

PONIEDZIAŁEK | 28 | 03 | 2022 |

# BIZNES

## WARMII I MAZUR

### PRACODAWCY

PARTNER GŁÓWNY



PRACOWNICY ZESPOŁU  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY STOJĄ KAŻDEGO  
DNIA NA POSTERUNKU,  
KAŻDEGO DNIA TOCZĄ  
NIEUSTAJĄCĄ WALKĘ  
O ZDROWIE I ŻYCIE LUDZKIE.  
TO PIERWSZE OCZY  
I RĘCE, KTÓRE LECZĄ.  
ICH SPRAWNOŚĆ NIE  
JEST DZIEŁEM PRZYPADKU.  
TO BARDZO CIĘŻKA  
I MOZOLNA PRACA,  
O NAJWYŻSZYM STOPNIU  
ODPOWIEDZIALNOŚCI.







**DOŁĄCZ  
DO NASZEGO  
ZESPOŁU!**

## NOWOCZESNE TECHNOLOGIE

Firma MESUR specjalizuje się w nowoczesnych technikach pomiarowych oraz pozyskiwaniu i przetwarzaniu danych ze skaningu laserowego oraz modelowaniu 3D. Realizujemy duże projekty kolejowe, drogowe i kubaturowe. Współpracujemy z największymi firmami projektowymi i budowlanymi w Polsce.

Oferujemy umowę o pracę, atrakcyjne wynagrodzenie, pakiet benefitów, możliwość zdobycia doświadczenia przy dużych i ciekawych projektach.

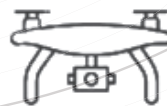
**OD  
2005 r.**



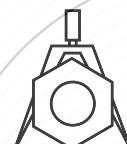
**GEODEZYJNA  
OBSŁUGA INWESTYCJI**



**SKANOWANIE LASEROWE 3D  
(TERENU, OBIEKTÓW,  
INFRASTRUKTURY)**



**FOTOGRAMETRIA  
LOTNICZA  
(NALOTY DRONEM)**



**GEODEZJA  
KOLEJOWA**



**NADZORY  
GEODEZYJNE**



**MAPY DO CELÓW  
PROJEKTOWYCH (2D, 3D)**



**OPRACOWANIA  
SPECJALISTYCZNE**



**POMIARY  
BATYMETRYCZNE**



**BIURO@MESUR.PL  
+48 600 269 505  
+48 516 024 026**

**PRECYZJA JEST NASZĄ SPECJALNOŚCIĄ**

**10-434 OLSZTYN  
UL. KOŁOBRZESKA 50H**

**WWW.MESUR.PL**



# SAXDOR PRZEZ EDUKACJĘ DO ZATRUDNIENIA

DZIAŁAJĄCA W ELKU OD ZALEDWIE DWA LAT STOCZNIA SAXDOR ZATRUDNIA OBECNIE JUŻ PONAD 300 OSÓB Z RÓŻNYCH CZĘŚCI WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO. BUDZĄC ZAINTERESOWANIE MIESZKAŃCÓW OBIETNICAMI NOWYCH MIEJSC PRACY, TERAZ DZIĘKI NOWEMU PROJEKTOWI EDUKACYJNEMU UMACNIA SWOJĄ POZYCJĘ JAKO CZĘŚĆ LOKALNEJ SPOŁECZNOŚCI.

**Z**adna inna firma w województwie warmińsko-mazurskim w ciągu ostatnich dwóch lat nie przeszła takiej metamorfozy jak Stocznia Saxdor. Od 20 pracowników w momencie otwarcia do ponad 300 w pierwszym kwartale 2022 roku firma nie tylko rozrosła się pod względem zasobów ludzkich, ale też zwiększyła obroty o 300% w ciągu jednego roku kalendarzowego. Nowa siedziba firmy, która obecnie powstaje przy ulicy Produkcyjnej w Elku, po ukończeniu w październiku tego roku ma stworzyć 300 dodatkowych miejsc pracy. „Popularność naszej marki przeszła najśmielsze oczekiwania”, powiedział Michał Bendig, Prezes Zarządu Stoczni Saxdor. „Podejmowane przez nas kroki mają na celu nie tylko realizację naszych założeń biznesowych, ale też zbudowanie pozycji firmy na lokalnym rynku przedsiębiorstw”, dodał Bendig.

Strategia Stoczni Saxdor wyróżnia się pod tym względem w skali województwa. Od kilku miesięcy firma prowadzi rozmowy z elckimi władzami i szkołami w celu utworzenia klasy profilowej o kierunku monter jachtów i łodzi, która ma kształcić kolejne pokolenia pracowników branży jachtowej w Polsce. Saxdor widzi w tej inwestycji nie tylko korzyści na indywidualnym poziomie w postaci oferty zatrudnienia dla potencjalnych kandydatów, ale również możliwość wzmocnienia własnej pozycji w branży. „Polska należy do liderów w branży – skutniczej na świecie, zajmując pierwsze w Europie, a drugie po Stanach Zjednoczonych miejsce na świecie pod względem ilości zatrudnionych profesjonalistów”, powiedział Paweł Błaszak, Dyrektor Techniczny Stoczni Saxdor oraz lider projektu edukacyjnego Akademii Saxdor. „W Polsce w branży skutniczej działa obecnie około 120 firm. Dzięki inwestycji w edukację zawodową Saxdor będzie na pierwszym miejscu wśród nich pod względem jakości zatrudnienia i wyspecjalizowanej kadry pracowniczej”, dodał Błaszak.

Program edukacyjny w ramach Akademii Saxdor zakłada nie tylko



kształcenie zawodowe młodzieży na poziomie szkoły branżowej, a od roku szkolnego 2023/24 również w technikum, ale też programy doszkalające dla dorosłych, którzy chcieliby zmienić branżę lub doskonalić swoje umiejętności. Centrum Kształcenia Zawodowego w Elku planuje przygotowanie rocznych programów nauczania i możliwość zapisów na nie już od września. Zajęcia praktyczne będą realizowane przez kadrę trenerów ze stoczni oraz wyspecjalizowanych profesjonalistów, firm współpracujących z Saxdorem. „Staramy się, aby program zajęć nie tylko odzwierciedlał potrzeby naszej firmy, ale również był interesujący pod kątem indywidualnego rozwoju”, powiedział Janusz Naruszewicz, specjalista do spraw szkoleń w Akademii Saxdor. „Chcemy, aby nauka w ramach naszych programów obejmowała swoim zakresem zarówno zagadnienia teoretyczne, praktyczne, jak i interpersonalne”, dodał Naruszewicz.

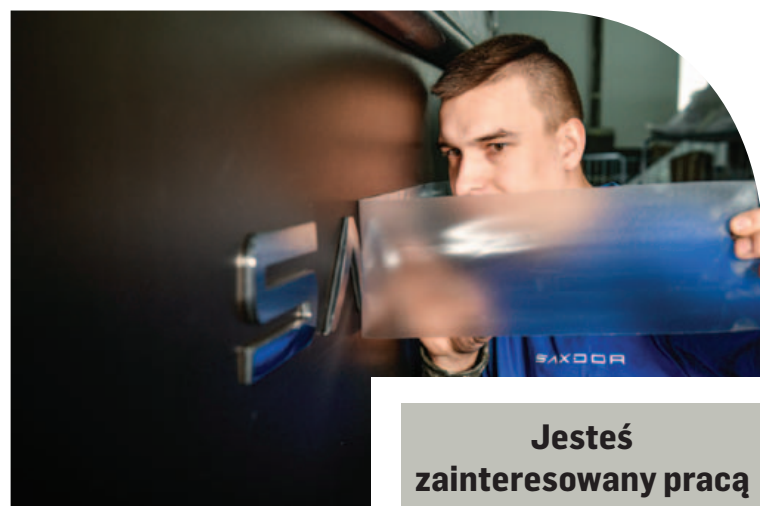
#### Międzynarodowy rozwój

Firma Saxdor Yachts powstała z inicjatywy Sakariego Matilla, fińskiego projektanta łodzi i założyciela takich marek jak XO, Paragon czy augustowski Axopar. „Sukces poprzednich marek, które stworzyliśmy jako rezultat współpracy fińsko-polskiej, uświadomił mi rozmiar potencjału branży w regionie warmińsko-mazurskim”, powiedział Sakari Mattila, komentując sukces swojej najnowszej firmy. „Teraz moja całkowita uwaga koncentruje się na rozwoju marki Saxdor i cieszę się, że udało mi się do tego projektu zaangażować najwyższej klasy specjalistów z długą listą sukcesów w swoich zawodach. Saxdor łączy w sobie wszystko, co najlepsze, z naszych dotychczasowych doświadczeń, a przez ostatnie dwa lata udało nam się udowodnić, że jesteśmy skazani na sukces”, dodał Mattila.

Saxdor planuje wprowadzenie w tym roku dwóch nowych modeli na rynki zagraniczne oraz rozpo-

na kontynuowanie imponującego wzrostu z ubiegłego roku. Dzięki biznesowemu modelowi, w którym sprzedaż opiera się tylko i wyłącznie na międzynarodowej sieci dystrybucji, firma może skupiać się głównie na procesie produkcji. „Ambicją Saxdor Yachts jest produkowanie łodzi przy użyciu nowoczesnych metod, przy najwyższym poziomie wydajności i jakości procesu produkcyjnego, a nowa stocznia ma to nam umożliwić”, powiedział Michał Bendig. „Plany konstrukcyjne zakładają automatyzację procesów produkcyjnych, a projekt budowy odzwierciedla założenia polityki środowiskowej firmy i aktualne wymogi europejskie w zakresie wpływu na środowisko. Szereg usprawnień, takich jak instalacja najnowocześniejszych systemów wentylacyjnych, wpłynie pozytywnie na jakość warunków pracy pracowników produkcyjnych”, dodał Bendig.

Stocznia Saxdor rekrutuje nieprzerwanie. Duża liczba nowych etatów pojawi się w drugiej połowie roku, kiedy zakończona zostanie budowa nowej hali produkcyjnej.

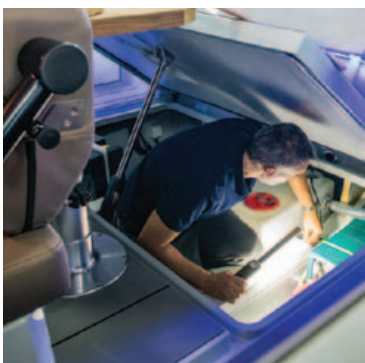


**Jesteś zainteresowany pracą w Stoczni Saxdor?**

Wyślij CV na adres [praca@saxdor.com](mailto:praca@saxdor.com).

Rekrutacja w Zespole Szkół nr 1 w Elku do klasy o profilu Monter jachtów i łodzi na rok szkolny 2022/23 już trwa! Zapraszamy wszystkich zainteresowanych ósmoklasistów. [stocznia.saxdor.com](http://stocznia.saxdor.com)

**SAXDOR**  
SHIPYARD





# MAZURSKI DIAMENT

## KAŻDEGO DNIA WALCZĄ O ŻYCIE PACJENTÓW



W NIDZICKIM SZPITALU IDZIE NOWE. ODDZIAŁ COVIDOWY ZMNIEJSZONO DO 66 ŁÓŻEK.  
— DZIĘKI TEMU URUCHOMILIŚMY CHIRURGIĘ I BLOK OPERACYJNY. NASI CHIRURDZY WYKONUJĄ JUŻ OPERACJE  
W BARDZO NOWOCZESNYM, DOBRZE WYPOSAŻONYM KOMPLEKSIE OPERACYJNYM  
— MÓWI DYREKTOR ZESPOŁU OPIEKI ZDROWOTNEJ ANNA OSŁOWSKA.



Marcina Palińskiego i dyrektor Zespołu Opieki Zdrowotnej Anny Osłowskiej pieniądze na ten cel są. — Trwa już procedura wyłonienia wykonawcy pracowni rezonansowej — mówi Anna Osłowska.

Działanie kompleksu operacyjnego rozpoczęto od przeprowadzania tych zabiegów, na które czekali mieszkańcy powiatu, a nie mogli im się poddać ze względu na to, że szpital przyjmował tylko pacjentów covidowych. Operowani chorzy byli pod opieką poradni chirurgicznej i teraz weszli w rytm zabiegowy. W dalszej kolejności ruszą operacje specjalistyczne — ortopedyczne, urologiczne. Operować będą specjaliści, którzy do tej pory prowadzą pacjentów w poradniach specjalistycznych działających na terenie szpitala.

— Oczywiście, zapraszamy do pracy w szpitalu chirurgów wszystkich specjalności. Teraz, kiedy szpital jest bardzo nowoczesny, poza tym znany prawie w całej Polsce, chętniej pracy szukają u nas dobrzy lekarze. Łatwiej jest im podjąć decyzję, zwłaszcza po zapoznaniu się z warunkami pracy, jakie oferujemy. Zdarza się, że zgłaszający się lekarz po obejrzeniu szpitala od razu decyduje się podjąć pracę, mówiąc: nie mam pytań, zostaję — podkreśla dyrektor Anna Osłowska. To cieszy nie tylko dyrekcję szpitala, ale także władze powiatu.

Szpital chce się rozwijać i uruchamiać kolejne oddziały. Bardzo potrzebny jest oddział urazowy. — Nidzica leży bardzo blisko drogi ekspresowej S7, na której często dochodzi do wypadków drogowych. My jesteśmy przygotowani na udzielanie takiej pomocy — dodaje Anna Osłowska.

W nidzickim szpitalu są również bardzo dobre warunki do otwarcia ortopedii i oczywiście geriatryi. Nidzickie społeczeństwo starzeje się i potrzebne są tego typu świadczenia medyczne.

— Staramy się w Narodowym Funduszu Zdrowia o nowe kontrakty medyczne. Na razie nie mamy odpowiedzi. Nie są ogłaszane konkursy, do których moglibyśmy przystąpić — mówi Anna Osłowska.

Nowoczesny sprzęt diagnostyczny pozwoli na utworzenie centrum diagnostycznego, dzięki czemu pacjent mógłby być zbadany w jednym miejscu. Nie musiałby przechodzić z jednej pracowni do drugiej. — Lekarzom byłoby łatwiej postawić prawidłową diagnozę. Zależy nam na holistycznym leczeniu naszych pacjentów — zapewnia Anna Osłowska.

W planach są również łóżka intensywnej terapii, co pozwoli na prowadzenie stażu podyplomowego. — Chcemy iść w kierunku ośrodka ponadlokalnego, dobrze wyposażo-

nego, nowoczesnego, dobrze działającego, fachowo i kompleksowo zajmującego się pacjentem, bo w pracy szpitala najważniejszy jest człowiek. Człowiek po jednej i drugiej stronie. Jeżeli jest pacjent, to powinien być i lekarz, i pielęgniarka, i opiekun oraz ratownik medyczny, i informatyk, i kadrowy, i księgowy, jak również kucharz i sprzątaczkę. Do tego niezbędny sprzęt i infrastruktura techniczna oraz logistyczna. To cały skomplikowany system powiązań, połączonych ze sobą w jedną całość. To jasno obrazuje prostą zależność: pożądaną skuteczność świadczonych usług może zapewnić tylko najwyższy poziom wiedzy i doświadczenia kadry medycznej oraz zaplecza techniczno-administracyjnego. A my taki mamy — mówi dyrektor Anna Osłowska. I dodaje: — Zarówno kadra menadżerska ZOZ w Nidzicy, jak również wszyscy pozostali jego pracownicy stoją każdego dnia na posterunku, każdego dnia toczą nieustającą walkę o zdrowie i życie ludzkie. To pierwsze oczy i ręce, które leczą. Ich sprawność nie jest dziełem przypadku. To bardzo ciężka i mozolna praca, o najwyższym stopniu odpowiedzialności. Istotną rolę odgrywa tutaj przygotowanie doświadczenia najwyższej jakości usług medycznych, w tym jakości klinicznej, potwierdzającej wartość leczenia oraz właściwe traktowanie

Skończył się czas covidu, a zaczął się dla nas czas wojny. Do Nidzicy przybyli uchodźcy, którzy będą potrzebowali opieki medycznej. A taką zapewni im nidzicki szpital. — W nidzickim szpitalu pracują lekarze pochodzący z Ukrainy, którzy znają język, więc pacjenci, którzy już u nas byli, czuli się bezpiecznie — mówi dyrektor ZOZ. Również pielęgniarki z Ukrainy zgłaszają się do pracy. Szpital jest gotowy na przyjęcie pacjentów i pielęgniarek, ponieważ zgodnie z decyzją wojewody warmińsko-mazurskiego Artura Chojeckiego w szpitalu tymczasowym zwolniło się 40 łóżek.

Natychmiast oddział został uruchomiony oddział chirurgiczny i cały kompleks bloku operacyjnego. Natomiast od 1 kwietnia ruszy oddział wewnętrzny.

— Zaczęliśmy od chirurgii, bo

w szpitalu jest bardzo profesjonalny blok operacyjny, składający się z sali przedoperacyjnej i dwóch sal operacyjnych. Wyposażenie medyczne bloku jest bardzo nowoczesne. Zastosowano laminarny system klimatyzacji, zapewniający bezpieczeństwo epidemiologiczne podczas operacji. Ściany są ze stali kwasoodpornej, co powoduje mniejszą przyczepność drobno-ustrojów i łatwiejsze dezynfekowanie. Sposób ogrzewania i wietrzenia jest bezpieczny i dla pacjentów, i dla lekarzy. Chirurgowie mają pod ręką laparoskop, endoskop. Kompleks operacyjny spełnia obecnie wszystkie wymogi nowoczesnego bloku operacyjnego. Jesteśmy już prawie w XXII wieku — dodaje Anna Osłowska.

Są również 2 tomografy i wkrótce pojawi się rezonans. Pan premier Mateusz Morawiecki obiecał, a dzięki staraniom starosty nidzickiego



Fot. archiwum ZOZ



pacjenta w całym procesie tego leczenia. Wymaga to niewątpliwie dokonania pewnego rodzaju skoku cywilizacyjnego, przełamywania barier mentalnych oraz niemocy decyzyjnych. Nie można żyć dniem wczorajszym. Dzisiejsze problemy trzeba rozwiązywać tu i teraz. Nazywamy je, stawiamy pytania i opracowujemy metody oraz sposoby ich załatwienia. My to robimy.

Plany rozwoju usług medycznych wymagają jednak rozbudowy nowej części szpitala. Dlaczego nowej, skoro stara część szpitala jest częściowo wyremontowana? Przede wszystkim dlatego, że całkowity koszt remontu będzie przewyższał koszt dobudowania bliźniaczej części do nowego budynku. Jeśli nawet wyremontowany zostanie stary szpital, to nie będzie on spełniał wszystkich obecnych standardów leczenia. Nie jest on również przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

— Gdyby powstał nowy kompleks szpitalny, to całość działalności medycznej zostałaby tam przeniesiona, a w starym budynku znalazłaby się administracja i część ambulatoryjna — wyjaśnia dyrektor Zespołu

Fot. Jan Borodziuk



Fot. A. Skuza

Opieki Zdrowotnej Anna Osłowska. Nidzicki szpital w ciągu kilku dni musiał przekształcić się w szpital tymczasowy, leczący covidowych pacjentów. Było to dla wszystkich wielkie wyzwanie, ale dzięki operatywności dyrektora, kadry medycznej i niemedycznej sprościli zadaniu. Teraz w ciągu kilku dni musieli wrócić do normalności. Zrobili to bardzo szybko, dzięki doświadczeniu covidowemu. To, co przeżyli podczas leczenia w czasie epidemii, na pewno odcisnęło się na wszystkich pracownikach szpitala psychicznie. Na pewno wszyscy będą pamiętać walkę o każdy oddech pacjenta, będą pamiętali każdą śmierć pacjenta i swoje ogromne zmęczenie, obawę i strach. Mimo to nikt z nich od łóżka chorego nie odszedł. Wszyscy walczyli o życie pacjenta aż do jego ostatniego oddechu. Często towarzyszyli jego umieraniu. Mimo to chcą zdobywać nowe doświadczenia. W tych nowych działaniach opierają się na tym, co przeszli. Praca na oddziale covidowym sprawiła, że uwierzyli w siebie, że mogą zrobić wszystko, że chcą iść po nowe.

Dała też ogromne doświadczenie organizacyjne. Cały personel potrafi bardzo szybko przestawić się na nowy sposób funkcjonowania. — Zrzucił chomąto przyzwyczajęń, w którym pracował wiele lat. Była to praca w jednym oddziale, w jednej i tej samej dyżurce i nie było sposobu, żeby ich stamtąd wyciągnąć, bo tylko tam czuli się dobrze. Zнали swoich pacjentów, wiedzieli, co trzeba robić. Covid zmusił ich do tego, aby wyjść z tych schematów — mówi Anna Osłowska.

Zaczęły się tworzyć zespoły, już nie chirurgiczne, czy pediatryczne, ale zespoły covidowe lekarzy, lekarek, pielęgniarek, personelu niemedycznego, i wspólnie dbać o pacjenta.

— Dzięki temu teraz wszystkie zmiany organizacyjne potrafimy przeprowadzić bardzo sprawnie i szybko — zapewnia dyrektor Anna Osłowska.

Szpital wzmocnił się też anestezjologicznie. — Wielu anestezjologów chce u nas pracować, dzięki czemu możemy przeprowadzać operacje nie tylko mieszkańców

naszego powiatu, ale i powiatów czy województw ościennych — podkreśla dyrektor ZOZ.

Personel poczuł, że wszystkiego można się nauczyć. Wiele osób podjęło naukę w szkołach pielęgniarstwa, którą finansuje szpital. Na takie studia zdecydowały się także osoby pracujące podczas pandemii wespole sprzątającym, opiekuńczym. Wracają także pielęgniarki z Nidzicy, które pracowały w innych szpitalach. — Dzięki temu odmłodziła się kadra szpitalu. Codziennie napływają do nas podania o pracę, bo wszyscy wiedzą, jak dobre są u nas warunki. Młodzi mogą odbywać u nas praktyki zawodowe. Często mają inne zawody, a decydują się na studia pielęgniarstwa. Starsi lekarze bardzo chętnie opiekują się nimi, pomagają. Na pewno po skończeniu nauki wrócą do naszego szpitala — mówi Anna Osłowska.

Również skorzystali na tym młodziecy chirurdzy, którzy musieli w czasie epidemii pracować jako interniści. Nabrali nowego doświadczenia i wiele się nauczyli. — Teraz wrócili już do operowania — dodaje dyrektor.

Ten powrót do normalności cały personel szpitala przećwiczył. Czas oddechu od pandemii został wykorzystany na uruchomienie bloku operacyjnego, wykonanie kilku operacji. Działał również oddział chirurgiczny. Częściowo uruchomiony został oddział wewnętrzny i leczenia byli pierwsi pacjenci. Niestety, powrót epidemii i zwiększonej liczby zakażeń spowodował, że trzeba było te oddziały zamknąć i wrócić do walki z covidem. Na szczęście ten czas jest już za nimi. Dzięki staraniom wszystkich pracowników szpital świadczy usługi medyczne na najwyższym poziomie.

— Mój długoletni staż pracy w sektorze medycznym, zarówno od strony medycznej, jak i menedżerskiej, pozwala mi stwierdzić, że jeżeli chce się skutecznie pomagać innym, to trzeba być samemu silnym. Silna i zdrowa musi być placówka, którą się zarządza. Przez długie lata byłam ordynowniczką inwestowania w potencjał techniczny i kadrowy szpitala w Nidzicy. Już wtedy wiązałam takie myślenie z postępem, który zapewniłby niepohamowany rozwój i uzyskanie poziomu nowoczesnej placówki ochrony zdrowia, spełniającej wszelkie wymogi w zakresie jakości świadczonych usług medycznych, ale również i finansowych oraz zarządczych. Takie myślenie przyniosło pierwsze i oczekiwane rezultaty. Szpital jest taką właśnie placówką medyczną — mówi dyrektor Anna Osłowska.



Fot. A. Skuza



# INWESTYCJA W PRACOWNIKA SZANSĄ NA ROZWÓJ FIRM

OD POCZĄTKU FUNKCJONOWANIA KRAJOWEGO FUNDUSZU SZKOLENIOWEGO (KFS), CZYLI 2014 ROKU, Z DOFINANSOWANIA M.IN. KURSÓW I STUDIÓW PODYPLOMOWYCH SKORZYSTAŁO 23 541 PRACOWNIKÓW ORAZ PRACODAWCÓW, NA TEN CEL WYDATKOWANO W NASZYM REGIONIE PONAD 43 MLN ZŁ. O SPECYFICE TEGO INSTRUMENTU I KORZYŚCIACH, JAKIE MOŻE OTRZYMAĆ PRACODAWCA, GDY ZAINWESTUJE W SWOICH PRACOWNIKÓW MÓWI WIESŁAW R. DROŹDŻYŃSKI – WICEDYREKTOR DS. RYNKU PRACY W WOJEWÓDZKIM URZĘDZIE PRACY W OLSZTYNIE.



Wiesław R. Drożdżyński – Wicedyrektor ds. rynku pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Olsztynie.

Jak wygląda obecnie kształcenie ustawiczne? Czy Pana zdaniem pracodawcy mają świadomość jak istotny dla nich może być rozwój pracowników?

Obecne czasy to niekończące się przemiany praktycznie w każdej dziedzinie naszego życia. Trwająca 2 lata pandemia, niepewność na rynku gospodarczym, postęp technologiczny wymusza konieczność dopasowania się do nowych wyzwań, czy reorganizację pracy. Teraz potrzeba dokształcania się nie ma granicy wieku, czy zajmowanego stanowiska. Jest jeszcze spora część pracodawców, która uważa, że stały rozwój pracowników, dotyczy głównie dużych korporacji, a dodatkowe szkolenia to wysoki koszt, na który nie mogą sobie pozwolić. Tu z pomocą może przyjść dofinansowanie z KFS, które w zależności od wielkości firmy może pokryć do 80%, albo nawet 100% kosztów kształcenia. Przedsiębiorca, który chce być konkurencyjny na rynku, musi skupić się na kwalifikacjach i umiejętnościach swoich pracowników, bowiem w dużej mierze to oni stoją za sukcesem całej firmy.

Czy pandemia miała wpływ na realizację dofinansowania z KFS?

W 2020 roku, przez pierwsze miesiące po ogłoszeniu pandemii odroczone podpisywanie umów,

był to trudny rok, bowiem zarówno pracownicy powiatowych urzędów pracy, jak i firmy szkoleniowe musiały przyjąć nowe zasady realizacji szkoleń, jak i rozliczania umów. Natomiast w miarę upływu czasu, podobnie jak w każdej sferze życia, nauczyliśmy się na nowo funkcjonować. Zatem część szkoleń, jeżeli jego specyfika na to pozwalała, a realizator zapewniał taką możliwość, odbywała się w formie on-line. Uważam to za duży sukces, że w tak niepewnych czasach udało się przeszkolić ponad 3,8 tys. osób i wydatkować praktycznie całość środków, które były przeznaczone na ten cel.

Co roku wyznaczane są priorytety, według których wydatkuje się środki KFS, jak to wygląda w tym roku?

Przy formułowaniu priorytetów zawsze kluczową rolę odgrywa konieczność zapobiegania powstającym lukom kompetencyjnym, które mogą stanowić przeszkodę w utrzymaniu zatrudnienia lub utrzymaniu przewagi konkurencyjnej w wielu dziedzinach działalności gospodarczej. Zarówno w zeszłym roku, jak i obecnie, uwzględniano m.in. potrzeby szkoleniowe, które pojawiły się w trakcie pandemii. Skorzystanie z dofinansowania KFS może być

szansą wsparcia firmy w kryzysie. W tym roku nasz region otrzymał ponad 6 mln zł limitu podstawowego KFS, do którego wyznaczono priorytety wydatkowania określone przez Ministra ds. pracy. Ponadto, po wyczerpaniu limitu podstawowego, powiatowe urzędy pracy będą mogły uzyskać dodatkowe środki z rezerwy KFS, jednak wtedy, priorytetowo będą traktowane inne grupy pracowników i sektory gospodarki, które zostały zdefiniowane przez Radę Rynku Pracy. W 2021 roku, podobnie jak w poprzednich latach, najpopularniejszym było kształcenie ustawiczne w zawodach deficytowych, czyli takich, w których najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy. Ich wykaz znajdziemy w Barometrze Zawodów.

**Priorytety wydatkowania limitu podstawowego zdefiniowane przez Ministra ds. pracy na 2022 rok**

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach, które na skutek pandemii COVID-19, musiały podjąć działania w celu dostosowania się do zmienionej sytuacji rynkowej.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w zidentyfikowanych w danym powiecie lub województwie zawodach deficytowych.
4. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących będących członkami rodzin wielodzietnych.
5. Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników Centrów Integracji Społecznej, Klubów Integracji Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej, Zakładów Aktywności Zawodowej, członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w podmiotach posiadających status przedsiębiorstwa społecznego wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRiPS.
6. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych technologii i narzędzi pracy, w tym

także technologii i narzędzi cyfrowych oraz podnoszenie kompetencji cyfrowych.

7. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób pracujących w branży motoryzacyjnej.

**Priorytety wydatkowania rezerwy KFS określone przez Radę Rynku Pracy na 2022 rok**

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób po 45 roku życia.
2. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego skierowane do pracodawców zatrudniających cudzoziemców.



## PODSUMOWANIE FUNKCJONOWANIA KFS W 2021 ROKU

podpisano 983 umowy  
z pracodawcami na kwotę  
ponad 8 mln zł

58,2% pracodawców  
to mikroprzedsiębiorstwa

3 807 osób wzięło udział  
w kształceniu ustawicznym  
- 90,8% stanowili pracownicy

główną formą kształcenia  
ustawicznego były kursy  
- 89,6%



## DOFINANSOWANIE Z KFS MOŻNA PRZEZNACZYĆ NA:

- Doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych, które można będzie zaspokoić dzięki środkom KFS
- Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą
- Egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych
- Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem

- **PRACOWNICY** bez względu na rodzaj umowy o pracę, na jaką są zatrudnieni
- **PRACODAWCY** podmioty zatrudniające pracowników na podstawie umowy o pracę

### KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z DOFINANSOWANIA KFS?

- do 100% kosztów kształcenia ustawicznego dla mikroprzedsiębiorcy (do 10 osób zatrudnionych)
- do 80% kosztów kształcenia ustawicznego dla pozostałych firm
- Nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika!

### JAKA JEST WYSOKOŚĆ WSPARCIA?

## ETAPY DOFINANSOWANIA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO ZE ŚRODKÓW KFS:

- Określenie potrzeb szkoleniowych i złożenie przez pracodawcę wniosku o dofinansowanie wraz z załącznikami
- Rozpatrzenie wniosku przez powiatowy urząd pracy w terminie wyznaczonym przez PUP przy ogłoszeniu naboru
- Podpisanie umowy o dofinansowanie po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku
- Udział w szkoleniu i zrealizowanie jego programu
- Dostarczenie dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia oraz rozliczenie umowy

## KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY, CZYLI KORZYŚCI DLA WSZYSTKICH!

— Krajowy Fundusz Szkoleniowy wspiera pracowników, ale też pracodawców. Dzięki niemu możemy podnosić swoje umiejętności, zakres działalności firm i ich konkurencyjność na rynku pracy, co z kolei owocuje większym zatrudnieniem, a zatem i mniejszym bezrobociem — mówi Renata Zakrzewska, beneficjentka Funduszu.

#### Czym jest (KFS)?

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to część Funduszu Pracy, przeznaczona głównie na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Cel Funduszu — to zapobieganie utracie zatrudnienia z powodu innych lub niewystarczających kompetencji wobec wymagań dynamicznie zmieniającej się w ostatnich latach gospodarki. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej liczy, że z pomocą KFS zwiększą się inwestycje w potencjał kadrowy, a to z kolei powinno poprawić pozycję zarówno firm, jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Wsparcie kształcenia środkami z KFS udzielane jest na zasadach pomocy de minimis — czyli pomocy publicznej, udzielanej małym i średnim przedsiębiorcom, której nie trzeba zgłaszać do Komisji Europejskiej.

#### — Jakiek warunki musi spełnić pracodawca, a jakie sam pracownik, by z KFS skorzystać?

— Na pewno musi być pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę — mówi Renata Zakrzewska z jednego z olsztyńskich biur świadczących usługi księgowe, beneficjentka Funduszu. — Sam pracodawca też nie może zmniejszyć zatrudnienia. We wniosku należy wykazać, jakie kwoty dofinansowania z KFS pracodawca uzyskał w ciągu ostatnich dwóch lat. Wiele zależy też od rodzaju szkolenia: premiowane są szkolenia kształcące w kierunku zawodów i umiejętności, na które w danej chwili panuje duże zapotrzebowanie, a deficyt wśród pracowników. Ponadto pracodawca wnioskujący o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego musi wnieść wkład własny w wysokości 20 proc. kosztów — 80 proc. kosztów kształcenia ustawicznego finansuje KFS, choć w niektórych przypadkach, choćby mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 10 osób, kształcenie ustawiczne ze środków KFS można sfinansować w 100 proc. Jednak całość dofinansowania środkami KFS nie może przekroczyć 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika. Generalnie szkolenie musi podnosić umiejętności pracowników, zakres działalności firmy i jej konkurencyj-

ność na rynku pracy, która z kolei wiąże się z większym zatrudnieniem, a zatem i mniejszym bezrobociem.

#### Co można dofinansować?

Całkiem sporo. Przede wszystkim kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu, ale także doprecyzowanie potrzeb szkoleniowych, które można będzie zaspokoić dzięki środkom KFS, a nawet ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

#### — Co trzeba zrobić, by uzyskać dofinansowanie z KFS?

— Pracodawca, który planuje inwestycję w kształcenie ustawiczne własne lub swoich pracowników, musi złożyć wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce prowadzenia działalności — tłumaczy Renata Zakrzewska. — Wniosek można złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej. We wniosku należy podać m.in. potrzeby pracodawcy, liczbę osób według grup wieku, formy kształcenia ustawicznego, koszty kształcenia ustawicznego na osobę oraz termin realizacji wskazanych działań. Należy wskazać także całkowitą wysokość wydatków, która będzie poniesiona na działania związane ze szkoleniem, wnioskowaną wysokość środków z KFS oraz wysokość wkładu własnego wnoszonego przez pracodawcę.

Ważne: by pracownik mógł skorzystać z dofinansowania do kształcenia ze środków KFS, pracodawca musi podpisać z nim umowę, która określi m.in. zobowiązania pracownika. Nieukończenie kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS skutkuje dla pracodawcy koniecznością zwrotu otrzymanych środków.

#### Podstawa prawna

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz.U. z 2018 r. poz. 117);



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

# PRACA SEZONOWA W TURYSTYCE, GASTRONOMII, HOTELARSTWIE NA WARMII I MAZURACH

JAK BĘDZIE WYGLĄDAŁ TEGOROCZNY SEZON TURYSTYCZNY NA WARMII I MAZURACH? NA JAKĄ PRACĘ SEZONOWĄ MOGĄ LICZYĆ MIESZKAŃCY REGIONU? BYĆ MOŻE W RUCHU TURYSTYCZNYM POJAWI SIĘ WIĘKSZY POPYT NA NIEODKRYTE ATRAKCJE, USŁUGI, WIĘKSZE WZIECIE BĘDZIE MIAŁ WYPOCZYNEK W WARUNKACH NATURALNYCH, BEZPIECZNYCH I MNIEJ ZALUDNIONYCH. TAKA TENDENCJA STWORZYŁABY SZANSĘ DLA BOGATSZEJ OFERTY REGIONALNEJ DLA MIESZKAŃCÓW I TURYSTÓW.

Gospodarstwo agroturystyczne  
Zacisze w Trygorku nad Mamrami

**W**ojewództwo warmińsko-mazurskie to region, który od lat wyróżnia się na mapie Polski wysokim bezrobociem. Dominują tutaj usługi oraz rozwija się turystyka zapewniająca głównie sezonowe zatrudnienie. W tym czasie bezrobocie w regionie znacznie spada.

## Praca tylko w sezonie

Turystyczny charakter regionu powoduje, że przeważa tutaj praca sezonowa. Wiosną branża turystyczna na Warmii i Mazurach, szczególnie ta nastawiona na zarobek w sezonie letnim, budzi się do życia. Pracownik sezonowy jest najbardziej poszukiwany w okresie wiosenno-letnim. Praca ma więc z zasady charakter tymczasowy i przejściowy. Już od marca trwa rekrutacja pracowników sezonowych w wielu obiektach, zarówno niewielkich gospodar-

stwach agroturystycznych, portowych tawernach i barach, jak i dużych ośrodkach wypoczynkowych. Najwięcej osób znajduje zatrudnienie w gastronomii, hotelarstwie i małym handlu, jak na przykład stoiska z pamiątkami, a także w portach przy obsłudze czarterowej jachtów. Stanowiska pracy sezonowej otwierają się również coraz częściej w sektorze zdrowie, uroda, rekreacja.

Wzorem ubiegłych lat znaczna część turystów zainteresowana jest wynajęciem domków letniskowych czy pokoiów w gospodarstwach agroturystycznych na Mazurach.

– Porządkujemy, dezynfekujemy i ozonujemy wszystkie domki – informuje pani Anna prowadząca agroturystykę w okolicy Giżycka. – Mamy już sporo rezerwacji na sezon, połowę obłożenia, nieco mniej na majowe i czerwcowe weekendy. Zainteresowanie majówką jest bardzo duże, ale zdarza się, że goście

odmawiają w ostatniej chwili. A my musimy zapłacić naszym pracownikom, których zatrudniamy już od kwietnia. Bazę noclegową musimy przygotować już na 1 maja. Na szczęście mamy zaufanych pracowników, którzy są z nami od wielu sezonów i zawsze możemy na nich liczyć. Choć nie ze wszystkimi udaje się nawiązać odpowiednie relacje.

Przedsiębiorcy przyznają, że mają trudności w relacjach szczególnie z młodymi pracownikami, którzy są roszczeniowi, nie uznają autorytetów, mają naturalną skłonność do kwestionowania poleceń przełożonych. Ich zdaniem praca – nawet sezonowa – dla młodych nie jest też tak ważną wartością, jak dla poprzednich pokoleń, chcą łączyć życie zawodowe z rodzinnym, nie są też tak lojalni jak oczekiwaliby pracodawcy.

Natomiast zdaniem studentów i uczniów poszukujących latem jakiejś pracy, młodzi ludzie są dyskry-

minowani ze względu na wiek i brak doświadczenia zawodowego.

– Pracodawcy preferują osoby doświadczone z ustabilizowaną pozycją rodzinną – mówi Sylwia z Giżycka studentka Uniwersytetu Warszawskiego. – Młodym proponuje się umowy czasowe, krótkoterminowe, motywując to chęcią sprawdzenia wiedzy, kwalifikacji, przydatności do zadań. Umowy często już nie są przedłużane, co wywołuje u młodych ludzi odczucie negatywnego nastawienia pracodawców wobec nich.

Zatrudniając pracownika do pracy sezonowej na podstawie umowy o pracę, pracodawcy decydują się najczęściej na umowę o pracę na czas określony bądź też na umowę cywilnoprawną. Dla wielu pracodawców branży turystycznej wyjściem jest też korzystanie z agencji pracy tymczasowej.

## Majówka na Mazurach

Każdego roku do majówki szykują się wodniacy, operatorzy mazurskiej floty, właściciele firm czarterowych, noclegów i małej agroturystyki. To oznacza, że rozpoczyna się gorący okres pracy dla osób zatrudnionych wyłącznie na sezon.

– Rozpoczęłam rekrutację pracowników sezonowych do pracy w barze i kuchni – mówi właścicielka portowego baru nad Niegocinem. – Każdego roku już w marcu zgłaszają się do nas studenci i maturzyści, którzy chcą latem pracować. Trudniej jest ze znalezieniem odpowiedzialnych osób do pracy w kuchni. Mimo, że nasza oferta kulinarna nie jest skomplikowana, to chętnych nie ma zbyt wielu. Niestety, nie możemy nikomu zaoferować stałej pracy, ponieważ nasza tawerna prowadzi tylko w sezonie letnim. To właśnie latem musimy zarobić na opłaty i podatki, które zobowiązani jesteśmy zapłacić gminie. Nie jest to łatwe zadanie. Dużo zależy od pogody i turystów, którzy zechcą nas odwiedzić.

Pracowników sezonowych do obsługi floty zatrudniają również przedsiębiorcy oferujący turystom rejsy statkami po mazurskich jeziorach. Wiosna i lato to dla nich czas zarabiania pieniędzy, by jesienią i zimą spokojnie przetrwać.

– W ubiegłym roku rozpoczęliśmy sezon w maju, rok wcześniej w czerwcu – mówi Mirosław Gostomski, szef firmy Bosman w Giżycku. – Do tegorocznej majów-



Firma czarterowa Pawlik Jacht



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

Biała flota BOSMAN na Kanale Łuczańskim

ki podchodzimy bardzo spokojnie. Powoli szykujemy nasze statki do przewozu turystów po mazurskich szlakach. Jak będą chętni, to wypłyniemy na jeziora jeszcze przed oficjalnym rozpoczęciem sezonu żeglarskiego. Mamy trzy jednostki, więc nie ma problemu z zachowaniem dystansu i obostrzeniami epidemicznymi, które mogą nadal obowiązywać. Jesteśmy w stanie zapewnić bezpieczne warunki wszystkim naszym klientom.

W poprzednich sezonach prawdziwe obłożenie przeżyły firmy czarterujące jachty. Ubiegłego lata trudno było znaleźć wokolicy Giżycka wolny jacht. Wszystkie zostały zarezerwowane jeszcze na długo przed rozpoczęciem sezonu żeglarskiego. Giżyckie porty i firmy czarterujące jachty wczesną wiosną rozpoczynają przygotowania do majówki i całego sezonu wakacyjnego. Kompletują załogi, zatrudniają pracowników sezonowych do pracy w portach czy

do sprzątania jachtów.

– Pierwsze jednostki staramy się przygotować i zwodować przed majówką – przyznaje Piotr Pawlik, szef firmy Pawlik Jacht w Giżycku. – Zazwyczaj w pierwszy majowy weekend rozpoczynamy działalność. Potem weekendowo, a od połowy czerwca do końca sierpnia mamy sporo pracy. Kalendarz z rezerwacjami jachtów wypełniony jest do końca lata.

Trzy rozwojowe specjalizacje

Warmia i Mazury słynące z wyjątkowej, unikalnej przyrody to także połączenie potencjału miejsca i ludzi tworzące idealne warunki dla dynamicznego rozwoju gospodarczego. Atuty województwa wykorzystywane są zwłaszcza w obszarach trzech inteligentnych specjalizacji, wskazanych w strategii rozwoju województwa: ekonomia wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości.

Nieco ponad 20 procent powierzchni województwa warmińsko-mazurskiego to woda, co daje regionowi pierwsze miejsce w kraju. Nic więc dziwnego, że Kraina Tysiąca Jezior wiąże z wodą także swoją gospodarczą przyszłość. Ostatnie lata to niezwykle dynamiczny rozwój infrastruktury dla turystów – budowane są ekologiczne przystanki, gotowe na przyjęcie tysięcy żeglarzy. W całym regionie powstają też luksusowe hotele z obiektami SPA i wellness.

Region znany jest z produkcji jachtów, łodzi oraz usług związanych z tymi branżami. Na Mazurach działają firmy, które znajdują się w czołówce polskich producentów jachtów żaglowych, rocznie produkując ponad 150 jachtów żaglowych i 1000 motorowych, które trafiają głównie na rynki Europy Zachodniej.

Szansą dla Warmii i Mazur może okazać się również wprowadzanie innowacji w lokalnych firmach oraz

rozwój przedsiębiorstw oferujących produkty ekologiczne w związku ze wzrostem zainteresowania tego rodzaju wyrobami. W województwie warmińsko-mazurskim działa ok. 26 tys. małych i średnich gospodarstw dostarczających żywność naturalną, tradycyjną i ekologiczną na bazie własnych surowców. Sieć rozwija się coraz dynamiczniej – obecnie co jedenaste gospodarstwo ekologiczne w Polsce znajduje się w województwie warmińsko-mazurskim, daje to regionowi drugie miejsce w kraju, a blisko 15 procent upraw rolnych, objętych systemem kontroli w rolnictwie ekologicznym, znajduje się na Warmii i Mazurach. Z ekologicznych bogactw regionu czerpią firmy produkujące artykuły spożywcze i napoje – w regionie działa ich około tysiąca.

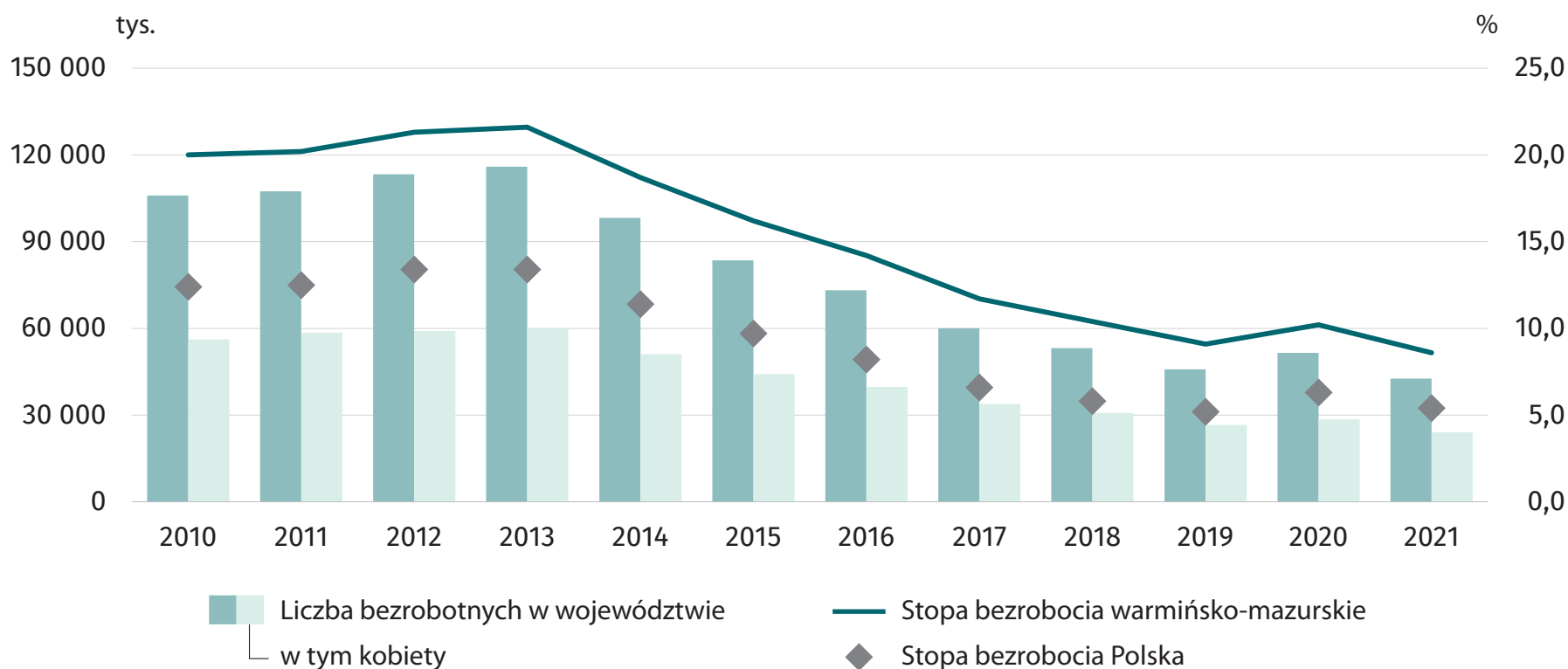
#### Mazury cud natury i zdrowe życie

Branża turystyczna wiąże duże nadzieje z nową inteligentną specjalizacją regionu, którą jest zdrowe życie, chodzi o szeroko rozumianą turystykę zdrowotną oraz usługi medyczne.

Warmia i Mazury mają ogromny potencjał i piękne, naturalne walory przyrodnicze oraz niepowtarzalny cud natury – Mazury. Region jest Zielonymi Płucami Polski. Nowa specjalizacja pozwoliłaby na wydłużenie sezonu na Warmii i Mazurach oraz całoroczną atrakcyjność i oczywiście pracownicy sezonowi mieliby szansę na stałą, całoroczną pracę.

Renata Szczepanik

## Bezrobocie rejestrowane



W końcu grudnia 2021 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wyniosła 42,6 tys. osób i była niższa o 17,3% niż w grudniu 2020 r. Stopa bezrobocia rejestrowanego ukształtowała się na poziomie 8,6% i była niższa niż rok wcześniej.

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie



## OFERUJEMY AUTA NOWE I UŻYWANE!!!

### Camper4Mountain

Bratian, ul. Kościelna 11  
13-300 Nowe Miasto Lubawskie

☎ (+48) 604 537 033  
(+48) 730 780 320  
☎ (+48) 604 537 033  
✉ camper4mountain@gmail.com  
📷 #camper4mountain  
📱 /camper4mountain

### Camper4Mountain/DE

Ottenschölstraße 22  
25870 Oldenswort, Niemcy

☎ +49 162 1351466  
oskar.ankowski@gmx.de



Custom Campers

📷 #camper4mountain  
www.camper4mountain.eu

## VW WIELOFUNKCYJNY VAN

NIE TYLKO W GÓRY!!!



4MOUNTAIN  
Camper



### CARAVANING – NOWOCZESNA FORMA „POWROTU DO ŹRÓDEŁ”

Niezależność, wolność, podróż w nieznaną. Ucieczka od zurbanizowanej rzeczywistości w stronę natury, lasów, jezior i łąk. Wypoczynek w harmonii z przyrodą bez konieczności rezygnacji z podstawowych wygod takich jak wygodne łóżko czy ciepły posiłek. Kampery Camper4Mountain zapewnią komfort i wygodę bez względu na miejsce, do którego zmierzacie.

Camper4Mountain ma ogromne doświadczenie w produkcji kamperów. Jesteśmy w branży od wielu lat. Na wybór naszej firmy decydują się klienci z całej Europy i nie tylko!!! Specjalizujemy się w przebudowie legendarnych modeli VW serii T, ale na życzenie Klienta jesteśmy w stanie zaadaptować każde inne auto.

### NIEZWYKŁE WNĘTRZE Z CHARAKTEREM

W Camper4Mountain do montażu używamy wyłącznie zabudów wykonanych przez naszych ekspertów, dzięki czemu możemy zagwarantować najwyższą jakość, trwałość, niezawodność i bezpieczeństwo. Nasi Klienci mogą puścić wodze wyobraźni, ponieważ wykończenie foteli, kabiny, stolarki, kolorystyki i instalacji... może być dowolne. Nie ma dla nas rzeczy niemożliwych. Wykonamy najbardziej „szalone” indywidualne zlecenia.



### SYPIALNIA W TWOIM AUCIE? CZEMU NIE!!!

Dach sypialny to idealne rozwiązanie, by powiększyć przestrzeń swojego pojazdu zwłaszcza, gdy podróżujących jest więcej niż dwoje lub spędzamy czas na dalekich wyprawach. Poza dodatkowymi dwoma miejscami do spania, ogromną zaletą jest możliwość swobodnego poruszania się w aucie, gdy na postoju rozłożymy dach, złożymy w nim materac. Wysokość kampera jest na tyle duża, że umożliwi dorosłej osobie stać w pozycji wyprostowanej. Dachy Camper4Mountain są tak zaprojektowane, by ich montaż nie miał wpływu na aerodynamikę pojazdu i nie powodował zwiększenia hałasu powietrza. Każdy z naszych dachów podlega kontroli TUV na terenie Niemiec.

### CHCESZ PRZEBUDOWAĆ SVOJE WŁASNE AUTO?

Jeżeli posiadasz już swojego vana i chcesz stworzyć funkcjonalny, dopasowany do swoich potrzeb samochód kempingowy, zrealizujemy Twoje zlecenie kompleksowo wedle Twojej wizji, uzupełniając je naszym doświadczeniem i doradztwem tak, by finalny produkt spełniał wszystkie oczekiwania. Do każdego Klienta podchodzimy indywidualnie. Dokładnie analizujemy, czego potrzebuje, do jakich celów kamper ma służyć..., czy wyjazdy będą ograniczały się do weekendowych wypadów..., dalekich wojaży, a może będziesz użytkował auto na co dzień. Mamy cały szereg już gotowych, sprawdzonych rozwiązań, które dopasujemy pod preferencje naszego odbiorcy. Poprzez zastosowanie sprawdzonych rozwiązań, materiałów najwyższej jakości oraz dzięki wykończeniu... a nawet kolorystyce i najmniejszym detalom, budujemy oryginalny, indywidualny i niepowtarzalny produkt!





# Piowarski Inwestycje w Nieruchomości Zespół profesjonalistów, który podola każdemu zadaniu!



Bartosz Piowarski, właściciel firmy

Piowarski Inwestycje w Nieruchomości to firma, która z sukcesami działa na warmińskim rynku obrotu nieruchomościami. Nasz zespół praktykę zawodową zdobywa od 2009 roku. Zajmujemy się usługami doradczymi, wynajmem oraz transakcjami kupna/sprzedaży wszystkich rodzajów nieruchomości, także tych, które mają zawiły stan prawny lub są zadłużone.

Mamy wieloletnie doświadczenie w obrocie nieruchomościami. Jesteśmy w pełni profesjonalnym zespołem, który w zaangażowany sposób analizuje rynek nieruchomości i bada potrzeby naszych przyszłych klientów. Nasi doradcy to wykwalifikowani agenci, posiadający specjalistyczne wykształcenie dzięki ukończeniu studiów na kierunkach zarządzanie oraz obrót nieruchomościami. Mamy na swoim koncie mnóstwo sukcesów. Pośredniczyliśmy w wielu transakcjach w całej Polsce. Pomagamy we wszystkich formalnościach związanych z zakupem nieruchomości, pomagamy w otrzymaniu kredytu. Rozwijemy wszelkie wątpliwości, jakie mogą się pojawić przed dokonaniem wyboru i kupnem nieruchomości.

Dla każdego klienta mamy tyle czasu, ile potrzeba na nawiązanie z nim współpracy. Dzięki nam możesz być pewny tego, że Twoja transakcja przebiegnie sprawnie i profesjonalnie. Nie ma dla nas tematów zbyt trudnych w zakresie obrotu nieruchomościami. Nasz zespół jest w stanie podolać każdemu zadaniu. Jeszcze dziś podejmij z nami współpracę.

**PRZYJDŹ LUB ZADZWOŃ – POROZMAWIAJMY O TWOICH POTRZEBACH**

## SPRZEDAMY TWOJE MIESZKANIE

Rozumiemy, że nadszedł moment zmian w Twoim życiu i szukasz możliwości skutecznej sprzedaży swojego mieszkania. Cieszymy się, że trafiłeś do nas. Jesteśmy po to aby zrobić to za Ciebie.

### Co zyskasz, zlecając nam sprzedaż?

1. Agenta na wyłączność, który przygotuje całą kampanię sprzedaży Twojego mieszkania.
2. Oferta sprzedaży Twojego mieszkania zostanie profesjonalnie przygotowana poprzez zrobienie świetnych zdjęć, wirtualnego spaceru oraz doskonałej promocji wśród naszych licznych klientów i w Internecie.
3. Czas, który miałeś spędzić na prezentowaniu Twojego mieszkania, spożytkujesz tylko dla siebie.
4. Nie będziesz musiał spotykać się z klientami ani odbierać trudnych telefonów.
5. Uzyskamy dla Ciebie najwyższą możliwą cenę oraz zadamy o wszystkie formalności.

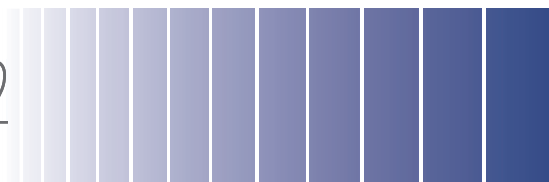
**RÓB TO, CO KOCHASZ, MY ZAJMIEMY SIĘ RESZTĄ**



**Marek Dulniawka**  
tel. 794 040 290

**Maciej Petniunas**  
tel. 794 040 223





---

**GRUPA S**

---

20 L



**STOREX**<sup>TM</sup>

[grupastorex.eu](http://grupastorex.eu)

**AT 2002 - 2022**



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

# TATA W DOMU, TATA W PRACY

## – JAK SYSTEM WSPIERA SAMOTNYCH OJCÓW?

ZAGADNIENIE SAMOTNYCH PRACUJĄCYCH OJCÓW NADAL WYDAJE SIĘ TROCHĘ TERRA INCOGNITA, JEŻELI CHODZI O ODBIÓR ICH PRZEZ SPOŁECZEŃSTWO. BYCIE OJCEM JEST ZAWSZE ZĄSZCZYTEM, TYLKO ŻE SAMOTNI TATUSIOWIE – ZWŁASZCZA CI PRACUJĄCY – MAJĄ CZASAMI NIECO TRUDNIEJ, BO Z WIELOMA ASPEKTAMI SKŁADAJĄCYMI SIĘ NA WYCHOWANIE DZIECKA, MUSZĄ RADZIĆ SOBIE SAMI. W OSTATNICH LATACH ZROBIONO SPORO, JEŻELI CHODZI O WSPIERANIE PSYCHICZNE I KNOW-HOW SAMOTNEGO WYCHOWYWANIA LATOROŚLI. A JAK WYGLĄDA KWESTIA POMOCY SYSTEMOWEJ? NA CO MOGĄ W NASZYM KRAJU LICZYĆ PRACUJĄCY OJCOWIE SAMOTNIE WYCHOWUJĄCY DZIECKO?

Świeżo upieczonym ojcom należą się dwa dni zwolnienia, z tytułu urodzenia się dziecka. Uprawnienie to przysługuje z mocy prawa, dlatego pracodawca zobowiązany jest zastosować się do decyzji taty-pracownika. Co więcej, za czas takiego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Jak widać pozycja mężczyzny pracownika, już na starcie jego roli jako taty, nie zapowiada się aż tak strasznie jak... no właśnie. Chciałoby się dokończyć „jak mówią”, ale tutaj chodzi raczej o to, że o udogodnieniach socjalnych polskich ojców się właściwie nie mówi. A trochę tego jest.

Wachlarz szeroko pojętych udogodnień dla zatrudnionych samotnych ojców nie jest taki skromny. Wśród najważniejszych uprawnień, jakie przysługują mężczyznom wychowującym dzieci, należą m.in.: urlop ojcowski, wspomniany na początku zwolnienie od pracy z tytułu urodzenia dziecka, urlop rodzicielski, urlop wychowawczy, możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy, czy też zwolnienie z niej z tytułu wychowywania dziecka do lat 14.

Ale – jak już wspominaliśmy – paleta udogodnień jakimi objęci są polscy samotni ojcowie jest bogatsza. Mogą liczyć również na prawo do części urlopu macierzyńskiego

lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Udogodnieniem może być dla nich także przepis mówiący o zakazie zatrudniania ojca opiekującego się dzieckiem (do ukończenia przez nie 4 r. życia) bez jego zgody w godzinach nadliczbowych (tzw. przerywanym systemie czasu pracy) oraz delegowania poza stałe miejsce pracy.

### TATA KORZYSTA... Z BYCIA TATĄ

Polskie prawo nie przewiduje jakichś specjalnych przywilejów samotnym ojcom w związku z tym, że są mężczyznami. Oprócz dwudniowego urlopu należącego się im z tytułu urodzenia się dziecka, mogą liczyć

na jeden „duży” przywilej – urlop ojcowski. Przysługuje w wymiarze do 2 tygodni, a ojcowie mogą skorzystać z niego w jednej lub dwóch częściach, w dowolnie wybranym przez siebie momencie. Czas mają do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Co istotne, taki sam okres obowiązuje w przypadku przysposobienia dziecka. Wówczas termin liczy się od dnia uprawnomocnienia postanowienia orzekającego przysposobienie (adopcję). Tutaj warto pamiętać, że taki tata powinien skorzystać z urlopu ojcowskiego, zanim przysposobione dziecko ukończy 7 albo – gdy takie dziecko ma odroczony obowiązek szkolny – 10 lat.

Specjalny urlop ojca nie jest jego wyłącznym i samodzielnym prawem. Pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu ojcowskiego na pisemny wniosek ojca-pracownika wychowującego dziecko. Tutaj należy pamiętać, że tak wniosek powinien być złożony nie później niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

### TATA NA URLOPIE – RODZICIELSKIM I WYCHOWAWCZYM

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, pracownik – w tym ojciec dziecka –

## Stopa bezrobocia w 3 kwartale 2021 r. (BAEL)



Stopa bezrobocia (udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii, wśród osób w wieku 15–89 lat) w 3 kwartale 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 2,8% i była niższa od średniej krajowej.

Najwyższa stopa bezrobocia wystąpiła w województwie łódzkim, najniższa w lubuskim.

W %

- 4,1 – 4,7
- 3,1 – 4,0
- 2,1 – 3,0
- 1,4 – 2,0





PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

Fot. Pixabay

ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 (w przypadku urodzenia przez matkę jednego dziecka przy jednym porodzie) lub 34 tygodni (w przypadku urodzenia większej liczby dzieci przy jednym porodzie).

Urlop rodzicielski w takiej formie i zakresie czasu przysługuje obojgu rodzicom lub – jeżeli tak zadecydują – jednemu z nich. Udziela się go jednorazowo lub w częściach. Maksymalnie w czterech. Rodzice mają bardzo dużo czasu, aby wykorzystać

urlop – aż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat. Ale decyzję o skorzystaniu z pełnego wymiaru urlopu rodzicielskiego – bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – co do zasady muszą podjąć stosunkowo szybko, bo w ciągu trzech tygodni po narodzinach dziecka. W sytuacji, gdy urlop rodzicielski udzielany jest w częściach przypadających jedna po drugiej, każda z tych części nie może być krótsza niż 8 tygodni. W sytuacji narodzin jednego dziecka, pierwsza część urlopu nie może być krótsza niż 6 tygodni. Jeżeli chodzi o urlop rodzicielski to należy pamiętać, iż udziela się go na pisemny wniosek pracownika. Należy złożyć go później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

Pracujący ojcowie – jak każdy zatrudniony co najmniej 6 miesięcy pracownik – ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Wymiar tego urlopu wynosi do 36 miesięcy. Udziela się go na okres nie dłuższy, niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat – maksymalnie w 5 częściach. Ich liczbę ustala się na podstawie i w oparciu o liczby złożonych wniosków urlopowych takiego rodzaju. Zatrudniony ojciec uprawniony do urlopu wychowawczego może również złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, ale do nie mniej niż połowy pełnego wymiaru czasu pracy (etatu). Chodzi o okres,

w którym mógłby on korzystać z takiego urlopu.

#### KOLEJNE PRZYWILEJE

Pracodawca nie może bez zgody ojca zatrudniać go w godzinach nadliczbowych, porze nocnej, tzw. przerywanym systemie czasu pracy, nie może też delegować go poza stałe miejsce pracy. Dotyczy to jednak tylko ojców opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia. Tutaj należy pamiętać, że jeżeli oboje rodzice (lub opiekunowie) dziecka są zatrudnieni, ze wspomnianych uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

Dzięki nowelizacji kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (z 24 lipca 2015 r.), 2 stycznia 2016 r. weszły ważne zmiany w uprawnieniach pracowniczych związanych z pełnieniem funkcji rodzicielskich. Takie które mają sprzyjać aktywniejszemu włączeniu się pracownika-ojca w opiekę nad dzieckiem. To zasługa poszerzenia kręgu pracowników uprawnionych do przejęcia części urlopu macierzyńskiego (części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo urlopu rodzicielskiego lub jego części. Przepisy uwzględniają także nowe sytuacje, których wystąpienie uprawnia pracowników do korzystania z takich urlopów. Chodzi tutaj o pełne rodziny, my natomiast wróćmy jeszcze do zatrudnionych ojców samotnie wychowujących dzieci/o. I to takich, którzy rolę samotnego rodzica pełnią w wyniku niespodziewanej tra-

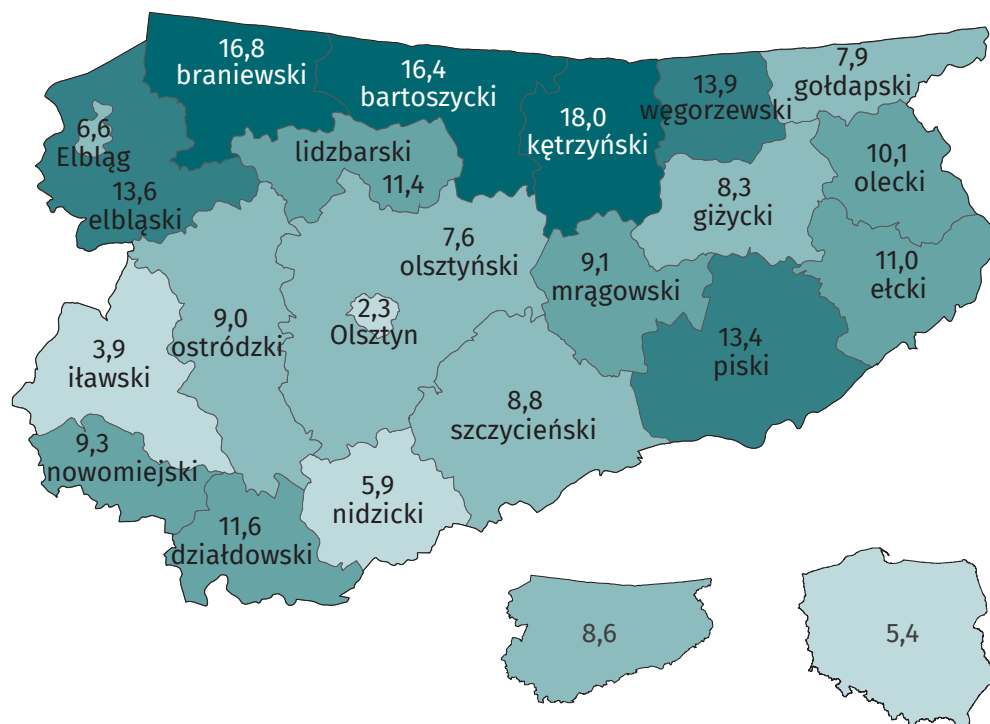
gedii lub z własnego wyboru.

W szczególnej sytuacji są zatrudnieni ojcowie, którzy muszą zmierzyć się ze śmiercią matki wspólnego dziecka. Mogą wówczas przejąć część urlopu macierzyńskiego zmarłej podczas urlopu macierzyńskiego matki, bądź zgonu ubezpieczonej matki dziecka, w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego (za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego). Wymagane jest jednak to, żeby pracownica lub ubezpieczona wykorzystała wcześniej co najmniej 8 tygodni – odpowiednio – urlopu lub zasiłku macierzyńskiego. Ustawodawca przewidział też możliwość przejęcia części urlopu macierzyńskiego przez ojca w sytuacji gdy zatrudniona matka porzuca dziecko.

W marcu 2019 roku wszedł w życie program „Mama 4+”. To rodzicielskie świadczenie uzupełniające przysługujące osobom, które urodziły, wychowały lub tylko wychowały co najmniej czworo dzieci. W szczególnych przypadkach – w przypadku śmierci matki lub porzucenia przez nią dzieci bądź długotrwałego zaprzestania ich wychowania przez matkę – przysługuje ono również ojcu. Świadczenie (wymaga złożenia wniosku) ma zapewnić niezbędne środki utrzymania tym osobom, które zrezygnowały z zatrudnienia na rzecz wychowania dzieci lub pracowały za krótko i nie nabyły prawa do minimalnej emerytury.

Maciej Chrościelewski

## Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko-mazurskim w 2021 r.



Na koniec grudnia 2021 r. do powiatów o najwyższej stopie bezrobocia należały: kętrzyński, braniewski i bartoszycki, a o najniższej – Olsztyn, iławski i nidzicki. Jedynie w dwóch powiatach: Olsztynie i iławskim, stopa bezrobocia była niższa od ogólnopolskiej.

W porównaniu z grudniem 2020 r. spadek stopy bezrobocia wystąpił prawie we wszystkich powiatach, jedynie w powiecie nowomiejskim wskaźnik był wyższy.

W %

|  |             |
|--|-------------|
|  | 15,1 – 18,0 |
|  | 12,1 – 15,0 |
|  | 9,1 – 12,0  |
|  | 6,1 – 9,0   |
|  | 2,3 – 6,0   |





Przy ulicy Ratuszowej w centrum Pisz stoi baszta. Budynek pochodzi z drugiej połowy XIX wieku. Jest to neogotycka budowla powstała na planie kwadratu. Budynek był częścią zabudowań dawnego browaru „Masovia”, należącego do rodu Bayerów. Obecnie w zabytkowym obiekcie mieści się restauracja „Baszta”.

**Restauracja BASZTA**  
**Pisz, ul. Ratuszowa 14**  
**tel. 602 622 022 w. 22**  
**e-mail: poczta@basztapisz.pl**  
**www.basztapisz.pl**

*Bardzo serdecznie zapraszamy Państwa do restauracji „Baszta”, gdzie miło spędzicie czas, a także pokrzepicie swoje ciało smacznym i pożywnym posiłkiem.*



# WARMIA BROKERS: TOWARZYSZYM KLIENTOM W ZMIANIE

Warmia Brokers Biuro Nieruchomości to marka stworzona przez Lidę Barasińską, działającej na rynku od 2012 roku. Mimo że młoda stażem, firma już została doceniona przez klientów. Otrzymała już drugą nagrodę z rządu przyznaną przez Ogólnopolski Plebiscyt ORŁY Nieruchomości. Nagroda tym cenniejsza, że przyznawana na podstawie ocen klientów

Pod nowym szyldem działa pani od lipca 2020 roku, już pani marka została wyróżniona. To chyba motywujące?

Lidia Barasińska: Bardzo jesteśmy wdzięczni za opinie klientów, dzięki którym przyznano nam wyróżnienie przez niezależną firmę. To plebiscyt branżowy, w którym nagrody są tak naprawdę dziełem klientów. To na podstawie ich ocen ogłaszana jest lista laureatów. W 2021 roku otrzymaliśmy Złotego Orła Nieruchomości w plebiscycie ogólnopolskim i II miejsce wśród olsztyńskich biur nieruchomości, a w roku 2022 r. otrzymaliśmy ku naszemu zaskoczeniu pierwsze miejsce wśród biur nieruchomości w Olsztynie oraz zostaliśmy laureatem Złotych Orłów Nieruchomości. Wiem, że marka to też zespół, który w nim pracuje. Dlatego mamy wewnętrzny kodeks honorowy, który przede wszystkim ma na celu dobro klienta.

## Po co ten kodeks?

Po to, by trzymać jeden spójny poziom obsługi. Jeśli ktoś go złamie, wie, że będzie musiał odejść. Co więcej obsługa klienta to nie tylko ogarnienie papierów, ale to też sztuka słuchania. Trzeba pytać, czekać na odpowiedź, nie zgadywać, czego potrzebują, bo odpowiedź jest w nich, trzeba tylko pomóc dojść do tych potrzeb. Więcej powiesz pytając niż mówiąc. A my jesteśmy przecież też po to, by pomóc realizować marzenia pragnienia o nowej nieruchomości.

Zawsze podkreśla pani, że rozwój marki jest możliwy dzięki kilku konsekwentnie wprowadzanym w życie zasadom. Co ma pani na myśli?

Naszym fundamentem jest stawianie na zespół, indywidualne podejście do każdego klienta oraz stały rozwój osobisty i podnoszenie kwalifikacji. Zaufanie do klienta buduje się poprzez własny profesjonalizm. Dlatego w naszym

zespole wszyscy agenci mogą się poszczycić licencją pośrednika w obrocie nieruchomościami. To jednak nie wystarczy. Wszyscy szkolimy się wszechstronnie: z negocjacji, z psychologii sprzedaży, z prawa, czy z fotografii. Żeby zrozumieć klienta, jego potrzeby i sposób myślenia, taki rozwój osobisty jest niezbędny. Co więcej w tym roku planuje zostać trenerem mentalnym, by lepiej przeprowadzać klientów przez zmianę.

Czy sprzedaż lub zakup nieruchomości to proces tak skomplikowany, że konieczna jest znajomość psychologii?

Oczywiście! To jedno z ważniejszych decyzji życiowych naszych klientów, bo w grę wchodzi pokaźne środki finansowe, też milionowe inwestycje, zmiana stylu życia, czy wieloletnie zobowiązania kredytowe. To wszystko generuje stres i emocje. Każda transakcja jest inna, bo inne są możliwości oraz sytuacja materialna i życiowa każdej osoby. Naszą rolą jest zarówno sprecyzowanie celów i potrzeb klienta, jak też ściąganie z niego stresu, odciążenie czasowe i towarzysze-

nie mu i raportowanie na każdym etapie transakcji. Do tego wszystkiego potrzeba dużej wiedzy merytorycznej, biznesowej ale też wycucia i wsparcia mentalnego. Często zdarza się, że robię klientowi tzw. „coaching”, bo nie zawsze wie, czego dokładnie potrzebuje i zwyczajnie boi się zmian lub po prostu nie ma na to czasu.

Jak wobec tego klient ma się przygotować na zmiany związane ze sprzedażą lub kupnem nieruchomości?

Należy zadbać o to na trzech płaszczyznach: prawnej — wiedzieć jak przeprowadzić transakcję, często zrobić porządek w papierach, wizualnej — wiedzieć, jak przygotować nieruchomość i mentalnej — czyli przygotować się do zmiany. Ludzie często próbują przeprowadzić transakcje na własną rękę. Oczywiście mogą, ale jeśli mają obawy i brakuje im wiedzy zawsze mogą się do nas zgłosić. Rozmawiamy, robimy rozeznanie na temat jego potrzeb i to klient ostatecznie podejmuje decyzję, czy chce powierzyć nam swoje sprawy.



## WARMIA BROKERS



*Zapraszamy do współpracy!  
Ekipa brokerów nieruchomości z Warmii.*

**WARMIA BROKERS**  
**BIURO NIERUCHOMOŚCI**  
**LIDIA BARASIŃSKA**  
**Kopernika 28 lok. 2**  
**10-513 Olsztyn**  
**tel. 89 525 14 84**  
**mail: biuro@warmiabrokers.pl**  
**www.warmiabrokers.pl**



## WARMIA BROKERS

### BIURO NIERUCHOMOŚCI

• PARTNER • EKSPERT • PRZEWODNIK



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

# MŁODY PRACOWNIK — NOWOCZESNY I PEŁEN ZAPAŁU

EKSPERCI MÓWIĄ WPROST: MŁODZI LUDZIE ZASŁUGUJĄ NA TO, ABY ZAPEWNIĆ IM JAK NAJSZERSZE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU POTENCJAŁU. TO WŁAŚNIE ONI POWINNI KSZTAŁTOWAĆ PRZYSZŁOŚĆ EUROPY I W PEŁNI KORZYSTAĆ Z TRANSFORMACJI EKOLOGICZNEJ I CYFROWEJ. MŁODZIEŻ JEDNAK CZĘSTO NAPOTYKA TRUDNOŚCI PRZY WCHODZENIU NA RYNEK PRACY, A PANDEMIA POGORSZYŁA JESZCZE ICH SZANSE.



W sytuacji, która obecnie panuje na rynku pracy, a więc w obliczu braku „rąk do pracy”, młodociani pracownicy mogą stanowić dużą pomoc dla pracodawców. Eksperti podkreślają, że ich praca często nie różni się od pracy dorosłych. Potrafią być tak samo wydajni jak pozostali pracownicy. W dodatku są pełni zapału i chęci do nauki, bo zdają sobie sprawę, jak ważny jest w dzisiejszych czasach „fach” w ręku. Ponadto młodzi, pomimo wieku, są osobami szybko chłonącymi wiedzę, szybko potrafiącymi dostosować się do otoczenia, z „otwartym” umysłem, pomysłami mogącymi uatrakcyjnić pracę.

- Obserwując obecny rynek pracy, pracownicy młodociani są dobrym rozwiązaniem oraz wsparciem dla

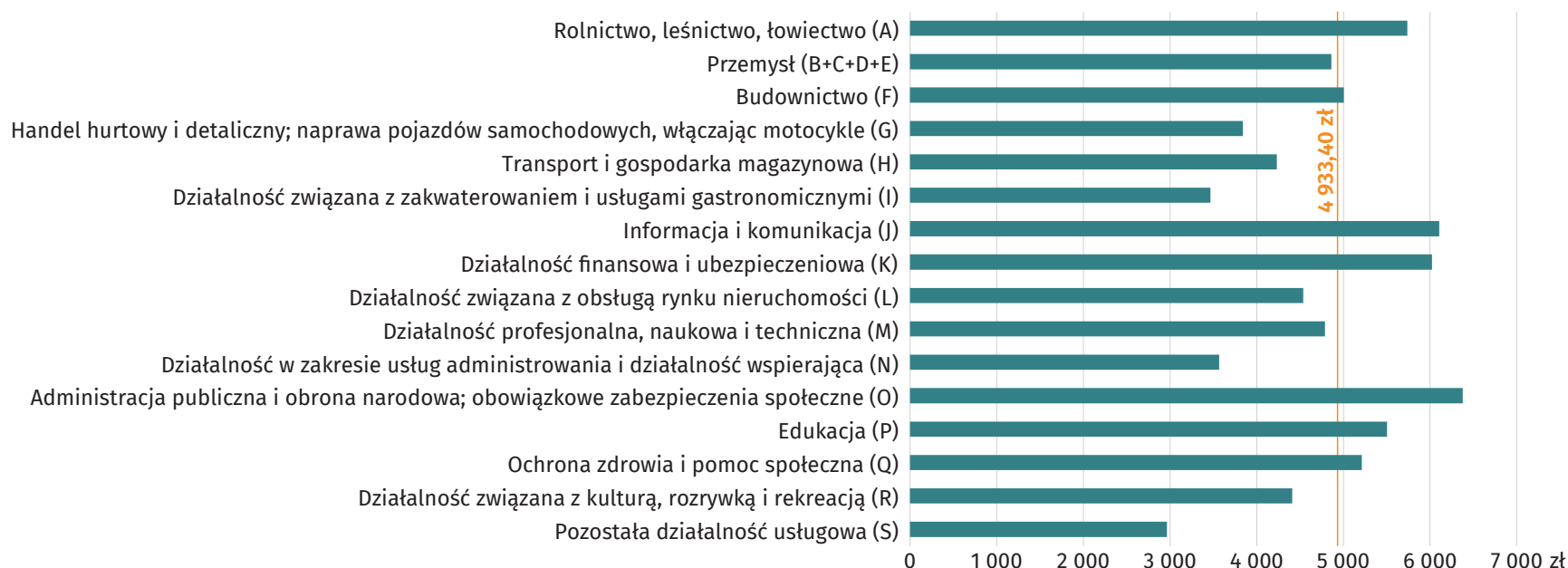
pracodawców w wielu branżach – mówi Magda Płoskońska, doradca zawodowy w Mobilnym Centrum Informacji Zawodowej w Olsztynie. - W dzisiejszych czasach wielu przedsiębiorców boryka się z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach. Decydując się na zatrudnienie młodocianego pracownika mają możliwość wykształcenia oraz przygotowania takiej osoby do potrzeb swojej firmy. Choć zatrudniając pracownika w ramach przyuczenia do zawodu oznacza, że pracownik młodociany nie może wykonywać większości prac samodzielnie, to uczy się konkretnego zawodu, specjalizuje w wąskiej dziedzinie. Dzięki takiemu zatrudnieniu pracodawca ma możliwość obserwacji jego pracy, zdobywania kwalifikacji oraz po-

znania jego kompetencji, istotnych na danym stanowisku.

Co ważne, po zakończeniu nauki firmę opuści specjalista. Sam pracodawca również będzie miał możliwość zatrudnienia pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami w swoich murach.

- Pozwala to zaoszczędzić pieniądze w kieszeni pracodawcy oraz czas na wdrażanie pracownika w jego obowiązki – dodaje Płoskońska. - Zatrudnienie pracownika młodocianego to również niższe koszty i dodatkowe ulgi dla przedsiębiorcy. Wynagrodzenie pracownika młodocianego jest stosunkowo niskie, dodatkowo zatrudniając go w ramach przyuczenia zawodowego pracodawca ma możliwość otrzymania wsparcia w formie refundacji kosztów zatrudnienia. Natomiast praco-

## Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto\* pracowników według rodzaju działalności w województwie warmińsko-mazurskim za październik 2020 r.



\* Dane dotyczą podmiotów gospodarczych, w których liczba pracujących przekracza 9 osób i pochodzą z reprezentacyjnego badania struktury wynagrodzeń.

Według badania struktury wynagrodzeń, w województwie warmińsko-mazurskim przeciętna miesięczna płaca brutto w podmiotach zatrudniających 10 osób i więcej w październiku 2020 r. wyniosła 4 933,40 zł. Było to o 815 zł mniej niż średnia dla kraju (równa 5 748,24 zł). Struktura płac według sekcji PKD w województwie pokazuje, że w większości sekcji wynagrodzenia nie przekraczały średniej dla województwa.

Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

dawca decydując się na zatrudnienie młodocianego do prac lekkich w sezonie letnim w branżach takich jak gastronomiczna, usługowa czy ogrodnicza, może zastąpić braki kadrowe związane z sezonem urlopowym oraz posiadają dodatkowe wsparcie w czasie wzmózonej pracy w tych branżach. Podsumowując, zatrudnienie młodocianego pracownika w ramach przyuczenia zawodowego czy do prac lekkich to inwestycja w firmę, w osobę uczącą się, a decyzja na taki krok to wiele korzyści dla pracodawcy.

Specjaliści z pionu rozwoju zawodowego podkreślają, że młodociani pracownicy szybko chłoną wiedzę, a wszelkie nowinki techniczne nie stanowią dla nich barier, co stanowi ich atut. Postawy pracownicze nie są zależne od wieku, a od podejścia do pracy, nałożonych obowiązków. Mimo, że osoba młoda nie posiada tak dużej wiedzy jak dorosły pracownik, posiadający doświadczenie, to mimo wszystko jest osobą szybko przyswajającą informacje, często mogącą przekazać starszym pracownikom wiedzę bardziej „nowoczesną”, którą nabywają podczas nauki i przygotowania zawodowego.

- Pracownik młodociany co prawda nie może wykonywać większości prac samodzielnie, ale to nie znaczy, że jest mniej wartościowy dla pracodawcy - zaznacza Monika Dowgiałło- doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery w Gołdapi. - Zatrudnienie osoby młodocianej jest świetną okazją do wykształcenia

wysokiej klasy specjalisty w danej branży, który później zwiąże się z firmą na długie lata. Dzięki temu pracodawca zyska świetnie wyszkolonego pracownika a osoba młoda pewność, że po zakończeniu nauki znajdzie stabilne zatrudnienie. Dodatkowo osoba, która dopiero wkracza na rynek pracy może wnieść do firmy powiew świeżości i nowe pomysły, które zaowocują w niedalekiej przyszłości rozwojem firmy.

Inwestowanie w młodocianych pracowników może przynieść dużo korzyści pracodawcy. Pracodawca wyszkoli pracownika, poniesie co prawda koszty z tym związane, jednak w przyszłości zdobędzie pracownika dopasowanego do stanowiska pracy, pracującego zgodnie z jego wytycznymi.

- Choć przyuczenie do zawodu oznacza, że pracownik młodociany nie może wykonywać większości prac samodzielnie, to uczy się konkretnego fachu i specjalizuje w wąskiej dziedzinie - mówi Beata Warsiewicz- doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery w Elku. - Pracodawca decydujący się na zatrudnienie pracownika młodocianego może mieć pewność, że w praktyce mury jego firmy opuści specjalista. To również doskonała okazja, by nauczyć zawodu młodocianego z myślą o tym, że po ukończeniu przygotowania zawodowego, pozostanie on w zakładzie pracy.

Zatrudnienie pracownika młodocianego wiąże się rzecz jasna z ko-

niecznością wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie to jest jednak stosunkowo niskie. m.in. z powodu braku doświadczenia. Pracodawca może otrzymywać także refundację kosztów wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne z Ochotniczego Hufca Pracy.

Jeżeli pracodawca zdecyduje się na przyuczenie pracownika małoletniego i - w okresie późniejszym - zatrudni go jako etatowego pracownika, inwestuje w przyszłość. Wszystko dlatego, że taka osoba wie, w jaki sposób funkcjonuje firma i czego oczekuje pracodawca. To pozwala zaoszczędzić od kilku dni do nawet kilku miesięcy wdrażania pracownika w jego obowiązki. A to już konkretne pieniądze pozostające w kieszeni pracodawcy - podkreślają specjaliści.

Jak zaznacza Mariola Koziaż, doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery w Nidzicy, młodociani pracownicy mają wysokie wymagania względem pracy. Cenią sobie niezależność, są elastyczni i szybko dostosowują się do zmian panujących na rynku pracy.

- Znają swoją wartość i adekwatnie chcą być wynagradzani. Wszystko to powoduje, że nie przywiązują się na długi okres czasu do jednego pracodawcy - podkreśla. - Młodociani pracownicy, którzy zaczynają swoją przygodę z pracą od nauki zawodu czy przygotowania zawodowego - bywają często niesubordynowani i butni, lubią dyktować swoje



warunki pracy. Wszystko jednak zależy, tak jak i u dorosłych, od wychowania i charakteru danej osoby.

Nie jest tajemnicą, że wiele firm poszukuje głównie pracowników z doświadczeniem. Jednak w przypadku prac sezonowych, krótkoterminowych pożądanymi są również młodzi pracownicy - w okresie ferii, wakacji. Często takie osoby się sprawdzają, zapewniając sobie w ten sposób miejsce pracy na przyszłość. Wskali całego roku, z punktu widzenia pośrednictwa pracy, zapotrzebo-

wanie na pracownika młodocianego jest trochę mniejsze. Wszystko jest uzależnione od sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy.

- Pracodawcy chętnie zatrudniają młodych ludzi, ponieważ widzą w nich potencjał, pokłady kreatywności oraz świeże spojrzenie. Ponadto młodzi znają nowoczesne technologie, języki obce i są dyspozycyjni - podkreśla Paulina Barczak- doradca zawodowy Młodzieżowego Centrum Kariery w Giżycku.

## Wskaźnik zatrudnienia w 3 kwartale 2021 r. (BAEL)



Wskaźnik zatrudnienia (udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności tej kategorii, wśród osób w wieku 15–89 lat) w 3 kwartale 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim wyniósł 54,1% i był jednym z najniższych w kraju.

Najwyższy wskaźnik wystąpił w województwie mazowieckim, a najniższy w podkarpackim.

W %

- 57,1 – 60,5
- 55,1 – 57,0
- 53,1 – 55,0
- 50,9 – 53,0





PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

# POZNAJ BRANŻE, W KTÓRYCH BĘDĄ ZATRUDNIAĆ

CZY W 2022 ROKU ŁATWO BĘDZIE ZNALEŹĆ PRACĘ? TAK, JEŚLI MAMY FACH W RĘKU, NA KTÓRY JEST ZAPOTRZEBOWANIE. Z PROGNOZ EKSPERTÓW WYNIKA, ŻE POJAWIĄ SIĘ NOWE PROFESJE, O KTÓRYCH NIE ŚNIŁO SIĘ NAWET FILOZOFOM.



Fot. neneius - stock.adobe.com

**K**tóre branże będą przeżywać swój rozkwit, a które z nich będą się zmagać z największym niedoborem pracowników? Na pewno pewnie zatrudnienie mają specjaliści IT. Od lat trzymają mocną pozycję. Trudno się dziwić, skoro dzisiaj bez technologii ani rusz. Bez internetu, komputerów, smartfonów. Bez stron internetowych, które kradną nasze serca. Bez płatności online i bez rozmów na żywo. Rozwój cyfryzacji pędzi jak Formuła 1. Przybywa nam też inteligentnych maszyn i gwałtownie rosnąca ilość danych. Ktoś musi nad tym panować. Dlatego w najbliższych latach na znaczeniu będą zyskiwały stanowiska związane z tworzeniem aplikacji, kreowaniem wirtualnej rzeczywistości i tworzeniem gier komputerowych. Po pracy przecież ciągnie nas do rozrywki...

#### Zastąpią nas roboty?

Sytuacja na rynku pracy zmienia się dynamicznie. Wpływa na to nie tylko koniunktura rynkowa, niespodziewane wydarzenia, jak pandemia koronawirusa, ale i szybko rozwijające się nowe technologie. Choć rozwój zawsze postrzegają na-

leży jako szansę, trzeba mieć jednak świadomość tego, że część zawodów niebawem zniknie, a pracowników zastąpią maszyny, roboty i w pełni zautomatyzowane procesy.

Tak naprawdę w wielu branżach najbardziej poszukiwane obecnie zawody lub specjalności nie istniały jeszcze dziesięć czy nawet pięć lat temu, a wszystko wskazuje na to, że tempo zmian ma przyspieszyć. Według szacunków, aż 65 proc. dzieci rozpoczynających dziś szkołę podstawową, ostatecznie będzie pracować w zupełnie nowych zawodach, które jeszcze dziś nie istnieją. Zresztą nastolatkom dzisiaj nie mogą uwierzyć, że istniał kiedyś świat bez telefonów komórkowych. Takie terminy jak telegram, fax, a często nawet list czy widokówka, to dla nich prehistoria. A pamięta ktoś ceglarza? Albo kuśnierza? Albo klikona? Ten ostatni był krzykaczem miejskim, który rozgłaszał nowiny na terenie miasta. Jego rolę przejął dziennikarz. Według ekspertów rynku pracy, już niedługo do zawodów wymarłych mogą dołączyć też cukiernicy, piekarze, wulkanizatorzy i stolarze.

Powodem jest nie tylko zbyt

mała liczba szkół zawodowych, ale i upadek wielkich zakładów, które niegdyś dawały zatrudnienie wielu rzemieślnikom. Również technologia wypiera fachowców. Szacuje się, że ponad połowa istniejących dziś zawodów w ciągu najbliższych lat zniknie.

W ich miejsce powstaną nowe, dziś jeszcze nikomu nieznane zawody. Nikt kiedyś nie dawał szans specjalistom od socjał mediów ani specjalistom ds. analityki internetowej. Dzisiaj zawodem jest też bloger.

#### Co przed nami?

W przyszłości normą będzie personal digital curator (osobisty kurator cyfrowy), czyli specjalista, który doradzi, jak kształtować i komunikować nasze życie prywatne i karierę zawodową w sieci. Zatrudnienie znajdzie też garbage designer (projektant śmieci) — zajmie się znajdowaniem nowych zastosowań użytych już materiałów lub przeprojektowywaniem całych firm tak, aby ich produkty były łatwe do przetworzenia przez innych.

Zadziwiać może zawód health-

care navigator (doradca ds. opieki zdrowotnej) — on pomoże podczas nawigowania w labiryntach złożonych systemów opieki zdrowotnej. A już na pewno nieprawdopodobny wydawać się może zawód digital death manager (manager śmierci cyfrowej) — on z kolei zakończy nasze życie w sieci. Z prognoz ekspertów wynika, że pojawić się mogą też nowe profesje, np. tele-chirurg, towarzysz osób starszych czy osobisty doradca finansowy.

Zdaniem ekspertów, aż 60 proc. zawodów, w których będziemy pracować za 10 lat, jeszcze nie istnieje.

#### Kto ma wzięcie?

W tym roku poszukiwanym i dobrze płatnym zawodem będzie biotechnolog — specjalista opracowujący technologie, dzięki którym substancje organiczne są wykorzystywane w różnych gałęziach przemysłu. Kolejnym zawodem jest inżynier elektrotechnologii. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych prognozował, że w ciągu 10 lat, od 2012 do 2022 roku, zatrudnienie w tej grupie zawodowej wzrośnie o 35 proc.

#### Wspólny interes

Heraklit powiedział, że „jedyną stałą rzeczą w życiu jest zmiana”. Przekonujemy się o tym niemal na każdym kroku. Także w kontekście powstawania nowych zawodów. Ale każdy nowy zawód czy też obszar zawodowy przyczynia się do

powstawania/rozwoju kolejnych. E-chirurg na przykład nie będzie mógł pracować bez odpowiedniego sprzętu, a więc niezbędni będą też konstruktorzy, robotycy, automaty, elektrycy, programiści itd.. Ktoś też musi taki sprzęt wyprodukować, naprawiać, serwisować, a na końcu zutylizować.

#### W tych zawodach najłatwiej o pracę w 2022 roku

Bazując na najświeższych danych z grudnia 2021 roku pozyskanych dzięki aktywności serwisów Pracuj.pl i Olx.pl oraz badaniom udostępnionym przez ww. portal, wyróżniliśmy 10 stanowisk najbardziej pożądanym w Polsce w 2022 roku.

#### Oto one:

- specjalista ds. sprzedaży
- specjalista ds. marketingu online i e-commerce
- specjalista ds. komunikacji marketingowej
- pracownik produkcji/monter/mechanik/serwisant urządzeń przemysłowych
- specjalista ds. obsługi klienta i sprzedawca detaliczny
- elektryk
- instalator instalacji grzewczych (szczególnie dot. fotowoltaiki)
- programista
- projektant aplikacji web
- analityk ds. cyberbezpieczeństwa

Ada Romanowska



Fot. kadmy - stock.adobe.com





# WYPOCZYNEK NA MIARĘ XXI WIEKU

PRZYJEŹDZAJĄ TU TURYŚCI Z CAŁEJ POLSKI, A NAWET Z ZAGRANICY. SPOTKAMY TUTAJ SPORTOWCÓW I ZNANYCH ARTYSTÓW. W HOTELU MRAGOWO RESORT & SPA KAŻDY ZNAJDZIE COŚ DLA SIEBIE. OŚRODEK NIEUSTANNIE SIĘ ROZWIJA, OFERUJĄC CORAZ TO NOWE ATRAKCJE.

**H**otel Mragowo Resort & Spa powstał w miejscu byłego ośrodka wypoczynkowego, pamiętającego lata 80-te. Sześć lat temu te tereny przejął Sabri Bekdas, turecki przedsiębiorca oraz inwestor.

— Nowy prezes sporo zainwestował w infrastrukturę naszego centrum — mówi Natalia Kurman, dyrektorka działu sprzedaży i marketingu Hotelu Mragowo Resort & Spa. — W pierwszej kolejności została wymieniona elewacja istniejących budynków, stolarka okienna, wykonano też termomodernizację. Wszystkie pokoje oraz łazienki zostały zmodernizowane. Wybudowaliśmy nową restaurację oraz salę konferencyjną. Powstał całkiem nowy, imponujący

nych z ceglastą nawierzchnią i dwa całoroczne korty kryte ze sztuczną nawierzchnią — wylicza dyrektorka. — Na naszych obiektach trenują piłkarze. Przyjmujemy także grupy, które specjalizują się w sportach wodnych. Dysponujemy dwoma basenami, w tym basenem pływackim z czterema torami. Z racji bliskości jeziora i przystani gościmy też pasjonatów żeglarsstwa. Pewnego razu zawitała do nas grupa koszykarzy z kadry narodowej. Dysponowała ona własnym, rozkładanym boiskiem. Zaadaptowaliśmy nasze korty na potrzeby boisk koszykarskich. Gościliśmy także grupę bokserów. Na terenie zielonym rozstawiali oni swoje ringi i trenowali. Nie ma więc dyscypliny, której nie byłibyśmy w stanie przyjąć — zapewnia.



swym wyglądem Lobby Bar. Nasz drugi budynek, Mragowo Aktiv, był starym budynkiem, który wcześniej pozostawał zamknięty. Obiekt przeszedł gruntowny remont. Także tych modernizacji było i jest bardzo dużo.

**Od początku Sabri Bekdas kładł duży nacisk na rozwój infrastruktury sportowej.**

— Wybudowaliśmy dwa boiska, jedno sztuczne, a drugie z naturalną nawierzchnią — wspomina Natalia Kurman. — W sezonie jesienno-zimowym boisko sztuczne jest, kryte balonem. Dzięki temu sportowcy, którzy przyjeżdżają do nas przez cały rok, mogą tutaj trenować. Z myślą o gościach lubiących aktywny wypoczynek przygotowaliśmy kolejny obiekt, którym jest Mragowo Sport. Oprócz kortów tenisowych znajdują się tam trzy boiska, które obecnie modernizujemy.

Z obiektów Hotelu Mragowo Resort & Spa korzystają przedstawiciele różnych dyscyplin sportowych.

— Przyjeżdżają do nas tenisisci. Posiadamy siedem kortów zewnętrz-

**Hotel jest też otwarty na grupy typowo wypoczynkowe.**

— Korzystają one z naszej infrastruktury i terenów zielonych wokół ośrodka. Mragowo leży w bliskim sąsiedztwie jezior i lasów. Stąd jest to idealne miejsce do wypoczynku dla grzybiarzy, czy wędkarzy. W naszej restauracji można skosztować ryby wędzone, które pochodzą z pobliskich akwenów — dodaje pracownica ośrodka.

Restauracja hotelu oferuje nie tylko smaczne posiłki.

— Z okien naszej części restauracji widać panoramę Mragowa i jezioro Czos — zauważa Natalia Kurman. — Miejsce to zachwyca przez cały rok. Zarówno mroźną zimą, jak i wiosną, gdy przyroda budzi się do życia. Latem mamy piękną zieleń, jesienią grę żółto-pomarańczowych barw. Z okien restauracji możemy też podziwiać malowniczy zachód słońca.

**Szeroka oferta hotelu pozwala spełnić oczekiwania bardzo różnych gości.**

— Odpoczywają u nas rodziny z dziećmi, single, seniorzy — wylicza Natalia Kurman. — Nasz ośrodek przyciąga klientów z całej Polski. Przed pandemią gościliśmy też turystów z zagranicy. Teraz, ze względu na restrykcje, ich liczba spadła. Ale jesteśmy przekonani, że wkrótce do nas wrócą — prognozuje.

Pierwszy rok pandemii był szczególnie ciężki dla branży turystycznej i hotelarskiej.

— Powoli wychodzimy z kryzysu — przyznaje Natalia Kurman. — Zaczy-

rzy — podkreśla Natalia Kurman. — Mówią wprost, co im się podobało, a co nie. Stąd ich opinia jest dla nas bardzo ważna.

Dzieci odpoczywające w hotelu mają do dyspozycji małą gaj, interaktywny dywan czy strefę Xbox.

— Z myślą o najmłodszych stworzyliśmy także salę animacji — dodaje dyrektorka. — Można tam organizować przyjęcia urodzinowe. Podczas specjalnych weekendów mamy animatorów, którzy prowadzą zajęcia plastyczne i ruchowe.

— Gdy odbywają się koncerty, warto usiąść na piasku i posłuchać muzyki — zachęca dyrektorka.

**By iść z duchem czasu, Sabri Bekdas nieustannie inwestuje w bazę wypoczynkową oraz sportową ośrodka.**

— Planujemy zmodernizować pokoje hotelowe — informuje Natalia Kurman. — Już w tym roku udało nam się stworzyć jeden apartament. Wkrótce powstaną kolejne pokoje tego typu. Na pewno będziemy powiększać kregielnię. Tak wyglądają



namy jakby od nowa. Nie jesteśmy w stanie odrobić wszystkich strat, które ponieśliśmy w 2020 roku. Okres ten był bardzo nieprzewidywalny. Musieliśmy błyskawicznie reagować na nowe ograniczenia. Jednocześnie te wyzwania stały się dla nas szansą na zdobycie cennego doświadczenia. Myślę, że po tym, co przeszliśmy, niewiele rzeczy może nas zaskoczyć — przekonuje.

**Jednym z kluczy do sukcesu Hotelu Mragowo Resort & Spa jest bogata oferta atrakcji dla dzieci. Najmłodszy klient jest bowiem klientem najbardziej wymagającym.**

— Ci goście są też najbardziej szcze-

Hotel Mragowo Resort & Spa przyciąga turystów także z innego powodu.

— Pierwsza edycja legendarnego festiwalu Piknik Country odbyła się początku lat 80. Wtedy też powstał nasz ośrodek — przypomina Natalia Kurman. — Jesteśmy więc równolatkami i od samego początku się wspieramy. Często gościmy artystów przy okazji Mazurskiej Nocy Kabaretowej, ale też innych wydarzeń kulturalnych. Dzięki sławnym gościom nasz hotel również zyskuje na popularności.

Ośrodek dysponuje plażą, która leży w bezpośrednim sąsiedztwie mragowskiego amfiteatru.

najbliższe plany i na pewno na nich nie poprzestaniemy. Podczas kolejnych etapów modernizacji naszego ośrodka chcemy wprowadzić dodatkowe usługi spa. Na przykład saunę typu hammam. Planujemy także powiększenie strefy basenowej.

Zmieniające się trendy w turystyce sprzyjają takim ośrodkom jak Hotel Mragowo Resort & Spa.

— Turyści coraz chętniej korzystają z hotelarskich dobrodziejstw podczas świąt bożonarodzeniowych, wielkanocnych czy długich weekendów. Pięć-dziesięć lat temu nikt by nie pomyślał, że wolny czas można spędzić w taki sposób — konstatuje dyrektorka.



PARTNER WYDANIA

ZESPÓŁ  
OPIEKI ZDROWOTNEJ  
W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY

Urząd Statystyczny  
w Olsztynie

# CUDZOZIEMCY NA RYNKU PRACY WARMII I MAZUR

W ZWIĄZKU Z OBECNĄ SYTUACJĄ NA UKRAINIE SPODZIEWANY JEST DUŻY WZROST NAPŁYWU LUDNOŚCI CYWILNEJ Z TEGO KRAJU – OSOBY TE BĘDĄ SZUKAŁY W POLSCE SCHRONIENIA I ZATRUDNIENIA. ZJAWISKO TO NIE JEST NA RAZIE WIDOCZNE W STATYSTYKACH URZĘDÓW PRACY NA WARMII I MAZURACH. A JAK BYŁO DO TEJ PORY?

**D**nia 29 stycznia 2022 roku weszły w życie zmiany w ustawie dotyczącej pracy cudzoziemców. Celem tych zmian jest usprawnienie i przyspieszenie postępowań w sprawach pobytu i pracy cudzoziemców, w tym zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Najistotniejsze zmiany obejmują oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na podstawie których pracę mogą wykonywać obywatele sześciu państw - Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Zmiany obowiązujących przepisów dotyczących oświadczeń polegają na wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; likwidacji 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, co umożliwi powierzenie cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń; uzależnieniu wpisu oświadczenia porównywalnego wynagrodzenia; wydłużeniu do 7 dni okresu na poinformowanie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca.

W 2021 roku powiatowe urzędy pracy w województwie warmińsko-mazurskim zarejestrowały 68 438 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom. W odniesieniu do 2020 roku ich liczba wzrosła o 20 218, tj. o 41,9%. Dla porównania przed rokiem zarejestrowano 48 220 oświadczeń. Najwięcej oświadczeń wpisanych do ewidencji zostało wydanych: mężczyznom – 59,6% ogółu (40 769 oświadczeń); osobom w grupie wiekowej 26-40 lat – 40,2% ogółu (27 506); w sekcji „przetwórstwo przemysłowe” – 44,1% (30 159); w oparciu o umowę zlecenie – 90,2% (61 750); dla pracowników przy pracach prostych – 59,1% (40 422); na okres od 3-6 miesięcy – 62,0% (42 450); w Powiatowym Urzędzie Pracy w Elblągu – 28,0% (19 150).

Nie wszystkie wpisane do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy w województwie są realizowane w naszym regionie. W całym 2021 roku 53,8% oświadczeń wpisanych do ewidencji posłużyło podjęciu pracy na Warmii



W 2020 roku było  
40 obywateli Armenii,  
1 866 obywateli Białorusi,  
1 226 obywateli Gruzji,  
1 156 obywateli Mołdawii,  
918 obywateli Rosji  
i 43 014 obywateli Ukrainy.

W 2021 roku było  
118 obywateli Armenii,  
2 620 obywateli Białorusi,  
3 766 obywateli Gruzji,  
3 952 obywateli Mołdawii,  
947 obywateli Rosji  
i 57 035 obywateli Ukrainy.

i Mazurach, a pozostałe, tj. 46,2% rozpoczęciu zatrudnienia w innych województwach. Jednakże, w pozostałych regionach Polski, w ciągu 12 miesięcy 2021 roku wpisano do ewidencji 10 523 oświadczenia, na podstawie których cudzoziemcy mogli rozpocząć pracę w województwie warmińsko-mazurskim, co daje łączną wartość 47 372 oświadczeń realizowanych w naszym regionie.

Obywatele wszystkich państw spoza Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego mogą ubiegać się również o zezwolenie na pracę sezonową. Zezwolenie to wydaje się, jeśli cudzoziemiec ma wykonywać pracę w zakresie działalności bezpośrednio związanych z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem i rybactwem lub zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. W 2021 r. w województwie warmińsko-mazurskim wydane zostały 983 zezwolenia na pracę sezonową, tj. o 17 więcej niż w roku poprzednim (kiedy to wydano 966 zezwoleń). Najwięcej tego typu dokumentów – 867 (88,2% ogółu) wydano



Fot. StratiProdProductions - stock.adobe.com

obywatelom Ukrainy. Na pozostałe 11,8% zezwoleń składają się te, które otrzymali obywatele: Białorusi, Ghany, Gruzji, Indii, Indonezji, Kamerunu, Mołdawii, Rosji i Zimbabwe.

51,6% zezwoleń na pracę sezonową zostało wydanych dla kobiet (507), zaś 805, tj. 81,9% ogółu było zezwoleniami na pracę w sekcji rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo. Najwięcej zezwoleń na pracę sezonową wydał Urząd Pracy Powiatu Olsztyńskiego (360, tj. 36,6% ogółu), a najmniej powiatowy Urząd Pracy w Kętrzynie – jedno zezwolenie, tj. 0,1% ogółu. Miejski Urząd Pracy w Olsztynie

nie wydał żadnego zezwolenia.

Podobnie jak w przypadku oświadczeń, nie wszystkie zezwolenia na pracę sezonową zostały zrealizowane na terenie Warmii i Mazur. W ciągu 12 miesięcy 2021 roku 877 wydanych zezwoleń, tj. 89,2% ogółu, posłużyło cudzoziemcom do podjęcia pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Pozostałe 106 zezwoleń (10,8%), zostało zrealizowanych w innych regionach Polski, w których to jednak wydano również zezwolenia na pracę dla cudzoziemców pragnących rozpocząć pracę na Warmii i Mazurach (103 dokumenty). Podsumowując, w 2021 roku w naszym województwie

realizowano 980 zezwoleń na pracę sezonową.

Wojewoda wystawia zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, który jest obywatelem państwa nie należącego do Unii Europejskiej lub do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub państwa innego niż Szwajcaria, oraz nie jest ustawowo zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

W 2021 roku w regionie wydano 7 240 takich zezwoleń – o 4,0%, tj. 277 więcej niż w 2020 r. Podobnie jak w poprzednich typach dokumentów, najwięcej zezwoleń otrzymali obywatele Ukrainy 3 873, tj. 53,5% ogółu.



PARTNER WYDANIA

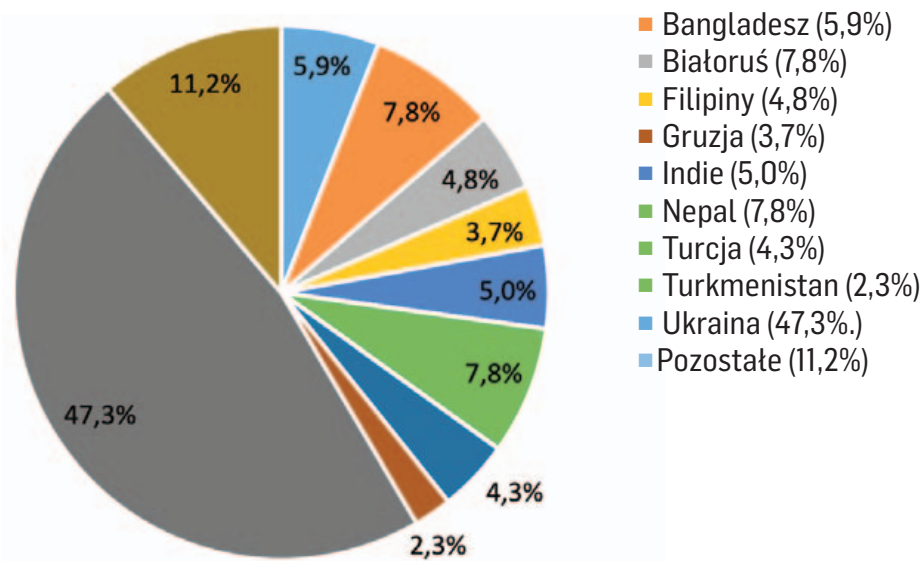
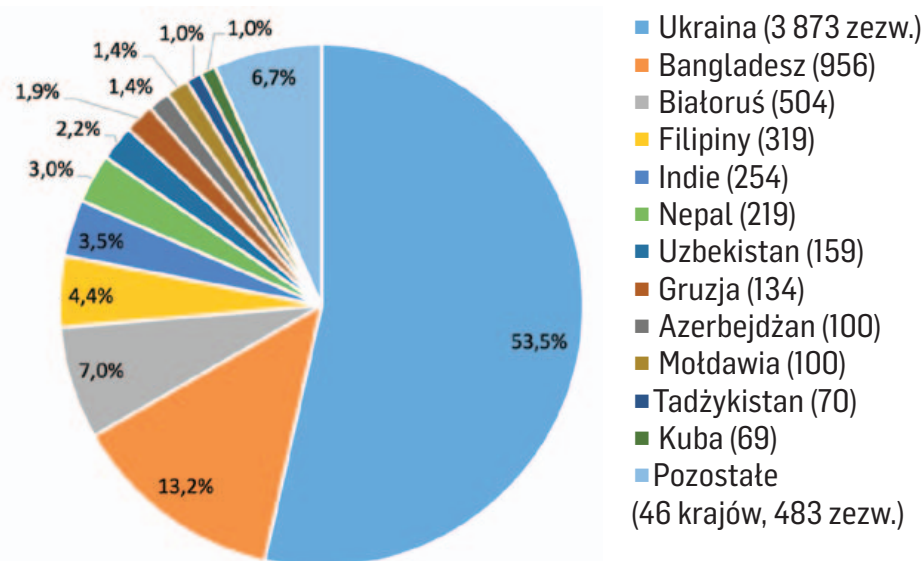


# ZESPÓŁ OPIEKI ZDROWOTNEJ W NIDZICY

PARTNER MERYTORYCZNY



Urząd Statystyczny  
w Olsztynie



Zdecydowanie więcej, bo 76,8% (5 559) wszystkich zezwoleń zostało wydanych dla mężczyzn. 38,3% zezwoleń (2 773), wystawiono dla pracowników należących do grupy: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Biorąc pod uwagę czas, na jaki wydawane były zezwolenia, najwięcej z nich zostało wydanych na okres od 3 miesięcy do 1 roku – 42,9% ogółu (3 108). Największa liczba zezwoleń została wystawiona w sekcji przetwórstwo przemysłowe (1851, tj. 25,6% ogółu).

## STYCZEŃ 2022

W styczniu 2022 roku wpisano do ewidencji 4 705 oświadczeń (o 1 292, tj. o 21,5% mniej niż w styczniu 2021 roku). Najwięcej oświadczeń otrzymali obywatele Ukrainy – 3 872 (82,3% ogółu). W pierwszym miesiącu tego roku wydano 17 zezwoleń na pracę sezonową (o jedno, tj. o 6,3% więcej niż w styczniu 2022 roku). Najwięcej zezwoleń otrzymali obywatele Ukrainy – 15 (88,2% ogółu). Także

Wojewoda wydał 438 zezwoleń na pracę sezonową (o 9, tj. o 2,1% więcej niż w styczniu 2022 roku). Najwięcej zezwoleń otrzymali obywatele Ukrainy – 207 (47,3% ogółu) oraz Białorusi i Nepalu (po 34, tj. po 7,8% ogółu).

## Praca dla Ukraińców na podstawie jednej pieczętki

W związku z wojną na Ukrainie i napływem uchodźców do Polski, rząd zapewnia, że ułatwi Ukra-

incom znalezienie zatrudnienia  
w Polsce. Przygotowana zosta-  
nie specustawa.

– Wiemy, że te osoby będą przebywały dłużej i będą potrzebowały długofalowego wsparcia – powiedziała minister Marlena Małag. – To zabezpieczenie, które ma na celu zabezpieczenie i otwarcie rynku pracy.

Minister powiedziała, że uzyskanie legalnego zatrudnienia będzie możliwe dla każdego, kto będzie

niał wbitą na granicy polsko-ukraińskiej specjalną pieczętę, która będzie zaświadczała o jego przybyciu do kraju.

- Poprzez osiągnięcie pieczętki, legalnie pozwalającej na przebywanie na terytorium RP, Ukraińcy będą mieli dostęp do rynku pracy - powiedziała.

**Alina Laskowska przy współpracy  
z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie**

## Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2021 r.



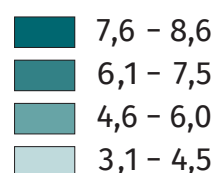
Na koniec grudnia 2021 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie warmińsko-mazurskim wyniosła 8,6% i była najwyższa w kraju.

Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie wielkopolskim, śląskim i małopolskim.

Na przestrzeni lat można zaobserwować wyraźną tendencję spadkową stopy bezrobocia w województwie (z 20,0% w 2010 r. do 8,6% w 2021 r.).

Tendencja spadkowa wystąpiła w całym kraju.

W %



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Olsztynie





**Od niemal 30 lat** dwaj polscy przedsiębiorcy Andrzej Grabowski i Jerzy Borucki tworzą Grupę Polmlek. Jedną z największych i najprężniej rozwijających się polskich firm branży spożywczej. Dziś Grupa Polmlek zatrudnia w 11 zakładach niemal 4000 pracowników a produkty mleczne i soki sprzedaje w 100 krajach na całym świecie.

Sercem Grupy jest zakład w **Lidzbarku Warmińskim** - nowoczesna mleczarnia o długiej, wpisanej w historię Warmii tradycji.

Właściciele **Grupy Polmlek** postawili na intensywny rozwój firmy w Lidzbarku. Dzięki czemu dziś to jeden z najnowocześniejszych zakładów przetwórstwa spożywczego w Europie.

Choć Polmlek to spożywczy gigant, polski lider eksportu, Grupa to w dużej mierze nadal firma rodzinna, gdzie ceni się stabilizację, zrównoważony rozwój pracowników i więzi budowane na lata. Tu nie ma „wyścigu szczurów”, ani korporacyjnej nowomowy. W Grupie Polmlek buduje się solidne i uczciwe relacje z pracownikami.

Modernizowany przez Polmlek zakład daje stabilne zatrudnienie setkom mieszkańców **Warmii**.

W Lidzbarku pracuje już trzecie pokolenie serowarów, specjalistów, operatorów, mechaników. Jeszcze do niedawna właściciele Grupy znali po imieniu większość załogi, z którą tworzą tę potężną, polską firmę. Mleczarnia może stać się zarówno miejscem ciekawej, stabilnej pracy na wiele lat - nawet do samej emerytury. Ale także początkiem dynamicznej, błyskotliwej kariery

dla młodego specjalisty. Przy awansach Polmlek najpierw stawia na swoich pracowników.

W ramach działającego w Grupie Polmlek programu **„Doceniamy Pomysły”** pracownik sam decyduje o tym, jak zmienia się zakład i jego stanowisko pracy. Pracownicy Grupy zgłosili ponad 1500 pomysłów. Wypłacono setki premii tym, którzy wskazali, co ulepszyć, lub zmienić, by pracowało się łatwiej. **Rekordziści zgarnęli po 20 premii za pomysły. A najwyższe wypłacone jednostkowo premie specjalne wynosiły nawet 10 tys. złotych za pomysł.**

W zakładzie budowana jest kultura oparta na szczerości, zaufaniu i sprawiedliwym traktowaniu pracowników. Szefostwo dba o kształcenie pracowników i finansuje rozwój, zapewniając równocześnie przyjazną atmosferę wdrożenia do pracy i przejrzysty program adaptacyjny.

We wszystkich działach zakładu panuje polityka otwartych drzwi – dyrektorzy i kierownicy jasno nakreślają oczekiwania i rozmawiają z pracownikami. Nowy pracownik dostaje opiekuna, który pomaga dopasować indywidualne predyspozycje do stanowiska pracy.



**Nie musisz posiadać mleczarskiego wykształcenia, pracownicy Polmleku nauczą Cię wszystkiego od podstaw.**

## DLACZEGO WARTO?

- ⇒ **Pensja i comiesięczna premia zawsze są na czas.**
- ⇒ **Wakacje w luksusowych hotelach dla pracowników i rodzin za mniej niż 20 złotych.**
- ⇒ **Warte 2000 złotych weekendy w luksusowych 4\*\*\*\* hotelach już od 50 złotych.**
- ⇒ **Gdy polecisz znajomego, lub rodzinę do pracy, otrzymasz premię.**
- ⇒ **Możesz skorzystać z pożyczki na budowę domu, lub remont mieszkania.**
- ⇒ **Finansujemy pasje i zajęcia sportowe.**
- ⇒ **Organizujemy wycieczki zagraniczne, wyjazdy na mecze, koncerty i spektakle.**