie modelu zwiększającego szybkość odkrywania i przyjmowania przez organizację lepszych trybów współpracy, zarówno fizycznych, jak i cyfrowych. Czy pracownicy potrzebują nieformalnego, poufnego kanału do przekomarzania się lub wskazówek, jak zwiększyć efektywność spotkań hybrydowych? Bądźmy świadomi w projektowaniu tych interakcji i komunikowaniu oczekiwań i norm pracy.

5. **Zwiększania tempa adopcji technologii.** Firmy muszą szukać nowych technologii i wykorzystywać dane, aby osiągać optymalne wyniki i podejmować lepsze decyzje.

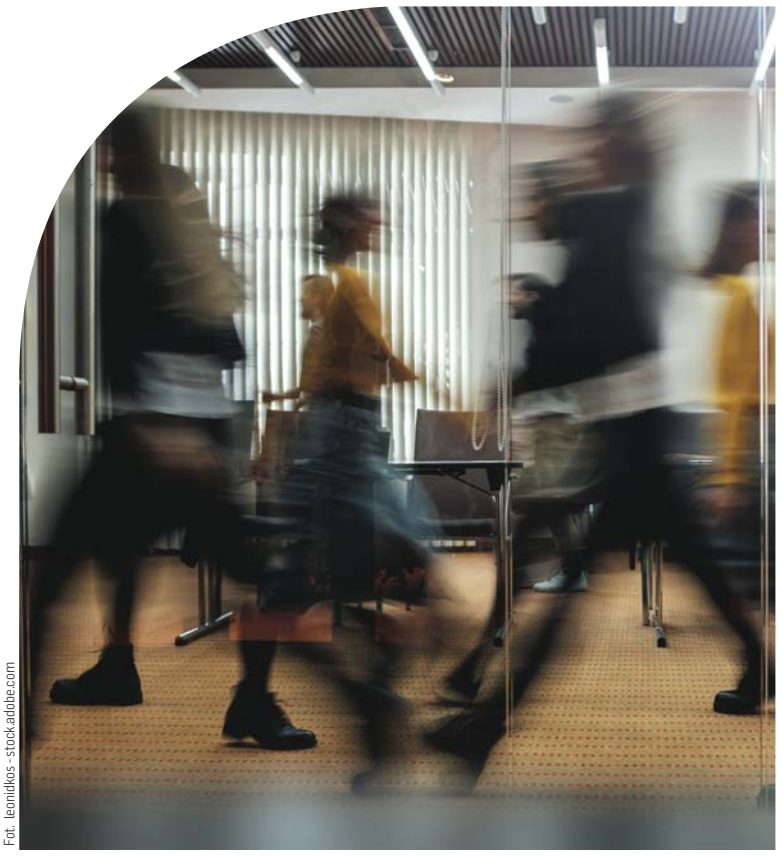
Jak rozumieć przyszłość pracy?

Organizacje badające przyszłość pracy po COVID-19 będą musiały dostosować swoje podejście do nowego, wyjątkowego kontekstu. Równoważenie trzech symbiotycznych elementów może zapewnić całościowe zrozumienie sił kształtujących przyszłość pracy.

1. Charakter pracy. Organizacje powinny być w stanie jasno odpowiedzieć na dwa ważne pytania. Po pierwsze: jak zarabiamy pieniądze? Po drugie, jak wykonuje się pracę? Powiązanie odpowiedzi na te dwa pytania z wartością dolara może dać jasny zestaw priorytetów organizacyjnych i czynników umożliwiających realizację strategicznej wizji.

2. Siła robocza przyszłości. Ludzie są najcenniejszym zasobem organizacji, a przygotowanie się na przyszłość będzie wymagało zrozumienia pracowników, których masz (podaż), jak również tych, których potrzebujesz (popyt). Wyjaśnienie obu może ujawnić pule umiejętności, w których masz dużo lub mało talentów — i pozwoli ci podjąć działania, zanim luka talentów stanie się przeszkodą w rywalizacji.

3. Miejsce pracy przyszłości. Miejsce pracy składa się z połączenia fizycznej lokalizacji oraz norm organizacyjnych i sposobów pracy. I chociaż w przeszłości firmy zatrudniały ludzi do pracy, powiedzmy — w ogromnych fabrykach lub ośrodkach przemysłowych, postęp technologiczny w ostatnich dziesięcioleciach może wpływać na zmianę, która przenosi pracę do ludzi, na przykład na zasadzie bardziej elastycznych, długoterminowych, zdalnych lub hybrydowych modeli.


Fot. leonidkos - stock.adobe.com

Fot. fizkes - stock.adobe.com

Różnorodność, równość i integracja...

... i ich wpływ na przyszłość pracy. Pochylenie się nad problemami nierówności społecznych i gospodarczych będzie miało kluczowe znaczenie dla trwałego wzrostu gospodarczego, sprzyjającego włączeniu społecznemu. A w pracy zapewnienie, że pracownicy ze wszystkich środowisk mogą osiągać wyniki i rozwijać się, często wiąże się z poświęceniem wysiłków na rzecz poprawy różnorodności, równości i integracji. Jedna dana statystyczna dobrze ilustruje tę wiadomość: wzrost do 40 proc. PKB w gospodarce USA w latach 1960-2010 można przypisać wzrostowi udziału kobiet i osób kolorowych w sile roboczej dzięki lepszej alokacji talentów.

Chociaż badania pokazują, że firmy, które dokładają większych starań w zakresie różnorodności, równości i integracji, osiągają lepsze wyniki, wyzwania pozostają. Utrata pracy podczas pandemii nieproporcjonalnie dotknęła różne populacje, a niektóre kobiety zrezygnowały z siły roboczej z powodu zamknięcia szkół, braku możliwości opieki nad dziećmi lub innych czynników.

Kluczowa jest również koncepcja intersekcjonalności: podczas gdy wiele firm koncentruje wysiłki na rzecz różnorodności na szerokich grupach (na przykład na kobietach), jeśli nie uwzględnią innych tożsamości osób należących do tych grup, ich wysiłki mogą nie osiągnąć pełnego potencjału.

Chociaż dyskusja na temat różnorodności, równości i integracji zawiera wiele niuansów, organizacje zajmujące się przyszłością pracy mogą podjąć trzy szerokie działania, aby mieć na uwadze te kwestie:

1. niech różnorodność stanie się priorytetem; to dobry biznes i nie musi odbywać się kosztem wyników finansowych,

2. kwestionuj uprzedzenia, aby zwiększyć równość, zwłaszcza poprzez kwestionowanie założeń dotyczących wiedzy, umiejętności, atrybutów i doświadczeń wymaganych do odniesienia sukcesu,

3. popraw integrację, czyli stopień, w jakim pracownicy czują się objęci i upoważnieni do wniesienia znaczącego wkładu.

Tylko tyle i aż tyle...

Magdalena Maria Bukowiecka
Korzystałam z materiałów na stronie www.mckinsey.com.

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

INTELIGENTNE ROLNICTWO A WYZWANIA ESG W POLSCE

DALSZY WZROST PRODUKTYWNOŚCI, DOSTOSOWANIE SIĘ DO UWARUNKOWAŃ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU CZY TEŻ ZMIENIAJĄCYCH SIĘ WYMAGAŃ KONSUMENTÓW TO WYZWANIA, JAKIE STOJĄ OBECNIE PRZED SEKTOREM ROLNO-SPOŻYWCZYM – WYNIKA ZE SPECJALNEGO RAPORTU „INTELIGENTNE ROLNICTWO A WYZWANIA ESG W POLSCE", PRZYGOTOWANEGO PRZEZ PKO BANK POLSKI WE WSPÓŁPRACY Z EKSPERTAMI Z SGGW, COLLEGIUM CIVITAS, GRUPY AZOTY I MLEKOVITY.

Fot. shutterstock

Raport został zaprezentowany podczas niedawnego Europejskiego Forum Rolniczego w Jasionce k. Rzeszowa. Głównymi tematami raportu są nowoczesne technologie w rolnictwie i wyzwania środowiskowe stojące przed rolnictwem w Polsce.

Chcemy – jak powiedział Paweł Gruza, wiceprezes zarządu PKO Banku Polskiego, kierujący pracami zarządu – aby „informacje zawarte w raporcie były inspiracją do tego, by wykorzystać szansę wynikającą z okoliczności, w jakich znajdą się Polska, Unia Europejska, oraz rynki, z myślą o których polscy rolnicy prowadzą działalność biznesową".

„Chcemy przyczynić się do utrzymania konkurencyjności polskiego rolnictwa, oferując mu dostęp do stabilnego finansowania. Jest to szczególnie ważne ze względu na fakt, że rolnictwo to branża, która coraz częściej musi się mierzyć z wyzwaniami technologicznymi związanymi z automatyzacją i nowoczesnym zarządzaniem danymi. Mowa tu m.in. o precyzyjnym rolnictwie, które zapewni nie tylko zwiększenie wydajności zasobów i będzie przy tym przyjazne dla środowiska, ale przede wszystkim pozwoli polskiej wsi się bogacić" – powiedział Gruza.

Jednym z autorów raportu jest dr Mariusz Dziwulski, analityk sektorowy w Departamencie Analiz Ekonomicznych w PKO Banku Polskim. „Ze względu na postępujące zmiany klimatu przed sektorem rolnym stawia się szereg oczekiwań i wyzwań w zakresie transformacji w kierunku większego zrównoważenia. W raporcie zwracamy uwagę na to, że duży udział Polski w unijnym rynku oznacza, że będzie ona w znaczącej mierze zależała od zmian w polskich gospodarstwach rolnych" – zauważa Dziwulski.

Autorzy raportu podkreślają, że z jednej strony polski sektor rolny czeka wciąż wiele zmian, aby dostosować się do nowych uwarunkowań wynikających m.in. z Europejskiego Zielonego Ładu. Z drugiej strony – jak mówią – polskie rolnictwo na wielu płaszczyznach bardziej wpisuje się w założenia zrównoważonego rolnictwa niż wiele krajów zachodniej Europy.

W ocenie ekspertów wyzwania, jakie stoją obecnie przed sektorem rolno-spożywczym, to dalszy wzrost produktywności, dostosowanie się do uwarunkowań zrównoważonego rozwoju czy też zmieniających się wymagań konsumentów. Według nich Polska jest jednym z ważniejszych graczy UE w produkcji roślinnej i zwierzęcej. A to oznacza, że to od polskiego rolnictwa w dużej mierze będzie zależała transformacja w zakresie dochodzenia do pełnego zrównoważenia unijnego sektora rolnego.

Bardzo ważnym kierunkiem rozwoju rolnictwa jest cyfryzacja. Inteligentne rolnictwo wiąże się ze stosowaniem narzędzi, które ułatwiają zarówno uzyskanie wyższych plonów, jak i ograniczenie zużycia zasobów naturalnych. Jednocześnie przyczynia się do zmniejszenia nakładów pracy fizycznej, zwiększając produktywność w rolnictwie – stwierdzają eksperci m.in. z PKO Banku Polskiego.

Z jednej strony polski sektor rolny – czytamy w raporcie – czeka wciąż wiele zmian, aby dostosować się do nowych uwarunkowań. Z drugiej strony istnieją obszary, w których polskie rolnictwo może odnaleźć się w realizacji założeń Europejskiego Zielonego Ładu. Polskie rolnictwo na wielu płaszczyznach bardziej wpisuje się w założenia zrównoważonego rolnictwa niż rolnictwo wielu krajów zachodniej Europy. Jednak istnieje duża potrzeba usprawnień w kwestiach agrotechniki na poziomie producentów rolnych, m.in. w zakresie zwiększenia efektywności nawożenia, zmian metod produkcji czy też zwiększenia dywersyfikacji upraw. To również oznacza presję na wzrost innowacyjności firm działających w otoczeniu gospodarstw, szczególnie producentów środków do produkcji, np. nawozów.

Działalność rolnicza, szczególnie w aspekcie wprowadzenia inteligentnych rozwiązań IT i AI, dzięki którym poszczególne punkty taksonomii i idei ESG będą mogły być realizowane, nie może się obyć bez szerokiego dostępu do kapitału, stąd instytucje finansowe będą pełnić istotną rolę we wsparciu tego procesu.

W lutym PKO Bank Polski PKO przedstawił nową ofertę skierowaną do rolników. Oferuje rolnikom m.in. pożyczkę na dowolny cel, do 300 tys. zł bez żadnych zabezpieczeń. Harmonogram spłat jest dostosowany do specyfiki produkcji rolnej. W przypadku produkcji rolnych o długich cyklach produkcyjnych klient może skorzystać z 6-miesięcznej karencji w spłacie. Bank proponuje rolnikom także konto bezpłatne przez 2 lata. W ten sposób PKO Bank Polski wspiera rolników w finansowaniu bieżących potrzeb, rozwoju gospodarstw i zarządzaniu finansami.

Bank Polski

MATERIAŁ PARTNERSKI 277230TBR-D-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

NA WARMII POWSTANIE JEDEN Z NAJBARDZIEJ EKOLOGICZNYCH HOTELI W POLSCE

O TYM I O INNYCH KWESTIACH ROZMAWIAMY Z PREZESEM SPÓŁKI PROJEKT RYBAKI-ŁAŃSK PANEM RAFAŁEM SZCZEPAŃSKIM

Fot. Juvenes – Projekt

Wizualizacja hotelu w Rybakach

Panie prezesie, w ostatnich dniach media informowały, że wojewoda warmińsko-mazurski opublikował miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego dla Rybak, nad brzegiem Jeziora Łańskiego. Czy to oznacza, że budowa hotelu i domów letniskowych nad jeziorem jest przesądzona?

Potwierdzam tę informację. Bardzo się cieszę, że trwająca wiele lat procedura planistyczna dobiegła końca. Był to bez wątpienia dosyć długo i bardzo transparentnie procedowany plan zagospodarowania przestrzennego. Jego opublikowanie przez pana wojewodę rzeczywiście oznacza, że w miejscu przewidzianym w planie powstanie hotel i domy letniskowe. Jednak jak to ostatecznie będzie wyglądało, dowiemy się dopiero po uzyskaniu przez spółkę pozwolenia na budowę.

W trakcie procedury planistycznej padły jednak ze strony spółki pewne zapowiedzi, np. licznych inwestycji proekologicznych.

Fot. archiwum prywatne

Rafał Szczepański
prezes zarządu spółki
Projekt Rybaki-Łańsk

Wszystkie nasze plany, o których mówiliśmy w trakcie procedury planistycznej, są aktualne. Naszym zamiarem jest budowa jednego z najbardziej ekologicznych hoteli w Polsce. Będzie on obsługiwany przez własne pompy ciepła i instalację fotowoltaiczną oraz doprowadzone sieci gazową i kanalizacyjną. Obsługa kompleksu hotelowego będzie się odbywać za pomocą zeroemisyjnych pojazdów elektrycznych.

Lista inwestycji ekologicznych jest rzeczywiście imponująca. A co z okolicznymi mieszkańcami? Czy oni także zyskają na budowie hotelu i domów?

Współpraca z mieszkańcami – gospodarzami tego terenu – jest dla nas niezwykle istotna. Dzięki budowie kompleksu hotelowego zyskają oni dostęp do sieci gazowej i szybkiego łącza internetowego, o co bezskutecznie starali się od dawna. Hotel i towarzyszące mu domy to także przynajmniej 100 całorocznych miejsc pracy, nie licząc zatrudnienia w turystycznym szczycie. Spółka wesprze także samorząd w potrzebnym remoncie drogi z Plusek do Stawigudy oraz przy budowie „obwodnicy" Stawigudy. To wszystko poprawi zarówno komfort, jak i jakość życia mieszkańców, a także ich bezpieczeństwo. Dodatkowo po wybudowaniu hotelu do budżetu gminy Stawiguda trafią miliony złotych z tytułu podatków i innych opłat.

Czy lokalny biznes też zyska na inwestycji hotelowej?

Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami to dla nas priorytet. Zaprosimy ich do współpracy już na etapie budowy hotelu, a następnie także jego wykańczania i wyposażania. Nasz obiekt będzie współtworzony przez lokalnych przedsiębiorców, dlatego będzie warmiński nie tylko z racji swojego położenia. Niezależnie od zaangażowania lokalnego biznesu w realizację naszego hotelu wzmożony ruch turystyczny, który wygenerujemy, przełoży się na znacznie większe niż dotychczas obroty lokalnej gastronomii, handlu czy usług turystycznych i rekreacyjnych.

Wygląda na to, że powstanie hotelu to zysk dla całej lokalnej społeczności.

Bardzo trafna uwaga. Na naszym projekcie zyska nie tylko przyroda, ale również okoliczni mieszkańcy, w szczególności Plusek i Rybak, oraz warmińscy przedsiębiorcy. W tym projekcie nie ma poszkodowanych, a tym bardziej przegranych. Dlatego właśnie cieszył się on takim poparciem wśród mieszkańców sołectwa Pluski — Rybaki oraz przedsiębiorców działających na terenie gminy Stawiguda i powiatu olsztyńskiego. Nasze rzeczowe argumenty trafiły do nich i przekonały, że budowa hotelu i domów letniskowych nieopodal Jeziora Łańskiego opłaci się wszystkim.

Dziękuję za rozmowę.

MATERIAŁ PARTNERSKI 23423OTBR-A-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

LEPIEJ ZAPOBIEGAĆ NIŻ LECZYĆ

ZESPÓŁ OPIEKI ZDROWOTNEJ W NIDZICY

CZĘSTO SZPITALE CHCĄ MIEĆ JAK NAJWIĘCEJ PACJENTÓW, ŻEBY JAK NAJWIĘCEJ ZAROBIĆ. — MY IDZIEMY INNĄ DROGĄ. CHCEMY, ŻEBY W SZPITALU PRZEBYWALI TYLKO CHORZY LUDZIE, A NIE OCZEKUJĄCY NA DIAGNOZĘ — MÓWI ANNA OSŁOWSKA, DYREKTOR NIDZICKIEGO SZPITALA.

W nidzickim szpitalu powstało nowoczesne centrum diagnostyki obrazowej z pełnym wyposażeniem, czyli tomografem, rezonansem — a dzięki wygranemu konkursowi — również nowoczesnym RTG.

— 14 marca Zarząd Województwa Warmińsko-Mazurskiego podjął decyzję o dofinansowaniu projektu „Zakup specjalistycznej aparatury diagnostycznej i wyposażenia medycznego na potrzeby usług świadczonych w Zespole Opieki Zdrowotnej w Nidzicy". Zakup nowego aparatu RTG to koszt rzędu 1,8 mln zł, z czego 1,5 mln zł, czyli 81%, wynosi dofinansowanie. Otrzymane środki pozwolą też na refinansowanie zakupu ramienia C do wykonywania zabiegów ortopedycznych i urologicznych. Ogłosiliśmy postępowanie przetargowe. Realizacja zadania przewidziana jet do końca września — wyjaśnia Radosław Tkaczyk, kierownik Sekcji Zaopatrzenia Zespołu Opieki Zdrowotnej w Nidzicy.

Dotychczas używany aparat RTG ma już 10 lat.

— Nasz aparat RTG wykonuje 2-3 razy więcej badań niż średnia w województwie. W województwie warmińsko-mazurskim średnia roczna to 2 tysiące badań, u nas to nawet 6-8 tysięcy — dodaje Radosław Tkaczyk. Dzięki temu ZOZ w Nidzicy zamieni się w nowoczesne centrum, zapewniające całościową diagnostykę obrazową, czyli tomograf, rezonans i nowoczesny RTG.

Jeszcze niedawno w nidzickim szpitalu do diagnostyki wykorzystywany był tylko sprzęt RTG. — Teraz poszerzyliśmy bazę aparaturową o rezonans i dwa tomografy. Oba pracują: jeden na potrzeby ambulatorium, czyli pacjentów z zewnątrz, a drugi jest dla pacjentów szpitalnych i w ostrych przypadkach. Pomysł stworzenia nowoczesnego centrum diagnostycznego to wyjście naprzeciw potrzebom starzejącego się społeczeństwa — podkreśla Anna Osłowska, dyrektor Zespołu Opieki Zdrowotnej w Nidzicy.

W 2022 roku Zespół Opieki Zdrowotnej w Nidzicy wykonał 3000 badań tomografii komputerowej. — To znacznie więcej, niż zakładaliśmy. Pacjent nie czeka już pół roku w kolejce, tylko ma wykonane badanie z tygodnia na tydzień, z miesiąca na miesiąc. A to nie ma swojej ceny. Długi termin oczekiwania wiąże się z pogarszaniem się stanu zdrowia pacjenta. A my dbamy o to, by poprawiać komfort i jakość życia naszych mieszkańców — mówi Anna Osłowska.

Lepiej zapobiegać, niż leczyć

Dyrektor ZOZ Anna Osłowska zachęca mieszkańców do wykonywania badań profilaktycznych. — Mamy w szpitalu nowy sprzęt do endoskopii, specjalistyczną kadrę, krótki czas oczekiwania i szybki opis. Zachęcamy do wykonywania badań, niekoniecznie dopiero wtedy, kiedy leży się w szpitalu. To oczywiście też, ale najważniejsza jest profilaktyka. Mamy w pełni obłożony szpital internistyczny, zajętych jest 56 miejsc, co jest kolejnym dowodem na to, że przeprowadzona przez nas inwestycja się sprawdza i jest wykorzystywana lokalnie — zaznacza dyrektor ZOZ.

W planach jest zorganizowanie dnia otwartego dla mieszkańców powiatu nidzickiego. — Taka otwarta sobota, żeby ludzie zapoznali się ze sprzętem, którym dysponujemy, żeby mogli się oswoić, wyzbyć się strachu przed badaniem. Zmie-

MATERIAŁ PARTNERSKI 8223NIWN-A-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

niamy kierunek z ostrego na długofalowy, edukacyjno-profilaktyczny — podkreśla Anna Osłowska. — Zależy nam, żeby szpital nie kojarzył się z czymś złym, z chorobą, pogorszeniem stanu zdrowia. Chcemy, żeby ludzie przychodzili do nas pozytywnie nastawieni, pewni, że wszystko będzie dobrze — dodaje Radosław Tkaczyk.

Często szpitale chcą mieć jak najwięcej pacjentów, żeby jak najwięcej zarobić. — My idziemy inną drogą. Chcemy, żeby w szpitalu przebywali tylko chorzy ludzie, a nie oczekujący na diagnozę. Jeżeli ktoś się nie diagnozuje, a zachoruje, to jego pobyt w szpitalu automatycznie się wydłuża. Badania można wykonywać ambulatoryjnie. Tomograf i rezonans stały się podstawowymi narzędziami diagnostycznymi. Bez nich bylibyśmy na straconej pozycji i nikt nowy nie chciałby u nas pracować — wyjaśnia Anna Osłowska.

— Ludzie muszą sami o siebie zadbać, przyjść i dać sobie zrobić badania. Nie czekać na pobyt w szpitalu, na pogorszenie stanu zdrowia, ale robić jak najwięcej badań ambulatoryjnych. Starajmy się robić jak najwięcej badań, żeby do specjalisty iść już z wynikami i po konkretną poradę. To także wpływa na skracanie kolejek — zaznacza Anna Osłowska.

Żywo reagujemy na potrzeby rynku

Zespół Opieki Zdrowotnej w Nidzicy jest regularnie doposażany. — W zeszłym roku zakupiliśmy polisomnograf, będziemy zajmowali się zaburzeniami snu. Jest to badanie 24-godzinne, które pozwala także poznać przyczynę bezdechu nocnego. Kupiliśmy również nowoczesny sprzęt do zabiegów urologicznych, laser do rozbijania kamieni — wymienia Radosław Tkaczyk.

— Nasi urolodzy kwalifikują pacjentów do zabiegów w naszej poradni i wykonują te zabiegi na miejscu — dodaje Anna Osłowska.

Kolejny duży zakup wykonany w zeszłym roku to ramię C dla ortopedów i urologów. Dzięki temu urządzeniu lekarz wykonujący zabieg ma podgląd w czasie rzeczywistym. — Na naszym bloku operacyjnym operuje się codziennie. Operują ortopedzi, urolodzy, ginekolog, chirurdzy — wymienia Anna Osłowska.

— Bardzo rozwinęły nam się zabiegi ortopedyczne, dlatego że pacjenci i chirurdzy nie mają gdzie wykonywać mniejszych zabiegów. Duże ośrodki skupiają się na dużych zabiegach, a jest grono ludzi z drobnymi problemami, takimi jak artroskopia barku czy kolana i nie mają gdzie się dostać. Dlatego zaczynają do nas zjeżdżać lekarze, którzy mówią, że jest problem z dostępnością sal operacyjnych w województwach pomorskim, mazowieckim, i zaczynają przyciągać tych pacjentów do nas, do wolnego bloku. To także pokazuje, że żywo reagujemy na potrzeby rynku, szybko się zmieniamy — podkreśla Anna Osłowska.

ZESPÓŁ OPIEKI ZDROWOTNEJ W NIDZICY

ZATRUDNI LEKARZY SPECJALISTÓW BĄDŹ LEKARZY W TRAKCIE SPECJALIZACJI W ZAKRESIE:

▪ GERIATRIA ▪ PEDIATRIA ▪ CHIRURGIA
▪ RADIOLOGIA ▪ GINEKOLOGIA ▪ INTERNA
▪ FIZJOTERAPIA

oraz osobę na stanowisko INFORMATYKA

Oferujemy atrakcyjne warunki finansowe i dowolne formy zatrudnienia. Zapraszamy do współpracy!

MATERIAŁ PARTNERSKI 8223NIWN-B-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

CZYNNA OCHRONA PRZYRODY W NADLEŚNICTWIE NIDZICA

NIE TYLKO GOSPODARKA LEŚNA

Fot. J. Rogowska

Śródleśne oczko

Na terenie nadleśnictwa Nidzica już blisko piętnaście lat realizowane są działania, których celem jest ochrona bioróżnorodności. Różne inicjatywy, które podejmujemy, nie są spektakularne, ale drobnymi krokami we współpracy z pasjonatami przyrody poprawiamy stan naszego otoczenia. Działania te skupiają się przede wszystkim na gatunkach zwierząt i siedliskach przyrodniczych chronionych w ramach dyrektywy ptasiej i dyrektywy siedliskowej, ale działania prowadzimy zarówno na obszarach Natura 2000, jak i poza nimi.

W latach 2012-2014 na terenie Nadleśnictwa Nidzica realizowane były projekty: „Ochrona żółwia błotnego Emys orbicularis w województwie warmińsko-mazurskim" oraz „Ochrona żółwia błotnego Emys orbicularis w województwie warmińsko-mazurskim — etap 2". Projekt koordynowało Polskie Towarzystwo Ochrony Ptaków. Dzisiaj możemy pochwalić się dwunastoma zbiornikami wodnymi oraz jedną groblą ziemną, która podniosła poziom wody na osuszonym olsie. Obiekty przede wszystkim mogą być potencjalnym miejscem bytowania wciąż rzadkich żółwi błotnych, ale stanowią również doskonały biotop dla szeregu gatunków ptaków i płazów, a nawet bezkręgowców. Śródleśne oczka wodne doskonale wkomponowały się w krajobraz i dają wytchnienie wielu stworzeniom.

Nadleśnictwo Nidzica

Ze względu na zanikanie siedlisk związanych z terenami otwartymi (łąk, pastwisk czy też bagien) Nadleśnictwo Nidzica od blisko piętnastu lat prowadzi ekstensywne wykaszanie użytków przyrodniczych, które są siedliskami bytowania dla takich gatunków ptaków jak derkacz, czajka, kszyk, żuraw czy samotnik. Zgodnie z wymogami określonymi w **PROW** pokos wykonywany jest po okresie lęgowym, dzięki czemu ptaki bezpiecznie mogą wychować pisklęta. Działania prowadzone są na ponad 100 ha takich użytków.

W ramach inicjatywy **„Kompleksowy projekt adaptacji lasów i leśnictwa do zmian**

Fot. J. Rogowska

Bioróżnorodność łąk użytkowanych ekstensywnie

MATERIAŁ PARTNERSKI 9723NIWN-A-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

Bioróżnorodność w obiektach małej retencji

Fot. M. Zygmunt

Rybołów w nadleśnictwie Nidzica

klimatu – mała retencja oraz przeciwdziałanie erozji wodnej na terenach nizinnych" w 2021 r. wybudowaliśmy trzy zbiorniki wodne, których zadaniem jest przede wszystkim retencjonowanie wody w celu zabezpieczenia lasów przed zagrożeniami wynikającymi ze zmian klimatycznych. Nie można zapominać o fakcie, że obiekty małej retencji to doskonałe ostoje wodnej fauny i flory, jak również wodopoje dla leśnych zwierząt i naturalne biofiltry. Lokalizacja zbiorników jest przemyślana pod kątem urozmaicenia terenu nowymi oczkami wodnymi, atrakcyjnymi dla dzikich zwierząt.

W latach 2017-2023 realizujemy **„Kompleksowy projekt ochrony gatunków i siedlisk przyrodniczych na obszarach zarządzanych przez PGL Lasy Państwowe".** Celem działań jest poprawa stanu ochrony siedlisk przyrodniczych oraz gatunków roślin i zwierząt występujących na obszarach Natura 2000, leżących na gruntach zarządzanych przez Lasy Państwowe. Dzięki temu projektowi możemy realizować zadania zaplanowane w ramach planu zadań ochronnych dla obszarów Natura 2000 położonych na terenie Nadleśnictwa Nidzica – *Puszcza Napiwodzko-Ramucka PLB280007 i Ostoja Napiwodzko-Ramucka PLH280052.*

Na terenie naszego nadleśnictwa realizowaliśmy również projekt ochrony rybołowa **„Ochrona rybołowa Pandion haliaetus na wybranych obszarach SPA Natura 2000 w Polsce".** Jest to gatunek skrajnie zagrożony w Polsce, objęty ochroną ścisłą i wymagający ochrony czynnej. Obecnie w Polsce jest ok. 30 par (utrzymuje się tendencja spadkowa w wielkości populacji). W ramach projektu zamontowaliśmy platformy lęgowe na drzewach oraz zabezpieczyliśmy potencjalne ostoje lęgowe przed wjazdem. W ubiegłym roku z radością stwierdziliśmy wyprowadzenie lęgu na terenie naszych lasów.

Będziemy kontynuować działania, które przyczynią się do poprawy stanu zachowania cennych elementów naszej rodzimej przyrody. Nowym wyzwaniem są pojawiające się gatunki inwazyjne (m.in. rdestowiec ostrokończysty czy barszcz Sosnowskiego), mogące zagrozić naszej rodzimej faunie i florze.

Działania ochronne w ramach ochrony siedlisk

Fot. J. Rogowska

MATERIAŁ PARTNERSKI 9723NIWN-B-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

NOWE TRASY ROWEROWE NA WARMII I MAZURACH

WŚRÓD NOWYCH SZLAKÓW DLA TURYSTÓW ROWEROWYCH, WYTYCZONYCH W REGIONIE, SZCZEGÓLNĄ UWAGĘ ZWRACA MAZURSKA PĘTLA ROWEROWA, OKRĄŻAJĄCA WIELKIE JEZIORA MAZURSKIE. ALE TO NIEJEDYNA CIEKAWA PROPOZYCJA, KTÓRĄ MIŁOŚNICY PRZEMIERZANIA ŚWIATA NA DWÓCH KÓŁKACH ZNAJDĄ TUTAJ W ZBLIŻAJĄCYM SIĘ SEZONIE.

Gustaw Marek Brzezin, marszałek województwa warmińsko-mazurskiego

Od wielu lat rozwój turystyki rowerowej na Warmii, Mazurach i Powiślu jest doceniany przez mieszkańców regionu, Polski oraz całej Europy. To właśnie z myślą o nich inwestujemy w modernizację oraz budowę nowych tras rowerowych. Pieniądze pochodzą zarówno z naszego budżetu, jak i unijnych funduszy. Wszystko po to, aby potencjał został wykorzystany zgodnie z ideą zrównoważonego rozwoju i dla rozwoju turystyki z poszanowaniem środowiska naturalnego. Czyste powietrze, wyjątkowe krajobrazy, możliwość bliskiego kontaktu z przyrodą czy doskonałe warunki do korzystania z tej aktywności fizycznej wyróżniają bowiem nasze województwo spośród innych regionów.

Niezwykle zróżnicowany krajobraz Warmii, Mazur i Powiśla, w którym dominują lasy i pola, tworzy doskonałe warunki do rozwijania turystyki rowerowej. Powstają kolejne szlaki o różnym stopniu trudności, które pomagają w organizowaniu dłuższych i krótszych wycieczek. Oczywiście w zależności od nawierzchni i przewyższeń na trasie jedne bardziej nadają się na wypady dla całych rodzin, a inne – raczej dla grupy doświadczonych twardzieli. Poza obcowaniem z piękną naturą na trasie rowerzyści mogą poznawać także dziedzictwo kulturowe regionu, sięgające czasów średniowiecza, w tym gotyckie zamki i kościoły.

Jolanta Piotrowska, członek Zarządu Województwa Warmińsko-Mazurskiego

Mazurska Pętla Rowerowa tworzy nowe perspektywy rozwoju turystyki rowerowej na Mazurach. Dla bezpieczeństwa użytkowników ruch rowerowy został wyprowadzony z dróg publicznych na drogi innego typu, specjalnie przygotowane i oznakowane. Szlak wytyczono w taki sposób, aby turyści rowerowi mogli korzystać też z innych atrakcji – przepłynąć się statkiem, odwiedzić fortyfikacje i inne historyczne budowle czy posmakować specjałów lokalnej kuchni.

Ruszaj na Mazurską Pętlę Rowerową

W czerwcu zostanie ukończona realizacja Mazurskiej Pętli Rowerowej. Malowniczy i urozmaicony szlak wytyczono wokół Wielkich Jezior Mazurskich. Łączy on najważniejsze miasta leżące nad nimi (Węgorzewo, Ryn, Mikołajki, Ruciane-Nida, Pisz, Giżycko) i ma długość ok. 300 km. Jego odnoga sięga też do Mrągowa. Mazurska Pętla Rowerowa biegnie przez 12 gmin, a w Węgorzewie spotyka się ze szlakiem Green Velo. Oprócz samej trasy, zaopatrzonej w jednolite oznakowanie, w ramach projektu powstaje 18 miejsc obsługi rowerzystów (MOR-ów) oraz 9 wież widokowych. Na progu sezonu rowerowego trasa jest gotowa w ponad 90% i przejezdna, zbierając wśród turystów rowerowych pozytywne oceny.

Poszczególne odcinki trasy są bardzo zróżnicowane, zarówno pod względem trudności, jak i rodzaju nawierzchni. Są wśród nich odcinki utwardzone, szutrowe, gruntowe leśne – tak płaskie, jak i „górskie". Najważniejsze są jednak niezwykłe krajobrazy rozciągające się wzdłuż szlaku. Błyszczące w promieniach słońca tafle jezior, ciągnące się po horyzont lasy, kolorowa mozaika pól uprawnych i łąk. Część szlaku przebiega przez tereny największego w regionie Mazurskiego Parku Krajobrazowego i przez ostępy Puszczy Piskiej. Jadący trasą mijają też kilka rezerwatów przyrody (m.in. Sztynort, Jezioro Dobskie, Jezioro Łuknajno, Nietlickie Bagno, Jezioro Nidzkie).

Przy trasie rozlokowane są MOR-y z wiatami wypoczynkowymi, stojakami rowerowymi, toaletami, koszami na śmiecie, dostępem do prądu. Strefy te zapewniają nie tylko możliwość odpoczynku, ale mogą też stanowić punkt wypadowy do pobliskich atrakcji turystycznych. Wieże widokowe przy trasie pełnią podobne funkcje, ale przede wszystkim umożliwiają obserwacje okolicznej przyrody z „wyższego poziomu".

Kiedyś koleją, dzisiaj rowerem

Wokół Mazurskiej Pętli Rowerowej powstają kolejne nowe trasy o szczególnych walorach krajobrazowych. W gminie Ruciane-Nida nowa ścieżka rowerowa ma długość 15 km i łączy miejscowości na i przy szlaku kajakowym rzeki Krutyni, m.in. Uktę, Gałkowo, Wojnowo i Śwignajno. W ramach projektu powstało również 13 wiat dla rowerzystów oraz trzy wieże widokowe. Od granic Mrągowa (Nikutowo) przez Piecki do miejscowości Krutyń (oczywiście nad Krutynią) wytyczono natomiast ścieżkę o długości ok. 22 km, która w dużej części wiedzie dawnym torowiskiem.

Ścieżki o nawierzchni asfaltowej powstają również na torowiskach łączących Kurzętnik z Iławą (przez Nowe Miasto Lubawskie, 22 km) i Szczytno z Biskupcem (przez Dźwierzuty, 40 km). Większość odcinków obu tras jest już gotowa. Zaletą takich pokolejowych ścieżek jest nie tylko brak ostrych zakrętów, ale przede wszystkim brak stromych podjazdów i zjazdów. Dzięki temu bez trudu pokonają je mniej doświadczeni rowerzyści, dzieci czy osoby starsze.

System MPR-ów i publikacje dla turystów

W regionie powstaje sieć Miejsc Przyjaznych Rowerzystom, czyli obiektów noclegowych, gastronomicznych i usługowych (w tym serwisów napraw), które obsługują ruch rowerowy. Elementami sieci są również punkty informacji turystycznej i obiekty będące atrakcjami turystycznymi (np. muzea, zabytki). Obiekty noclegowe zapewniają rowerzystom jednodobowe pobyty, a także nieodpłatne przechowanie rowerów i udostępnienie narzędzi do podstawowych napraw. Wśród oferowanych przez inne MPR-y usług znajdziemy np.: wypożyczanie rowerów, przygotowywanie suchego prowiantu na wynos, przechowywanie bagażu, bezpieczny parking dla rowerów, udostępnianie myjki ciśnieniowej, ładowanie rowerów elektrycznych. Obecnie w regionie rekomendację uzyskało 46 MPR-ów.

Z myślą o turystach rowerowych powstał katalog 34 szlaków i nieoznakowanych tras rowerowych regionu, dostępny na stronie internetowej https://mazury.travel/rowery/. W formie PDF-ów dwie części przewodnika „Rowerowe Warmińsko-Mazurskie" można ściągnąć z zakładki https://mazury.travel/rowery/o-szlakach. Przed sezonem będzie tam dostępna również trzecia część przewodnika z opisami kolejnych 10 tras, w tym Mazurskiej Pętli Rowerowej.

Rafał Śliwiak

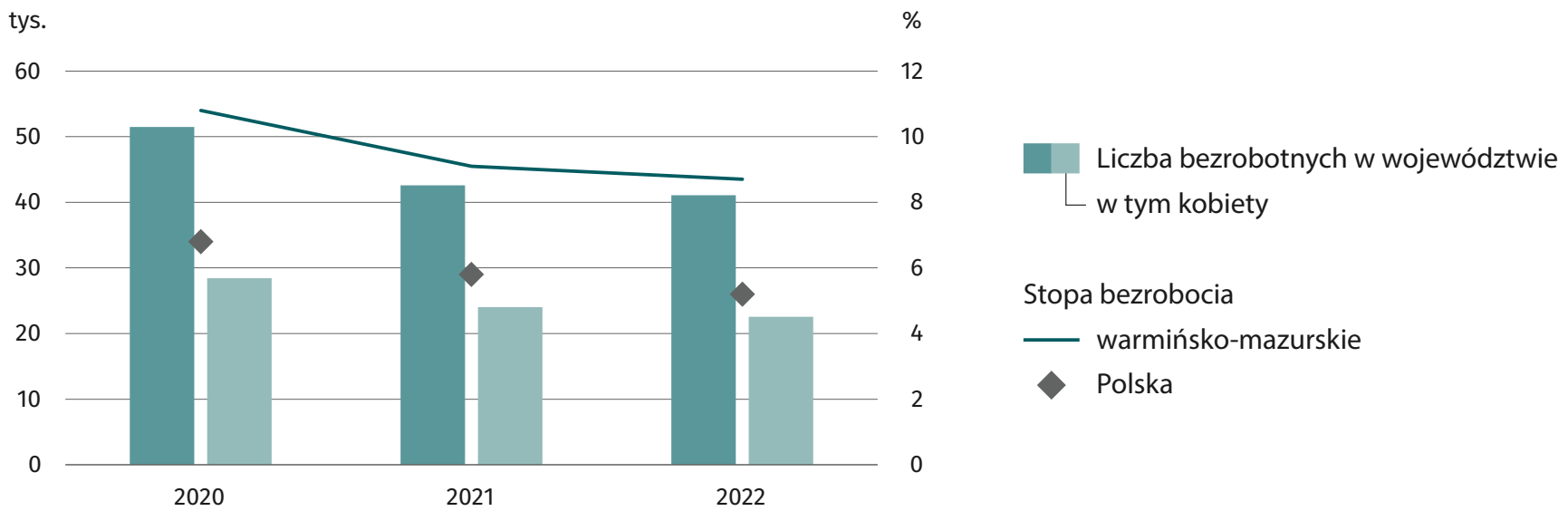
MATERIAŁ PARTNERSKI 296230TBR-A

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

Bezrobocie rejestrowane

W końcu grudnia 2022 r. w województwie warmińsko-mazurskim liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wyniosła 41,1 tys. osób i była niższa o 3,5% niż w grudniu 2021 r. Stopa bezrobocia rejestrowanego ukształtowała się na poziomie 8,7% i była niższa niż rok wcześniej.

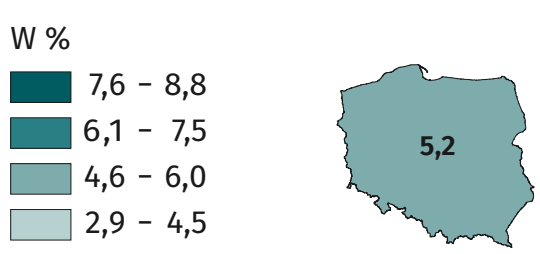


Stopa bezrobocia rejestrowanego od grudnia 2020 r. uwzględnia pracujących w gospodarstwach indywidualnych wyszacowanych na postawie wyników PSR 2020 oraz pracujących poza rolnictwem uzyskanych ze sprawozdawczości przedsiębiorstw i jednostek sfery budżetowej.
Dane te nie są w pełni porównywalne z okresami wcześniejszymi.

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2022 r.

Na koniec grudnia 2022 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 8,7% i była jedną z najwyższych w kraju.
Najwyższą stopę odnotowano w województwie podkarpackim, najniższą w wielkopolskim.
W porównaniu z 2021 r. stopa bezrobocia w województwie, podobnie jak w całym kraju, zmniejszyła się.



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA

Bank Polski

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

WOJNA W UKRAINIE — UNIJNY RYNEK I JEGO ODPOWIEDZI

DWA KONTYNENTY, DWA KRYZYSY: JAK RÓŻNE BYŁY SKUTKI OSTATNICH ZAWIROWAŃ EKONOMICZNYCH I GOSPODARCZYCH DLA RYNKU PRACY? JUŻ DZIŚ WIADOMO, ŻE O ILE GOSPODARKA USA OKAZAŁA SIĘ BARDZIEJ ODPORNA NA DWA OSTATNIE ŚWIATOWE KRYZYSY, TO UNIA EUROPEJSKA RADZIŁA SOBIE LEPIEJ POD WZGLĘDEM MIEJSC PRACY PODCZAS PANDEMII I PO JEJ ZAKOŃCZENIU.

Fot. weyo - stock.adobe.com

W ciągu ostatnich dwóch dekad światową gospodarkę nawiedziły dwa kryzysy — i to takie, które zdarzają się raz w życiu. Pierwszym był globalny kryzys finansowy, który rozpoczął się na rynkach finansowych w Stanach Zjednoczonych latem 2007 r. i nasilił się po upadku Lehman Brothers we wrześniu 2008. Drugim był krach gospodarczy: wywołała go pandemia COVID-19, która zatopiła światową gospodarkę w 2020 r. Oba kryzysy rozegrały się podobnie w USA, ale inaczej w Europie. Dziś natomiast zastanawiamy się, jak w nadchodzących latach unijne rynki pracy mogą dostosować się do pracowników, którzy w obliczu wojny uciekli z Ukrainy?

Szok!

Rosyjska inwazja na Ukrainę zszokowała świat i społeczność międzynarodową. Niszczone miasta, ranni cywile, śmierć niewinnych ludzi, uchodźcy uciekający do innych krajów i sankcje gospodarcze — to od ponad już roku zestaw codziennych wiadomości.

Poza Ukrainą kryzys ma wiele skutków społeczno-ekonomicznych w państwach członkowskich UE. Przepływy uchodźców już teraz stanowią ogromne obciążenie dla usług socjalnych i mieszkaniowych, zwłaszcza w krajach sąsiadujących z Ukrainą. Według UNHCR, Agencji ONZ ds. Uchodźców, do 29 marca 2022 r. ponad 4 mln Ukraińców uciekło przez granice kraju. Jednocześnie rosyjskie firmy w Europie cierpią z powodu surowych pakietów środków ograniczających i sankcji gospodarczych, które państwa członkowskie UE przyjmują w celu izolacji Rosji. Co więcej, sankcje i ograniczenia w imporcie rosyjskiej ropy i gazu powodują, że ceny energii i żywności na świecie osiągają rekordowe poziomy, co wpływa na poziom produkcji i zatrudnienia w firmach.

Dowody na to, że kryzys zaczyna mieć wpływ na zatrudnienie w UE, zarówno pozytywne, jak i negatywne, wynikają z kilku przypadków zarejestrowanych w bazie danych Europejskiego Monitora Restrukturyzacji Eurofound od początku wojny.

Historie prawdziwe

Sasza od kilku miesięcy pracuje w winnicy w La Rioja, choć od roku mieszka w małej wiosce Haro. Młoda Ukrainka wkrótce po wybuchu wojny wraz z matką i młodszymi siostrami opuściła Kijów i przeniosła się do domu kuzynów w tym regionie północnej Hiszpanii.

Początkowo kontynuowała pracę zdalną dla swojej byłej firmy. Potem zrobiła sobie przerwę przed szukaniem nowej pracy i utrzymywała się ze skromnych oszczędności. — Chciałam znaleźć coś, co nie było odległe moim zainteresowaniom, co pozwoliłoby mi zintegrować się ze społeczeństwem, rozmawiać z ludźmi i uczyć się hiszpańskiego — mówi dziś Sasza.

Pomimo tego, że nie znała wtedy hiszpańskiego (dziś jest na poziomie średniozaawansowanym), szybko odnalazła swoją obecną pozycję przewodnika po winach i winiarniach. Sasza taki sukces przypisuje również szczęściu i Hiszpanom, którzy jej pomogli. — Hiszpanie są bardzo mili, co w jakiś sposób rekompensuje fakt, że wsparcie finansowe nie jest tak duże, jak w innych krajach — mówi, podkreślając aspekty przyjmowania Ukraińców w innych krajach, które można poprawić.

Wsparcie społeczności było kluczem do uzyskania mieszkania, pracy i edukacji dla dzieci. — Kiedy przyjechaliśmy, musieliśmy kupić książki i materiały dla mojego rodzeństwa. Szkoła zbierała pieniądze na wszystko: ubrania, tornistry, książki... — wspomina z uśmiechem.

Sasza jest jedną ze 168 000 obywateli Ukrainy w Hiszpanii, którzy korzystają z mechanizmu tymczasowej ochrony uruchomionego przez UE w lutym 2022 r. Mechanizm oferuje przyspieszone pozwolenia na pobyt, dostęp do zatrudnienia, edukacji i opieki zdrowotnej. W całej UE ochrona ta sięga około 4,867 mln, chociaż łączna liczba uchodźców przekracza 8 milionów.

Szybka reakcja

Szybka i skoordynowana reakcja UE-27 umożliwiła Ukraińcom wejście na rynek pracy i stosunkowo szybkie znalezienie pracy. Jednym z wyzwań jest teraz to, czy priorytetowo traktować znalezienie jakiejkolwiek pracy, czy jednak takiej, która odpowiada ich umiejętnościom. Dziś problemem nie jest więc włączenie obywateli Ukrainy do europejskiego rynku pracy, ale znalezienie im pracy wysokiej jakości.

EUROPE DIRECT Warmia i Mazury

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. alimyakubov - stock.adobe.com

Według analizy OECD istnieją dowody na to, że wysiedleni Ukraińcy mają wyższy poziom wykształcenia niż inne grupy uchodźców i powyżej średniej ukraińskiej. Najbardziej bezpośrednim wyjaśnieniem jest duża obecność kobiet, które uciekły przed wojną: to co najmniej 70 proc. dorosłych, z których 56 proc. ma wyższe wykształcenie w porównaniu do 43 proc. mężczyzn.

Olha od roku mieszka w Alicante, też w Hiszpanii. Jest kierownikiem projektu w dwóch zdalnych firmach — jednego na Ukrainie, drugiego w USA. Znalezienie tych stanowisk zajęło jej od dwóch do trzech miesięcy — przy czym w UE nie znalazła żadnej pracy. Jak mówi, mieszkanie w Alicante ma jedną zaletę i jedną wadę: — Przy dużej społeczności Ukraińców, Białorusinów i Rosjan w regionie, kiedy pojawia się praca, po prostu ktoś inny dostaje ją przed tobą.

Ponadto mówi, że sektory, w których była większa podaż, takie jak branża hotelarska, nie odpowiadały jej umiejętnościom. — Rynki pracy w Hiszpanii i na Ukrainie bardzo różnią się — ubolewa Olha.

Niepewności i bariery

Niepewność Saszy i Olhi, co do tego, czy wrócą na Ukrainę po zakończeniu wojny, warunkuje także ich (re)adaptację do europejskich rynków pracy — i ich potrzeby.

Na przykład, aby pracować w Hiszpanii, uchodźcy będą potrzebować hiszpańskiego, a w Niemczech będą musieli rozumieć i mówić po niemiecku. Bariera językowa jest głównym wyzwaniem w dostępie do pracy, podobnie jak uznawanie kwalifikacji potrzebnych do niektórych zawodów regulowanych.

Kolejną barierą jest opieka nad dziećmi, ponieważ jedna trzecia wszystkich uchodźców w krajach UE to dzieci. Decydenci polityczni będą musieli zastanowić się, jak rozszerzyć usługi, jak zapewnić ich trwałość w perspektywie długoterminowej, na przykład poprzez kursy integracyjne i przekwalifikowanie. Kluczem będzie elastyczność — by Ukraińcy mogli z tego wsparcia skorzystać.

Reakcja UE na kryzys wywołany wojną w Ukrainie skrywa również niewygodną prawdę: — Ochrona tymczasowa zapewniła bardzo szybki i bezpośredni dostęp do możliwości pracy w sposób, z którego nigdy nie mogły skorzystać inne grupy i populacje też potrzebujące ochrony — zauważa analityk IPM.

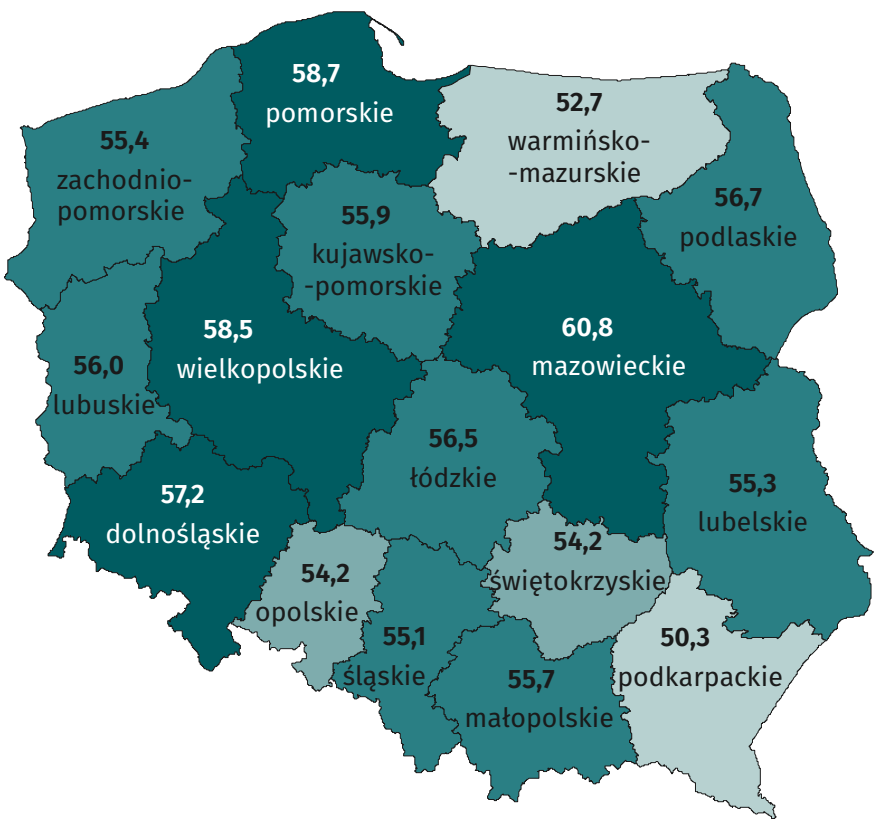
Spojrzenie w przyszłość

Proces odbudowy w Ukrainie będzie długi i kosztowny, a ponadto będzie musiał skoncentrować się na ważnych słabościach strukturalnych. Jeszcze przed wojną (i pandemią) Ukraina miała stopę bezrobocia na poziomie 9,9 proc., niski współczynnik aktywności zawodowej i duży udział sektora rolnego i nieformalnego. Teraz sytuacja stała się bardziej krytyczna i będą musieli poradzić sobie z dużą liczbą przesiedleńców wewnętrznych (a to ponad 5 milionów Ukraińców) i niebezpieczeństwem drenażu mózgów, z tymczasową ochroną do marca 2025 roku.

Mechanizm dla Ukrainy jest dwojaki. Z jednej strony ułatwia swoim pracownikom znalezienie pracy. Z drugiej strony utrudni to sprowadzenie ich z powrotem do domu. Zapytana, czy wróci do Ukrainę, Olha mówi, że to zależy od sytuacji gospodarczej. — Ważne jest dla mnie poczucie bezpieczeństwa finansowego i rozumiem, że w Ukrainie szybko to nie nastąpi, więc jeśli nawet wrócę, to nie będę miała pojęcia, co tam robić — wyznaje szczerze.

Magdalena Maria Bukowiecka
Korzystałam z materiałów na stronach www.eurofound.europa.eu, euobserver.com i www.bruegel.org.

Wskaźnik zatrudnienia w 4 kwartale 2022 r. (BAEL)



Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wskaźnik zatrudnienia (udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności tej kategorii, wśród osób w wieku 15–89 lat) w 4 kwartale 2022 r. w województwie warmińsko-mazurskim wyniósł 52,7% i był jednym z najniższych w kraju. Najwyższy wskaźnik wystąpił w województwie mazowieckim, a najniższy w podkarpackim.

W %
- 57,1 – 60,8
- 55,1 – 57,0
- 53,1 – 55,0
- 50,3 – 53,0

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA

Bank Polski

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

THE WAR IN UKRAINE — THE EU LABOUR MARKET RESPONSES

TWO CONTINENTS, TWO CRISES: HOW DIFFERENT WERE THE EFFECTS OF THE RECENT ECONOMIC TURMOIL ON THE LABOUR MARKET? IT IS ALREADY KNOWN TODAY THAT WHILE THE US ECONOMY TURNED OUT TO BE MORE RESILIENT TO THE LAST TWO GLOBAL CRISES, THE EUROPEAN UNION FARED BETTER IN TERMS OF JOBS DURING AND AFTER THE PANDEMIC.

Fot. weyo - stock.adobe.com

In the last two decades, the world economy has been hit by two once-in-a-lifetime crises. The first was the global financial crisis, which began in the US financial markets in the summer of 2007 and intensified after the collapse of Lehman Brothers in September 2008. The second was the economic crash: it was triggered by the covid-19 pandemic that sank the global economy in 2020. Both the crises played out similarly in the US, but differently in Europe. Today, however, we wonder how in the coming years EU labour markets can adapt to workers who fled Ukraine in the face of war.

Shock!

The Russian invasion of Ukraine shocked the world and the international community. Destroyed cities, wounded civilians, innocent deaths, refugees fleeing to other countries and economic sanctions have been the daily news for more than a year now.

Outside Ukraine, the crisis has had many socio-economic consequences in EU Member States. Refugee flows already place a huge strain on social and housing services, especially those in Ukraine's neighbouring countries. According to UNHCR, the UN Refugee Agency, by March 29, 2022, more than 4 million Ukrainians had fled across the country's borders. At the same time, Russian companies in Europe are suffering from the harsh packages of restrictive measures and economic sanctions that EU member states are adopting to isolate Russia. What's more, sanctions and restrictions on imports of Russian oil and gas are pushing energy and food prices around the world to record levels, affecting the level of production and employment in companies.

Evidence that the crisis is starting to affect employment in the EU, both positively and negatively, comes from several cases recorded in Eurofound's European Restructuring Monitor database since the beginning of the war.

True Stories

Sasha has been working in a vineyard in La Rioja for several months, although she has been living in the small village of Haro for a year. Soon after

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. alimyakubov - stock.adobe.com

the war broke out, the young Ukrainian woman left Kiev with her mother and younger sisters to live with her cousins in this region of northern Spain.

Initially, she continued to work remotely for her former company. Then she took a break from looking for a new job and lived off her meagre savings. "I wanted to find something that wasn't too far away, that would allow me to integrate into society, talk to people and learn Spanish," says Sasha today.

Despite the fact that she did not speak Spanish at the time (she is at the intermediate level now), she quickly found her current position as a wine and winery guide. Sasha also attributes such success to luck and the Spaniards who helped her. "The Spaniards are very nice, which somehow compensates for the fact that the financial support is not as great as in other countries," she says, highlighting aspects of receiving Ukrainians in other countries that can be improved.

Community support was a key to getting housing, jobs and education for the children. "When we arrived, we had to buy books and supplies for my siblings. The school collected money for everything: clothes, schoolbags, books…," she recalls with a smile.

Sasha is one of 168,000 Ukrainians in Spain who benefit from the temporary protection mechanism launched by the EU in February 2022. The mechanism offers accelerated residence permits, access to employment, education and healthcare. Across the EU, this protection amounts to approximately 4.867 million, although the total number of refugees exceeds 8 million.

Quick Reaction

The swift and coordinated response of the EU-27 allowed Ukrainians to enter the labour market and find a job relatively quickly. One of the challenges now is whether to prioritise finding any job or one that suits their skills. Today, the problem is not to include Ukrainian citizens in the European labour market, but to find them high-quality jobs.

According to an OECD analysis, there is evidence that displaced Ukrainians have a higher level of education than other refugee groups and above the Ukrainian average. The most direct explanation is the high presence of women who have fled the war: this is at least 70 percent of adults, 56 percent of whom have a university degree compared to 43 percent of men.

Olha has been living in Alicante, also in Spain, for a year. She is a project manager at two remote companies: one in Ukraine, the other in the US. It took her two to three months to find these positions — and yet she didn't find any work in the EU. As she states, living in Alicante has one advantage and one disadvantage: " With a large community of Ukrainians, Belarusians and Russians in the region, when a job comes along, someone else just gets it before you."

In addition, she says that sectors where there was more supply, such as the hotel and tourism industry, did not suit her skills. "The labour markets in Spain and Ukraine are very different," regrets Olha.

Uncertainties and Barriers

Sasha and Olha's uncertainty as to whether they will return to Ukraine after the end of the war also determines their (re)adaptation to European labour markets — as well as their needs.

For example, to work in Spain they will need Spanish and in Germany they will need to understand and speak German. The language barrier is a major challenge in accessing work, as is the recognition of qualifications needed for some regulated professions.

Another barrier is childcare, as one third of all refugees in EU countries are children. Policymakers will need to consider how to extend services, how to ensure their long-term sustainability, for example through integration courses and retraining. The key will be flexibility — so that Ukrainians can take advantage of this support.

The EU's response to the crisis caused by the war in Ukraine also hides an inconvenient truth: "Temporary protection has provided very quick and direct access to job opportunities in a way that other groups and populations also in need of protection have never been able to," notes an IPM analyst.

A Look into the Future

The recovery process in Ukraine will be long and costly, and it will need to focus on important structural weaknesses. Even before the war (and the pandemic), Ukraine had an unemployment rate of 9.9 percent, a low labour force participation rate, and a large share of the agricultural and informal sectors. Now the situation has become more critical and they will have to deal with a large number of internally displaced persons (and that is more than 5 million Ukrainians) — and the danger of a brain drain, with temporary protection until March 2025.

The mechanism for Ukraine is twofold. On the one hand, it makes it easier for its employees to find a job. On the other hand, it will make it harder to bring them back home. When asked if she will return to Ukraine, Olha says it depends on the economic situation. "Financial security is important to me, and I understand that it won't happen soon in Ukraine, so even if I go back, I won't have a clue what to do there," she confesses honestly.

Magdalena Maria Bukowiecka

I used materials from www.eurofound.europa.eu, euobserver.com and www.bruegel.org.

EUROPE DIRECT
Warmia i Mazury

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

ZBIERAMY PIENIĄDZE NA NAJDROŻSZY LEK ŚWIATA DLA KINGI RYDZ

18-MIESIĘCZNA KINGA RYDZ Z OLSZTYNA CHORUJE NA SMA, CZYLI RDZENIOWY ZANIK MIĘŚNI. TRWA WYŚCIG Z CZASEM I WALKA O LEK, KTÓRY MOŻE POMÓC DZIEWCZYNCE. JEGO KOSZT TO 9,5 MLN ZŁ. KINGA, BY WYGRAĆ Z CHOROBĄ, POTRZEBUJE NASZEJ POMOCY. NA KONCIE DZIEWCZYNKI BRAKUJE JESZCZE 5 MLN ZŁ. POMÓŻ KINDZE NA SIEPOMAGA.PL/KINGA

Cały Olsztyn robi pompki i wpłaca pieniądze na leczenie Kingi Rydz! To m.in. strażacy, politycy, samorządowcy, urzędnicy i prezesi dużych firm. Wkładają dresy, żeby wspomóc małą dziewczynkę z Olsztyna. W ten sposób nagłaśniają zbiórkę, dzięki której Kinga będzie mogła normalnie żyć. Filmiki, które pojawiają się w sieci, podpisane są hasztagiem „Challenge dla Kingi". Im więcej osób się o niej dowie, tym dziewczynka szybciej przyjmie najdroższy lek świata. Jeden zastrzyk zatrzyma chorobę, z którą się zmaga — SMA.

Lek w cenie wyspy

Kinga Rydz z Olsztyna, gdy się uśmiecha, wygląda jak zdrowa dziewczynka. Ale jest jeszcze na tyle mała, że nie rozumie, co przed nią. Że kiedyś może nie być samodzielna. Że nie będzie w stanie zrobić kroku, a nawet usiąść. Że nie będzie mogła przełykać, a nawet samodzielnie oddychać. Nie wie, że SMA to straszna choroba, która osłabia mięśnie. Na razie to jeszcze silna dziewczynka. Silna dzięki miłości rodziców, którzy stawiają świat na głowie, żeby wyleczyć córeczkę. Ale nie jest to łatwe. Bo lek jest drogi, najdroższy na świecie. Kosztuje niemal 9,5 mln zł.

Gdy kiedyś ktoś wygrał niemal 10 mln zł, wyliczano, co może kupić za taką kwotę — hotel w Polsce, winnicę w Bordeaux lub wyspę w Szkocji. Okazuje się, że tyle może kosztować też zdrowie i życie dziecka. Dla zwykłej rodziny to suma, którą nawet trudno sobie wyobrazić. A taką właśnie trzeba zebrać.

— Zbiórka rozpoczęła się rok temu. Ale cały czas brakuje ponad 5 mln zł. Wiem, że to jest do uzbierania, bo wiele zbiórek zakończyło się sukcesem. Niestety czas nagli. Kinga może przyjąć lek do wagi 13,5 kg. Teraz waży 11 kg, więc można powiedzieć, że ma zapas 2,5 kg. Ale nie do końca. Lek trzeba podać jak najszybciej. Choroba się rozwija i każdy dzień, tydzień, miesiąc zwłoki to postęp choroby. Dlatego bardzo proszę o pomoc. Każda wpłata jest dla Kingi na wagę złota — mówi Justyna Brzozowska, mama Kingi. — Kinga trzy razy w tygodniu ma rehabilitację. Ćwiczymy też w domu. Musimy utrzymywać mięśnie w pełnej sprawności. Tylko dzięki ćwiczeniom widać, na ile SMA z nami wygrywa.

Szukamy pomysłów, żeby zachęcić ludzi

Rodzice Kingi dwoją się i troją, żeby uratować życie córeczki.

Mała Kinga potrzebuje najdroższego leku świata

Fot. archiwum prywatne

Zdobycie pieniędzy na najdroższy lek świata jest jak wspinaczka na Mount Everest.

— Bez wsparcia dobrych ludzi nie jesteśmy w stanie tego zrobić — podkreśla pani Justyna. — Szukamy pomysłów, żeby zachęcić ludzi do wpłat. Pomoc płynie ze wszystkich stron. Nie ustają zbiórki, licytacje i kiermasze. Zbieramy też nakrętki i sprzedajemy ubrania na kilogramy. Za nami wiele spotkań, przed nami mecz w Ostródzie. Wciąż jednak brakuje... Chciałabym być osobą, która komuś może pomóc. Marzę, żeby już nie prosić o pomoc. Wierzę, że to nastąpi.

Powstrzymać rozwój choroby może terapia genowa, która w Polsce jest refundowana tylko do 6. miesiąca życia dziecka. Kinga Rydz jest według systemu już za duża, pomoc NFZ w tej kwestii jej nie obejmuje. Ale jest też ostatnim dzieckiem na Warmii i Mazurach, którego rodzice organizują zbiórkę na walkę z chorobą. Inne dzieci, u których zdiagnozuje się SMA, będą już poddawane terapii genowej na koszt państwa.

Jeden zastrzyk na całe życie

Gdy urodziła się Kinga, nic nie wskazywało na chorobę. Ciąża przebiegała prawidłowo, poród też odbył się bez komplikacji.

— To był wspaniały tydzień, tylko tydzień, kiedy się cieszyliśmy, że Kinga jest z nami. Po wyjściu ze szpitala zdążyliśmy się umówić na noworodkową sesję zdjęciową. W środę zrobiliśmy zdjęcia, a w piątek dostaliśmy wiadomość, że coś jest nie tak z wynikami córki — wspomina pani Justyna. — Pierwsza myśl była taka, że pewnie nastąpił jakiś błąd. Okazało się jednak, że sytuacja jest poważna. Po wykonaniu badań DNA diagnoza była jedna: SMA. Świat nagle się zatrzymał.

Jeden zastrzyk, który kosztuje 9,5 mln zł, to preparat Zolgensma. Da szansę na normalne życie Kingi. To innowacyjna terapia genowa, która po prostu zatrzyma chorobę. Gdy Kinga go przyjmie, w jej organizmie uszkodzony gen SMN1 zastąpi się jego działającą kopią.

Teraz dziewczynka ma podawany inny lek w punkcji lędźwiowej. Do jej organizmu wprowadzane jest białko, które potem organizm wykorzystuje. Ale niezbędne są kolejne dawki przypominające, więc punkcja musi być wykonywana regularnie. Do końca życia. Ta możliwość jednak nie zatrzymuje choroby, jedynie ją spowalnia.

Do pomocy małej olsztynianke ruszyła rodzina, przyjaciele, mieszkańcy Olsztyna i okolic. Ale nie tylko. Walkę Kingi wspierają też artyści z całej Polski. Przykładem jest Karolina Borucka — projektantka i malarka z Białegostoku, która swoją pasję wykorzystała do szerzenia dobra. Jej dzieła można licytować na aukcji „Kinga Rydz vs SMA".

Ada Romanowska

Fot. archiwum prywatne

Życia nie mierzy się ilością oddechów, ale ilością chwil, które zapierają dech w piersiach. Niech Kinga ich doświadczy. Ale niestety czas nagli. Dla Kingi przede wszystkim. Dziewczynka potrzebuje najdroższego leku świata. Za 9,5 mln zł. I choć trudno sobie wyobrazić taką sumę, to zdobycie jej jest zasięgu ręki. Wystarczy, że postaramy się jej pomóc razem. Im nas więcej, tym większa szansa na zdrowie.

POMÓŻ KINDZE

na **siepomaga.pl/kinga**

Wpłać wysyłając SMS
Numer **75365**
Treść **0172221**
Koszt 6,15 zł brutto (w tym VAT)

MATERIAŁ PARTNERSKI 271230TBR-A

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

BY ZABYTKI NADAL SŁUŻYŁY MIESZKAŃCOM

POWIAT OLSZTYŃSKI

Warmia zabytkami stoi. By jednak nadal cieszyły oko swoim widokiem, a serce – historią, Zarząd Powiatu w Olsztynie cały czas szuka środków na ich renowację. Do najnowszej edycji Rządowego Programu Ochrony Zabytków Polski Ład trafiło siedem wniosków na łączną kwotę ponad 8 mln zł.

– W 2021 roku zapoczątkowaliśmy działania renowacyjne kapliczek warmińskich. Wówczas udało się nam odrestaurować 16 takich obiektów. Teraz chcemy pomóc odzyskać blask kolejnym trzem – w Bąswałdzie, Bartągu i Dobrym Mieście. Podczas ich wyboru sugerowaliśmy się wnioskami lokalnych społeczności, ale też usytuowaniem w miejscu publicznym, na szlakach turystycznych, związkiem z historią tych ziem – mówi Andrzej Abako, starosta olsztyński.

Ich remont został sfinansowany z poprzedniej edycji Rządowego Programu Ochrony Zabytków, z którego powiat pozyskał na ten cel 450 tys. zł (3 x 150 tys. zł).

Rewitalizacja kapliczki w Nowym Kawkowie zostanie z kolei sfinansowana ze środków warmińsko-mazurskiego konserwatora zabytków (80 tys. zł), który w tym roku na wsparcie odnowy 60 historycznych obiektów w województwie przeznaczył rekordowo wysoką kwotę corocznych dotacji, bo blisko 4,5 mln zł.

Z tej puli starostwo chciało też sfinansować opracowanie dokumentacji konserwatorskiej na remont budynku powiatowego Szkolnego Schroniska Młodzieżowego w Biskupcu. Ma on dużą wartość historyczną, artystyczną i naukową. Jednak wymaga przede wszystkim pilnego remontu dachu, wymiany okien i czyszczenia elewacji.

– Z tym projektem wartym ok. 100 tys. zł jesteśmy na liście rezerwowej konserwatora. Niemniej o środki staramy się też z nowej edycji Rządowego Programu Ochrony Zabytków – dodaje starosta. – Mam nadzieję, że już wkrótce budynek zarówno odzyska dawny blask, jak i zachowana zostanie jego funkcja użytkowa.

Kolejne wnioski złożone teraz do programu rządowego dotyczą zabytkowych nieruchomości w Barczewie, Olsztynku i Dobrym Mieście, które nadal służą mieszkańcom.

W XV-wiecznym zamku krzyżackim w Olsztynku, w którym obecnie funkcjonuje powiatowy Zespół Szkół im. K.C. Mrongowiusza, pilnych i gruntownych prac konserwatorskich wymagają zamkowe piwnice. Są one najcenniejszym, autentycznym zabytkiem, stanowiącym ślad pierwotnego osadnictwa w Olsztynku. Mają oryginalny gotycki wygląd, charakter i rozplanowanie. Koszt przedsięwzięcia to ok. 1,5 mln zł.

Z kolei XIX-wieczny budynek szpitala w Dobrym Mieście od lat wymaga remontu dachu i poddasza. Tu potrzebne są jeszcze większe pieniądze – prawie 3,5 mln zł.

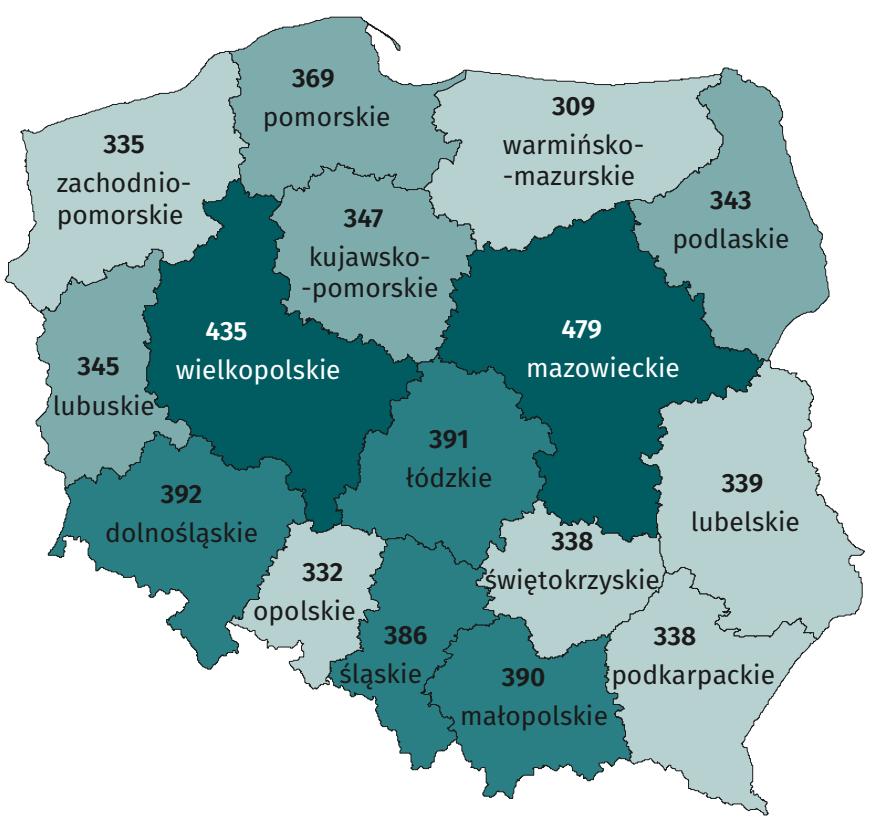
– Cały czas myślimy też o naszym najmłodszym zabytku, synagodze w Barczewie, której właścicielem powiat został dwa lata temu – mówi Andrzej Abako. – Aby ten wyjątkowy w regionie budynek mógł być otwarty dla turystów przez cały rok i mogło w nim kwitnąć życie kulturalne, musimy sporo zainwestować. Na jego renowację już zdobyliśmy 1 mln zł, ale potrzeby są zdecydowanie większe. Teraz, dzięki pieniądzom z budżetu państwa, nasz budżet może wzrosnąć o kolejne 1,3 mln zł.

Fot. Powiat Olsztyński

Kapliczka w Nowym Kawkowie – stan obecny

MATERIAŁ PARTNERSKI 292230TBR-A

Pracujący w gospodarce narodowej na 1000 ludności w 2021 r.



W województwie warmińsko-mazurskim na koniec 2021 r. na każdy 1000 mieszkańców przypadało 309 osób pracujących, a w Polsce 387. Wskaźnik liczby pracujących na 1000 mieszkańców w warmińsko-mazurskim był najniższy ze wszystkich województw. Najwyższy poziom wskaźnika zanotowano w województwie mazowieckim, za nim znalazło się wielkopolskie.

W %
- 401 – 479
- 371 – 400
- 341 – 370
- 309 – 340

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

40 LAT? TO DOPIERO POCZĄTEK!

ICH NIEPOZORNE WYROBY SĄ NIEZBĘDNE PRZY PRODUKCJI NAJWIĘKSZYCH PASAŻERSKICH SAMOLOTÓW I AUT KILKU RENOMOWANYCH MAREK. POMAGAJĄ TEŻ ZASILAĆ SERWEROWNIE FACEBOOKA CZY GOOGLE'A. W ZASADZIE SPOTYKAMY JE NIEMAL NA KAŻDYM KROKU. W OSTATNIM CZASIE NAJWIĘKSZYM WYZWANIEM DLA CAŁEGO ERKO BYŁA JEDNAK SPRAWNA PRZEPROWADZKA DO NOWEJ, ULTRANOWOCZESNEJ SIEDZIBY. TO TAM FIRMA ZACZĘŁA 41. ROK PISANIA SWOJEJ NIESAMOWITEJ HISTORII.

Słowa „historia" i „nowoczesność" w opowieści o ERKO przeplatają się niemal cały czas. Równie często pojawiają się takie pojęcia jak „rodzina", „wartości", „przyszłość". I nie ma w tym ani odrobiny przypadku. Bo właśnie dzięki rodzinnej sile, wyznawanym wartościom i nieszablonowemu myśleniu o przyszłości firma rozrosła się do dzisiejszych rozmiarów. I nadal nie tylko nie zwalnia, ale stale przyspiesza. Nawet obecnie, gdy z każdej strony dochodzą pohukiwania na temat ekonomicznego kryzysu i problemów tak wielu firm, w ERKO wciąż czekają z otwartymi ramionami na nowych pracowników.

— Dla nas głównym ograniczeniem jest dopływ świeżej krwi. Gdyby nie obecna sytuacja na rynku pracy, rozwijalibyśmy się jeszcze prężniej – mówi Piotr Pętlak, prezes zarządu ERKO, w którym zasiadają też jego brat Michał i brat stryjeczny Marcin.

Niedługo przyjdzie kolej na trzecie pokolenie

Obecnie podolsztyńska firma zatrudnia około 300 osób i jest jednym z kluczowych dostawców w branży elektrotechnicznej w Polsce, dostarczając na rynek różnego typu końcówki oraz złączki kablowe i narzędzia do prac elektrycznych. Coraz śmielej rozwija się zresztą nie tylko dywizja ELECTRO, ale też dywizje AERO i ROBOTICS, odpowiedzialne odpowiednio za produkcję podzespołów do samolotów oraz automatyzację i robotyzację produkcji.

Połowa załogi ERKO pracuje w nowej siedzibie w Jonkowie, a druga część w podkarpackiej Czeluśnicy, gdzie prawie od początku istnienia firmy mieści się drugi zakład. Historia przedsiębiorstwa liczy sobie już ponad 40 lat.

— Założył ją Roman Pętlak, tata Michała i mój – opowiada Piotr Pętlak. — Po czterech latach dołączyli do niego jego dwaj bracia z Podkarpacia: Józef i Jan. Firmę prowadziło więc trzech braci w odległości 600 kilometrów od siebie, z jednym działającym faksem, który obsługiwał przy okazji sąsiednie młyn i szkołę. I mimo wszystko pracą, zaangażowaniem i konsekwencją udało się tym naszym ojcom założycielom ten biznes rozkręcić. Potem kolejno po studiach dołączaliśmy my, a dzisiaj w struktury przedsiębiorstwa zaczynają już wchodzić nasze najstarsze dzieci, a więc trzecie pokolenie.

Przeprowadzka i jubileusz, czyli intensywny rok

Ubiegły rok był w historii firmy szczególny. Co najmniej z dwóch powodów. Po pierwsze: ze względu na wspomniany jubileusz. 40 lat istnienia jakiegokolwiek biznesu robi wrażenie. W przypadku ERKO rocznica była jednak kolejnym pretekstem do jeszcze odważniejszego spojrzenia w przyszłość. Latem firma przeniosła się bowiem do nowej, ultranowoczesnej siedziby.

— Projekt powstawał 5-6 lat temu i nie było planów, by zrealizować go na 40-lecie naszej firmy – tłumaczy Marcin Pętlak. — To był raczej wynik realizacji strategii i szukania dobrego momentu na inwestycję, czyli... w środku najgłębszej, drugiej fali pandemii. Stwierdziliśmy, że ten stan zawieszenia nie może trwać wiecznie i wbrew wszystkiemu, mimo wielkiego stresu, korzystając niemal wyłącznie z usług lokalnych firm, w 14 miesięcy zbudowaliśmy nowoczesną siedzibę.

Nowy obiekt w Jonkowie robi wrażenie. Hala produkcyjno-magazynowa ma około 10 tys. metrów kwadratowych, a powierzchnia biur to kolejne 2 tys. mkw. Integralną część nieruchomości stanowi również nowoczesne Centrum Badawczo-Rozwojowe ERKO, które w założeniu ma służyć zarówno uczniom techników, jak i studentom oraz... innym przedsiębiorcom. Nowa siedziba jest bowiem swoistym centrum wiedzy z zakresu zastosowań robotyzacji i automatyzacji; przedsiębiorcy rozważający automatyzację i robotyzację produkcji oraz młodzież ze szkół średnich i wyższych mogą tu zobaczyć wdrożone i pracujące rozwiązania.

Innowacji jest jednak więcej, również w kwestiach HR-owych. Projektując nowy obiekt, rodzina właścicieli nie zapomniała nie tylko o nowoczesnej jadalni czy letniej wiacie do wspólnego spędzania czasu, ale również o specjalnych strefach relaksu dla całej załogi. Są zatem sale do wyciszenia lub wykrzyczenia się do woli. Są wygodne sofy, piękne tapety i odpowiednie światło. A do tego miękka wykładzina i brazylijskie hamaki. Ba! W krytycznych sytuacjach do dyspozycji jest nawet... bokserski worek treningowy.

— Staraliśmy się stworzyć przestrzenie, które pozwolą czuć się naszym pracownikom lepiej i swobodniej, a przez to pracować efektywniej. Mamy nadzieję, że te kreatywne strefy będą coraz mocniej eksploatowane – odpowiada Michał Pętlak.

O dobrego pracownika trzeba powalczyć

Starania, aby firmę ERKO postrzegano jako wymarzonego pracodawcę, to nie przypadek. Największy problem, z którym boryka się przedsiębiorstwo z Jonkowa, to bowiem zbyt słaby dopływ nowych, wykwalifikowanych osób. Na liście rekrutacyjnej wysoki priorytet mają są m.in. ślusarz, czyli mechanik precyzyjny, frezer i tokarz manualny oraz CNC czy operator maszyn. Jak podkreślają przedstawiciele ERKO, merytoryczna wiedza i branżowe doświadczenie na początku nie są niezbędne. Firma oferuje bowiem nie tylko ciekawe wyzwania i stabilność zatrudnienia, ale również elementarne przygotowanie do wykonywania profesji.

— Rywalizacja o pracowników technicznych jest ogromna. Coraz częściej zdarza się, że już uczniowie techników przebierają w ofertach nie tylko z Polski, ale i z zagranicy — opisuje sytuację Piotr Pętlak. — Jednym z moich celów jest od pewnego czasu powstrzymanie młodzieży przed wyjazdami za pracą. Chodzi o osoby, które nie są zainteresowane hotelarstwem czy meblarstwem, a mają ambicje bardziej technologiczne lub informatyczne. Chciałbym stworzyć nową inteligentną specjalizację dla Warmii i Mazur — zieloną cyfryzację i automatyzację oraz nowe technologie. Ta idea została już podchwycona. Marszałek województwa wygospodarował pieniądze na strategię. Wniosek o nową specjalizację jest procedowany i niedługo będzie zgłoszony do rozpatrzenia.

Wygląda na to, że zarządzający ERKO po raz kolejny udowadniają, że aby się rozwijać, trzeba odważnie patrzeć w przyszłość i widzieć zdecydowanie dalej niż czubek własnego nosa. Bo przecież 40 lat firmy to dopiero początek...

Jesteś zainteresowany pracą, skontaktuj się: kariera@erko.pl

MATERIAŁ PARTNERSKI 279230TBR-A-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

POLMLEK
GRUPA POLMLEK

Lider innowacji

MLECZARSTWO BRANŻĄ PRZYSZŁOŚCI

WSPÓŁCZESNE MLECZARSTWO TO BRANŻA NAJNOWSZYCH TECHNOLOGII, KTÓRA JUŻ DAWNO MA NIEWIELE WSPÓLNEGO Z ARCHAICZNYM PRZETWÓRSTWEM. AUTOMATYKA I ROBOTYKA W ZAKŁADACH MLECZARSKICH TO NIE PRZYSZŁOŚĆ, A TERAŹNIEJSZOŚĆ – MÓWI KAMIL SOKOŁOWSKI, SZEF AUTOMATYKÓW W LIDZBARSKIM POLMLEKU. AMBITNI INŻYNIEROWIE I TECHNICY ODNAJDĄ SIĘ W MLECZARSTWIE RÓWNIE DOBRZE JAK W BRANŻY AUTOMOTIVE.

Fot. stock.adobe.com

W Grupie Polmlek mówi się o Tobie „guru automatyków". Skąd u Ciebie pasja do automatyki? Skąd czerpiesz wiedzę o najnowszych technologiach?

Jestem samoukiem, lubię poszukiwać informacji w różnych źródłach. Do tego zobowiązuje mnie mój zawód. Tu nic nie stoi w miejscu, automatyka rozwija się w zawrotnym tempie, gdy ktoś nie nadąża, zostaje z tyłu. Trzeba być ciekawym nowych technologii, nie bać się, wówczas człowiek będzie się rozwijał.

Sterowniki i automatyczne urządzenia, z którymi pracujesz w Polmleku, to coraz bardziej skomplikowana technologia. Do obsługi potrzeba wykwalifikowanego zespołu...

To jest właśnie sedno sprawy, nowoczesne rozwiązania, którym nie możemy dać się wyprzedzić jako ludzie (śmiech!). Technicy i inżynierowie, którzy przychodzą do pracy w Polmleku, mają szansę pracować przy naprawdę zaawansowanych technologiach. Jeśli chcą się przy tym rozwijać i uczyć, u nas mają taką szansę. Ja jako szef chcę im tę wiedzę przekazywać. Nie boję się, że uczeń przerośnie mistrza. To świetnie mieć w zakładzie dobrych pracowników, nawet lepszych od siebie, i móc współpracować.

Młodzi ludzie często kojarzą mleczarstwo z branżą archaiczną, staromodną... Dlaczego tak jest?

To jest stereotyp, który zagnieździł się w naszych głowach, a tak naprawdę nie przekłada się na współczesne czasy. Niejednokrotnie produktu — mleka nawet nie widzimy na oczy, pracując w mleczarni. Za to, co się z mlekiem dzieje w procesie jego obróbki, odpowiada właśnie automatyka. Od początku jest to praca przy komputerze, z oprogramowaniem, które trzeba odpowiednio napisać, zaprogramować, by wykonało takie zadanie, jak my chcemy. Każdy dział w naszym zakładzie stoi sterownikami i programowanymi maszynami. Manufaktury, produkcji ręcznej już u nas praktycznie nie ma. Operator o wiele bardziej musi znać się na obsłudze maszyny niż na samej technologii produkcji. Technologiczna wiedza jest oczywiście niezbędna, ale głównie po to, by zaprogramować maszyny, napisać programy do obsługi np. kotłów serowarskich czy robotów pakujących.

Czyli programista, automatyk i operator mleczarski zaczynają się do siebie bardzo zbliżać?

Myślę, że tak. Nawet jeśli ktoś jest automatykiem, zazwyczaj chce uczyć się programowania, iść do przodu. Z kolei operatorzy — mleczarze, topiarze, aparatowi — bez wiedzy, jak obsłużyć komputer z wizualizacją, wybrać i wprowadzić odpowiednią recepturę, by uruchomić linie, kocioł, maszynę, stają się poniekąd bezradni. Do której maszyny byśmy nie podeszli — jest w niej sterownik, falownik, urządzenia związane z elektroniką i automatyką.

Jak bardzo zaawansowane technologicznie są systemy w mleczarni? Czy można porównywać je np. z branżą samochodową?

Montownia samochodów to nic innego jak robotyzacja. My też posiadamy roboty. Sterowniki pokroju S300, S400 odchodzą do lamusa. Wymieniamy je na Siemensa 1200 lub 1500. Mamy też Allen Bradleya, Kollmorgeny, Elobau, Danfossa czy B&R-a. To są zaawansowane, nowoczesne systemy — środowiska programistyczne oraz urządzenia. Odchodzimy od komunikacji — z pomocą Profibusa, przechodzimy na Ethernet, Profinet i światłowody — to wszystko to najwyższa technologia.

Powiedziałeś, że dążycie do tego, by zarządzać produkcją, a nie pracować fizycznie?

Obowiązki operatora, o którym mówiłem mocno się zmieniły. Kiedyś musiał podejść, otworzyć zawór, nadzorować produkcję, teraz to się dzieje automatycznie. Operator sprawuje nadzór nad maszyną, która sama produkuje sery, mleko, proszki czy cokolwiek innego, a automatyk mu ją naprawia – diagnozuje, wyszukuje w programie przyczyny usterki, podłączając do niej komputer. Dążymy do tego, by eliminować pracę fizyczną. Nikt nie chce wracać do tego, co było kiedyś, do czasów maszyn analogowych. Dziś robotyzacja procesu, jego automatyzacja, a także maszyny wirtualne to jest przyszłość mleczarstwa.

MATERIAŁ PARTNERSKI 8723LWWL-A-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA

Bank Polski

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

PRACA SZUKA CZŁOWIEKA!

PANDEMIA ZAMIESZAŁA W NASZYM ŻYCIU NIE TYLKO W KONTEKŚCIE ZDROWIA, A TAKŻE NA RYNKU PRACY. WYWOŁANY NIĄ ZASTÓJ GOSPODARCZO-EKONOMICZNY POGŁĘBIŁ NIEDOBORY SIŁY ROBOCZEJ W NIEKTÓRYCH SEKTORACH. A DZIŚ, PONAD 3 LATA PO OGŁOSZENIU PRZEZ MINISTRA ZDROWIA NA OBSZARZE RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ STANU ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO — PROBLEM POJAWIA SIĘ W INNYCH...

Po spadkach wskaźników zatrudnienia i liczby godzin pracy w Europie w 2020 r. gospodarki państw członkowskich w I kwartale 2021 r. zaczęły wykazywać oznaki ożywienia. To stopniowe ożywienie działalności gospodarczej doprowadziło do gwałtownego wzrostu popytu na pracowników i ponownie obudziło obawy dotyczące niedoboru siły roboczej. Zaraz po wyjściu z lockdownu przeważała opinia, że trudności z obsadzaniem wakatów były jednym z kluczowych czynników hamujących wzrost, konkurencyjność i świadczenie usług w wielu sektorach przed wybuchem COVID-19. Tymczasem, pomimo przejściowego osłabienia popytu na siłę roboczą w czasie pandemii, nie we wszystkich sektorach miało to miejsce, a w niektórych przypadkach istniejące wcześniej niedobory wręcz pogłębiły się.

Wskaźniki, które rosną

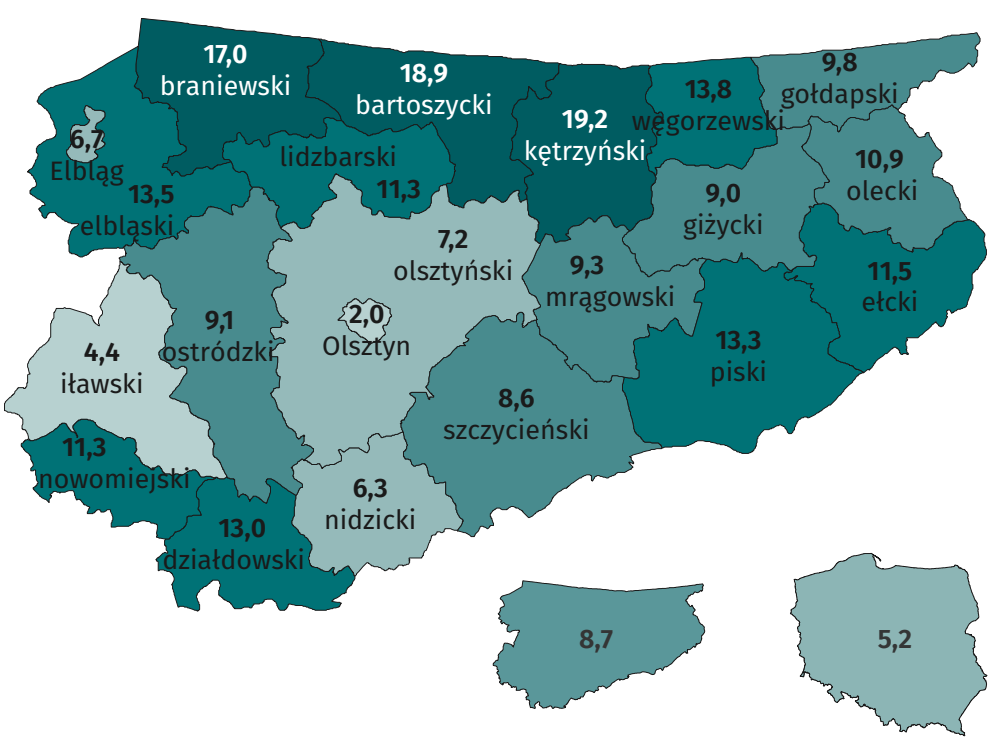
Popyt na pracę, mierzony wskaźnikiem wolnych miejsc pracy, osiągnął w pierwszym kwartale 2021 r. poziom sprzed pandemii. Wskaźniki wolnych miejsc pracy rosną w sektorach budownictwa oraz informacji i komunikacji, gdzie niedobory wykwalifikowanej siły roboczej stały się problemem strukturalnym na długo przed pandemią COVID-19 — przy czym ów problem w ogóle nie wiązał się z krótkoterminowymi wahaniami gospodarczymi. W Europie Wschodniej szybsze niż przewidywano ożywienie gospodarcze w połączeniu ze wzrostem produkcji przemysłowej spowodowało przegrzanie rynku pracy i wygenerowało wąskie gardła w rekrutacji w sektorze produkcyjnym. Zapotrzebowanie na pracowników wzrosło również w sektorze hotelarsko-gastronomicznym, gdzie złagodzenie ograniczeń związanych z pandemią sprawiło, że pracodawcy mieli trudności ze znalezieniem pracowników na wolne stanowiska.

Fot. pik.selstock - stock.adobe.com

Co wywołuje niedobory siły roboczej?

Po stronie podaży obecne niedobory siły roboczej wynikają z zakłóceń wewnątrzunijnej mobilności i przepływów migracyjnych, pracowników zmieniających sektory podczas pandemii oraz niechęci pracowników do podejmowania pracy w niektórych sektorach z powodu obaw o płace i warunki pracy.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko-mazurskim w 2022 r.



Na koniec grudnia 2022 r. do powiatów o najwyższej stopie bezrobocia należały: kętrzyński, bartoszycki i braniewski. Jedynie w dwóch powiatach – Olsztynie i iławskim, stopa bezrobocia była niższa od ogólnopolskiej.

W porównaniu z grudniem 2021 r. spadek stopy bezrobocia wystąpił w większości powiatów. Wzrost wskaźnika zanotowano w sześciu powiatach, m.in. w nowomiejskim i gołdapskim.

W %

- 14,1 – 19,2
- 11,1 – 14,0
- 8,1 – 11,0
- 5,1 – 8,0
- 2,0 – 5,0

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

REKLAMA 127220TBR-A

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

PARTNER WYDANIA
Bank Polski
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. sebra - stock.adobe.com

Jeśli chodzi o mobilność i migrację, pandemia COVID-19 oznaczała często skomplikowane procedury ubiegania się o pozwolenia na pracę i ich uzyskiwania, co jeszcze zwiększyło niedobory siły roboczej w sektorach takich, jak rolnictwo i opieka zdrowotna, w których migranci stanowią dużą część siły roboczej. W Niemczech migracja napływowa spadła o około 25 proc. w 2020 r., co doprowadziło do niedoboru siły roboczej w wielu sektorach. Ponieważ w połowie 2021 r. ograniczenia w przepływie osób przez granice Europy przedłużały się w odpowiedzi na pojawienie się nowych wariantów wirusa, wciąż nie było jasne, kiedy mobilność transgraniczna osiągnie poziom sprzed pandemii.

Część pracowników zdecydowała się na zmianę pracy w czasie pandemii, aby móc dalej zarabiać na życie. Raporty z branży hotelarskiej pokazują, że niepewność co do zamykania i ponownego otwierania firm skłoniła niektórych pracowników do trwałej zmiany pracy. Z dostępnych informacji wynika, że w Irlandii aż 30 proc. siły roboczej w sektorze hotelarsko-gastronomicznym przeniosło się do innego sektora. Z kolei w Czechach związki zawodowe zauważają, że pandemia wypchnęła kobiety i młodych ludzi z rynku pracy, jednocześnie odwracając pracowników z sektora hotelarsko-gastronomicznego w kierunku zatrudnienia oferowanego przez platformy internetowe i usługi kurierskie.

Niskie płace i złe warunki pracy to kolejna przyczyna niedoboru siły roboczej w niektórych sektorach. Tym, co prowadzi do spadku zatrudnienia na stanowiskach nisko płatnych lub wymagających niskich kwalifikacji, nie jest „fiskalna rozrzutność" rządów. Programy pracy krótkoterminowej i podobne formy wsparcia zapewniły koło ratunkowe zarówno pracownikom, jak i pracodawcom, a jednocześnie utrzymanie poziomu bezrobocia pod kontrolą. Zamiast znacząco zniechęcać pracowników do powrotu do pracy, programy te pomogły uniknąć potencjalnie katastrofalnego wstrząsu na rynku pracy, w wyniku którego znacznie więcej pracowników mogło popaść w bezrobocie i bezczynność. To, co wciąż powstrzymuje pracowników przed szukaniem pracy na niektórych stanowiskach, to brak zatrudnienia i bezpieczeństwa dochodów, słabe perspektywy zawodowe i wymagający charakter pracy w połączeniu z niskimi płacami i złymi warunkami pracy. W Grecji, kraju, w którym przed pandemią prawie nie występowały niedobory siły roboczej, pracodawcy w sektorze hotelarsko-gastronomicznym mają obecnie trudności ze znalezieniem pracowników, po części z powodu nieatrakcyjnych perspektyw zatrudnienia.

Braki w usługach zdrowotnych i opiekuńczych

W 2020 r. wszystkie kraje europejskie zgłosiły niewystarczającą podaż pielęgniarek, lekarzy ogólnych i pracowników opieki długoterminowej. Niedobory siły roboczej w służbie zdrowia od dawna są faktem. Z danych publikowanych przez Światową Organizację Zdrowia wynika, że deficyt siły roboczej w ochronie zdrowia ma w Unii Europejskiej charakter strukturalny. Już w 2013 r. w sektorze szacowano deficyt na 1,6 mln pracowników, który według przewidywań miał wzrosnąć do 4,1 mln do 2030 r. W krajach takich, jak Austria, Niemcy i Holandia świadczenie opieki długoterminowej w domu w dużym stopniu opiera się na pracownikach z Europy Wschodniej i innych krajów i dlatego poważnie wpłynęły na nią pandemiczne ograniczenia w podróżowaniu. Sektor opieki długoterminowej już teraz cierpi na niedobory siły roboczej ze względu na brak atrakcyjności dla pracowników, bo charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem wynagrodzeń, trudnymi warunkami pracy i często słabymi perspektywami zawodowymi.

Rozwiązanie problemu wymaga złożonej kombinacji zasad

Pandemia ujawniła słabości europejskich rynków pracy i potrzebę trwałych inwestycji w odpowiednią kombinację polityk, aby zaradzić niedoborom siły roboczej. Chociaż inwestowanie w umiejętności ma kluczowe znaczenie dla trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu w kontekście transformacji ekologicznej i cyfrowej, powyższe przykłady sugerują, że polityka powinna również uwzględniać szersze kwestie związane z jakością miejsc pracy, migracją i zwiększoną integracją grup znajdujących się obecnie poza rynek pracy.

Magdalena Maria Bukowiecka
Korzystałam z materiałów na stronie www.eurofound.europa.eu.

Stopa bezrobocia w 4 kwartale 2022 r. (BAEL)

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) stopa bezrobocia (udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii, wśród osób w wieku 15–89 lat) w 4 kwartale 2022 r. w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 3,3% i była wyższa od średniej krajowej.
Najwyższa stopa bezrobocia wystąpiła w województwie lubelskim.

W %
- 4,1 – 5,1
- 3,1 – 4,0
- 2,1 – 3,0
- 1,8 – 2,0
- brak danych

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

REKLAMA 127220TBR-B

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.

2023 ROK MIKOŁAJA KOPERNIKA

VII KONGRES PRZYSZŁOŚCI

18V 2023

Centrum Konferencyjno-Szkoleniowe
UWM w Olsztynie

KONGRES PRZYSZŁOŚCI TO:

- interesujące prelekcje i dyskusje
- inspirujący goście
- stoiska wystawiennicze
- strefa networkingowa
- istotne tematy:
  - BIZNES I GOSPODARKA
  - BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE
  - ENERGETYKA JUTRA
  - ROLNICTWO PRZYSZŁOŚCI
  - MEDYCYNA PRZYSZŁOŚCI
  - SAMORZĄD PRZYSZŁOŚCI
  - WYZWANIA EKOLOGICZNE
  - TRENDY SPOŁECZNE

ZAPLANUJMY PRZYSZŁOŚĆ REGIONU — BĄDŹ Z NAMI NA KONGRESIE PRZYSZŁOŚCI

WSTĘP WOLNY — ZAPRASZAMY!

VII KONGRES PRZYSZŁOŚCI GAZETA OLSZTYŃSKA DZIENNIK ELBLĄSKI

623otbp-c-K

Wszelkie prawa zastrzeżone. GRUPA WM Sp. z o.o.