PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PONIEDZIAŁEK |14|12|2020|

BIZNES WARMII I MAZUR

LUDZIE

25 MICHELIN LAT W OLSZTYNIE

RAZEM

MOŻEMY WIĘCEJ

GRUPA WM | GAZETA OLSZTYŃSKA | DZIENNIK ELBLĄSKI

110720dtbr-a

1471200TBR-A

GRUPA WM
GAZETA OLSZTYŃSKA
DZIENNIK ELBLĄSKI
BIZNES WARMII I MAZUR
LUDZIE

PARTNER GŁÓWNY
MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

TEN ROK POKAZAŁ SIŁĘ LUDZI

Szanowni Czytelnicy! Z wielką radością oddajemy w Wasze ręce kolejne wydanie Biznesu Warmii i Mazur. Grudniowa edycja już tradycyjnie poświęcona jest ludziom. Pracodawcom, pracownikom i tym wszystkim, którzy mają swój udział w budowaniu biznesu na Warmii i Mazurach.

Końcówka roku to dla wielu czas, w którym na pierwszy plan wychodzą Święta i spokojna atmosfera.

Fot. Archiwum Urzędu Marszałkowskiego

dziwię się temu. Ale zanim przedsiębiorcy i pracownicy usiądą do świątecznego stołu, czeka nas wszystkich intensywna praca. Wykorzystujemy grudniowy czas na jak najlepsze przygotowanie do nadchodzącego 2021 roku, aby wejść w niego najlepiej jak się da. Z doświadczenia wiem, że ewentualny falstart jest później bardzo ciężko nadrobić, stąd ten czas jest dla wszystkich bardzo istotny.

Grudzień to również tradycyjnie czas różnego rodzaju podsumowań. W biznesie takie elementy są niezwykle ważne. To właśnie podsumowanie i analiza naszej działalności pozwala nam znaleźć te rzeczy, które jeszcze wymagają poprawy. Dzięki temu możemy nieustannie usprawniać swoją pracę.

Dla mnie podstawowy wniosek z 2020 roku jest taki, że siła firm tkwi w ludziach i zespołach. Wszyscy wiemy, że mijające 12 miesięcy nie należały do najłatwiejszych. To czas, w którym wiele biznesów musiało zmienić swój sposób funkcjonowania, wiele firm zupełnie się przebranżowiło, żeby dalej działać.

Nie byłoby to możliwe, gdyby nie ich załogi! Ludzie, którzy w trudnej sytuacji potrafili stanąć na wysokości zadania i pokonać przeciwności. Jako przedsiębiorca widzę duży wzrost kompetencji u wielu pracowników - przede wszystkim w zakresie pracy zdalnej i organizacji własnej pracy. Wbrew pozorom praca zdalna nie jest taka prosta, jeśli mamy ją wykonywać przez długi czas i jednocześnie zachować wysoką efektywność.

W końcówce listopada zorganizowaliśmy IV Kongres Przyszłości - w wersji online. 4 dni skondensowanej wiedzy i wymiany doświadczeń. W każdym dniu kilkadziesiąt tysięcy widzów zdalnie korzystało z możliwości zdobycia nowych informacji. To pokazuje, że pracownicy z naszego regionu nie tylko widzą potrzebę rozwijania własnych kompetencji, ale również to robią - choćby przez udział w takich wydarzeniach, jak Kongres Przyszłości.

Gorąco zachęcam do przeczytania Biznesu Warmii i Mazur. Szczególnie zaś do poznania historii przedstawionych przedsiębiorców i ludzi związanych z biznesem. Może ich doświadczenia będą inspiracją do pozytywnych zmian w 2021 roku? Miłej lektury!

Jarosław Tokarczyk
Prezes Zarządu Grupy WM

SPIS TREŚCI

Wojciech Mroziewski
Szef Cti Elektrotechnika 3
Chcieć to móc, zwłaszcza na warmii i mazurach.

Sylwetki 4

Krzysztof Skowroński
Prezes Tewes-Bis 5
Wszystkiego nauczył mnie tata

Naszą siłą jest potencjał 6-7

Nowy rektor i prorektorzy UWM 8

Bronisław Chwała
Prezes zarządu Północnej Grupy Narzędziowej 9
Rodzinne firmy gwarantują pewność działania.

Pomysł na nową erę tańca, kultury i biznesu 10-11

Jarosław Michalak
Prezes zarządu i dyrektor generalny Michelin Polska SA 12-13
Razem możemy więcej.

Andrzej Wołosz
Dyrektor Zarządu Mrągowskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o 14-15
Zmieniamy się i inwestujemy dla dobra mieszkańców.

Sportowe wizytówki warmii i mazur 16-18

Piotr Grzymowicz
Prezydent Olsztyna 19
Firmy to ludzie.

Rafał Szczepański
Wiceprezes Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich „Pomoc Maltańska" 20
Już taki jestem

Irena Petryna
Dyrektor Samodzielnego Publicznego Zespółu Gruźlicy i chorób Płuc w Olsztynie 21
Siłą napędową rozwoju szpitala są zawsze pacjenci, ich potrzeby i oczekiwania.

Siłacze 22-23

Anna Bułło
Dyrektor Regionu warmińsko-mazurskiego BGK 24
Jak utrzymać bezpieczny kurs.

WYDAWCA:
Grupa WM Sp. z o.o.,
ul. Tracka 5, 10-364 Olsztyn
PREZES: Jarosław Tokarczyk

DRUK:
Drukarnia Prasowa Grupy WM
Sp. z o.o. Olsztyn, ul. Tracka 7
tel. 89 539 74 21

REKLAMA W OLSZTYNIE
ul. Tracka 5, tel. 89 539 77 77
reklama@gazetaolsztynska.pl

GAZETAOLSZTYNSKA.PL
redakcja@gazetaolsztynska.pl
internet@gazetaolsztynska.pl

PRENUMERATA
prenumerata@gazetaolsztynska.pl

REDAKTOR NACZELNY
Igor Hrywna

REKLAMA
Agnieszka Weder-Grygielewicz

ŁAMANIE
Jakub Cyrana

CHCIEĆ TO MÓC, ZWŁASZCZA NA WARMII I MAZURACH

— W LATACH DZIEWIĘĆDZIESIĄTYCH NIE BYŁO INTERNETU, A TELEFONY MIAŁY TARCZE. WTEDY, W TYCH TRUDNYCH CZASACH, SWOJE FIRMY ZAKŁADALI LUDZIE, KTÓRZY SĄ DLA MNIE INSPIRACJĄ. TO LUDZIE Z WARMII I MAZUR. DZIŚ ICH FIRMY SĄ SIŁĄ REGIONU. ZNANE SĄ NIE TYLKO W POLSCE, ALE I NA ŚWIECIE — ZAUWAŻA WOJCIECH MROZIEWSKI, SZEF CTI ELEKTROTECHNIKA.

Wojciech Mroziewski

— Współpracuje pan z mnóstwem firm. Poznaje je pan od kuchni, a tym samym widzi ich potęgę. A na Warmii i Mazurach jest czym się chwalić.

— Elektryczność ma to do siebie, że wszyscy z niej korzystają. Mam więc sposobność poznawania licznych branż. Pracowaliśmy w pałacu prezydenckim, areszcie śledczym, kościele i w szpitalach. Ale oczywiście nie tylko. Pochodzę z Olsztyna i z uwagą przyglądam się firmom z regionu. Ich osiągnięcia są wręcz imponujące! Warmia i Mazury mają ogromny potencjał, ale mają go przede wszystkim ludzie. I gdy patrzy się na to, co zrobili i nadal robią, jest on nieograniczony.

— Czyj sukces fascynuje pana najbardziej?

— Na przykład z wielkim podziwem patrzę na Wipasz SA z Wadąga. Firmę założył Józef Wiśniewski w 1994 roku, który po 25 latach zatrudnia ogromną liczbę osób, a sprzedaż firmy rocznie osiąga prawie 2,5 mld zł. To jest 2500 milionów zł, czyli milion zł na godzinę pracy! A gdy zaczynał, nie było internetu, telefony miały tarcze, a telefonia komórkowa dopiero raczkowała. Żeby zdobyć jakąś informację, trzeba było wykonać setki telefonów. Nie było wyszukiwarki internetowej. Żeby porozmawiać z człowiekiem, trzeba było do niego pojechać. Nikt nawet nie myślał o telekonferencjach, bo te pojawiały się w filmach science fiction. Wygrywała wtedy wytrwałość i niezłomność. I wiara w sukces. Dziś, gdy patrzę na wysiłek tych firm, przede wszystkim widzę ludzi. To oni są dowodem na to, że wystarczy mocno chcieć, żeby móc. Równie imponującą historię opowiadał w jednym z wywiadów prezes Grupy DBK, pan Ireneusz Sobieski. Firma, która powstała w Olsztynie w 1996 roku, dziś jest największym dealerem samochodów ciężarowych w Polsce i Europie. Zaczynali od sprzedaży olejów i części zamiennych. Ale w latach dziewięćdziesiątych pojechał do Holandii, żeby zdobyć koncesję na sprzedaż. Wtedy nie mieliśmy otwartych granic, w ręce trzeba było mieć paszport. Szkoły językowe nie były tak popularne, a znajomość języka obcego kulała. Taką mieliśmy kiedyś rzeczywistość, że nie mieliśmy w Polsce wielu możliwości. Ale o nie walczyli właśnie swoim wysiłkiem ludzie, między innymi z Warmii i Mazur. Dziś mamy zupełnie inne realia, ale kiedyś nie zawsze było łatwo...

— A nawet jeśli były porażki, to można było wyciągnąć z nich wnioski.

— Uczyli mnie na studiach, że prawdziwy elektryk jedną rękę trzyma w kieszeni. Ale każdy z nas musi być porażony, żeby zrozumieć, że na każdy problem można spojrzeć inaczej. Z różnej perspektywy. Ważna jest jednak adaptacja i wykorzystanie zasobów. Theodore Roosevelt powiedział kiedyś: „Rób to, co możesz, tam, gdzie jesteś, i z tego, co masz". Na Warmii i Mazurach wyjątkowo się to sprawdziło. Mało tego, wielu szefów wielkich firm mogłoby spocząć na laurach. Osiągnęli już szczyty. Mimo tego cały czas rozwijają swoje biznesy. I tym samym rozwijają nasz region. Cały czas jest w nich ta niegasnąca pasja i wytrwałość. Chociaż zapewne też mają problemy. Ale stawiają im czoła. Fascynuje mnie również połączenie dwóch olsztyńskich firm handlujących częściami samochodowymi — Auto Landu z Inter Parts. Zamiast ze sobą konkurować, połączyły siły, żeby stać się potęgą w regionie i w Polsce. Nie znam podłoża tej fuzji, ale tak dostrzegam to połączenie. Duży może więcej.

— Jak powiedział inny amerykański prezydent, Ronald Reagan: „Przyszłość nie należy do bojaźliwych, należy do odważnych".

— Co ciekawe, czytając prowadzony przez waszą gazetę ranking firm, widzę, jak wielki jest wkład naszego regionu na świecie. Na przykład indyki z hodowli Grelavi latają samolotami do innych hodowli — w Kanadzie i we Francji. Jeden z nich, po akceptacji szefa kuchni Białego Domu, ląduje w czasie Święta Dziękczynienia na stole prezydenta USA. Wiem, że samoloty, którymi latają, mają elementy instalacji elektrycznej wykonane przez naszą lokalną firmę ERKO z Jonkowa. Ciężarówki, którymi jadą na lotnisko, zostały kupione w olsztyńskiej firmie DBK i poruszają się na oponach wyprodukowanych u nas, w Michelin. Być może indyk z Białego Domu w międzyczasie częstowany był również paszą z Wipaszu. To naprawdę niesamowite.

— Ale w portfolio CTI Elektrotechnika jest również kilka ciekawych realizacji. Pracował pan m.in. dla Roberta Lewandowskiego. To dzięki panu ma prąd w swoim domu na Warmii i Mazurach.

— Ten przywilej, jak również uczestnictwo w międzynarodowych kontraktach, to tylko i wyłącznie zasługa osób, które obdarowały mnie niesamowitym zaufaniem. Moją siłą są właśnie ci ludzie. A zdecydowana większość z nich mieszka wśród nas — w Olsztynie. Swoją niezłomnością i odwagą zachęcają do współpracy ogólnoświatowe marki jak Rolls-Royce, McDonald`s, LG Electronics, a dzięki ich staraniom rynek zbytu mają w pierwszej kolejności nasi lokalni dostawcy towarów i usług, w tym i my. Te osoby dostrzegają potencjał naszego regionu i jestem im za to bardzo wdzięczny. Są dla mnie inspiracją.

— Przykład należy brać zawsze od najlepszych.

— Zdecydowanie. Na koniec przypomniało mi się stare japońskie przysłowie: „Można stać nieruchomo w nurcie strumienia, ale nie w ludzkim świecie". A już na pewno nie w naszym regionie. Chcieć to móc. Zwłaszcza na Warmii i Mazurach.

ELEKTRO TECHNIKA

CTI Elektrotechnika Sp. z o.o.
ul. Stalowa 4, 10-420 Olsztyn
tel. 881 533 455
www.ctielektrotechnika.pl
e-mail: info@cti.olsztyn.pl

135320otbr-A-K

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

SYLWETKI

STANĄŁ NA CZELE ODDZIAŁU CITIBANK EUROPE PLC

Kevin A. Murray związany jest z Citi od 33 lat. Od 1998 roku pracował w Citi w Stanach Zjednoczonych, Azji, Afryce i Europie. Później ponad cztery lata działał w Budapeszcie jako szef operacji Citi na Węgrzech i w Europie Środkowej.

W tym roku Kevin A. Murray objął funkcję szefa oddziału Citibank Europe Plc, jednego z największych centrów usług wspólnych w Polsce. Nie zmienia to faktu, że nadal będzie nadzorował działalność Citi w Europie Środkowej — na Węgrzech, w Rumunii, Bułgarii, Czechach i Słowacji.

Jakie zadania czekają na niego na nowym stanowisku? Jako szef polskiego centrum operacyjnego Kevin A. Murray będzie czuwał nad realizacją planów utrzymania dotychczasowego dynamicznego rozwoju instytucji.

Nowy szef oddziału Citibank Europe Plc sam przyznaje, że centra operacyjne to bardzo ważna część działalności Citi, w której zatrudnienie znajduje już niemal 70 procent wszystkich pracowników grupy na świecie. — W tej branży Polska to ważny oraz perspektywiczny rynek. Chcemy nadal dynamicznie rozwijać zakres oferowanych usług, korzystając z niezwykłych atutów kraju — wykwalifikowanej kadry, obecności dużej liczby młodych, wykształconych i mówiących w wielu językach osób i świetnego położenia geograficznego, które przyciąga do pracy tutaj obcokrajowców. Mamy dla nich coraz lepszej jakości miejsca pracy w Warszawie i Olsztynie — mówi Kevin A. Murray.

Warto dodać, że Kevin A. Murray uzyskał tytuł licencjata w dziedzinie chemii na Uniwersytecie Fordham, tytuł magistra informatyki na Fairleigh Dickinson University oraz tytuł MBA na Uniwersytecie w Nowym Jorku.

Jest emerytowanym podpułkownikiem Sił Powietrznych Stanów Zjednoczonych.

Kevin A. Murray
szef oddziału Citibank Europe Plc

SPECJALISTKA OD LUDZI

Katarzyna Dyłożyńska, z wykształcenia psycholog, zdobywała swoje menedżerskie doświadczenie HR głównie w firmach z sektora finansowego. Od początku rozwijała HR w grupie spółek Allianz, budując struktury, rozwijając pracowników, dbając o przyjazną kulturę organizacyjną, systemy motywacyjne oraz profesjonalizm zatrudnionych tam ekspertów i agentów. Praca w bankach wzbogaciła ją o doświadczenia transformacji kulturowej, kiedy firmy wprowadzały nowe modele pracy i potrzebowały nowych kompetencji — wysokich umiejętności analitycznych, informatycznych, prowadzenia projektów metodą agile czy digitalizacji procesów. Ze wszystkich miejsc wychodziła wzbogacona o nowe znajomości i przyjaźnie.

Po wielu latach pracy menedżerskiej, głównie w branży finansowej, postanowiła odmienić swoje życie zawodowe. Zdecydowała się związać z branżą logistyczną, która wydała jej się bardzo atrakcyjna. Zwłaszcza teraz, gdy, jak przyznaje, świat zmienia się na naszych oczach.

Katarzyna Dyłożyńska zauważa, że logistyka silnie powiązana z e-commerce jest biznesem bardzo dynamicznego wzrostu, nowoczesnych procesów i niestandardowych rozwiązań oraz miejscem, w którym towarzyszy się klientowi w realizacji jego potrzeb konsumenckich. A te w związku z pandemią bardzo szybko się zmieniają.

Katarzyna Dyłożyńska rozpoczęła współpracę z FIEGE w listopadzie tego roku, obejmując stanowisko HR site managera.

Rola i znaczenie HR-u w firmach stale rośnie, a wraz z nim zakres obowiązków i odpowiedzialności menedżerów tego obszaru. Osoba na stanowisku HR managera powinna mieć wiedzę z wielu obszarów. Musi znać się na rekrutacji, szkoleniach, rozwoju pracowników, wynagrodzeniach, kontrolingu personalnym, procesach i prawie pracy. Ma kreować strategię personalną firmy, analizować wskaźniki HR-owe, wdrażać digitalne rozwiązania, tworzyć kampanie employer brandingowe i dbać o dobry wizerunek marki. Ważne, aby te wszystkie działania tworzyły pracownikom przyjazne miejsce pracy, w którym będą mogli realizować cele organizacji i swoje własne.

— Zależy nam na tworzeniu zespołów, w których takie wartości jak współpraca, szacunek, uczciwość i odpowiedzialność są respektowane. Ważny jest dla nas rozwój pracowników, których ambicje i energia rosną razem z firmą. Moją rolą jest wspieranie liderów i menedżerów organizacji w budowaniu firmy, w której wynik i cel biznesowy osiąga się dzięki zaangażowanym i zmotywowanym ludziom. Składają się na to trzy tematy — zarządzanie sobą, zarządzanie zespołem i zarządzanie efektywnością — mówi Katarzyna Dyłożyńska.

I, jak zauważa, w jej pracy najważniejsza jest umiejętność słuchania, ponieważ tylko wtedy jest w stanie dostrzec potrzeby osób zatrudnionych na różnych szczeblach organizacji. Poza tym rozumienie natury biznesu, umiejętne skupienie się na tym, co ważne i odpowiednie planowanie działań.

Katarzyna Dyłożyńska
Kierownik ds. Personalnych

ODPOWIADA ZA MILIONY KLIENTÓW

Marek Rytel jest absolwentem Akademii Morskiej w Gdyni i ma kilkunastoletnie doświadczenie w zarządzaniu łańcuchem dostaw w międzynarodowym środowisku z branży retail oraz e-commerce. Swoją karierę rozpoczął w firmie będącej liderem na ryku off-price, dzięki czemu zdobył cenne doświadczenie w uruchamianiu start up-ów i nowych centrów dystrybucyjnych od poziomu greenfield aż do osiągnięcia pełnej wydajności technologicznej.

Współpracę z FIEGE E-Com North rozpoczął w 2018 roku przy okazji uruchamiania nowego projektu Zalando Lounge w Ameryce, gdzie był jedną z pierwszych zatrudnionych osób. Aplikował wówczas na stanowisko kierownika ds. procesów i wraz z podległym mu zespołem był odpowiedzialny za uruchamianie i optymalizację nowych obszarów oraz wdrażanie kultury lean management.

W 2019 roku objął stanowisko kierownika operacyjnego, gdzie oprócz działu procesów zarządzał również działem zwrotów i był odpowiedzialny za uruchomienie pierwszego w historii foto studia poza strukturami Zalando.

Od września 2020 roku pełni funkcję dyrektora Centrum Dystrybucyjnego, gdzie wraz ze swoim zespołem realizuje zamówienia na najwyższym poziomie dla milionów klientów Zalando w całej Europie.

Jak sam przyznaje, największą satysfakcję z pracy daje mu świadomość, jak wiele udało się osiągnąć w stosunkowo krótkim czasie. — W niespełna dwa lata dzięki ciężkiej pracy i zaangażowaniu całego zespołu zrekrutowaliśmy i przeszkoliliśmy prawie 2000 osób, które w zależności od sytuacji są w stanie realizować potrzeby biznesowe i z powodzeniem funkcjonować w ramach różnych działów procesowych. Wielu z naszych pracowników awansowało na inne stanowiska, a dzięki uczestnictwu w szkoleniach ma możliwość zaspokajania swoich ambicji, potrzeby samorealizacji i budowania ścieżki rozwoju zawodowego — zauważa Marek Rytel.

I dodaje: — Praca przy tym projekcie od samego początku jest dla mnie ogromną motywacją. Od pierwszych dni było mi powtarzane, że w tej pracy jedyną stałą jest „zmiana" i muszę przyznać, że tak jest do dzisiaj. Duża dynamika, ogromny rozwój w ostatnich miesiącach, nowe procesy i towarzyszące im wyzwania powodują, że nie sposób się u nas nudzić. Tutaj każdy dzień przynosi coś nowego, a dla mnie jest to największy motywator do dalszego działania.

Marek Rytel
Dyrektor Centrum Dystrybucyjnego

KRZYSZTOF SKOWROŃSKI:

WSZYSTKIEGO NAUCZYŁ MNIE TATA

— MÓJ TATA, JANUSZ SKOWROŃSKI, ZAŁOŻYCIEL I PIERWSZY PREZES FIRMY TEWES-BIS, NAUCZYŁ MNIE PRZEDE WSZYSTKIM SZANOWAĆ LUDZI — MÓWI KRZYSZTOF SKOWROŃSKI, SYN PANA JANUSZA. — SZACUNEK WOBEC LUDZI TO MOTTO MOJEGO TATY I KLUCZ DO SUKCESU — I W BIZNESIE, I W ŻYCIU.

Początki

Dziś firma Tewes-Bis to znany w Polsce i na świecie potentat w branży produkcji maszyn i urządzeń oraz całych linii technologicznych dla przemysłu spożywczego, głównie mleczarskiego. Istnieje i działa od 1991 r., a wytwarza też urządzenia do higieny i oferuje usługi inżynieryjne i produkcyjne. Jak czytamy na stronie internetowej, cele Tewesu-Bis sprecyzowane są jasno: to wysoka jakość dostarczanych rozwiązań i satysfakcja klienta.

— Ale historia Tewes-Bis tak naprawdę zaczęła się w 1987 roku, od założenia firmy Tewes, która wykonywała spektrometry — mówi Krzysztof Skowroński, obecny prezes Tewesu-Bis, syn jej założyciela, Janusza Skowrońskiego. — Wiele zawdzięczamy też pierwszemu wspólnikowi Taty, profesorowi Zbigniewowi Śmietanie. Bo Tewes-Bis bardzo szybko postawił na rozwój i innowacje. Już w pierwszym roku istnienia firmy powstało pierwsze poważne urządzenie — był to kocioł twarożkarski o pojemności 10 tys. litrów. Z dzisiejszej perspektywy wiemy, że ten kocioł to była także najlepsza idea i strategia wspólników. No i od tego kotła zaczęły się zamówienia z Polski i praktycznie z całego wschodu Europy: z Ukrainy, Białorusi, Rosji…

W 2015 r. Janusz Skowroński, właśnie za swój szacunek do klientów i odbiorców urządzeń Tewesu-Bis, ale również za zaangażowanie i promocję Polski na arenie międzynarodowej, uhonorowany został Honorową Odznaką „Zasłużony dla Rozwoju Gospodarki Rzeczypospolitej Polskiej", przyznawaną przez ministra gospodarki.

Spadkobierca

Janusz Skowroński to oczywiście prezes, biznesmen, wizjoner… Ale też od 45 lat… po prostu Tata!

— Od zawsze jest dla mnie autorytetem i drogowskazem pokazującym, jak troszczyć się o drugiego człowieka — mówi Krzysztof Skowroński. — To dla mnie bohater naszych czasów. Z jednej strony heros biznesmenów, z drugiej zawsze dbający o dobro drugiego człowieka. Tylko tyle i aż tyle.

Bo życie pana Janusza nie rozpieszczało

— Byłem dzieckiem, kiedy zmarła moja Mama, Elżbieta — wspomina pan Krzysztof. — Po śmierci Mamy nam obu nie było łatwo. Tata był wtedy prezesem firmy Unipral i bardzo dużo wyjeżdżał, a ja pozostawałem pod opieką dziadków Wiśniewskich w Rypinie — właściwie tam spędziłem swoje dzieciństwo. Teraz z perspektywy czasu i już jako dorosły człowiek rozumiem, że mojemu Tacie musiało być bardzo ciężko stracić młodą żonę, zostać z małym dzieckiem… A i tak wychował mnie na człowieka, który pragnie pomagać innym ludziom i chce stale brać z niego przykład.

Bo miłość jest jak lekarstwo

— O, to lekarstwo najlepsze ze wszystkich — przyznaje ze śmiechem pan Krzysztof. — Dla Taty miłością, a potem drugą żoną została Wiesia. To z nią ułożył sobie życie od początku. Krótko potem pojawiły się też dzieci: najpierw Magda, potem Jarek i Ania. To moje rodzeństwo, które bardzo kocham. A z Taty jestem dumny, że potrafił sobie na nowo poukładać rodzinne życie. I za każdym razem podkreślam z całą mocą, że to właśnie Tata nauczył mnie, jak się podnieść, gdy cały świat wali się na głowę w zaledwie kilka dni…

Na jubileusz

Tak, jak dzielnie pan Janusz budował swoje życie i szczęście rodzinne — tak ta mała, życiowa historia stanowi wstęp do powstania w 1991 r. firmy Tewes-Bis.

— W firmie Tata nauczył mnie wszystkiego — przyznaje pan Krzysztof. — Zaprosili mnie wspólnie z profesorem Śmietaną w 1999 r., gdy tylko skończyłem studia, Politechnikę Gdańską, ze specjalizacją zarządzanie zasobami ludzkimi. Zaczynałem od sprzątania, serwisu, montażu i innych najprostszych prac, od podstaw. Ale to dzięki Tacie firmę znam od podszewki i teraz kierując ludźmi, rozumiem ich i wiem, jak zarządzać mądrze. To właśnie Janusz Skowroński, mój Tata, nauczył mnie przede wszystkim ludzi szanować. To zawsze było i jest jego prawdziwe motto, które jego zdaniem gwarantuje sukces funkcjonowania w biznesie. Owszem, mamy w Tewesu-Bis bardzo dobrą kadrę kierowniczą i są to ludzie w różnym wieku. Młodzi uczą się od doświadczonych i ta symbioza przyczynia się do tego, że już prawie 30 lat jesteśmy znani i szanowani na międzynarodowych rynkach. Konkurencja? Oczywiście, że jest, ale to bardzo dobrze. To konkurencja motywuje nas do dalszego rozwoju firmy Tewes-Bis.

Janusz Skowroński, Tata pana Krzysztofa, jest teraz na zasłużonej emeryturze.

— Tak. A ja staram się go godnie reprezentować jako syn i przedstawiciel rodziny Skowrońskich, ale też jako człowiek. Cieszę się, kiedy mnie odwiedza i razem pijemy herbatę — jego musi być koniecznie z cytryną. Zawsze przy okazji wizyty w firmie Tata lubi zobaczyć się z ludźmi i odwiedzić wszystkie kąty swojego królestwa. Zawsze i na zawsze będzie nas wspierać duchowo, ponieważ jest Ojcem nas wszystkich i twórcą Tewesu-Bis. W przyszłym roku firma będzie obchodziła 30-lecie działalności. A ja już dziś pragnę w imieniu załogi i swoim własnym powiedzieć: Szanowny Prezesie, mamy do Ciebie wielki szacunek. Kochamy Cię!

Magdalena Maria Bukowiecka

tewes bis
technologia dla smaku

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

NASZĄ SIŁĄ JEST POTENCJAŁ

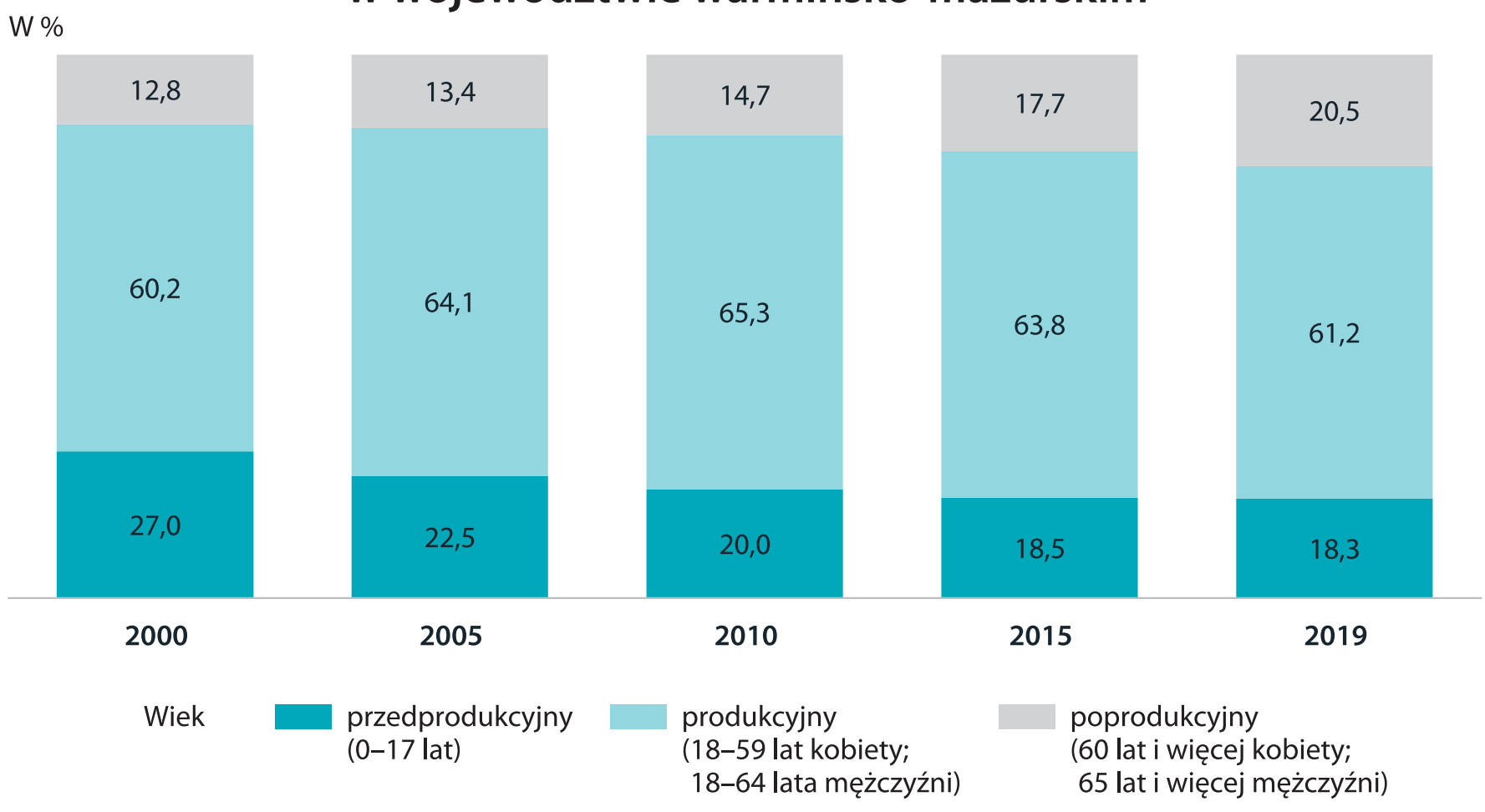
PROWADZENIE PRZEDSIĘBIORSTWA RODZINNEGO TO NIE LADA WYZWANIE. WIE O TYM RADCA PRAWNY PIOTR ALEKSIEJUK, PARTNER Z KANCELARII WOJARSKA, ALEKSIEJUK & WSPÓLNICY. CZYTELNIKOM „BIZNESU WARMII I MAZUR" OPOWIADA, JAK ZARZĄDZAĆ TAKĄ FIRMĄ EFEKTYWNIE.

Na pewno niejeden przedsiębiorca zastanawiał się, kiedy i jak efektywnie wdrożyć do biznesu sukcesorów. Pomiędzy właścicielami firm a ich dziećmi jest przeciętnie 20-30, a czasami 40 i więcej lat różnicy. Naturalną sytuacją jest, że przekazanie biznesu osobie ze zwykle o wiele mniejszym doświadczeniem nie jest w praktyce możliwe. Z drugiej strony, jeżeli sukcesor nawet chce przejąć odpowiedzialność, to nie jest gotowy, a dopóki jej nie przejmie, to ta różnica w doświadczeniu nadal się zwiększa.

Radca prawny Piotr Aleksiejuk, partner z kancelarii Wojarska, Aleksiejuk & Wspólnicy, jest przykładem na to, że wielopokoleniowy sukces w firmie rodzinnej jest możliwy. Ale do tego potrzebna jest odpowiednia współpraca. Nie zawsze jest ona łatwa. — Pomimo że nestorzy traktowani są jako skarbnica wiedzy dla wielu pokoleń, to zestawienie ich poglądów, hierarchii wartości z tym którymi się kierują sukcesorzy, jest częstym powodem do konfliktów — tłumaczy Piotr Aleksiejuk. — Relacja powinna być zorientowana na rozwijanie potencjału osoby, która w przyszłości będzie zarządzała rodzinnym biznesem. Nestor nie powinien kierować się narzucaniem rozwiązań czy pouczaniem sukcesora, ale za pomocą merytorycznej dyskusji, dzielenia się doświadczeniem skłonić sukcesora do poszukiwania odpowiednich rozwiązań i refleksji przy jednoczesnym obdarzeniu go zaufaniem wraz z akceptacją możliwości popełniania przez niego błędów. Natomiast sukcesor nie powinien bezkrytycznie odrzucać biznesowego doświadczenia, które stoi za sukcesem firmy rodzinnej, a podjąć wysiłek poszerzania swojej wiedzy i nabywania nowych kompetencji, jednocześnie nie zapominając o budowaniu dobrych relacji przy jednoczesnym stworzeniu autorytetu wśród rodziny i pracowników firmy rodzinnej.

Zdaniem Aleksiejuka warto czerpać wzorce z innych krajów, nawet tych odległych. — Trzy najstarsze na świecie i wciąż funkcjonujące firmy rodzinne przekazują swój biznes kolejnym pokoleniom od ponad... tysiąca lat — zauważa.— Najwięcej przedsiębiorstw rodzinnych, działających na rynku ponad 200 lat, można spotkać w Japonii — ponad 1150. W Europie największymi tradycjami rodzinnej przedsiębiorczości mogą poszczycić się Niemcy (ponad 850 firm). W Polsce szacuje się, że jest ich około 50. W kategorii długowieczności prym wiedzie japońska

Ludność według ekonomicznych grup wieku w województwie warmińsko-mazurskim



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

PARTNER GŁÓWNY
MICHELIN
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

firma Hoshi Ryokan, świadcząca usługi hotelarskie, która została założona w 718 roku, zaś dwie europejskie firmy, francuski producent win Chateau de Goulaine oraz włoska odlewnia dzwonów Pontificia Fonderia Marinelli datują swoje założenie na rok 1000. Z badań przeprowadzonych wśród firm rodzinnych na świecie wynika, że bez planu sukcesji do 2 pokolenia udaje się przetrwać ok. 30 proc. firmom, 3 pokolenia — to tylko 15 proc. firm, a kolejnego tylko 3 proc.

Co wpływa na efektywne zarządzanie firmą rodziną? — Podstawowym zadaniem powinno być zachowanie jedności, co z upływem lat i rozrastającą się rodziną staje się utrudnione. Podział członków rodziny na pracujących w firmie oraz tych, którzy pracują poza firmą, powoduje, że każda z tych grup będzie miała inne oczekiwania — mówi nasz rozmówca. I dalej: — Istotne jest więc tworzenie mechanizmów i struktur zarządzania rodziną, których nadrzędnym celem jest dbanie o interesy obydwu grup, tym samym zapewniając ład rodzinie i firmie. Uregulowane powinny być również takie kwestie jak polityka komunikacji między generacjami, stworzenie zasad rozwiązywania konfliktów, filozofia zatrudniania członków rodziny czy edukacja kolejnych sukcesorów. Wdrożenie w życie mechanizmów, o których mowa, wymaga nie tylko wzajemnego zrozumienia i owocnej współpracy pomiędzy przedstawicielami różnych pokoleń w firmie rodzinnej. Usystematyzowana na podstawie dokumentu – konstytucja rodzinna – współpraca między pokoleniami danej rodziny. Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie „pomostu" między nestorem a sukcesorem, którym może być np. profesjonalny menedżer lub zewnętrzny doradca. Jego rolą będzie tonowanie emocji, które występują przy relacjach pomiędzy przedstawicielami różnych pokoleń, ale też profesjonalne, oparte na odpowiednim doświadczeniu wspieranie właścicieli firmy rodzinnej w zarządzaniu.

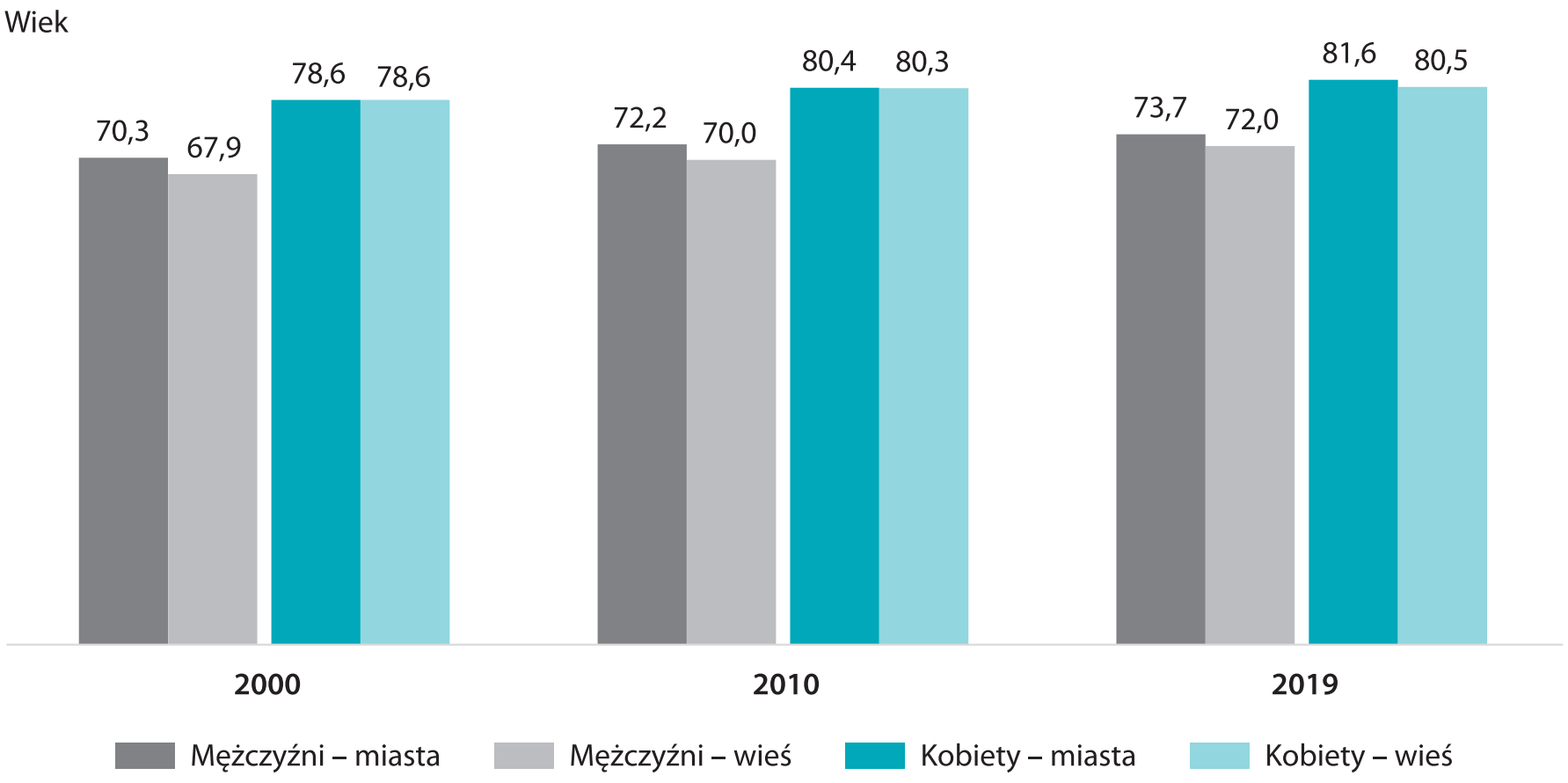
Zdaniem Aleksiejuka przykładem firmy rodzinnej, która osiąga sukcesy poprzez współpracę pomiędzy nestorem a sukcesorami, jest założona w 1946 roku przez Feliksa Sowę firma, która dzisiaj znana jest jako Cukiernia Sowa. W 1982 roku do firmy dołączyło drugie pokolenie — zarażony pasją do słodkości syn Feliksa, Adam Sowa. Obecnie zaangażowane w życie firmy jest już trzecie pokolenie rodziny Sowów. Ich sukces opierał się nie tylko na ciężkiej pracy wkładanej przez członków rodziny, ale przede wszystkim na idealnym modelu współpracy pomiędzy nestorem a sukcesorami.

Czasami nieocenioną pomoc dla rodzinnej firmy stanowi zewnętrzny menedżer. Ale nie dla wszystkich jest to dobre rozwiązanie. — Właściciele firm rodzinnych mają obawy związane z zatrudnieniem zewnętrznego menedżera, że nie zrozumie dotychczasowego, często indywidualnego sposobu zarządzania, a dla rodziny i współpracowników trudne okaże się zaakceptowanie „obcego" zarządcy. Zatrudnienie profesjonalnego menedżera jest jedną z najważniejszych, ale i najtrudniejszych decyzji rekrutacyjnych — twierdzi Piotr Aleksiejuk. — Jednak doświadczenie wskazuje, że odniesienie sukcesu jest mniej prawdopodobne w sytuacji, gdy w firmie rodzinnej zatrudnia się tylko członków rodziny. Wniesienie nowych, świeżych pomysłów, myśli czy metod prowadzenia biznesu może okazać się cenne na wszystkich poziomach działalności gospodarczej. Ponadto młodzi sukcesorzy nierzadko nie spełniają podstawowych wymagań stawianych im na stanowisku zarządczym – często bez doświadczenia zdobytego w innych przedsiębiorstwach mogą nie udźwignąć ciężaru zarządzania całą firmą i kontrolowania wszystkich procesów.

Radca prawny Piotr Aleksiejuk i adwokat Katarzyna Wojarska-Aleksiejuk oraz doradca sukcesyjny Dariusz Szklarzewski jako przedstawiciele kancelarii prawnej Wojarska, Aleksiejuk & Wspólnicy gościli podczas IV Kongresu Przyszłości. Opowiedzieli o szansach i wzywaniach, które stoją przed rodzinnymi przedsiębiorstwami.

am, at

Przeciętne trwanie życia mężczyzn i kobiet w województwie warmińsko-mazurskim



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

NOWY REKTOR I PROREKTORZY UWM

OD 1 WRZEŚNIA FUNKCJĘ REKTORA UNIWERSYTETU WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO NA KADENCJĘ 2020-2024 PEŁNI DR HAB. JERZY PRZYBOROWSKI, PROF. UWM, DOTYCHCZASOWY PROREKTOR DS. KSZTAŁCENIA I STUDENTÓW. PROFESOR PRZYBOROWSKI LUBI PODRÓŻE I MUZYKĘ. JEST FANEM TWÓRCZOŚCI KURTA VONNEGUTA I RICHARDA DAWKINSA.

Dr hab. Jerzy Przyborowski, prof. UWM
rektor Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie

Profesor Jerzy Przyborowski urodził się 26 września 1964 roku w Łasinie w woj. kujawsko-pomorskim. Po studiach w Akademii Rolniczo-Technicznej w Olsztynie rozpoczął pracę na uczelni, zdobywając kolejne tytuły: doktora (1992 r.), a później doktora habilitowanego (2004 r.). Specjalizuje się w biotechnologii, genetyce i hodowli roślin.

Zanim w 2020 roku w ręce prof. Jerzego Przyborowskiego trafiły insygnia władzy rektorskiej, przez dwie kadencje pełnił funkcję prorektora UWM (najpierw trzymał pieczę nad kształceniem, a później jego obowiązki rozszerzono także o sprawy studentów, a wśród zadań, w które się zaangażował, była też promocja UWM i, co ważne, statut uczelni). — To była szkoła życia uniwersyteckiego, administracyjnego, więc czuję się przygotowany do swojej nowej roli — mówił prof. Przyborowski w wywiadzie opublikowanym na łamach „Gazety Olsztyńskiej" tuż po inauguracji nowego roku akademickiego. W tej samej rozmowie prof. Przyborowski przyznał, że jednym z najważniejszych celów, jaki przed sobą stawia, jest uczynienie z UWM uniwersytetu o statusie uczelni badawczej. — To trudny cel, bo wymagania są bardzo duże. W gronie uczelni badawczych znaleźć się może 10 uczelni z całego kraju, które dzięki temu statusowi mogą liczyć na dodatkowe korzyści, m.in. na zwiększenie subwencji — dodawał.

Przed rektorem Przyborowskim stoi też zadanie dokończenia inwestycji, które aktualnie trwają na Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie. Do 2022 roku mają zostać ukończone prace w budynku Kortosfery, budowana jest też nowa siedziba Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Nauk Społecznych. Powstaje kluczowa dla weterynarii Poliklinika Wyjazdowa Dużych Zwierząt Rozwija się też Uniwersytecki Szpital Kliniczny, a konkretnie jego północne skrzydło. Ważnym elementem wyposażenia szpitala ma być mikroakcelerator liniowy do radiochirurgii głowy i mózgu, który umożliwi powstanie nowoczesnego ośrodka radiochirurgii mózgu, głowy i szyi.

Profesor Jerzy Przyborowski myśli też o uruchomieniu nowych kierunków kształcenia. W cytowanym już wywiadzie mówił: — Jeśli uda nam się rozwinąć kierunek chemia i uzyskać dobry wynik ewaluacyjny dyscypliny nauki chemiczne, to będziemy być może chcieli uruchomić farmację. Musimy być do tego przygotowani i pod tym kątem tworzyć bazę. Myślimy też bardzo poważnie o cyberbezpieczeństwie.

Nie samą jednak pracą zawodową człowiek żyje. Profesor Przyborowski przyznaje, że bardzo lubi podróżować. Pasją, którą bez trudu łączy z pracą, jest muzyka. Nowy rektor UWM jest też fanem twórczości Kurta Vonneguta i Richarda Dawkinsa. Sportu raczej nie uprawia, ale lubi piesze wędrówki i jazdę rowerem.

NOWI PROREKTORZY

W nowej kadencji skład kolegium rektorskiego nie zmienił się zbyt mocno. W jego gronie znaleźli się ponownie dr hab. Mirosław Gornowicz, prof. UWM (prorektor ds. rozwoju i polityki finansowej), prof. dr hab. Jerzy Jaroszewski (prorektor ds. nauki i współpracy z gospodarką), dr hab. Sławomir Przybyliński, prof. UWM (prorektor ds. studenckich), oraz prof. dr hab. n. med. Sergiusz Nawrocki (prorektor ds. Collegium Medicum). Tę doświadczoną drużynę wzmocnili dwaj nowi prorektorzy: dr hab. Paweł Wysocki, prof. UWM (prorektor ds. kształcenia) i prof. dr hab. Paweł Wielgosz (prorektor ds. umiędzynarodowienia uczelni).

Dr hab. Paweł Wysocki
prof. UWM
prorektor ds. kształcenia

Profesor Paweł Wysocki jest absolwentem Wydziału Zootechnicznego ART w Olsztynie (1994 r.).

Po studiach podjął pracę w Katedrze Biochemii Zwierząt Wydziału Zootechnicznego. Stopień doktora uzyskał w 1999 roku, a doktora habilitowanego 12 lat później. W latach 2016-2020 pełnił funkcję prodziekana ds. kształcenia Wydziału Bioinżynierii Zwierząt.

Zainteresowania naukowe prof. Wysockiego dotyczą biologii rozrodu zwierząt ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień andrologii molekularnej, takich jak enzymologia i proteomika nasienia.

W rozmowie z „Gazetą Olsztyńską" prof. Wysocki przyznał: — Zależy mi na tym, by podnosić jakość kształcenia i umacniać naszą pozycję w rankingach pod tym względem. Kształcenie jest takim obszarem działalności uniwersytetu, którego nie można pozostawić na dłuższy czas bez ingerencji. Zmiany zachodzą przecież w otoczeniu społeczno-gospodarczym, a my musimy się do nich szybko przystosowywać. Ważne jest dla mnie, byśmy mieli coraz lepsze relacje z interesariuszami procesu kształcenia: studentami, absolwentami, pracodawcami. Jestem osobą otwartą na współpracę ze wszystkimi możliwymi środowiskami i chcę to maksymalnie wykorzystać dla dobra uczelni.

Zdaniem prof. Wysockiego bardzo ważna jest współpraca uczelni z instytucjami i przedsiębiorcami. Dzięki temu uniwersytet może uruchamiać studia dualne. — Miałem okazję koordynować powstawanie programu takiego kształcenia i widzę, jak wiele zmieniło się w ostatnich latach w podejściu przedsiębiorców. Kiedyś oczekiwali, aby to uczelnia wypracowała model kształcenia, w wyniku czego do ich firmy będzie trafiał pracownik, który będzie się specjalizował w wąskim zakresie obowiązków i będzie gotowy do pracy na określonym stanowisku. Teraz jest inaczej: widzę większą otwartość przedsiębiorców, aby zaangażować się w konstruowanie programów kształcenia.

Zapytany o swoje zainteresowania pozanaukowe, prof. Paweł Wysocki wskazuje historię, kyno- i felinologię, a także kulturę i sztukę orientalną.

Prof. dr hab. Paweł Wielgosz
prorektor
ds. umiędzynarodowienia uczelni

Profesor Paweł Wielgosz jest absolwentem Akademii Rolniczo-Technicznej w Olsztynie, na której ukończył kierunek geodezja i kartografia. W 2002 roku uzyskał stopień doktora nauk technicznych (w swojej pracy doktorskiej zajmował się problemem redukcji wpływu refrakcji jonosferycznej na wyniki opracowania pomiarów GPS), 9 lat później został doktorem habilitowanym. Od 2019 roku Paweł Wielgosz jest profesorem nauk inżynieryjno-technicznych. W latach 2017-2020 pełnił funkcję dziekana Wydziału Geoinżynierii.

Zainteresowania badawcze prof. Pawła Wielgosza obejmują precyzyjne pozycjonowanie z wykorzystaniem technik Global Navigation Satellite Systems (GNSS) oraz zastosowanie technik satelitarnych do monitorowania stanu ziemskiej jonosfery i troposfery.

W rozmowie z „Gazetą Olsztyńską" prof. Wielgosz mówił, jakie cele stawia przed sobą, obejmując zupełnie nową funkcję na olsztyńskim uniwersytecie: — Zamierzam efektywnie wprowadzić rozwiązania i schematy, które świetnie funkcjonują na innych uczelniach, a które służą zwiększeniu liczby kandydatów z zagranicy oraz mobilności naszych studentów. Poza atrakcyjną ofertą i warunkami kształcenia musimy zwiększyć rozpoznawalność UWM na arenie międzynarodowej, w tym np. zaistnieć w międzynarodowych rankingach uczelni. A rozpoznawalność naszego uniwersytetu możemy osiągnąć poprzez większe umiędzynarodowienie badań – czyli poprzez projekty badawcze realizowane wspólnie z naukowcami z zagranicy i powstające w ich wyniku wspólne publikacje, które, jak wiadomo, mają dużo większą cytowalność.

Zdaniem profesora Pawła Wielgosza ważne jest inwestowanie w ludzi. — Projekty same do nas nie przyjdą, publikacje same się nie napiszą — podkreślał w rozmowie z Gazetą. I dodawał: — Przygotowanie projektu międzynarodowego to zajęcie niezwykle praco- i czasochłonne, a trzeba pamiętać, że jednocześnie należy prowadzić dydaktykę, badania naukowe oraz prace organizacyjne na UWM. A doba, nawet dla naukowców, ma tylko 24 godziny...

Daria Bruszewska-Przytuła

35 lat rezem

RODZINNE FIRMY GWARANTUJĄ PEWNOŚĆ DZIAŁANIA

PÓŁNOCNA GRUPA NARZĘDZIOWA ISTNIEJE JUŻ OD 35 LAT. ZACZĘŁO SIĘ OD JEDNOOSOBOWEJ FIRMY, DZIŚ MARKA ROZPOZNAWALNA JEST W CAŁYM KRAJU. Z OKAZJI JUBILEUSZU O ROZWOJU RODZINNEGO PRZEDSIĘBIORSTWA OPOWIADA **BRONISŁAW CHWAŁA, PREZES ZARZĄDU.**

— Za pewne to pytanie padało już wiele razy, zwłaszcza przy okazji jubileuszu, ale muszę je zadać. Jak wyglądały początki firmy?

— Początki PGN to jednoosobowa działalność gospodarcza prowadzona w małym lokalu Rzemieślniczy zakład usług elektromechanicznych w Ostródzie, otwarty w grudniu 1985 r. zajmował się naprawą sprzętu AGD. Po kilku latach firma rozwinęła się o działalność handlową, a w 1992 r. podjęto ścisłą współpracę z cieszyńską Celmą.

— Ponad 30 lat istnienia potwierdza jakość firmy. Na czym polega siła marki PGN?

— Bliskie nam są wartości budowania firmy na lata, odpowiedzialnie. Jesteśmy firmą rodzinną, a takie firmy postrzegane są na świecie jako najsilniejsze ogniwa gospodarki, gwarantujące rozwój, pewność działania, trwałość przez pokolenia. To właśnie takie firmy zapewniają gospodarce zrównoważony rozwój, kultywują tradycje i kulturę firm nastawionych na długofalowe budowanie wartości. Udaje nam się łączyć moje doświadczenie z wiedzą i wykształceniem drugiego pokolenia. Nasz zarząd to najbliższa rodzina. Pracuję z moimi córkami - wiceprezes zarządu i CFO – Anna Jankowska, wiceprezes zarządu i CMO – Katarzyna Chwała. Każde z nas wnosi inne kompetencje do zarządzania przedsiębiorstwem. Uzupełniamy się i możemy na siebie liczyć – to bardzo ważne.

— Jak zmieniała się firma na przełomie lat?

— Początkowa działalność zakładu skupiała się na naprawie sprzętu AGD, a od 1989 r. firma została także autoryzowanym serwisem gwarancyjnym kultowej polskiej marki Zelmer. Znaczącym momentem w historii firmy było podpisanie z umowy serwisowej z czołowym polskim producentem elektronarzędzi – firmą Celma SA z Cieszyna w 1992 r. W marcu 1993 r., PHU Bronisław Chwała podpisało pierwszą umowę handlową o dystrybucję narzędzi Celma w cenach fabrycznych. W 1995 r. firma zrezygnowała z segmentu AGD. W tym samym czasie zakupiliśmy część budynku biurowo-magazynowego w Ostródzie. Dziś w całości jest własnością PGN i mieści się w nim siedziba firmy. Już w 1996 r. PHU Bronisław zaczęło zajmować się bezpośrednim importem z Niemiec elektronarzędzi Black&Decker, a rok później także DeWalt. W miarę rozwoju firma poszerzała swój obszar działania na cały region, województwa ościenne i w końcu na cały kraj. Dalszy wzrost działalności oraz powiększanie oferty wiązało się ze zmianami prawnymi. W maju 2000 r. odbyła się konferencja, na której założyciele PGN poinformowali czołowych kontrahentów PHU Bronisław Chwała o planach przekształceń firmy. Opublikowano „list intencyjny" i zasady współpracy, a deklarację partnerską podpisało 60 firm. Pierwsza dekada działalności była dla firmy czasem wielkich inwestycji. W ofercie pojawił się nowy asortyment, jak wyposażenie łazienek czy materiały budowlane. Dziś PGN w ofercie ma ponad 50 różnych marek, specjalizuje się w dostarczaniu elektronarzędzi, osprzętu i akcesoriów, narzędzi ręcznych, asortymentu budowlanego, materiałów ściernych, urządzeń spawalniczych oraz sprzętu do dbania o ogród i dom, a zasięgiem działalności obejmuje praktycznie cały kraj. Firma zatrudnia ponad 130 pracowników, ma 5,5 tys. aktywnych klientów oraz dysponuje 7 tys. m2 powierzchni magazynowej.

Bronisław Chwała, prezes zarządu Północnej Grupy Narzędziowej

— PGN swoje salony ma w trzech miastach. Planowane jest otwarcie kolejnych?

— Nasze salony techniczne są zlokalizowane są w Ostródzie, Olsztynie oraz Bydgoszczy. Zespół profesjonalnych doradców zawsze chętnie służy radą klientom. Mogą oni również skorzystać z serwisu czy wypożyczalni sprzętu. Przy współpracy z grupą Polskie Składy Budowlane w 2017 r. PGN otworzyliśmy w Ostródzie pierwszy market budowlany sieci Mrówka. W najbliższym czasie nie planujemy otwarcia kolejnych salonów. Chcemy skupić się przede wszystkim na rozwoju handlu elektronicznego.

— Oferują Państwo realizację zamówień nie tylko stacjonarnie, ale i online. Takie rozwiązanie wydaje się być bardzo przydatne, zwłaszcza teraz, w dobie pandemii.

— Od początku Północna Grupa Narzędziowa stawia na stały rozwój, od samego początku stosujemy na nowoczesne metody wsparcia sprzedaży. Już w 2005 r. Udostępniliśmy swoim partnerom internetowy system. Bacznie obserwujemy najnowsze trendy. Jesteśmy aktywni na rynku e-commerce, co zwłaszcza w czasie obecnie panującej pandemii jest bardzo ważne.

— Jakie mają Państwo plany na kolejne lata?

Zdecydowanie chcemy skupić się e-commerce, który dla firm takich jak nasza stał się koniecznością. Zdajemy sobie sprawę, że dla wielu firm Internet to już jedyna forma zamawiania produktów potrzebnych do pracy. Tak właśnie patrzymy na naszą platformę B2B i sklep B2C. Jako PGN dajemy naszym klientom dostęp do tysięcy narzędzi. W kontekście e-commerce, myślimy całościowo – o potrzebach klienta i jego ścieżce zakupowej, o wszystkich punktach styku z firmą, o zapewnieniu spójnego doświadczenia w kontakcie z naszą marką – czy w salonie technicznym PGN, czy na naszej platformie internetowej, czy w rozmowie telefonicznej z handlowcem, czy też w momencie rozpakowywania przesyłki. „Dostarczamy narzędzia sukcesu" – to nasze hasło i tak chcielibyśmy się naszym klientom kojarzyć.

PGN PÓŁNOCNA GRUPA NARZĘDZIOWA
Północna Grupa Narzędziowa Sp. z o. o.
ul. Hurtowa 6, 14-100 Ostróda | tel. 89 642 97 00
e-mail: pgn@pgn.com.pl | www.pgn.com.pl

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

ERANOVA: **POMYSŁ NA NOWĄ ERĘ TAŃCA, KULTURY I BIZNESU**

TANIEC POZWOLIŁ IM ZWIEDZIĆ ŚWIAT. PO LATACH WOJAŻY WRÓCILI JEDNAK NA WARMIĘ. I OTWORZYLI PRZEPIĘKNĄ ERANOVA. — OBIEKT Z TAKĄ FUNKCJONALNOŚCIĄ I OTWARTOŚCIĄ NA WIELORAKĄ DZIAŁALNOŚĆ TRUDNO ZNALEŹĆ W POLSCE. CHCIELIBYŚMY, ŻEBY SŁUŻYŁ MIESZKAŃCOM NASZEGO REGIONU — PODKREŚLAJĄ KAROLINA FELSKA I KRZYSZTOF WASILEWSKI.

fot. Adobe Stock

KAROLINA FELSKA: KIEDYŚ POSZEDŁ DO MNIE MŁODY MĘŻCZYZNA I MÓWI: „TO DZIĘKI PANI POZNAŁEM SWOJĄ ŻONĘ. TAŃCZYŁEM U WAS, DZIĘKI TEMU WIEDZIAŁEM, JAK POPROSIĆ PARTNERKĘ DO TAŃCA, JAK SIĘ ZACHOWAĆ. PAMIĘTAM, JAK PANI MÓWIŁA: MĘŻCZYZNA MUSI BYĆ ODWAŻNY, PEWNY SIEBIE I NIE BAĆ SIĘ PROWADZIĆ! BARDZO PRZYDAŁO MI SIĘ TO W ŻYCIU".

— Można by powiedzieć: tacy światowcy, lata w podróży, niesamowite turnieje, wielkie możliwości, a jednak wróciliście do Olsztyna – po to, żeby tu mieszkać i pracować.

Krzysztof: To prawda. Po światowych europejskich podbojach przyjechaliśmy do Olsztyna, bo jesteśmy stąd i tu chcieliśmy realizować swoje dalsze pasje i marzenia. Mieliśmy niesamowite plany. Eranova – wyjątkowej klasy inwestycja miała być nową erą tańca w Olsztynie, mieliśmy wobec niej wiele planów. I oczywiście wiele się w niej pięknego zadziało.

— Wielkie taneczne nazwiska, takiej śmietanki w Polsce nie miał i w dalszym ciągu nie ma nikt.

Karolina: Proszę zauważyć, że jako byli mistrzowie tańca, ludzie tacy jak my, jak Piotr Galiński, Iwona Pavlovic nie zostali jedynie sportowymi trenerami tańca. To prawdziwe ikony taneczne, promujące taniec i nasze miasto w ogólnopolskich mediach. To organizatorzy największych imprez tanecznych, festiwali, musicali. To wspaniali ambasadorzy kultury tanecznej Olsztyna.

— Wszyscy pamiętamy niesamowite wydarzenie jakim był „Olsztyn tańczy". Teraz wiadomo, pandemia, ale w tamtym roku też już jej nie było.

Krzysztof: Przez 13 lat 11 listopada w hali Urania celebrowaliśmy taneczne święto odzyskania niepodległości pod nazwą „Olsztyn tańczy". To niezwykłe wydarzenie było współtworzone przez mieszkańców Olsztyna. Przy ponad 2,5 tysiąca publiczności i uczestników na parkiecie prezentowały się dzieci, młodzież i dorośli. Tańczyli nasi siatkarze, piłkarze i politycy. Pamiętamy niezwykle wzruszające pokazy osób niepełnosprawnych.

Ewenementem na skalę Polski był rodzinny maraton dla „niepodległej". Dziesiątki, a nawet setki rodzin poprzebieranych w kolorowe stroje, z rekwizytami biało-czerwonymi wypełniało Uranię po brzegi. To był największy tego typu maraton w Polsce. Była to impreza non profit, niebiletowana, sponsorowana przez instytucje samorządowe. Niestety, w ubiegłym roku, z braku wystarczających funduszy, nie byliśmy już w stanie ponownie zorganizować tego wydarzenia.

— Czym była jest i mam nadzieję, że będzie Eranova mieszcząca się przy al. Obrońców Tobruku w Olsztynie?

Krzysztof: Eranova to ukoronowanie naszych działań popularyzujących kulturę, nie tylko taneczną. To bardzo nowoczesne miejsce kreatywnej aktywności dla małych i dużych mieszkańców Olsztyna i okolic. Tutaj każdy, bez względu na talenty i zamiłowania, może przez 7 dni w tygodniu rozwijać swoje skrzydła.

Mieliśmy już działkę w Warszawie, wszyscy znajomi mówili, że tylko tam taka inwestycja ma rację bytu. Jednak nasza mała ojczyzna zwyciężyła. Zainwestowaliśmy wszystkie nasze oszczędności, wzięliśmy kredyty i stało się...

— Skąd się biorą u was takie pomysły?

Karolina: Taniec pozwolił nam zwiedzić kawał świata. Chcieliśmy koniecznie dotrzeć do źródła, czyli tanecznej Doliny Krzemowej. A więc wyjechaliśmy do Anglii i USA. Tam poznaliśmy największe autorytety w naszej branży. Byli dla nas przykładem upartego dążenia do doskonałości, nie tylko w tańcu... Dlatego Eranova to ka-

PARTNER GŁÓWNY
MICHELIN
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

KRZYSZTOF WASILEWSKI: CHCIELIŚMY CAŁĄ POLSKĘ I WSZYSTKIE DZIECIAKI NASĄCZYĆ RADOŚCIĄ Z RUCHU, Z MUZYKI I PEWNĄ SZCZYPTĄ ZWIĄZANĄ Z DOBRYMI MANIERAMI – ELEGANCJĄ. ĆWIERĆ WIEKU MINĘŁO, A TO CAŁY CZAS TRWA, BO TAKA POTRZEBA ISTNIEJE OD WIELU POKOLEŃ.

wałek wielkiego świata w Olsztynie. W jednym budynku zmieściliśmy profesjonalnie wyposażoną kuchnię, która jest w stanie przygotować andrzejki czy sylwestra na 350 gości. Mamy 10 sal, które w jednej sekundzie mogą zamienić się w 3 ogromne przestrzenie. Jedną z nich jest nasza perełka – prawdziwa sala balowa z kryształowymi żyrandolami i pięknym dębowym parkietem do tańca.

— Pewnie niejeden wciąż marzy o takim balu na kilkadziesiąt par, bo takie inicjatywy też miały u was miejsce.

Karolina: Wielkie bale to nasza specjalność. Pamiętam ten milenijny — niezapomniany bal w Uranii. Organizowaliśmy go dla 600 gości. Trzy orkiestry przygrywały do tańca, a ogromne żyrandole nad eleganckimi stołami i parkietem tanecznym tworzyły klimat rodem z Hollywood. Niemniej uroczyście wyglądają nasze bale dla klas ósmych oraz studniówki. Takie wydarzenia muszą mieć odpowiednią oprawę. To nie tylko piękna sala, ale również elegancko ubrani goście siedzący przy wykwintnie nakrytych stołach.

Krzysztof: Eranova to wielki potencjał – ponad 2 tysiące metrów kwadratowych powierzchni użytkowej. Taki obiekt z taką funkcjonalnością i otwartością na wieloraką działalność trudno znaleźć w Polsce. Chcieliśmy, żeby służył mieszkańcom naszego miasta, dlatego wielokrotnie zwracaliśmy się z propozycją współpracy do samorządu miasta. W tym celu opracowaliśmy wiele projektów kulturalno-rozrywkowych dla dzieci, młodzieży, rodzin, seniorów. Niestety nie spotkaliśmy się z większym zainteresowaniem.

Karolina: Jeszcze przed pandemią odbywało się tu wiele pięknych imprez: dyskoteczki dla dzieci, party dance dla młodzieży, potańcówki, dancingi. Z rozrzewnieniem wspominam cotygodniowe zabawy taneczne dla seniorów wieczorowo ubrane panie z pięknymi fryzurami, szarmanccy panowie, zespół serwujący muzykę czasów młodości. W oczach bawiących się duchem młodych seniorów widać było ogromną radość. W końcu znaleźli swoje miejsce. Muzyka, taniec, kontakt z drugim człowiekiem wyzwalają niespotykaną witalność.

Niestety nadeszła era pandemii i od marca tego roku Eranova świeci pustkami...

— Z czego jeszcze jesteście dumni...

Krzysztof: Że udało nam się trochę odczarować nazwę „szkoła tańca". Do szkoły tańca wiele osób nie przychodzi, bo myśli, że w takich miejscach już trzeba umieć tańczyć i że będzie się ocenianym. Otwierając Eranovą celowo nie pisaliśmy, że to szkoła tańca, chcieliśmy większej otwartości. Nowoczesne centrum tańca to przede wszystkim rekreacja ruchowa, bez stresu i w pełnym komforcie. Tu tańczy się dla przyjemności i towarzystwa. Zaczynasz od jednego kroku, figury i nagle spostrzegasz, że to jest całkiem łatwe i przyjemne. Nawet nie zauważasz, jak stajesz się innym człowiekiem. Metamorfozy bywają spektakularne: w tańcu nie tylko prostuje się sylwetka, ale też wzrasta pewność siebie. Z przyjemnością obserwujemy, jak wraz z nowymi umiejętnościami wzrasta wzajemny podziw.

Karolina: Na sylwestra kiedyś podszedł do mnie młody mężczyzna i mówi: „To dzięki pani poznałem swoją żonę. Tańczyłem u was, dzięki temu wiedziałem, jak poprosić partnerkę do tańca, jak się zachować. Pamiętam, jak pani mówiła: Mężczyzna musi być odważny, pewny siebie i nie bać się prowadzić! Bardzo przydało mi się to w życiu pozatanecznym". Tacy faceci okazują się produktem deficytowym. Zawsze się śmieję do mężczyzn na kursach: gdybyście tylko wiedzieli, jak umiejętność tańca i prowadzenia działa na kobiety, to by się tu drzwi nie zamykały!

— Słyszałam, że mieliście tu nawet szkołę musicalową?

Karolina: Owszem. Gdy ktoś chce się rozwijać artystycznie, tanecznie, wokalnie – to wciąż poszukuje nowych form. Zdolni młodzi ludzie uciekali do Trójmiasta i Warszawy i tam potem tam zostawali. Wraz z Grzegorzem Lewandowskim otworzyliśmy szkołę musicalową. Przez rok sporo się tu działo, była niesamowita grupa, tańczyli, śpiewali, rozwijali się aktorsko. Współpracowaliśmy wtedy z Jarkiem Cupriakiem z Olsztyńskiego Teatru Lalek i Piotrem Galińskim. Szkoda, że miasto nie wsparło tej inicjatywy.

— Jesteście najbardziej utytułowaną parą taneczną w polskiej historii tańca: dwadzieścia tytułów mistrzów Polski, wielokrotne finały europejskie i światowe.

Krzysztof: Po zakończeniu naszej kariery tanecznej otrzymaliśmy wiele propozycji. W Nowym Jorku i na Florydzie proponowano nam zarządzanie szkołami tańca. Zatrzymywano nas też w Niemczech, jak i w większych miastach Polski, ale serce ciągnęło na Warmię.

— Tropicana Cup to też wasz pomysł.

Krzysztof: Tańczyliśmy na największych turniejach na świecie: Blackpool, German Open, w których brało udział po kilka tysięcy par tanecznych. Chcieliśmy, by polscy tancerze też mogli tego doświadczyć. Stąd pomysł na Międzynarodowy Festiwal Tańca Tropicana Cup w Hotelu Gołębiewski w Mikołajkach. To niezapomniane wydarzenie trwało 15 lat. Dzięki patronatowi marszałka województwa co roku gościliśmy na Warmii i Mazurach kilka tysięcy tancerzy z całego świata.

— Długie lata zajmowaliście się tańcem zawodowym, a 25 lat temu zrobiliście też coś, co przyczyniło się do tego, że taniec stał się dużo bardziej dostępny dla każdego.

Karolina: Stworzyliśmy wtedy program dla dzieci: Ogólnopolska Szkółka Tańca i Dobrych Manier. Zaczęło się od czterech szkół w Olsztynie, aż w końcu program rozprzestrzenił się niemal na całą Polskę.

— Bardzo ciekawie i wyróżniająco brzmi drugi człon programu: szkoła dobrych manier. Rzadko się o tym mówi. Podejrzewam, że większość dzieci nawet nie wie, co to dokładnie znaczy.

Krzysztof: Mieszkaliśmy w Niemczech 10 lat i wróciliśmy chyba głównie po to, aby ten program zrealizować. Chcieliśmy całą Polskę i wszystkie dzieciaki nasączyć radością z ruchu, z muzyki i pewną szczyptą związaną z dobrymi manierami – elegancją. Ćwierć wieku minęło, a to cały czas trwa, bo taka potrzeba istnieje od wielu pokoleń.

Karolina: W Polsce zawsze nam tego brakowało. Stylu, klasy, kultury osobistej i właśnie tych dobrych manier. U nas na zajęciach wprowadzane są w bardzo nietypowy, zabawowy sposób: jako scenki teatralne, jako rywalizacja sportowa. Nauka dobrych manier wcale nie musi się kojarzyć z musztrą. Wszystko jest kwestią metodyki. Przez te 25 lat przeobrażenie programu było bardzo duże, chyba 85 procent się zmieniło.

fot. archiwum prywatne

Karolina Felska i Krzysztof Wasilewski ze statuetką Ikony Warmii i Mazur — Nasza perełka to prawdziwa sala balowa z kryształowymi żyrandolami i pięknym dębowym parkietem do tańca — podkreślają Karolina Felska i Krzysztof Wasilewski

— W jednym z wywiadów pięknie państwo powiedzieli: taniec daje poczucie wyzwolenia emocjonalnego i fizycznego.

Karolina: Taniec bardzo otwiera, dzieci, które są bardziej wycofane i nieśmiałe, które boją się odezwać – zyskują większą świadomość i odwagę. To nie tylko rekreacja, to również terapia.

Krzysztof: Marzenia związane z realizacją naszych wizji spełniły się w bardzo wielu miejscach – program trwa do dzisiaj. Czasem gdzieś w Warszawie coś załatwiamy z kimś obcym i on mówi: przecież ja was znam, moje dzieci tańczą u was! To daje nam moc. Czasem zastanawiamy się, ile dzieci wskoczyło na jakąś inną, lepszą, ciekawszą drogę dzięki temu programowi.

— Setki pokazów, gratulacji – tu, w Olsztynie, to wszystko dzięki wam się rozpoczęło i poszło w Polskę...

Krzysztof: Taniec turniejowy też się tu rozpoczął, a potem rozwinął się bardziej w innych regionach Polski. Mariola Felska, nasza pierwsza trenerka, wykonała ogromną pracę i to dzięki niej Olsztyn przez wiele lat był nazywany stolicą tańca. Może jeszcze kiedyś do tego wrócimy...

Agnieszka Porowska

RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ

O ROBOTACH, ALE PRZEDE WSZYSTKIM O LUDZIACH ROZMAWIAMY Z JAROSŁAWEM MICHALAKIEM, PREZESEM ZARZĄDU I DYREKTOREM GENERALNYM MICHELIN POLSKA SA.

— Panie prezesie, ten wywiad ukazuje się w wydawnictwie „Biznes Warmii i Mazur. Ludzie". Wielokrotnie podkreślał pan, że firma odnosi sukcesy dzięki pracownikom, a jednocześnie coraz więcej mówi się o robotyzacji i cyfryzacji w olsztyńskiej fabryce opon. Czy myśli pan, że pewnego dnia roboty i sztuczna inteligencja staną się ważniejsze od człowieka?

— Mam nadzieję, że nie. W dzisiejszych czasach, których chyba najbardziej charakterystyczną cechą jest ciągła zmiana, trudno oczywiście coś zakładać w dłuższej perspektywie. Natomiast z pewnością niektóre zawody znikną, ale w ich miejsce pojawią się nowe. Dzisiaj co-boty, czyli roboty wspomagające ludzi, to już rzeczywistość. Cyfryzacja, nowe technologie to dla nas szansa, a nie zagrożenie. Dla nas wszystkich. Jeżeli mamy z nimi jakiś problem, to zawsze winien jest jednak człowiek, bo niewłaściwie ich używa.

— Więc wróćmy do ludzi. I do tych zmian, zachodzą, w naszym życiu społecznym i ekonomicznym, o których pan wspomniał. Taką dużą zmianą w zarządzaniu w olsztyńskim Michelin jest program autonomii pracowników.

— Skoro zmieniają się procesy produkcyjne, to muszą też zmieniać się systemy zarządzania. Dlatego konsekwentnie wprowadzamy w naszej fabryce autonomię pracowników, czyli powiększamy zakres ich decyzyjności. Jesteśmy pionierem we wprowadzaniu tego rozwiązania w Grupie Michelin, to u nas testowane są nowe metody. Zespoły pracownicze same identyfikują problemy i podejmują decyzje. Dzięki temu, wzmacnia się świadomość wszystkich pracowników i ich identyfikacja z firmą. Wiąże się to ze zmianą pozycji menedżera, który staje się częścią zespołu, jego liderem. I więcej słucha, niż mówi. Szef jest członkiem zespołu i pomaga, gdy wystąpią problemy. Musimy jednak pamiętać, że to jest proces, a nie jakieś odgórne zarządzenie. Chodzi nam także o to, by dana osoba czy zespół podejmowały decyzję dobrą dla całej firmy, a nie wygodną tylko dla niej, czy zespołu.

— Pracownicy nie potrzebują ciągłego nadzoru?

— Nie, bo są proaktywni i sami proponują zmiany. Dotyczy to nie tylko pracy, ale też na przykład różnych grafików, w tym urlopów. Mogą też sami wybierać potrzebne szkolenia, planować zastępstwa i decydować, na co wykorzystają budżet swojej komórki. Czy zostanie wydany na jakieś wyróżnienia, czy na przykład spotkanie integracyjne. Ta druga opcja, z przyczyn oczywistych, jest na razie zawieszona.

— W czasie obchodów online 25-lecia obecności Michelin w Olsztynie widziałem elektroniczny baner „Razem możemy więcej". To odniesienie do tego, o czym mówimy?

— Tak. Razem więcej wiemy, razem więcej możemy. Pracujemy zatem tak, aby wykorzystać wiedzę każdego pracownika, ale też siłę zespołu. Kiedy wie, co ma robić, ma szerokie uprawnienia w zakresie podejmowania decyzji, dzięki czemu nie traci czasu na zbędne uzgodnienia. Taka jest nasza odpowiedź na rzeczywistość, która zmienia się wokół nas. Staramy się zresztą nie tylko na te zmiany reagować, ale je przewidywać i wyprzedzać.

> JAROSŁAW MICHALAK: BYCIE NAJWIĘKSZYM PRACODAWCĄ NA WARMII I MAZURACH TO DLA NAS SPOŁECZNE ZOBOWIĄZANIE, KTÓRE TRAKTUJEMY Z NAJWIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ.

— Podzielenie się odpowiedzialnością z pracownikami ma na pewno wpływ na ich zaangażowanie w swoja pracę, ale też na wzmocnienie więzi z firmą.

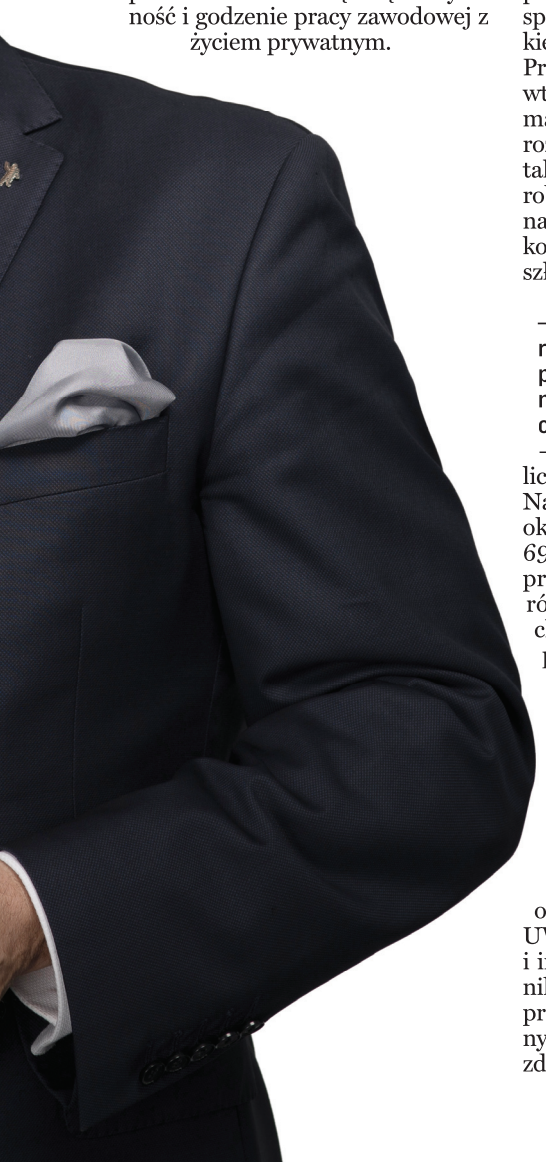
— Na pewno. Bez kompetencji i zaangażowania całego naszego zespołu nie bylibyśmy tu, gdzie jesteśmy. Chcemy być najlepsi w tym, czego klient od nas oczekuje. W pierwszej kolejności to jakość. W dzisiejszych czasach tak duże organizmy jak nasz muszą oprzeć się na pracy zespołowej. A mówiąc dokładniej, łączyć rozwój indywidualny pracownika ze skutecznością zespołu. Jeżeli pracownik w jakiejkolwiek firmie zna odpowiedź na pytanie „Dlaczego tutaj jestem i co tutaj robię?", to na pewno jest to korzystne dla firmy, ale także dla niego samego. Oddanie części decyzji w ręce zespołów pracowniczych pozwala odnaleźć im się w nowej roli osób, które nie tylko wykonują polecenia, ale współuczestniczą w zarządzaniu. Na pewno wielu z nich dzięki temu czuje się u nas po prostu „u siebie". Firma staje się dla nich także osobistą wartością.

1471200TBR-B

FABRYKA WSPÓŁPRACUJE Z OKOŁO 700 PODWYKONAWCAMI. ZDECYDOWANA WIĘKSZOŚĆ Z NICH TO FIRMY Z REGIONU, KTÓRE DZIĘKI TEMU MAJĄ DODATKOWĄ MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU.

— Koronawirus wymusił na nas wprowadzenie na dużą skalę pracy zdalnej. To jednak nie jest dzisiejszy wynalazek. Stosowaliście go wcześniej?

— Tak. Stale poszukujemy nowych metod organizacji pracy. Z pracy zdalnej korzystamy już od dłuższego czasu. W naszym przypadku z oczywistych względów dotyczy to jednak tylko części pracowników. Opony zdalnie wyprodukować się nie da. Przynajmniej dzisiaj. Choć możemy sobie wyobrazić, że za kilkadziesiąt lat, dzięki współpracy ludzi ze sztuczną inteligencja i robotami, będzie to możliwe. Ale wracając do naszych czasów, to aktywnie szukamy też rozwiązań pozwalających pracownikowi na większą elastyczność i godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym.



— Historia zna wiele firm, które miały świetne produkty i kompetentnych pracowników od góry do dołu, a mimo to padły. Padły, bo zawiodła u nich komunikacja.

— A komunikacja to klucz do sukcesu. Użył pan sformułowania „od góry do dołu". Tak myślano też zapewne firmach, o których pan wspomina, za moment do tego wrócę. Uważam, że bardzo ważną cechą dobrego menedżera czy lidera jest umiejętność słuchania. Naszą siłą w Michelin jest właśnie to, że słuchamy siebie nawzajem. Po drugie niezwykle istotne jest, aby każdy pracownik, niezależnie od stanowiska, na jakim pracuje, miał dostęp do informacji, która jest mu potrzebna do tego, by wiedział, jak już wspomniałem, po co jest w naszej firmie i co w niej ma robić. Nie chodzi rzecz jasna o informacje przekazywane w systemie „góra-dół". Chodzi o dialog oparty na zaufaniu. Staramy się jak najlepiej połączyć potrzeby biznesu i pracowników.

— Autonomia pracowników to jeden z elementów systemu zarządzania firmą. Skoro tyle pan o tym mówi, to proszę powiedzieć, jak często oceniacie pracowników. I jak to robicie, bo przecież nie mogą oceniać się sami.

— To nasza kolejna zmiana. Takiego systemu po prostu nie ma. Kiedyś, jak w wielu firmach, funkcjonował u nas system oparty o roczne podsumowanie pracy. Przełożony spotykał się z podległym pracownikiem i go oceniał. Teraz tego nie ma. Pracownik i przełożony spotykają się wtedy, kiedy tego potrzebują. Kiedy mają jakiś pomysł lub problem do rozwiązania. Oczywiście to nie jest tak, że przymykamy oko, na to, co robił pracownik. Rozmawiamy jednak przede wszystkim „tu i teraz" i koncentrujemy się bardziej na przyszłości i nowych zadaniach.

— Dzisiaj młodzi ludzie szukają coraz częściej nie tylko pracy dobrze płatnej, ale też takiej, która daje im możliwości rozwoju. Znajdą taką w olsztyńskiej fabryce Michelin?

— Oczywiście, że tak. Mogą nawet liczyć na międzynarodową karierę. Nasza fabryka to szeroko otwarte okno na świat. Michelin działa w 69 krajach. Zapewniamy swoim pracownikom szkolenia i staże w różnych częściach świata. W tej chwili około 60 osób z Olsztyna pracuje poza Polską. Kilka z nich zarządza naszymi fabrykami. Jesteśmy firmą międzynarodową, ale jesteśmy też częścią lokalnej społeczności, tu na Warmii i Mazurach. Dlatego zależy nam, aby swoje kariery zaczynali tu młodzi ludzie z Olsztyna i regionu. Dlatego współpracujemy z naszym uniwersytetem i dwiema olsztyńskimi szkołami. Wspólnie z UWM na kierunkach zarządzanie i inżynieria produkcji oraz mechanika i budowa maszyn realizujemy projekt tak zwanych studiów dualnych. Polega on na łączeniu wiedzy zdobytej na studiach z praktycznym przygotowaniem do zawodu, które odbywa się w naszej fabryce. Studenci mogą zdobyć umiejętności i poznać wykorzystywane przez nas najnowsze technologie. W ramach projektu firma Michelin zorganizuje i przeprowadzi praktyki studenckie, za które student otrzyma wynagrodzenie w formie stypendium. Z kolei uczniowie olsztyńskich techników elektronicznego i mechaniczno-energetycznego odbywają w naszej fabryce lekcje praktyczne, organizowane w specjalnie do tego przygotowanych pracowniach. Szkolimy też nauczycieli zawodu, tak by mogli jak najlepiej przygotować uczniów do podjęcia pracy w naszej fabryce. W kwestiach edukacyjnych koronawirus trochę nam pomieszał szyki, ale mam nadzieję, że wiosną wszystko wróci do normy. Nowy pracownik może u nas oczywiście liczyć na szkolenia oraz zaplanowaną ścieżkę rozwoju.

— To, że produkujecie świetne opony, jest powszechną wiedzą. Ale już mało kto wie, że to w Olsztynie są biura konstrukcyjne, pracujące nad projektami opon, które założymy w swoich autach za 2-3 lata.

— Tak, w naszych biurach konstrukcyjnych pracuje około 200 osób. Ale zajmujemy się nie tylko oponami. Przygotowujemy na przykład formy wulkanizacyjne. To bardzo skomplikowany produkt, do wytworzenia którego używamy laserów i drukarek 3D. Robimy to właściwie dla całego świata.

Produkujemy te formy dla europejskich fabryk Michelin. Nasi konstruktorzy zajmują się też różnymi procesami maszynowymi. I chętnie dzielimy się naszą wiedzą z kolegami z innych fabryk. I oczywiście sami chętnie uczymy się od nich. Nie ma w nas kompleksów, ale też nie ma poczucia wyższości. Jesteśmy partnerami.

— Czym jeszcze kusicie potencjalnych pracowników. Macie jakieś dodatkowe świadczenia?

— Tak. W firmie mamy pracowniczy program emerytalny. Jako pracodawca finansujemy dodatkowe miesięczne składki emerytalne dla każdego pracownika. Niedawno podnieśliśmy je do maksymalnej wysokości 7 proc. miesięcznego wynagrodzenia brutto. Pomagamy w ten sposób gromadzić dodatkowy, wyższy kapitał emerytalny.

— Emerytura kojarzy mi się ze stabilnością zatrudnienia. Jesteście takim solidnym miejscem pracy?

— Jesteśmy. Wyróżniamy się tym na naszym rynku pracy. Obecnie średni czas pracy pracownika wynosi u nas prawie 15 lat i nadal rośnie. To znaczy, że pracownicy doceniają warunki, jakie im oferujemy. Ponadto oferujemy dodatkową opiekę medyczną oraz badania profilaktyczne.

— A po pracy wasz pracownik może na was liczyć?

— Dofinansowujemy korzystanie z sal sportowych, kart multisport, bilety na wydarzenia kulturalne i artystyczne, udział w klubach turystycznych... Firma organizuje też wycieczki krajowe i zagraniczne, kolonie, festyny. Teraz jest to wszystko w zawieszeniu, ale ruszy, kiedy tylko warunki na to pozwolą.

— Nie tylko to was wyróżnia. Także wolontariat pracowniczy. Na czym polega?

— Wolontariat Moc Dobra działa u nas od 2015 roku. W tym czasie nasi pracownicy zrealizowali ponad 100 różnych projektów powiązanych z lokalnymi społecznościami, organizacjami pozarządowymi czy instytucjami publicznymi. To wszystko dzieje się w ramach programów realizowanych przez Fundację Rozwoju Michelin. Pracownicy sami proponują i przygotowują projekty, a firma przyznaje granty na ich realizację. W wolontariat zaangażowanych jest kilkuset pracowników.

— Jakie to projekty?

— Są bardzo różne. Łączy je chęć pomocy dla lokalnych społeczności. Projekty naszych pracowników dotyczą przede wszystkim ekologii, edukacji i zdrowia. Adresowane są do najmłodszych, seniorów i osób chorych. W ich ramach na przykład przeprowadziliśmy program „Podaruj mi trochę słońca" skierowany do jednego z olsztyńskich dziennych domów pomocy społecznej, warsztaty z edukacyjnymi grami planszowymi, które zorganizowaliśmy dla uczniów z Biesala czy też zabezpieczenie specjalną siatką drzew w parku Podzamcze.

To także tak trudny wolontariat jak zaoferowanie swojej obecności ludziom będącym w śpiączce, którzy leżą w olsztyńskim Zakładzie Rehabilitacji Leczniczej „Budzik dla Dorosłych". Nasi pracownicy przebywali z chorymi, pomagali też personelowi w opiece nad nimi.

— Jeszcze niedawno nie brakowało menedżerów, którzy twierdzili, że firmy istnieją po to, aby wyprodukować coś najtaniej, jak to tylko możliwe, i sprzedać jak najdrożej. I ciąć koszty do kości.

— To oczywiste, że każda firma istnieje po to, aby przynosić zyski. I kiedyś można było tak działać, jak pan powiedział. Ale od dawna już się nie da, o czym przekonuje się boleśnie coraz więcej firm. W Michelin od dłuższego czasu kierujemy się zrównoważonym modelem rozwoju. Jesteśmy po to, by produkować najlepsze opony, ale czynimy to, pamiętając o ludziach i miejscu, w którym żyjemy. Jednocześnie dbamy o jakość naszych produktów i środowisko naturalne. Dbamy o naszego klienta i jesteśmy firmą odpowiedzialną społecznie. Nasza fabryka jest elementem nie tylko biznesowego, ale także społecznego systemu Olsztyna i regionu. Stąd na przykład nasza dbałość o ochronę środowiska naturalnego.

— Panie prezesie, przed nami 2021 rok, czego pan życzy mieszkańcom Olsztyna i naszego regionu?

— Przede wszystkim tego, co najważniejsze, czyli zdrowia, no i oczywiście stabilnej pracy.

Rozmawiał Igor Hrywna
redaktor naczelny „Gazety Olsztyńskiej"

1471200TBR-c

ZMIENIAMY SIĘ I INWESTUJEMY DLA DOBRA MIESZKAŃCÓW

MRĄGOWSKI ZAKŁAD WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI MOŻE POCHWALIĆ SIĘ SWOJĄ PROEKOLOGICZNĄ DZIAŁALNOŚCIĄ. WIELOMILIONOWE INWESTYCJE PRZY WSPARCIU ZEWNĘTRZNYCH ŚRODKÓW SŁUŻĄ NIE TYLKO MIESZKAŃCOM, KTÓRYM ZWIK DOSTARCZA SMACZNĄ, ZDATNĄ DO PICIA PROSTO Z KRANU WODĘ, ALE RÓWNIEŻ ŚRODOWISKU NATURALNEMU DZIĘKI SPRAWNEMU ODPROWADZANIU I OCZYSZCZANIU ŚCIEKÓW.

Zakład Wodociągów i Kanalizacji to spółka, której właścicielem jest miasto Mrągowo. W obecnej formie działa od 1996 roku, a jej podstawowym celem jest zaspokajanie potrzeb mieszkańców Mrągowa w zakresie zaopatrzenia w wodę oraz odprowadzania i oczyszczania ścieków.

Spółka zajmuje się również budową sieci i instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych, obiektów inżynierii wodnej, produkcją energii elektrycznej, obsługą infrastruktury wodociągowej i kanalizacyjnej w gminie Mrągowo oraz obsługą sieci kanalizacji deszczowej w mieście Mrągowo.

— Na dzień dzisiejszy spółka dysponuje majątkiem o wartości ok. 50 milionów złotych i zatrudnia 60 pracowników. Swoją działalność prowadzimy nie tylko na terenie miasta Mrągowo, ale też na terenie gminy Mrągowo. Z naszych usług korzysta około 21 tys. mieszkańców miasta Mrągowo i 8 tys. mieszkańców gminy Mrągowo, zamieszkujących prawie 10 tys. gospodarstw domowych, do których dostarczamy wodę i odbieramy ścieki — mówi Andrzej Wołosz, dyrektor Zarządu Spółki

Całkowita długość przesyłowej sieci wodociągowej na terenie Mrągowa wynosi blisko 56 km, a długość przyłączy wodociągowych do budynków 47 km. Woda zasilająca system wodociągowy miasta pobierana jest z ujęcia głębinowego składającego się z 6 studni o łącznej wydajności 425 m^3/h. Uzdatnianie wody odbywa się na stacji uzdatniania wody zlokalizowanej ok. 300 m od ujęcia. W procesie II stopniowej filtracji usuwane są głównie związki żelaza i manganu. — Mieszkańcy Mrągowa bezpiecznie mogą spożywać wodę prosto z kranu — zapewnia dyrektor spółki.

Miejska sieć kanalizacyjna to łącznie 67 km kanałów sanitarnych i 25 km przyłączy. Obsługuje ona niemal 100% mieszkańców Mrągowa. Ponad 80% odprowadzanych ścieków stanowią ścieki gospodarczo-bytowe od ludności, pozostałe to ścieki socjalne, pochodzące od nieuciążliwego przemysłu, jednostek budżetowych, handlu i usług.

Już w 1909 roku w Mrągowie (dawniej Sensburg) powstała pierwsza przepompownia ścieków. Obecnie funkcjonuje 21 przepompowni strefowych oraz główna przepompownia ścieków tłocząca 100% ścieków miejskich do oddalonej o 4 km oczyszczalni ścieków w Polskiej Wsi.

Wybudowana w 1996 roku oczyszczalnia w Polskiej Wsi stale się unowocześnia. W 2014 roku została zakończona jej kompleksowa modernizacja, na wykonanie której spółka pozyskała dofinansowanie z programu operacyjnego „Infrastruktura i środowisko". Dzięki wartej 9 mln zł inwestycji zarówno oczysz-

1452200TBR-A

czalnia, jak i oczyszczane w niej ścieki w chwili obecnej spełniają wszystkie wymagane standardy jakościowe.

— W katalog proekologicznych przedsięwzięć zrealizowanych przez spółkę wpisuje się także wybudowana na terenie oczyszczalni elektrownia fotowoltaiczna o mocy 0,5 MW. Pokrywa ona blisko 40 % zapotrzebowania oczyszczalni na energię elektryczną. Elektrownia również powstała dzięki dofinansowaniu z unijnych funduszy — mówi dyrektor Andrzej Wołosz.

Obecnie dobiega końca realizacja największego jak do tej pory, wielomilionowego projektu pn. „Modernizacja i rozbudowa urządzeń systemu kanalizacyjnego i wodociągowego aglomeracji Mrągowo" współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach programu operacyjnego infrastruktura i środowisko" na lata 2014-2020, osi priorytetowej II „Ochrona środowiska, w tym adaptacja do zmian klimatu", działania 2.3 „Gospodarka wodno-ściekowa w aglomeracjach". Całkowity koszt projektu wynosi 19,5 mln zł, a uzyskane dofinansowanie ze unijnych środków to przeszło 10 mln zł. Instytucją wdrażającą jest Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Warszawie. Pozyskana w ramach tego projektu kwota jest do tej pory najwyższym dofinansowaniem uzyskanym przez ZWiK spółkę z o.o. w Mrągowie.

W ramach tego projektu spółka zrealizowała aż siedem zadań inwestycyjnych:

- wybudowano sieć kanalizacji sanitarnej do budynków mieszkalnych wielorodzinnych przy ul. Leśna Droga;
- wybudowano sieć kanalizacji sanitarnej oraz sieć wodociągową przy ul. Krótkiej;
- wybudowano instalację do tlenowego kompostowania osadów ściekowych pochodzących z oczyszczalni ścieków w Polskiej Wsi wraz z monitoringiem wizyjnym oraz wagą samochodową;
- przebudowano oraz wymieniono urządzenia technologiczne głównej przepompowni ścieków PG w Mrągowie;
- przeprowadzono drugi etap modernizacji stacji uzdatniania wody dla miasta Mrągowa;
- wybudowano instalację PV o mocy 40 kW na osiedlu Mazurskim w Mrągowie;
- zakupiono samochód inspekcyjny do monitoringu i naprawy sieci kanalizacji sanitarnej wraz z systemem informatycznym do zarządzania siecią.

Przy realizacji projektu Spółce przyświecały trzy zasadnicze cele. Pierwszym było zwiększenie liczby odbiorców korzystających z wysokosprawnego systemu oczyszczania ścieków komunalnych. Drugi cel to poprawa o 5% efektywności energetycznej systemu wodociągowo-kanalizacyjnego obsługującego miasto w przeliczeniu na zużycie energii elektrycznej. Trzecim celem, niewątpliwie najtrudniejszym, a także najbardziej kosztownym, było wypełnienie przez miasto Mrągowo wymogów dyrektywy unijnej dotyczącej sposobu przetwarzania oraz ponownego wykorzystania osadu powstającego w procesie oczyszczania ścieków. Co w przypadku Mrągowa oznacza konieczność stworzenia warunków do przetworzenia przeszło 600 ton suchej masy osadów.

Wybudowana w tym celu kompostownia osadów ściekowych jest pierwszą tego typu instalacją na Mazurach, a także jedną z pierwszych w Polsce. Podstawą jej działania jest półprzepuszczalna membrana zakrywająca bioreaktory wypełnione osadem zmieszanym ze strukturą (zrębki drzewne). Membrana zapobiega również uciążliwościom zapachowym oraz emisji bioaerozoli zawierających bakterie. — Użyta membrana została opracowana specjalnie do celów przetwarzania odpadów i z powodzeniem jest wykorzystywana od ponad 20 lat wok. 300 podobnych instalacjach na całym świecie - wyjaśnia dyrektor ZWiK w Mrągowie. — W efekcie przekompostowane osady ściekowe tracą status odpadu i przekształcane są w pełnowartościowy produkt wspomagający uprawę roślin, co wpisuje się w ideę gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ). Wybudowana kompostownia definitywnie rozwiąże problem zagospodarowania osadów ściekowych powstałych w procesie oczyszczania ścieków, jak również umożliwi naszej spółce przyjmowanie od mieszkańców i utylizację części odpadów w formie biomasy.

Innym, bardzo ważnym elementem projektu była modernizacja głównej przepompowni. – Specyfika tej inwestycji polegała na tym, że konieczne było wyłączenie z eksploatacji na przeszło sześć miesięcy modernizowanej przepompowni i jednoczesne zapewnienie ciągłej dostawę ścieków do oczyszczalni. Jedynym rozwiązaniem zapewniającym bezpieczny przesył ścieków było wybudowanie nowej pompowni, tymczasowej. W ramach modernizacji odtworzono konstrukcje żelbetowe, prawie całkowicie skorodowane w trakcie ciągłej, kilkudziesięcioletniej eksploatacji, wymieniony został cały układ technologiczny z pompami, automatyką sterowania, kratą mechaniczną oraz agregatem prądotwórczym — mówi dyrektor spółki. Inwestycja ta została w szczególny sposób wyróżniona zdobywając I miejsce w tegorocznym ogólnopolskim konkursie Modernizacja Roku w kategorii obiekty ochrony środowiska.

Modernizacja stacji uzdatniania wody to kolejna inwestycja zrealizowana w ramach projektu. — Obecnie SUW jest obiektem całkowicie zautomatyzowanym, a jego praca w pełni monitorowana przez systemy komputerowe. Zmodyfikowana została także technologia płukania filtrów, w efekcie czego roczne zużycie wody na cele technologiczne zmniejszyło się o blisko 60 tys. m^3 czyli prawie czterokrotnie w porównaniu do lat poprzednich — dodaje dyrektor.

Do całkowicie innej kategorii zadań inwestycyjnych należy zaliczyć dokonanie zakupu wysokiej klasy kamerowozu. Ten specjalistyczny samochód wyposażony jest w samojezdną kamerę wysokiej rozdzielczości, która wprowadzana jest do kanału ściekowego gdzie wykrywa i rejestruje ewentualne, nawet najmniejsze uszkodzenia. Zdjęcia i filmy natychmiast przesyłane są na nasz serwer dzięki czemu możemy natychmiast oceniać stan poszczególnych kanałów i decydować, które fragmenty sieci wymagają pilnej interwencji i naprawy. Pojazd wyposażony jest też w urządzenie do bezwykopowych napraw uszkodzonych kanałów. Jest to naprawdę znakomite narzędzie pracy – podkreśla dyrektor spółki.

Priorytetowym kierunkiem dalszego rozwoju spółki są działania proekologiczne, polegające między innymi na:

- usprawnieniu funkcjonowania systemu odprowadzania ścieków, minimalizując ryzyko ich niekontrolowanego wypływu,
- wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii do zasilania naszych obiektów, dokładając w ten sposób swoją cegiełkę do wypełnienia zobowiązań Polski wynikających z tzw. pakietu energetyczno-klimatycznego Unii Europejskiej.

Niewątpliwie przykładem takiego działania będzie kolejna elektrownia fotowoltaiczna, tym razem o mocy 180 kW, która do maja przyszłego roku zostanie wybudowana przy stacji uzdatniania wody na os. Mazurskim. Także ta inwestycja powstanie z udziałem środków z unijnych funduszy dzięki czemu spółka pokryje jedynie 15% kosztów jej realizacji.

Fundusze Europejskie
Infrastruktura i Środowisko
Rzeczpospolita Polska
zwik MRĄGOWO
Unia Europejska
Fundusz Spójności
1452200TBR-B

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

SPORTOWE WIZYTÓW

NASZE WOJEWÓDZTWO NIE ZALICZA SIĘ DO SPORTOWYCH POTĘG, ALE OD CZASU DO CZASU POKAZUJEMY, ŻE WARMIA I MAZURY SROCE SPOD OGONA NIE WYPADŁY, DLATEGO MY TEŻ MOŻEMY SIĘ POCHWALIĆ MEDALISTAMI OLIMPIJSKIMI ORAZ MISTRZAMI ŚWIATA, EUROPY I POLSKI.

Krzysztof Hołowczyc

Fot. mat. prasowe

KRZYSZTOF HOŁOWCZYC: Z BENZYNĄ WE KRWI

Przygodę ze sportem motorowym „Hołek" zaczął tak jak wielu jego rówieśników, czyli od od kartingu. Natomiast na trasie swojego debiutanckiego Rajdu Kormoran 22-letni Hołowczyc pojawił się w 1984 roku, by już w kolejnym sezonie zdobyć tytuł mistrza Polski grupy N (samochody seryjne z ograniczoną liczbą przeróbek). Jednak na pierwszy wielki sukces olsztyński kierowca musiał czekać do 1995 roku, kiedy z pilotem Maciejem Wisławskim (i w barwach zespołu Stomil Olsztyn Mobil 1) zdobył tytuły mistrza Polski oraz wicemistrza Europy. Drugie miejsce w Rajdzie Polski i mistrzostwach Starego Kontynentu były najlepszymi osiągnięciami Polaka od czasów Sobiesława Zasady!

Mistrzem kraju „Hołek" został jeszcze w 1996 (wygrał wtedy 109 ze 112 odcinków specjalnych!) i 1999 roku, a że w 1997 roku zdobył jeszcze mistrzostwo Europy, więc stał się jednym z najpopularniejszych polskich sportowców.

W 2005 roku zainteresował się rajdami terenowymi, a ponieważ nie uznaje półśrodków, więc w tej nowej dla siebie konkurencji też doczekał się sukcesów. Co prawda w debiucie w Rajdzie Dakar zapłacił frycowe, zajmując 60. miejsce, a potem były jeszcze awaria i wypadek, ale w 2009 roku ukończył tę piekielną imprezę na znakomitej 5. pozycji. Wynik ten olsztynianin powtórzył dwa lata później, ale cały czas powtarzał, że on chce po prostu ten Dakar wygrać! Nie udało mu się, ale w 2015 roku odniósł życiowy sukces, bowiem na mecie zameldował się na najniższym stopniu podium!

Jednak na Dakarze jego świat się nie kończył, o czym świadczą sukcesy w Pucharze Świata w Rajdach Cross-Country, który ostatecznie zdobył w 2010 i 2013 roku.

Potem jego uwagę zwrócił rallycross, ale niedawno przyznał, że jego żona już pogodziła się z powrotem „Hołka" na dakarowe trasy. I być może tak się stanie, bo przecież rajdowa maksyma Krzysztofa Hołowczyca brzmi: „Im gorzej, tym dla mnie lepiej".

Warto przypomnieć, że jego sukcesy docenili czytelnicy „Gazety Olsztyńskiej", którzy aż dziesięć razy uznali znakomitego rajdowca za najpopularniejszego sportowca województwa. Jest to rekord plebiscytu, który pobić może już tylko... sam „Hołek".

ZBIGNIEW LUBIEJEWSKI: OLIMPIJSKIE ZŁOTO

Urodził się w 1949 roku w Bartoszycach, gdzie skończył liceum ogólnokształcące, po czym trafił do AZS Olsztyn. Podczas gry w kortowskim klubie Zbigniew Lubiejewski zdobył... tytuł inżyniera rolnika oraz wywalczył aż 9 medali mistrzostw Polski: trzy złote (1973, 1976, 1978), cztery srebrne (1972, 1974, 1977, 1980) i dwa brązowe (1971, 1975). Ale na tym nie koniec, bowiem na liście jego osiągnięć są też trzy Puchary Polski (1970, 1971, 1972) oraz awans do finału Pucharu Europy Zdobywców Pucharów (1978). Jednak największym sukcesem Lubiejewskiego, który w kraju przez całą karierę był związany z AZS Olsztyn, jest złoty medal olimpijski wywalczony w 1976 roku w Montrealu. W sumie ten urodzony w Bartoszycach siatkarz w reprezentacji Polski zagrał 74 razy, a w 1975 roku wywalczył jeszcze wicemistrzostwo Europy.

Podczas pamiętnej olimpiady w Montrealu siatkarz AZS Olsztyn nie był pierwszoplanową postacią (był zmiennikiem Zbigniewa Zarzyckiego), a po zdobyciu złotego medalu Hubert Wagner, trener polskiej reprezentacji, tak o nim powiedział: „Zbyszek wiedział, że ma harować, bo wiadomo, że na indywidualności muszą pracować inni. Na obozach tyrał, na meczach wpuszczany był niewiele, bo grali od niego znacznie lepsi. Stwarzał jednak zagrożenie dla gwiazd, zmuszając je do większego wysiłku".

W 1978 roku, po zdobyciu z AZS Olsztyn trzeciego złotego medalu mistrzostw Polski, Lubiejewski wyjechał na sportową emeryturę do Belgii. W tamtych czasach polscy sportowcy mogli wyjeżdżać do zagranicznych klubów dopiero po skończeniu 28 lat, chociaż niekiedy były wyjątki, jak na przykład Zbigniew Boniek, który w 1982 roku przeszedł do Juventusu Turyn, chociaż miał dopiero 26 lat.

W Belgii złoty medalista olimpijski przez trzy lata grał w klubie Hormann Genk, z którym zdobył mistrzostwo, po czym na kolejne trzy sezony przeniósł się do Herentals koło Antwerpii, gdzie wywalczył Puchar Belgii. Potem jeszcze przez rok był trenerem, ale pojawiły się problemy ze zdrowiem, więc ostatecznie musiał - jak sam mówi - dać sobie spokój ze sportem.

Jeszcze przez kilka lat mieszkał w Belgii, odbudował zdrowie, po czym w 1991 roku powrócił do Olsztyna. I dzisiaj pędzi spokojny żywot szczęśliwego emeryta, a w wolnych chwilach gra w golfa razem ze Stanisławem Iwaniakiem, innym wybitnym siatkarzem AZS Olsztyn, wicemistrzem Europy z 1975 roku. Warto przypomnieć, że niewiele brakowało, by obaj zostali medalistami olimpijskimi, bowiem Iwaniak był ostatnim zawodnikiem, którego Hubert Wagner - po zgrupowaniu w Rudziskach Pasymskich - musiał odrzucić z grona kandydatów do wyjazdu do Kanady.

Zbigniew Lubiejewski

Fot. Zbigniew Woźniak

ADAM SEROCZYŃSKI: OSTATNI MEDAL

W 2000 roku Adam Seroczyński, 26-letni kajakarz OKS Olsztyn, był na sportowym szczycie, bowiem został brązowym medalistą olimpijskim w konkurencji K-4 1000 metrów. W Sydney jego partnerami w „brązowej" osadzie byli Dariusz Białkowski, Grzegorz Kotowicz i Marek Witkowski. Nic więc dziwnego, że czytelnicy „Gazety Olsztyńskiej" uznali Adama Seroczyńskiego za najpopularniejszego sportowca województwa 2000 roku.

Jednak australijski sukces nie był jedynym w bogatej karierze olsztyńskiego kajakarza, bowiem był też 15-krotnym mistrzem Polski, trzykrotnym medalistą mistrzostw świata (2002 - brąz w K-1 1000 m; 2006 - brąz w K-2 1000 m; 2007 - srebro w K-2 1000 m) i czterokrotnym medalistą mistrzostw Europy (1999 - złoto w K-4 1000 m; 2002 - srebro w K-1 1000 m; 1997 - brąz w K-4 1000 m; 2007 - brąz w K-4 1000 m).

W 2004 roku Adam pojechał na swoją drugą olimpiadę, jednak polska osada, w której płynął m.in. Tomasz Mendelski, klubowy kolega Seroczyńskiego, tym razem odpadła w półfinale. Polacy mieli jednak olbrzymiego pecha, bowiem tuż przed decydującym startem Mendelski doznał bolesnej kontuzji. Gdyby był w pełni sił, wtedy na pewno polska osada powalczyłaby o olimpijskie podium.

Rok później Adam Seroczyński przeniósł się do Posnanii Poznań, która wówczas należała do najprężniejszych i najbardziej stabilnych finansowo klubów. I właśnie w barwach Posnanii Seroczyński zaliczył swoje trzecie igrzyska, które, niestety, zakończyły się aferą dopingową. Początkowo wydawało się, że start w Pekinie kajakarz z Olsztyna zakończył na czwartym miejscu w K-2 1000 m (jego partnerem był Mariusz Kujawski), ale wynik polskiej osady został anulowany, bowiem w organizmie Adama Seroczyńskiego wykryto śladowe ilości (0,35 Ng/ml) clenbuterolu, środka dopingującego używanego również do... tuczu zwierząt. W tym celu clenbuterol był szeroko stosowany m.in. w Chinach, więc było bardzo prawdopodobne, że mięso w olimpijskiej stołówce było nim skażone. Niestety, argumenty Seroczyńskiego zostały odrzucone, a on sam zo-

PARTNER GŁÓWNY
MICHELIN
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

WKI WARMII I MAZUR

Fot. Archiwum prywatne
Adam Seroczyński

stał zdyskwalifikowany na dwa lata, bo stanowisko Światowej Agencji Antydopingowej (WADA) było jednoznaczne: zakazana jest nawet najmniejsza dawka clenbuterolu.

W tej sytuacji Seroczyński postanowił zakończyć karierę, ale po latach okazało się, że w Pekinie wielu innych sportowców miało w swoich organizmach clenbuterol! Wśród nich byli m.in. sprinterzy z Jamajki. MKOl wszystkich podejrzanych jednak uniewinnił, bowiem zawartość clenbuterolu była „śladowa", czyli mniej niż 1 Ng/ml. A Seroczyński został zdyskwalifikowany, chociaż wykryta u niego dawka była trzykrotnie mniejsza! Na dodatek MKOl wreszcie przyznał, że zatrucia clenbuterolem są możliwe w krajach, gdzie stosuje się go podczas tuczu zwierząt. A tak przecież było właśnie w Chinach!

W 2016 roku PKOl wysłał do MKOl list z prośbą, aby nie niszczyć pekińskiej próbki Seroczyńskiego, bowiem pojawiła się metoda badawcza, dzięki której można stwierdzić, czy niedozwolona substancja pochodziła z produktów żywnościowych, czy też jest innego pochodzenia. Niestety, MKOl list ten zignorował, a próbka Seroczyńskiego prawdopodobnie została zniszczona...

Na koniec dodajmy jeszcze, że brąz Adama Seroczyńskiego z 2000 roku jest ostatnim medalem olimpijskim zdobytym przez sportowca z Warmii i Mazur.

KAROL JABŁOŃSKI: SYN LODU I WIATRU

Jeden z najbardziej wszechstronnych żeglarzy, który odniósł sukcesy w żeglarstwie morskim, bojerach i żeglarstwie meczowym. A gdyby bojery były sportem olimpijskim, to Karol Jabłoński byłby sportowym herosem większym niż amerykański pływak Mark Spitz, fiński biegacz Paavo Nurmi czy amerykański lekkoatleta Carl Lewis, którzy zdobyli „tylko" po dziewięć złotych medali olimpijskich!

Fot. Grzegorz Czykwin
Karol Jabłoński

Natomiast Jabłoński, wychowanek Bazy Mrągowo, podczas mistrzostw świata w bojerowej klasie DN wywalczył 12 złotych (1992, 1995, 1996, 1997, 2000, 2001, 2003, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018) i pięć srebrnych medali (1993, 1994, 2002, 2004, 2020), do których dołożył 15 krążków mistrzostw Europy (7-5-3)!

A przecież lód to tylko połowa sportowego życia Karola Jabłońskiego, który na jeziorze Tałty wiele lat temu rozpoczął swoją przygodę z żeglarstwem. Przygodę, która doprowadziła go m.in. do mistrzostwa Europy (2003) i świata w match racingu (2002). Przez rekordowe 18 miesięcy był wtedy liderem międzynarodowego rankingu ISAF.

W latach 2001-02 był skipperem polskiego teamu „Polska 1" planującego udział w regatach America's Cup. Niestety, skończyło się na planach, więc w następnych latach wychowanka Bazy zatrudniały niemiecki team „United Internet Germany", rosyjskie „Synergy" i hiszpańskie „Desafio Español", które w 2007 roku jak sternik Jabłoński doprowadził do 3. miejsca w regatach challengerów Louis Vuitton Cup.

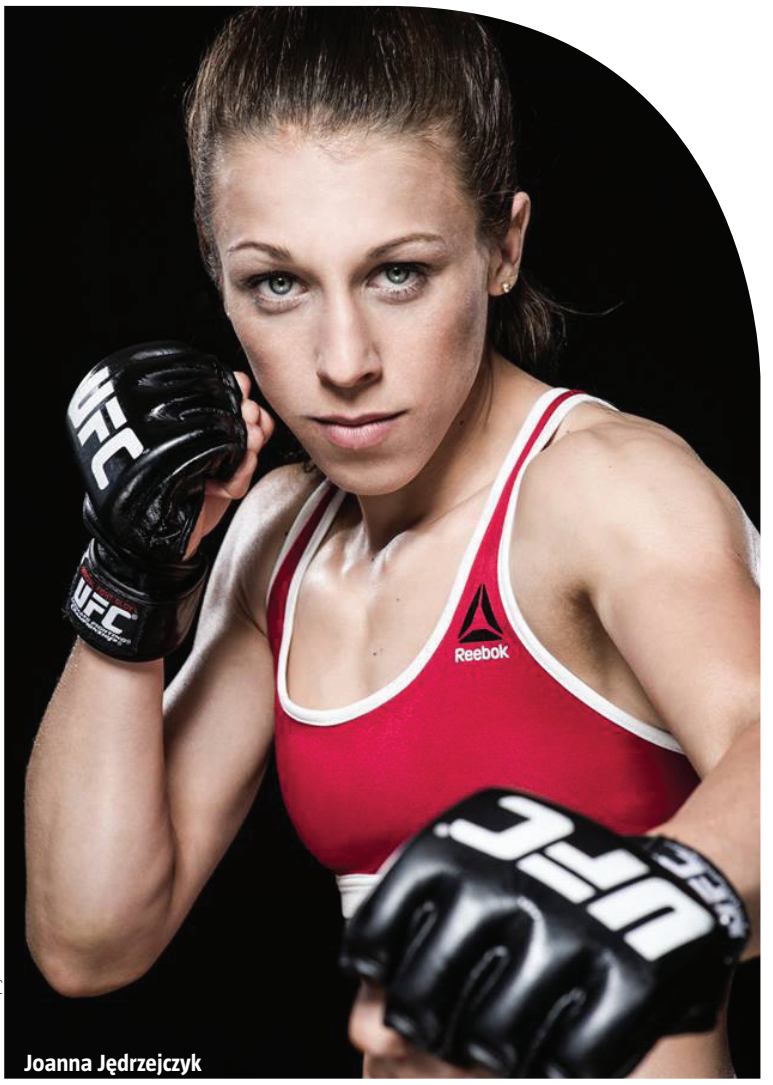
Poza tym na swoim koncie ma zwycięstwa w wielu prestiżowych regatach, m.in. Admiral's Cup, Commodores' Cup, Copa del Rey, Kiel Week, Sardinias Cup, SORC, Palmavella, Zegna Trophy.

Sukcesy te doceniali czytelnicy „Gazety Olsztyńskiej", którzy aż sześć razy (1993, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005) uznali tego wybitnego żeglarza i bojerowca za najpopularniejszego sportowca roku.

W 1996 roku Karol Jabłoński był trenerem konsultantem polskiej kadry olimpijskiej i miał wkład w zdobycie złotego medalu w klasie Finn przez Mateusza Kusznierewicza na igrzyskach w Atlancie. Oby w przyszłym roku ten sukces udało się powtórzyć, bowiem Jabłoński jest głównym trenerem polskiej kadry przygotowującej się do igrzysk w Tokio.

JOANNA JĘDRZEJCZYK: WALECZNA OLSZTYNIANKA

Przygodę ze sportem rozpoczęła od koszykówki, piłki ręcznej i taekwondo. Potem zainteresowała się boksem tajskim (muay thai) i już po półrocznych treningach została mistrzynią Polski. Potem przyszły zwycięstwa w amatorskich mistrzostwach świata i Europy, natomiast w 2009 roku zdobyła pierwszy profesjonalny tytuł, zostając mistrzynią świata federacji J-Girls w wadze piórkowej. Rok później dwukrotnie wywalczyła mistrzostwo Europy organizacji WKF i WMC-EMF oraz mistrzostwo świata WKN.


Fot. Archiwum prywatne
Joanna Jędrzejczyk

W 2012 roku olsztynianka zadebiutowała na zawodowym ringu MMA (mieszane sztuki walki), a dwa lata później Jędrzejczyk stoczyła premierową walkę w najbardziej prestiżowej organizacji UFC. Jej rywalką była Brazylijka Juliana Lima, którą Polka pokonała jednogłośnym werdyktem arbitrów. Był to początek drogi na szczyt, osiągnięty w 2015 roku podczas gali w Dallas, gdzie Asia zwyciężyła Amerykankę Carlę Esparzę i została mistrzynią świata organizacji UFC w kategorii słomkowej. Udało się to jej jako pierwszej Polce i dopiero trzeciej Europejce! Po walce otrzymała bonus finansowy w wysokości 50 tys. dolarów za „występ wieczoru"

Trzy miesiące później w Berlinie obroniła pas mistrzowski, wygrywając przez TKO w trzeciej rundzie z Amerykanką Jessicą Penne. Olsztynianka ponownie otrzymała 50 tys. dolarów za „walkę wieczoru". Po tym zwycięstwie branżowe portale Sherdog.com i Fightmatrix.com umieściły Jędrzejczyk na drugim miejscu w światowym rankingu (bez podziału na kategorie wagowe) oraz na pierwszym w kategorii słomkowej.

W listopadzie 2015 roku olsztynianka kolejny raz obroniła tytuł. Tym razem okazała się lepsza od Kanadyjki Valerie Letournau, chociaż w czasie pojedynku złamała kość śródręcza! Mimo bolesnej kontuzji ustanowiła dwa rekordy organizacji UFC: w liczbie zadanych mocnych ciosów (220) oraz w liczbie zadanych niskich kopnięć w walce mistrzowskiej (70). Po tym sukcesie portal Sherdog.com sklasyfikował Jędrzejczyk na pierwszym miejscu w światowym rankingu bez podziału na kategorie wagowe.

W 2016 roku olsztynianka mistrzowski pas obroniła po raz trzeci - tym razem wygrała z Cláudią Gadelhą. Kilka miesięcy później odeszła z klubu Berkut Arrachion Olsztyn do American Top Team, po

cd na str. 18

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

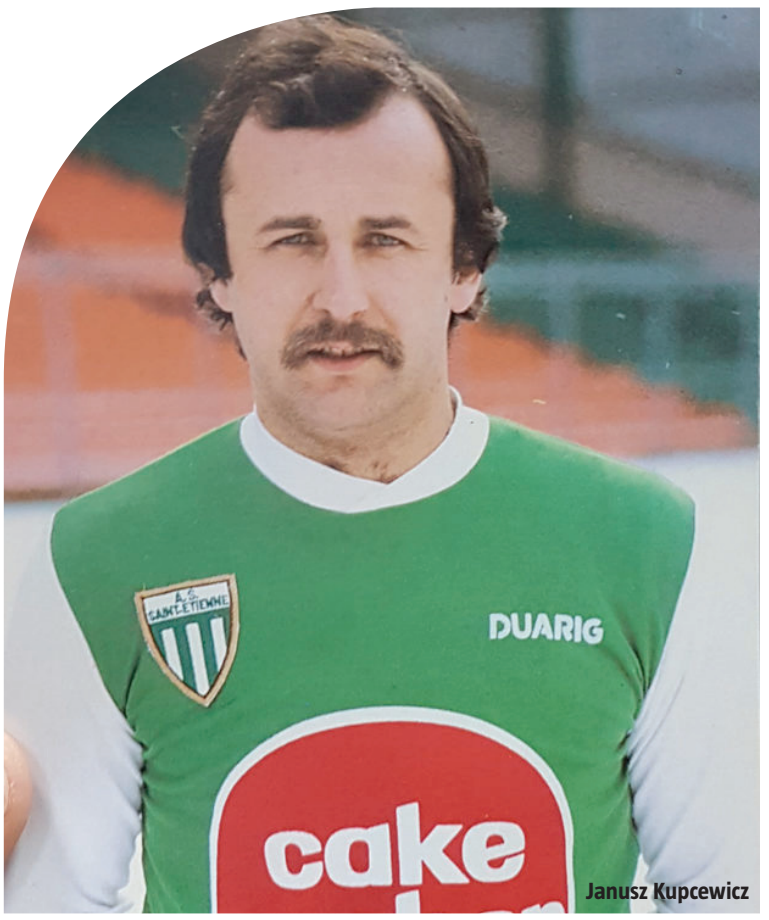
PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

czym w listopadzie w nowojorskiej Madison Square Garden Joanna Jędrzejczyk obroniła po raz czwarty tytuł mistrzowski, pokonując jednogłośnie na punkty Karolinę Kowalkiewicz. Nic więc dziwnego, że w plebiscycie „Gazety Olsztyńskiej" została uznana za najpopularniejszego sportowca roku.

Na tym nie koniec sukcesów, bo w 2017 roku w Dallas Asia po raz piąty obroniła mistrzowski pas UFC, pokonując jednogłośnie na punkty Jessicę Andrade.

Niestety, każda passa musi się kiedyś skończyć, tak też było z Jędrzejczyk, która w listopadzie 2017 roku w Nowym Jorku przegrała z Amerykanką Rose Namajunas. Była to jej pierwsza zawodowa porażka w MMA. Od tego czasu nie może odzyskać mistrzowskiego pasa, chociaż trzeba pamiętać, że jej marcowe starcie w Dallas z Chinką Weili Zhang zostało uznane za jedną z najlepszych kobiecych walk w historii UFC. Obie zawodniczki zaprezentowały olbrzymie umiejętności oraz znakomite przygotowanie fizyczne, jednak sędziowie ostatecznie ogłosili zwycięstwo Chinki (dwóch wskazało na Weili Zhang, a jeden na Polkę).



Janusz Kupcewicz

JANUSZ KUPCEWICZ: MUNDIAL 1982

Urodził się w 1955 roku w Gdańsku, ale piłkarską karierę, zwieńczoną trzecim miejscem na mistrzostwach świata w 1982 roku, zaczął w... Warmii Olsztyn, skąd przeniósł się do drugoligowego Stomilu. Potem wpadł w oko trenerom reprezentacji Polski do lat 18, w której grali wtedy m.in. Zbigniew Boniek, Marek Dziuba i Henryk Miłoszewicz. Stało się jasne, że Kupcewicz długo w Olsztynie nie zostanie, no i w 1974 roku przeszedł do pierwszoligowej Arki Gdynia, gdzie spędził aż osiem sezonów, zdobywając w 1979 roku Puchar Polski.

W seniorskiej reprezentacji zadebiutował w 1976 roku w przegranym meczu z Argentyną - warto przypomnieć, że wtedy też zadebiutował Boniek, z którym obaj spotkają się jeszcze podczas mistrzostw świata w 1982 roku, podczas których Polacy po raz drugi w historii wywalczyli znakomite trzecie miejsce.

Hiszpański Mundial biało-czerwoni zaczęli od remisów z Włochami i Kamerunem, więc trener Antoni Piechniczek dokonał korekt w składzie - w efekcie w końcu na boisku pojawił się Janusz Kupcewicz, który poprzednie mecze obejrzał z... trybun. Polacy wygrali wtedy z Peru 5:1, a były piłkarz Stomilu zaliczył asystę i grał już do końca mistrzostw świata. Ba, w meczu z Francuzami, którego stawką było trzecie miejsce, zdobył zwycięskiego gola! W sumie w kadrze Polski Kupcewicz rozegrał 20 meczów i strzelił 5 bramek.

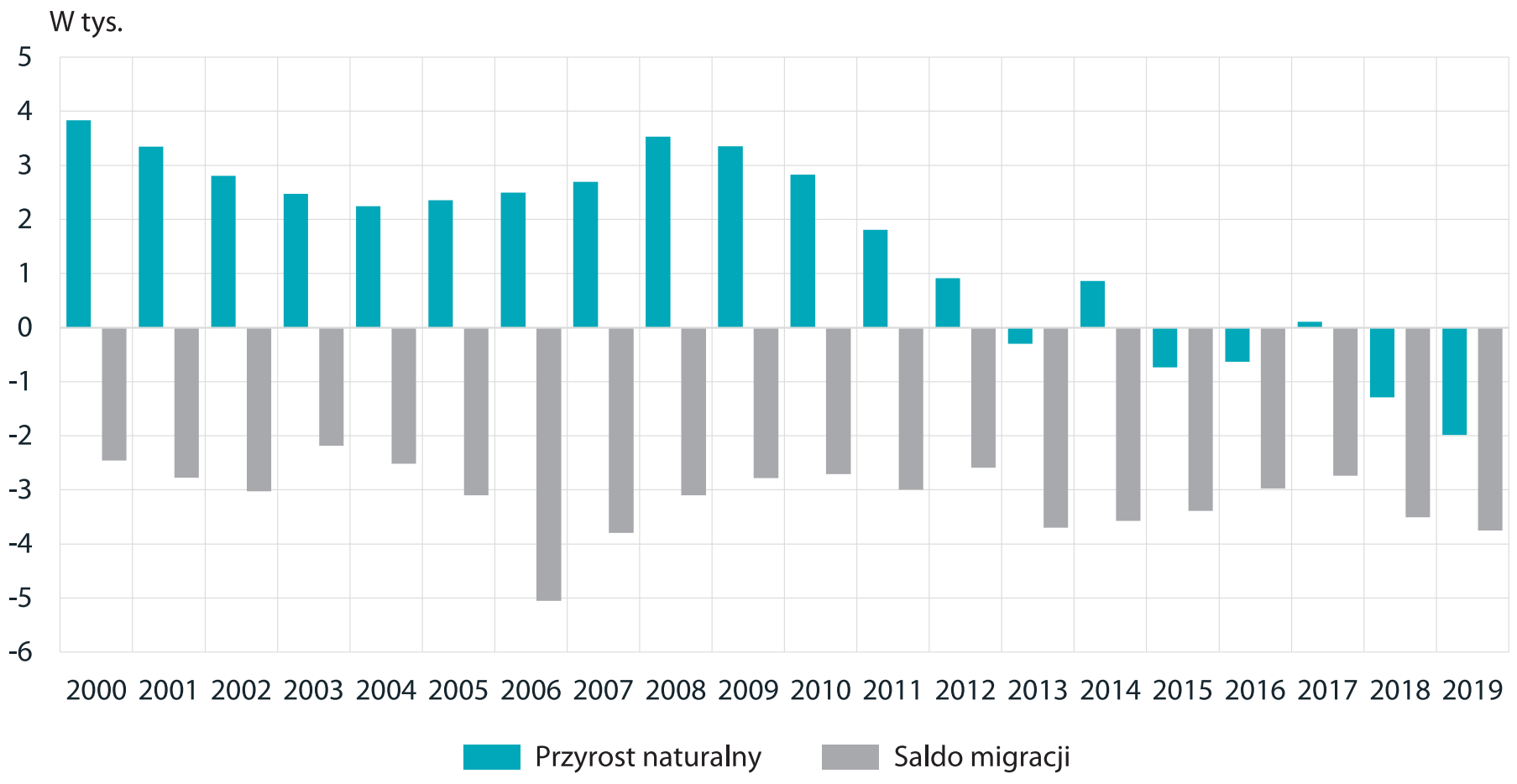
Po powrocie do kraju przeszedł do Lecha Poznań, z którym w 1983 roku wywalczył mistrzostwo Polski, po czym za 380 tysięcy dolarów kupiło go francuskie Saint-Etienne. Był to wtedy trzeci największy transfer w historii polskiej piłki (rok wcześniej za Bońka Juventus zapłacił rekordowe dwa miliony dolarów).

Po dwóch latach przeniósł się do greckiej Larisy, skąd po sezonie powrócił do Trójmiasta, jednak nie do Arki, tylko do Lechii Gdańsk. W 1988 roku 33-letni Janusz Kupcewicz wyjechał jeszcze do tureckiego Adanasporu, gdzie po sezonie zakończył karierę.

Po latach przyznał, że ma jedno niespełnione sportowe marzenie: - Brakuje mi występu na igrzyskach oraz medalu olimpijskiego. Przynajmniej do końca życia miałbym zagwarantowaną emeryturę (2844,74 zł netto - red.). Co prawda zdobyłem medal mistrzostw świata, ale za to się u nas sportowej emerytury nie dostaje.

ARTUR DRYHYNYCZ

Przyrost naturalny i saldo migracji na pobyt stały w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2000–2019



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

FIRMY TO LUDZIE

ŻYJEMY I PRACUJEMY TU, GDZIE INNI PRZYJEŻDŻAJĄ ŻEBY WYPOCZĄĆ. POTENCJAŁ MIESZKAŃCÓW, NASZE MIASTO, JEGO OTOCZENIE I NATURA TWORZĄ WYJĄTKOWĄ AURĘ ROZWOJU, Z KTÓREJ WARTO KORZYSTAĆ – MÓWI PIOTR GRZYMOWICZ, PREZYDENT OLSZTYNA.

Trudny okres gospodarczy i jego konsekwencje w funkcjonowaniu biznesu wpływają na rozwój przedsiębiorczości. Te zmiany kształtują nasze życie i mają bezpośredni wpływ na przyszłość. Dzięki mieszkańcom, którzy tworzą mały i większy biznes, bez względu na branżę i specjalizację – nasze miasto się rozwija. Sprzyjają temu ośrodki akademickie, szkolnictwo zawodowe, prężnie działający Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN, a co za tym idzie – dobrze wykształcona, nastawiona na rozwój kadra pracownicza. W Olsztynie można znaleźć inspirację i narzędzia do wytyczenia i realizacji nowej ścieżki rozwoju. Z pewnością miejscem, które skupia ciekawych, pełnych pasji i przedsiębiorczych ludzi, jest Olsztyński Park Naukowo-Technologiczny.

Innowacyjność to dziś czynnik decydujący o atrakcyjności naszego życia. To dzięki innowacyjnym rozwiązaniom żyje się nam wygodniej i łatwiej komunikuje ze sobą. Dlatego niezmiernie ważne jest wspieranie ludzi i zespołów, którzy chcą zmieniać nasze otoczenie poprzez wdrażanie innowacyjnych rozwiązań – mówi Maria Borzym, dyrektor OPNT.

Olsztyński Park Naukowo – Technologiczny (OPN-T) to miejsce dla przedsiębiorstw i instytucji naukowych, w którym stymuluje się i zarządza przepływem wiedzy i technologii pomiędzy uczelniami wyższymi, instytucjami badawczo-rozwojowymi, przedsiębiorstwami oraz rynkiem, wspiera tworzenie i rozwój przedsiębiorstw innowacyjnych przy pomocy procesów inkubacyjnych.

Park to zespoły 50 firm, których pracownicy tworzą relacje biznesowe, innowacyjne rozwiązania oraz wzajemną współpracę branż m.in. ICT, biotechnologii czy geoinformatyki. To ludzie i firmy, które swoimi innowacyjnymi produktami tworzą swoisty ekosystem zwiększający atrakcyjność naszego regionu pod wieloma względami.

Olsztyński Park Naukowo – Technologiczny - innowacyjny biznes zaczyna się w tym miejscu

- na prawie 14 000 m² powierzchni
- w 140 pomieszczeniach biurowych o wysokim standardzie
- w 20 nowoczesnych jednostkach laboratoryjnych
- w 22 w pełni wyposażonych, klimatyzowanych salach konferencyjnych
- w restauracji powstają wartościowe myśli technologiczne wielu ludzi reprezentujących różne firmy i branże.

Olsztyński Park Naukowo – Technologiczny dzięki ultra nowoczesnej aparaturze umożliwia prowadzenie badań na światowym poziomie, których wyniki mają służyć przedsiębiorcom w rozwoju ich produktów i usług m.in. nowoczesna stacja globalnego systemu nawigacji satelitarnej, która umożliwia prace badawczo-rozwojowe nad technologią pozycjonowania metodami pomiaru RTK w czasie rzeczywistym, techniką szybkich pomiarów statycznych, teledetekcją satelitarną oraz w zakresie fotogrametrii oraz informacji przestrzennej.

Jednocześnie OPN-T to miejsce, które wspiera młodych pomysłodawców chcących pójść ścieżką biznesu. Projekt „Start-up Heroes – platforma dla nowych pomysłów" pomaga osobom szukającym wsparcia na początku swojej drogi z biznesem. Pomoc doradców prawnych, księgowych lub marketingowych jest niezmiernie ważne dla początkujących przedsiębiorców. Dodatkowym wsparciem jest Manager Inkubacji, którego każdy start-up otrzymuje na czas inkubacji. Pełni on rolę „anioła stróża", prowadzącego przez zawiłe meandry biznesu, wyznaczając cele rozwoju młodej firmy. W ramach Start-up Heroes powstało do tej pory 44 startupów, a docelowo będzie ich 132. Nowy projekt realizowany w OPN-T uatrakcyjnia nasz region oraz tworzy nowe miejsce pracy czyniąc nasze województwo bardziej rozwinięte i interesujące dla inwestorów.

OPN-T oferuje firmom szereg usług, m.in.:

- specjalistyczne szkolenia,
- wsparcie doradcze w zakresie finansów, ochrony własności intelektualnej,
- poszukiwanie partnerów kooperacyjnych,
- udział w spotkaniach brokerskich w kraju i za granicą,
- wyszukiwanie partnerów w ośrodkach naukowo-badawczych,
- wyszukiwanie nowoczesnych technologii,
- wsparcie uczestnictwa w targach i wystawach, misjach gospodarczych.

Park przyczynia się do tworzenia atmosfery nawiązywania kontaktów biznesowych skutkujących współpracą na płaszczyźnie biznes – nauka - niezwykle ważnych z punktu widzenia rozwijania nowoczesnych technologii. Wzajemna kooperacja nauki z biznesem, niejednokrotnie skutkuje powstaniem przełomowych odkryć. Jednoczesna współpraca z Wydziałami Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego oraz promowanie oferty OPN-T wśród studentów daje nadzieje na powstanie nowego pokolenia przedsiębiorców, którzy z odwagą będą realizować swoje kreatywne pomysły.

Celem Olsztyńskiego Parku Naukowo-Technologicznego jest również promowanie przedsiębiorczości wśród dzieci i młodzieży. Niejednokrotnie był on inicjatorem wydarzeń warsztatowych, na których dzieci z naszego województwa poznawały podstawy z takich dziedzin jak fizyka, chemia, matematyka czy programowanie. Nauka poprzez zabawę to najlepszy sposób na pobudzenie zainteresowania naukami ścisłymi, które są często podstawą dla pomysłów zmieniających świat.

Olsztyński Park Naukowo-Technologiczny od 2013 r. stał się lokalnym centrum innowacyjności, inkubatorem firm z innowacyjnymi pomysłami oraz miejscem dla firm szukających swojego miejsca rozwoju.

Olsztyński Park Naukowo-Technologiczny
10-683 Olsztyn, ul. Władysława Trylińskiego 2
tel. 89 612 05 00, e-mail: sekretariat@opnt.olsztyn.pl
www.opnt.olsztyn.pl

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

JUŻ TAKI JESTEM

MÓWIĄ, ŻE TAM, GDZIE MY, TAM NASZ DOM. A CO, GDY CZŁOWIEK - JAK RAFAŁ SZCZEPAŃSKI - MA DWA DOMY? JEDEN W WARSZAWIE, GDZIE SIĘ URODZIŁ I WYCHOWAŁ, A DRUGI NA WARMII, W KTÓREJ SIĘ ZAKOCHAŁ. A MOŻE TO WARMIA MA SZCZĘŚCIE, ŻE TACY LUDZIE SĄ NA JEJ ZIEMI?

Poznał Warmię jak był w liceum. Przyjeżdżał tu z plecakiem i wędką na wakacje. — To był inna Warmia — wspomina Rafał Szczepański, warszawiak z dziada pradziada. — Mało znana, wręcz dzika.

Dziś w warmińskich Pluskach, gdzie mieszka, gdzie zbudował osiedle całorocznych domów, pięknie łączące nowoczesność i tradycję, latem tłok większy niż w jego rodzinnej Warszawie.

Na Warmii i Mazurach domy ma wielu warszawiaków. Zwykle nie angażują się w życie lokalnej społeczności, chyba, że gdzieś niedaleko ich płotu, ma pobiec, nie daj Boże, nowa droga, to wtedy uderzają na alarm, krzyczą że trzeba ratować Warmię i Mazury. I aż huczy w internecie o zbrodni na naturze.

Szczepański jest inny, może dlatego, że patrzy dalej niż do płotu swego domu. Ma duszę społecznika.

— Już taki jestem, co ja na to poradzę — żartuje. — Myślę, że każdy z nas musi zdecydować, czy tylko „mieć", czy też „mieć i być"?

Każdy pracuje, żeby mieć, ale niewielu potrafi się przy tym podzielić z innymi. Może jak powiada Rafał Szczepański, rzeczywiście trzeba się już takim urodzić.

Dlatego nie patrzy tylko na siebie, ale lubi pracować na rzecz społeczności lokalnej, w której żyje. Zależy mu na Pluskach, na rozwoju Warmii.

Dlatego jako spółka Rezydencje Warmińskie wsparł ocieplenie kaplicy w Pluskach. Kupił łódź strażakom czy pomógł w remoncie sali sołeckiej. A serce go rozbolało, gdy w pobliskim kościele w Orzechowie zobaczył organy . Piękne, stare, ale nieme. Pomógł finansowo w remoncie instrumentu i dziś odbywają się w Orzechowie koncerty organowe, które przyciągają melomanów z całej Polski.

Może, gdyby tak to wszystko wcześniej, to do Orzechowa przyjechałaby na koncert też Kalina Jędrusik— zagaduję go. — Ciocia — uśmiecha się Rafał Szczepański. — Ach, długo by opowiadać. Może kiedyś — obiecuje powspominać nieżyjącą już aktorkę, a prywatnie jego ciocię.

To jest jeszcze warszawiak czy już Warmiak? — Pluszczak— rozsądza. — Warmia to moja mała ojczyzna.

Rafał Szczepański jest też obecnie prezesem Stowarzyszenia Miłośników Południowej Warmii „Kocham Pluski". Społecznicy obiecują sobie, że nie spoczną, aż nie doprowadzą do rewitalizacji Jeziora Plusznego. Czy wrócą czasy, kiedy z Plusznego wędkarze wciągali wielkie szczupaki, największy ponoć ważył 24 kilogramy, zobaczymy. Stowarzyszenie zabiega też o budowę gazociągu do Plusek i Rybak czy modernizację drogi powiatowej z Rybak, poprzez Pluski, Stawigudę do Wymoju.

Na Pluski patrzy jak na swoją małą ojczyznę, na Warmię — jak na skarb. Bardzo sobie ceni Odznakę Honorową „Za zasługi dla Województwa Warmińsko-Mazurskiego", którą został wyróżniony przez marszałka.

— Dużo jest pięknych miejsc na Warmii, ale Pluski są wyjątkowe, tu jest historia, tu są ludzie i ich niezwykle historie — podkreśla Szczepański. Tyle że wiele tych historii odchodzi wraz z ludźmi, którzy je jeszcze pamiętają. Dzięki Szczepańskiemu zapomniani wracają na cokoły.

Tak było z nazwą skweru w Pluskach. Rafał Szczepański wystąpił z inicjatywą nazwania skweru imieniem Augusta Popławskiego, działacza plebiscytowego, który mieszkał w Pluskach i walczył o powrót Warmii do macierzy. Wieś poparła, radni się zgodzili. Później ukazała się książka „Ludzie dnia wczorajszego" Augusta Klemensa Popławskiego, syna Augusta Popławskiego, która opowiada o Warmii i jej dawnych mieszkańcach. W wydaniu książki też pomógł Rafał Szczepański, tak jak zresztą w upamiętnieniu postaci Roberta Gransickiego, nauczyciela w polskiej szkole w Pluskach, którego hitlerowcy zamordowali we wrześniu 1939 roku w lesie kartuskim wraz z wieloma innymi Kaszubami. Na budynku dawnej szkoły w Pluskach, który przetrwał do dziś, zawisła pamiątkowa tablica.

— Solą każdej ziemi są ludzie — mówi Szczepański . — I musimy pamiętać o historii tej ziemi, o takich ludziach jak Klemens Popławski, czy Robert Gransicki.

Tych społecznych funkcji Rafał Szczepański ma więcej, bo jest też prezesem Fundacji Pamięci o Bohaterach Powstania Warszawskiego. Fundacja była inicjatorem budowy pomnika żołnierza AK i powstańca warszawskiego gen. Zbigniewa Ścibor-Rylskiego, który został odsłonięty w warszawskim parku marszałka Edwarda Rydza-Śmigłego. — Środowisko powstańców jest mi bardzo bliskie. W mojej rodzinie, jak też żony, byli powstańcy warszawscy— mówi Szczepański. — Musimy kultywować pamięć o tych ludziach, o tych bohaterach , którzy mieszkają również na Warmii i Mazurach i często też potrzebują pomocy.

Tę pomoc słabszym, potrzebującym i chorym niesie też Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich „Pomoc Maltańska", której Rafał Szczepański jest wiceprezesem. W naszym regionie fundacja wspiera szpital w Barczewie i ośrodek pomocy w Szyldaku. — Uważam, że czynienie dobrych rzeczy jest jak zasiane ziarno, z którego wyrastają kolejne dobre dzieła — zauważa Szczepański.

Ktoś, kto stoi za jedną z największych ostatnio w kraju inwestycji deweloperskich, Złotą 44, najwyższym w Europie apartamentowcem, śmiało może inwestować wszędzie, a pięknych miejsc w Europie dużo. Dlaczego wybrał Warmię?

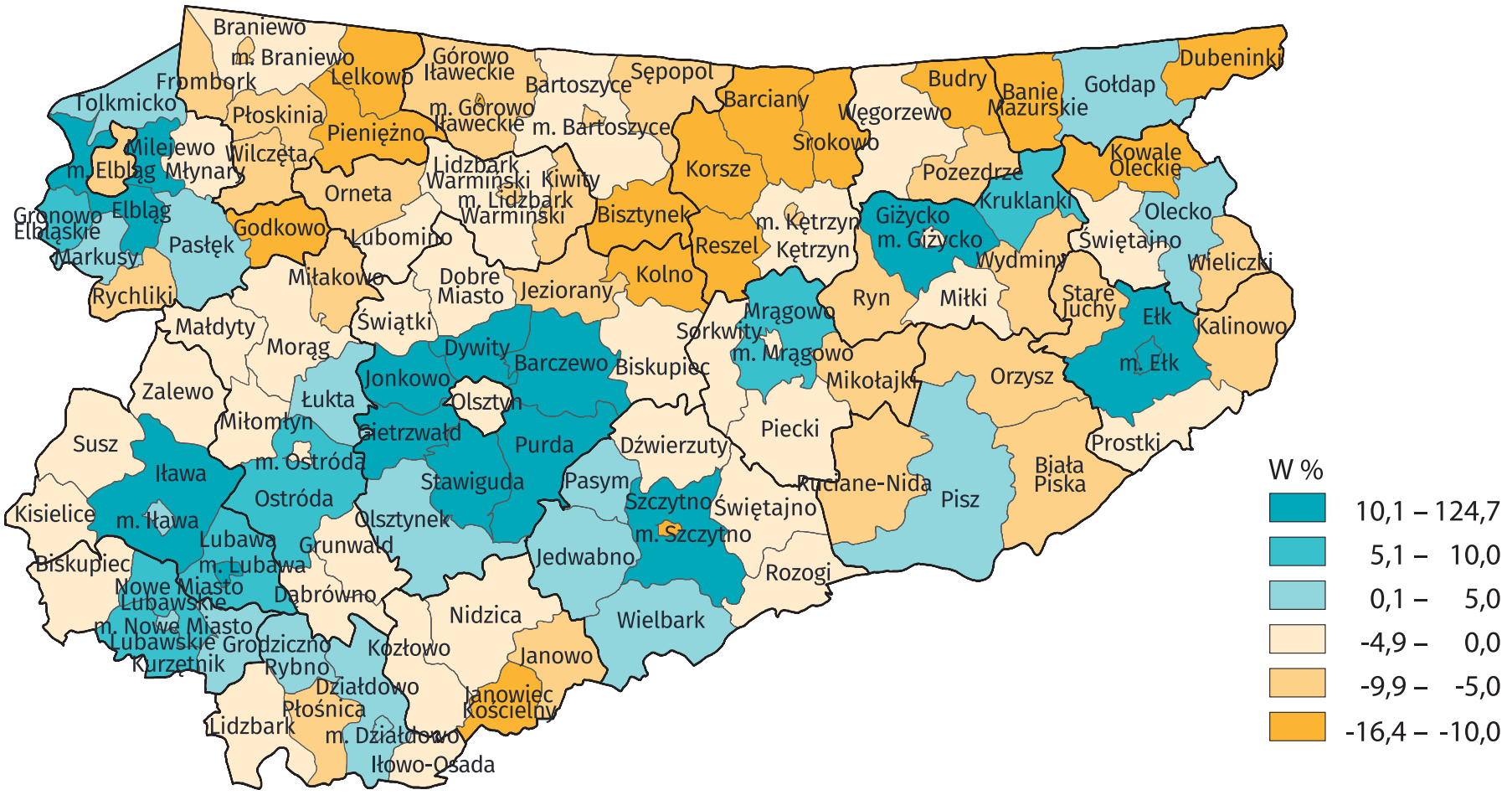
— Tu jest potencjał, a Warmia jest trendy— mówi inwestor. — Warmia to region, w którym można wieść dobre życie. Ale też potrzebujemy tu nowych inwestycji. Ten potencjał regionu dziś się marnuje.

Szczepański od lat stawia na turystykę. W niej widzi szanse regionu, ale też ta turystyka musi się zmienić, jeśli region ma na niej zarabiać. Mamy atuty, bo nie tylko lasy i jeziora, ale piękne zamki, sanktuaria, wkrótce kolejne uzdrowiska. Coraz lepszą bazę, choć wciąż brakuje dobrych, całorocznych obiektów. Tylko nie mamy jednego — oferty dla turystów.

— A dlaczego mocniej nie postawić na turystykę kulinarną — pyta Rafał Szczepański. — Dlaczego nie zdyskontować tego ostatniego sukcesu Aleksandry Juszkiewicz z Giżycka, która zdobyła tytuł MasterChefa. Mamy też przecież w regionie chłopaka, który wygrał dziecięcą edycję tego programu. Samorząd województwa od dawna tworzy sieć dziedzictwa kulinarnego Warmii Mazur i Powiśla. Jako region stawiamy na zdrową, regionalną żywność. Wykorzystajmy to. Turystyka kulinarna cieszy się na świecie coraz większą popularnością. Pokażmy region jako miejsce dobrej kuchni , fantastycznego jedzenia. Świeżego zdrowego, a nie mrożonek. Tylko że dziś nad jeziorami łatwiej o dorsza niż szczupaka. Pandemia minie, turystyka odżyje. Ale żeby turyści przyjechali do nas nie tylko latem, musimy opakować Warmię i Mazury na nowo. To wymaga odważnych decyzji, także finansowych. Bo dziś nasza turystyka opiera się na obsłudze niskobudżetowego klienta w sezonie, który robi zakupy w dyskoncie. Tak to na turystyce nie zarobimy. Potrzebujemy turystów, którzy zostawią pieniądze w hotelach, restauracjach, zapłacą za wejście do muzeum. Ale musimy myśleć też o budowie atrakcyjnej bazy hotelowej, która spełni najwyższe standardy ochrony środowiska, promującej walory przyrodnicze regionu i aktywny wypoczynek. Problem w tym, że my wciąż na turystykę nie patrzmy całościowo, jak na przemysł Warmii i Mazur.

Andrzej Mielnicki

Zmiana liczby ludności w gminach w województwie warmińsko-mazurskim w latach 2000–2019



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie

SIŁĄ NAPĘDOWĄ ROZWOJU SZPITALA SĄ ZAWSZE **PACJENCI, ICH POTRZEBY I OCZEKIWANIA.**

SAMODZIELNY PUBLICZNY ZESPÓŁ GRUŹLICY I CHORÓB PŁUC W OLSZTYNIE TO JEDYNY W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM SPECJALISTYCZNY OŚRODEK, ZAJMUJĄCY SIĘ DIAGNOSTYKĄ I LECZENIEM SCHORZEŃ UKŁADU ODDECHOWEGO, W TYM RÓWNIEŻ NOWOTWORÓW PŁUC. TRENDY EPIDEMIOLOGICZNE PRZEWIDUJĄCE, ŻE WRAZ Z WYDŁUŻENIEM DŁUGOŚCI ŻYCIA NASTĄPI WZROST ILOŚCI ZACHOROWAŃ NA PRZEWLEKŁE CHOROBY DRÓG ODDECHOWYCH STAŁY SIĘ BEZPOŚREDNIM POWODEM POSZUKIWANIA ROZWIĄZAŃ, DOSTOSOWUJĄCYCH ZAKRES UDZIELANYCH ŚWIADCZEŃ DO ZMIENIAJĄCYCH SIĘ POTRZEB ZDROWOTNYCH SPOŁECZEŃSTWA WARMII I MAZUR.

Od roku 2005, w którym na stanowisko Dyrektora została powołana Pani Irena Petryna, rozwiązania te wiązały się ze zmianą struktury organizacyjnej z jednoczesnym dostosowaniem infrastruktury Szpitala. Dzięki akceptacji i wsparciu kolejnych Władz Samorządu i Województwa, uzyskano nie tylko szeroki zakres usług , ale zdołano go również powiązać z wysoką jakością ich świadczenia. Wśród wielu z nich, o wdrożenie i zakontraktowanie których skutecznie zabiegała Dyrektor Szpitala, należy wymienić: wysokospecjalistyczne procedury z zakresu alergologii i pulmonologii: odczulanie na jady owadów błonkoskrzydłych z późniejszą terapią jadem, diagnostykę uczulenia na leki, a także inne alergeny za pomocą Systemu Phadia. Jest to metoda zautomatyzowana, jedyna w Regionie i jedna z kilkunastu w kraju, uznawana za referencyjną na świecie. To także diagnozowanie i leczenie rzadkich chorób układu oddechowego, jak: leczenie wrodzonego obrzęku naczynioruchowego – HAE, nadciśnienia płucnego, idiopatycznego włóknienia płuc, czy leczenie ciężkiej astmy IgE-zależnej prowadzonych w oparciu o programy lekowe. Powyższe osiągnięcia możliwe były dzięki dobrej współpracy Pani Dyrektor z kadrą zarządzającą i zespołem lekarzy specjalistów. Dzięki wspólnemu zaangażowaniu, możliwe było pozyskanie funduszy na zakup wielu niezbędnych, wysokospecjalistycznych urządzeń diagnostycznych. Wśród nich: wideobronchoskopów oraz systemu EBUS służącego do szybkiej i nieocenionej w diagnostyce nowotworów płuca, objętego w szpitalu metodą leczenia spersonalizowanego. Metoda ta, umożliwiająca wdrożenie szybkiego postępowania terapeutycznego, wykazuje znaczne korzyści kliniczne i umożliwia

Przeszłość – Sanatorium

myślenie o raku płuca, jako o chorobie przewlekłej. Aby maksymalnie przyspieszyć proces diagnozowania i leczenia pacjentów, w roku 2018 zakupiony został cyfrowy aparat RTG, a w 2019 wysokiej jakości, 64 rzędowy Tomograf Komputerowy, dzięki któremu mamy możliwość wykonania biopsji cienkoigłowej i gruboigłowej maksymalnie skracając czas diagnostyki, co pozwala na szybkie wdrożenie leczenia onkologicznego.

Dynamiczny rozwój zaplecza diagnostycznego, pozwolił na optymalizację działalności i wdrożenie europejskich standardów leczenia. Potwierdzeniem poczynionych, wspólnych wysiłków całego Zespołu, był uzyskany w roku 2006 pierwszy w historii szpitala Certyfikat Akredytacyjny: aż 97 na 100 punktów. Był to najwyższy wynik w kraju. Certyfikat ten utrzymywany jest przez kolejne lata, aż po dzień dzisiejszy. Zwiększenie dostępności do wysokospecjalistycznych usług medycznych nie byłoby możliwe bez wielu inwestycji w infrastrukturę budynków i pomieszczeń, nowe technologie, doposażenie w sprzęt medyczny, podnoszenie kwalifikacji personelu. Zwieńczeniem tych działań i osobistych starań Pani Dyrektor, jest trwająca obecnie najpoważniejsza i największa inwestycja w ponad 110 letniej historii szpitala. To kompleksowy ośrodek diagnozowania i leczenia wszystkich chorób układu oddechowego w trybie zachowawczym i zabiegowym. Dzięki tej inwestycji, popartej m.in. pozytywnymi opiniami Władz Samorządowych, Wojewody Warmińsko-Mazurskiego oraz Dyrektora Oddziału Wojewódzkiego NFZ, mieszkańcy Regionu Warmii i Mazur zyskają dostęp do w pełni kompleksowej i koordynowanej, wysokospecjalistycznej opieki medycznej na miarę potrzeb i oczekiwań. Zamyka ona dotychczasową Strategię Rozwoju Szpitala, wartą niemal 100 milionów złotych. Zniesione zostały na przełomie kilkunastu ostatnich lat liczne deficyty w zabezpieczeniu zdrowotnym Regionu, przyczyniając się do wzrostu jego potencjału terytorialnego.

Obecnie – Szpital

Szpital jest laureatem wielu nagród i wyróżnień m. in: tytuł Regionalnego Lidera Innowacji i Rozwoju w dwóch kategoriach: „Dynamicznie rozwijająca się firma" oraz „Inspirująca firma". Został czterokrotnie wyróżniony prestiżową nagrodą Marszałka - laur „Najlepszym z Najlepszych" i aż pięciokrotnie znalazł się w gronie najlepszych niezabiegowych szpitali w kraju, zdobywając w tej kategorii pierwsze miejsce w 2013 roku. Wśród nagród i wyróżnień, na szczególną uwagę zasługuje prestiżowe wyróżnienie dla Pani Dyrektor – tytuł Menedżera Ochrony Zdrowia. Nagrodę przyznano za doskonałość zarządzania, wyprowadzenie szpitala z długów oraz za dynamiczny rozwój placówki.

Przyszłość – równa się kompleksowość

PARTNER GŁÓWNY

MICHELIN

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. Magdalena Maria Bukowiecka

SIŁACZE

POWIEDZIEĆ: DLA TAKICH CHWIL CZŁOWIEK ŻYJE — TO NIC NIE POWIEDZIEĆ. TAKIE CHWILE TRZEBA CHWYTAĆ W MIG, NICZYM ULOTNE PIÓRKA NA WIETRZE. A POTEM CHOWAĆ DO SŁOIKA SZCZĘŚCIA I TRZYMAĆ NA CZARNĄ GODZINĘ. NA GODZINĘ SŁABOŚCI, UPADKU, ZWĄTPIENIA...

Fot. Zbigniew Woźniak

Łukasz Szeliga
prezes Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego i Polskiego Związku Sportu Niepełnosprawnych „Start".

W dniach od 18 do 28 września br. w pasymskim ośrodku wypoczynkowym „Kalwa" przebywała grupa gości, przede wszystkim z Wielkopolski, ale też z innych regionów kraju. Czemu akurat „Kalwa"? — Bo to urokliwe, ciche miejsce, pięknie położone i ze swobodnym dostępem do wody — mówi **Łukasz Szeliga**, prezes Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego i Polskiego Związku Sportu Niepełnosprawnych „Start".

No właśnie. Bo to nie byli zwyczajni amatorzy jezior, lasów i ostatnich mazurskich promieni słońca...

— To grupa osób z niepełnosprawnościami, 30 uczestników z Poznania i okolic — tłumaczy mi **dr Piotr Urbański**, instruktor narciarstwa wodnego, wykładowca poznańskiego AWF, kierownik grupy, a także prezes Fundacji „Aktywni bez Barier". — Udało nam się znaleźć odpowiednie miejsce, czyli ośrodek „Kalwa", ale też zorganizować sprzęt do wake-surfingu, zupełnie nowej dyscypliny, która w Polsce stawia dopiero pierwsze kroki, także wśród osób pełnosprawnych. Ten obóz jest pierwszym i największym dotychczas zorganizowanym tego rodzaju wydarzeniem w Europie. A idea? Wiele zawdzięczamy Marcie Wright, bardzo utytułowanej sportsmence w wake-boardingu i wake-surfingu, a jednocześnie osobie z urazem rdzenia kręgowego. Dobrze się złożyło, że w tym samym czasie spotkało się parę osób z inicjatywą, by osobom z niepełnosprawnościami taki obóz zorganizować. Łukasz Szeliga nam pomógł. I tak, już właściwie na koniec lata złapaliśmy dobrą pogodę i jesteśmy...!

— I w Polskim Komitecie Paraolimpijskim, i w Polskim Związku Sportu Niepełnosprawnych „Start" podejmujemy różne inicjatywy, których celem jest jak największa aktywizacja osób z wszelkimi niepełnosprawnościami ruchowymi — dodaje **Łukasz Szeliga**. — Środkiem do tego celu jest sport. Przy czym medale na igrzyskach — to jedno. Ważniejsze, ale i trudniejsze jest spowodować, by osoba niepełnosprawna zechciała wyjść z domu. Tu, na Warmii i Mazurach pomaga nam Jarosław Klimczak, prezes zarządu Warmińsko-Mazurskiej Regionalnej Organizacji Turystycznej. Spotkaliśmy się parę miesięcy temu i okazało się, że o paru sprawach myślimy podobnie. Pamiętajmy, że pod względem atrakcji, ale i bazy turystycznej ten region jest wspaniały. I w ramach większego projektu turystyki medycznej postanowiliśmy połączyć siły i na dobry początek zorganizować obóz narciarstwa wodnego dla osób z niepełnosprawnościami — a jak woda, to Kraina Tysiąca Jezior sama nam weszła w ręce.

— Aktywizacja osób z niepełnosprawnościami i organizacja takich obozów jak ten aktualny w „Kalwie" — to tylko jedna trzecia większego projektu —opowiada **Jarosław Klimczak**. — Chodzi o to, by ludzie generalnie bardziej zaczęli dbać o swoje zdrowie i łączyli przyjemne z pożytecznym. Obozy dla osób z niepełnosprawnościami i paraolimpijczyków to pierwsza część. Potem idzie turystyka zdrowotna: odpoczynek połączony z szeroką diagnostyką zdrowia — w kierunku chorób kardiologicznych, ortopedii, dietetyki, neurologii, ale też terapii snu. A ostatni punkt programu to aktywizacja seniorów i organizacja z myślą o nich pobytów przypominających sanatorium. Na Warmii i Mazurach akurat o bazę wypoczynkowo-noclegową nie musimy się martwić, koronawirus spowodował, że zagranica raptem przestała aż tak nęcić i Polacy zaczęli doceniać rodzime walory turystyczne. Warto więc chwycić wiatr w żagle i pomyśleć o projekcie na kilka najbliższych lat. Przy czym nie chodzi tylko o te parę miesięcy krótkiego, polskiego lata. To ma być projekt całoroczny, bo ludzie cały rok powinni dbać o zdrowie, regularnie je kontrolować, a nasz region turystycznie ma wiele do zaoferowania tak samo latem, jak i zimą.

Fot. Zbigniew Woźniak

Jarosław Klimczak
prezes zarządu Warmińsko-Mazurskiej Regionalnej Organizacji Turystycznej

To nie tylko zresztą sama diagnostyka czy rehabilitacja. Goście warmińsko-mazurskich ośrodków będą pod opieką psychologa, ale też... kucharza...! Przy czym nie chodzi tylko o dietetyczne i zindywidualizowane posiłki, ale przede wszystkim o naukę gotowania pod kątem potrzeb własnego organizmu i jego zdrowia. Chodzi przecież o to, by wrócić do domu i nie wracać do dawnych przyzwyczajeń żywieniowych, ale umieć przygotować sobie odpowiedni posiłek już bez pomocy kucharza. Będzie to zatem podejście holistyczne do spraw zdrowotnych.

— To zupełnie nowy projekt, który ma szansę powstać na Warmii i Mazurach — dodaje prezes **Jarosław Klimczak**. — Kilka największych firm medycznych świata ma zamiar rozwijać swoje technologie na Warmii i Mazurach. Jeśli taki ośrodek wypoczynkowy jak „Kalwa" w Pasymiu dysponuje już na wstępie halą sportową o powierzchni 1,3 tys. m kw., basenem, dostępem do jeziora z całym zapleczem do uprawiania sportów wodnych, ale też basenem, siłownią; jeśli już dziś można tu rehabilitować z pomocą koni (hippika) — to rokuje to na jeszcze większy rozwój i stałe ulepszenia pod kątem oczekiwań różnorodnych gości, także tzw. gości zdrowotnych. Ale szukamy też innych miejsc, bo jeśli projekt rozwinie się, spodziewamy się wielu gości. Nawiązaliśmy już współpracę — odpowiedziało nam kilkadziesiąt ośrodków, w tym 4-5-gwiazdkowych, wszystkie z Warmii i Mazur. Tym bardziej, że ludzie nie mogą jeździć wciąż do tego samego miejsca, czasem potrzebują odmiany.

PERSPEKTYWY ROZWOJU

— Sektor produkcji medycznej i farmaceutycznej, usług medycznych i okołomedycznych (np. senioralnych czy terapeutycznych) — to jedna z najprężniej rozwijających się gałęzi globalnej gospodarki — mówi **Marek Karólewski**, prezes Zarządu Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie. — Warmia i Mazury mają wszelkie atuty, żeby z tego trendu skorzystać. Jest duża szansa, aby oprócz żeglarzy przyjeżdżali do nas także pacjenci i kuracjusze. Warunki są naprawdę sprzyjające.

Po pierwsze, oprócz unikalnych warunków środowiskowych mamy także — o czym wciąż nie wszyscy wiedzą — potencjał czynników leczniczych: unikalny klimat, zło-

PARTNER GŁÓWNY
MICHELIN
PARTNER MERYTORYCZNY
Urząd Statystyczny w Olsztynie

Fot. Zbigniew Woźniak

Marek Karólewski
prezes Zarządu Warmińsko-Mazurskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Olsztynie

ża borowin i termalnych wód solankowych. Unikalność nieskażonej przyrody jest naszym dużym atutem w rozwoju uzdrowisk — wylicza prezes Karólewski. — Po drugie, Warmia i Mazury to ceniona marka turystyczna, która jest kojarzona głównie ze względu na jeziora i czyste środowisko. Dzięki promocji Mazury Cud Natury nasza rozpoznawalność wzrosła. Jak podaje raport PWC „Trendy w polskiej ochronie zdrowia 2017", atrakcyjność turystyczna to czynnik wspierający usługi sektora medycznego. Po trzecie, trendy demograficzne, które wskazują na starzejące się społeczeństwo, a — co za tym idzie — zwiększony popyt między innymi na usługi lecznicze we wszystkich zakresach medycyny.

— Inteligentna specjalizacja, jaką mogło by zostać „zdrowe życie", to nie tylko usługi lecznicze czy opiekuńcze, ale też nowe technologie medyczne, usługi telekomunikacyjne związane z medycyną, producenci i dystrybutorzy sprzętu medycznego czy podnoszącego jakość życia po zabiegach medycznych. Naprawdę mamy tu duży potencjał i powinniśmy się w tym kierunku rozwijać. Pracujemy nad tym — deklaruje prezes Karólewski.

POKONAĆ SCHODY — W GŁOWIE

— Co pobyt na takim zgrupowaniu może dać jego uczestnikom z niepełnosprawnościami?

— Bardzo dużo — mówi dr Urbański. — Jeśli ktoś od wielu lat jeździ na wózku i jest właściwie od niego całkowicie zależny, możliwość oderwania się od tych kółek, wyrwania z czterech ścian już jest jakimś szczęściem. A tu jeszcze z wózka może siąść na deskę, popływać, pooddychać świeżym powietrzem i choć na chwilę zapomnieć o barierach — dla wielu osób to wciąż marzenie jak o gwiazdce z nieba...! A co ważniejsze, tu zaczyna rozumieć, że jedyna bariera, jaką ma do pokonania, to własne nastawienie — do życia i aktywnego uczestnictwa w nim. W dzisiejszych czasach, przy odrobinie dobrej woli, z pomocą ludzi i sprzętu — naprawdę się da! Zatem uczestnicy po takim 10-dniowym pobycie po prostu dostają pozytywnego szturchańca. A za tym idzie wyższy stopień samodzielności — coś, co dla osoby z niepełnosprawnością jest po prostu bezcenne.

— Jak jeszcze ośrodek taki jak „Kalwa" mógłby się dostosować konkretnie do potrzeb takich osób?

— Ja wychodzę z założenia, że codzienne życie nas wszystkich pełne jest jakiś barier. Jeśli zatem nasz uczestnik musi czasem podjechać tym wózkiem pod bardziej stromy podjazd — to ja w tym widzę i minusy, ale też parę plusów. Zawsze gdzieś znajdzie się jakaś bariera architektoniczna i czasem pokonanie tych kilku progów daje osobie z niepełnosprawnością nie tylko dostęp do tego konkretnie miejsca, ale też wiarę, że dał radę, pokonał go. A zatem następnym razem kolejny taki próg też go nie przerazi. Albo chociaż przerazi mniej. Ja to nazywam aktywną rehabilitacją życia codziennego. I tak naprawdę to jedynie przy samym jeziorze przydałby się pływający pomost: byłoby łatwiej przesiadać się z wózka na motorówkę. Generalnie przygotowani jesteśmy na różne warunki pobytu i tak naprawdę to jest nasz cel: nauczyć te osoby samodzielnie funkcjonować w każdych warunkach, nawet bez większych udogodnień — mówi dr Urbański.

— A te bariery architektoniczne? Dużo ich...?

— Wciąż są, choć w nowych i rewitalizowanych ośrodkach jest ich już naprawdę mało — dodaje Łukasz Szeliga. — Pamiętajmy jednak, że łatwiejszy podjazd dla wózka osoby z niepełnosprawnością oznacza też łatwiejszy podjazd dla matki pchającej wózek z kilkumiesięcznym dzieckiem. Albo łatwiejsze wejście dla seniora, bez żadnej zadyszki. Więc to nie jest tak, że te udogodnienia czy eliminacja barier służy tylko osobom z niepełnosprawnościami. „Kalwa" parę barier też ma. Na naszych obozach dbamy jednak przede wszystkim o naukę pokonywania tych barier. W życiu nas wszystkich nie chodzi przecież o to, by oczekiwać na konkretne rozwiązania, by iść na łatwiznę. W życiu chodzi o to, by pokonywać te schody i rozwiązywać problemy — to daje samodzielność, siłę i wiarę w siebie. Jeśli osoba z niepełnosprawnością latem uprawia wake-surfing, zimą jedzie w góry na narty — jej poczucie samodzielności rośnie z każdym takim wyjazdem, z każdą trasą i z każdą falą. To kwestia nauki i umiejętności walczenia z własnymi słabościami — by nie poddawać się za łatwo. Sport sam z siebie daje mnóstwo radości, dostarcza nam endorfin, czyli hormonu szczęścia — zatem także dla osób z niepełnosprawnościami jest przyjemnym i łatwo dostępnym sposobem na życie pełne radości. Ktoś, kto w końcu znajdzie swoją dyscyplinę, zaczyna się jej poświęcać, z czasem osiąga sukcesy i aktywność fizyczną zaczyna uprawiać już na poziomie sportowym — w jakimś momencie kompletnie zapomina o swojej niepełnosprawności.

MARTA RZĄDZI!

Kiedy wchodzę na pokład motorówki, za którą co chwila zmienia się zawodnik, wita mnie sternik Wojtek, instruktor — też Wojtek i wspomniana już Marta Wright. Wyluzowana, uśmiechnięta, opalona słońcem i wiatrem od wody, siedzi rozparta na jednej z kanap i zachęca mnie, bym siadła obok. I koniecznie się wyluzowała. Rozmawiamy swobodnie, ale Marta co chwila chwyta za megafon i wydaje swoim podopiecznym komendy. Podopieczni, nieco zmarznięci, bo ostatecznie mamy wrzesień — a jednak pełni wiary w polecenia Marty oraz... we własne możliwości! — jeden po drugim pchają się do jeziora. Dopiero po dobrym kwadransie orientuję się, że Marta siedzi swobodnie, ale i dość nieruchomo. Bo ma uszkodzony kręgosłup...

Pod koniec tej sesji postanawia jednak też wejść do wody, a że jest utytułowaną mistrzynią w wake-surfingu — spodziewam się pokazu prawdziwego profesjonalizmu. Ale póki co, Marta musi nałożyć kombinezon. Daje sobie radę, powoli, po kawałku wciąga go na siebie, a ja — instynktownie — wiem, że poradzi sobie sama. A jednak ktoś z rufy zapomina się i pyta: — Marta, pomóc ci...?

Ho, ho...! Lepiej, żebym nie pisała, co mu ta dzielna Marta odpowiedziała...!

— Jak będę potrzebowała pomocy, to spokojna twoja uczesana...! — kończy dokładnie tak samo, jak burza kończy się czasem ostatnim pomrukiem. — Sama poproszę...! — obiecuje przez zaciśnięte zęby. I najważniejsze ze wszystkiego. Daje radę. Sama. Bez proszenia o pomoc.

SŁOIK SZCZĘŚCIA

Sylwia mówi mi, że jak tak wypłynie na to jezioro, a potem zanurzy się w wodzie i uda jej się przepłynąć na desce kilkadziesiąt metrów, to wysiada mokra — ale bardzo szczęśliwa. Zimno jej trochę, ale bardziej koncentruje się na kolejnym sukcesie. Przy czym nie chodzi tylko o te metry na desce — tu chodzi o rzecz najcenniejszą: samodzielność. Im więcej metrów pokonanych w wodach jeziora Kalwa, tym wyżej w umyśle Sylwii szybują słupki współczynnika jej samodzielności...! Podobnie mówią Albin i Emilka.

Piotr, człowiek, który prawie nie widzi, a w tej podróży prozaicznie zwanej życiem pomaga mu wierny pies Aron — na pytanie, co daje mu taki obóz i każdy trening, opowiada, że daje mu siłę i pozwala zbierać dobre chwile. — A co potem robisz z tymi chwilami? — Chowam do Słoika Szczęścia — odpowiada bez namysłu. A kiedy Piotr zagląda do tego niezwykłego Słoika? — Wtedy, gdy życie całkowicie mi się schrzani...! — mówi. — Gdy coś psuje się w moim związku, gdy budzę się rano i nie chce mi się żyć, gdy kopią mnie z każdej strony...! Wtedy sięgam i próbuję się jakoś pozbierać. Ale zawsze pilnuję, by coś jeszcze zostało mi w tym Słoiku na zapas, na później, na jeszcze gorszy dzień...

I powiem wam szczerze: umiem w miarę dobrze pływać. Wody nie boję się do tego stopnia, że parę osób skłonne jest podejrzewać mnie o ścisłe związki z wodołazem. Ale czy znalazłabym w sobie choć pół tej odwagi, którą podziwiam właśnie u Marty, Sylwii, Emilii, Piotra i Albina? Szczerze wątpię...!

LEKCJA ŻYCIA

Mówi się, że można mieć 18 lat i czuć się starcem; ale można mieć też lat 90 i nie dość, że samodzielnie promieniować pozytywną energią na lewo i prawo — to jeszcze zarażać nią innych. Ja po całym dniu spędzonym w towarzystwie tych Siłaczy powiedziałabym, że można mieć ciało od początku do końca zdrowe — i nie mieć w nim jednego grama życia. Ale można nosić też w sobie ból lub przeciwnie — od pasa w dół nie czuć absolutnie nic — a mimo to chwytać życie za rogi, czerpać z niego pełnymi garściami i tą radością zupełnie bezinteresownie obdarowywać innych...

Dziękuję, Siłacze!

Magdalena Maria Bukowiecka

Fot. materiały organizatora

Jak utrzymać bezpieczny kurs?

STERNIK
CAŁA NAPRZÓD!

Konkurs dla:
- firm
- jednostek administracji
- szpitali
- organizacji pozarządowych

województwa warmińsko-mazurskiego

WYWIAD Z ANNĄ BUŁŁO, DYREKTOR REGIONU WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO

1 GRUDNIA WYSTARTOWAŁ WYJĄTKOWY PROJEKT W NASZYM WOJEWÓDZTWIE – KONKURS *STERNIK. CAŁA NAPRZÓD!* O JEGO POWSTANIU I ZAŁOŻENIACH ROZMAWIAMY Z ANNĄ BUŁŁO, DYREKTOR REGIONU WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO BANKU GOSPODARSTWA KRAJOWEGO.

Czym jest projekt *Sternik. Cała naprzód!?*

Sternik. Cała naprzód! to konkurs dla firm, szpitali, jednostek administracji (w tym JST) i organizacji pozarządowych z województwa warmińsko-mazurskiego, które w walce z żywiołem pandemii COVID-19 odnotowały pierwsze zwycięstwa. To konkurs dla tych, którzy mimo niesprzyjających okoliczności pracują, inwestują, patrzą długofalowo i swoimi działaniami inspirują innych. Tych, którzy możliwie jak najlepiej wykorzystują dostępne zasoby — zarówno własne, jak i komercyjne, czy też dostępne programy pomocowe, aby wzmocnić swoje firmy i utrzymać miejsca pracy.

Kto jest organizatorem konkursu?

BGK zaprosił do projektu *Sternik* kluczowe instytucje administracji i otoczenia biznesu, które mają realny wpływ na rozwój regionu. Organizatorem konkursu jest Bank Gospodarstwa Krajowego wraz z dziewięcioma partnerami:

- Warmińsko-Mazurskim Urzędem Wojewódzkim
- Urzędem Marszałkowskim Województwa Warmińsko-Mazurskiego
- Narodowym Bankiem Polskim
- Warmińsko-Mazurską Specjalną Strefą Ekonomiczną
- Warmińsko-Mazurską Agencją Rozwoju Regionalnego
- Warmińsko-Mazurskim Klubem Biznesu
- Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim
- Grupą WM
- TV Kopernik.

Doświadczenia i wnioski uczestników konkursu, zebrane i usystematyzowane, pozwolą lepiej zrozumieć zmieniającą się rzeczywistość i elastycznie dostosowywać do niej sposoby działania – by jeszcze lepiej wspierać naszych interesariuszy.

Mam nadzieję, że to będzie początek dialogu i uczenia się od siebie.

Skąd pomysł na konkurs w takim momencie?

Pandemia jest jak sztorm, który przetacza się właśnie przez świat. W tym trudnym czasie potrzebujemy pozytywnego przekazu, wskazówek, wzorów, nowych, nieszablonowych rozwiązań. Potrzebujemy odwagi. COVID-19 zmienia rzeczywistość, spojrzenie nas wszystkich na życie i biznes. Przewartościowuje wiele spraw i ma ogromy wpływ na przedsiębiorstwa, życie ich właścicieli, pracowników oraz ich rodziny. W sposób oczywisty do głosu dochodzą wartości, które stanowią fundament życia społecznego: profesjonalizm, uczciwość, otwartość, chęć niesienia pomocy czy solidarność.

Skupienie się na liderach, którzy z pandemią mierzą się codziennie na biznesowym polu, którzy doświadczają trudności, ale utrzymują bezpieczny kurs, poznanie ich historii pozwoli połączyć te doświadczenia w całość, usystematyzować i wyciągnąć wnioski. Umożliwi czerpanie z ich doświadczeń w sposób pragmatyczny. Wskaże, jak można dostosowywać usługi i produkty do zmieniających się potrzeb rynku.

Co trzeba zrobić, aby przystąpić do konkursu?

To bardzo proste, wystarczy poprawnie wypełnić formularz zgłoszeniowy na stronie internetowej www.bgk.pl/sternik-cala-naprzod wraz z wymaganymi oświadczeniami oraz zaakceptować regulamin. Nie wymagamy żadnych dokumentów finansowych, będziemy jednak weryfikować nadesłane nam informacje. Chcemy spotykać się z przedsiębiorcami, przedstawicielami administracji, szpitalami i organizacjami, które zgłoszą swój akces i zechcą opowiedzieć swoją historię, swój pomysł na dopłynięcie do celu.

Taki opis można załączyć w formularzu w formie pliku w dowolnym formacie. Każdy uczestnik może złożyć jeden formularz. Konkurs wystartował 1 grudnia i będzie trwał do 28 lutego 2021 r.

Nagrodzimy laureatów w następujących kategoriach:
- firmy
- jednostki administracji, w tym także JST
- szpitale
- organizacje pozarządowe.

W każdej kategorii wybierzemy najbardziej wytrawnych żeglarzy biznesu z naszego regionu.

W regulaminie konkursowym podaliśmy kryteria, w oparciu o które można opisać swoje doświadczenia. Udział w konkursie jest bezpłatny. Uczestnik może sam złożyć formularz zgłoszeniowy lub może zostać zgłoszony przez inne firmy, pracowników firm/szpitali/instytucji.

Powiedzieliśmy kto może wziąć udział w konkursie, jak należy to zrobić. A nagrody?

Nagrody są niezwykle atrakcyjne – dobrane tak, by stanowiły wartość dodaną dla uczestników. Są to m.in. profesjonalny film korporacyjny, który pozwoli laureatom promować własną markę, usługi lub produkty, kampania reklamowa w mediach, a także studia podyplomowe na wybranych kierunkach na UWM czy cykl sesji coachingowych. A dla wszystkich uczestników konkursu, niezależnie od wyników, przygotowaliśmy profesjonalne szkolenie z autoprezentacji z elementami storytellingu.

Bardzo zachęcam do udziału w projekcie *Sternik*, zarówno po to, by sięgnąć po nagrody i promować swoją markę, ale także po to, by dzielić się z innymi swoimi pomysłami, swoim sukcesem.

www.bgk.pl/sternik-cala-naprzod

Niniejszy materiał ma charakter informacyjny i nie stanowi oferty w rozumieniu Kodeksu cywilnego.

659200TBS-b-K