


**Tech Maks**
**Olsztyn, ul. Jagiellońska 46**

# Wentylacja, narzędzia, sprężarki, chemia tech., oleje i smary przemysłowe, odzież i obuwie BHP, audyt sprężonego pow.

(co pozwala zaoszczędzić wiele tysięcy złotych)

już wkrótce:

- odzież sportowa
- obuwie sportowe
- bielizna

**kredytujemy zakupy poprzez  
Spółdzielczy Bank Ludowy w Olsztynie**  
**stopa procentowa 8%**  
**- my splanujemy 10%**  
**Uśmiechnij się, to nie żart**

**www.techmaks.eu tel. 89 535 71 18**

33510otbs-a-M

**Alicja Siteń**  
właścicielka piekarni „Złoty Róg” w Dobrym Mieście



Z wykształcenia technik technolog żywności, przez 13 lat pracowała w gastronomii w Powszechnej Spółdzielni Spożywców Spółem. Od 1995 roku wraz z mężem prowadzi własną firmę. Ma piekarnię w Dobrym Mieście, cukiernię w Lidzbarku Warmińskim oraz sieć sklepów firmowych w całym regionie. W wolnych chwilach, a ma ich niewiele, czyta książki biograficzne, szyje i przerabia ubrania. Interesuje się dekoracją wnętrz.

**Krzysztof Skóra**  
prezes Techpal Sp. z o.o.



54 lata. Magister ekonomii, absolwent Uniwersytetu Gdańskiego. Prezes zarządu Techpal Sp. z o.o., kierownik projektów „Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy” i „Najlepszą inwestycją jest człowiek”. Zainteresowania: łowiectwo, członek koła łowieckiego w Olsztynie.

**Ireneusz Sobieski**  
prezes zarządu Grupy DBK



Wiek: 39 i pół. Wykształcenie wyższe. Z DBK związany od 1997 roku, od ponad 10 lat na stanowisku prezesa zarządu spółki. Stworzył holding motoryzacyjny Grupa DBK z oddziałami w 12 miastach w kraju. W ciągu ostatnich pięciu lat przedsiębiorstwo zrealizowało inwestycje o wartości 100 mln zł. Firma stale powiększa swoją wartość. Zainteresowania; piłka nożna, tenis, wędkarstwo.



Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych realizuje projekt „Bądź elastyczny, bądź flexicurity!”. System flexicurity upowszechnia ideę łatwego procesu zatrudnienia, przekwalifikowania, stosowania elastycznego modelu pracy, niestannego rozwoju, zdobywania nowych kwalifikacji oraz płynnego przystosowania do zmian na rynku pracy.

Termin „flexicurity” pochodzi od słów flexibility (elastyczność) i security (bezpieczeństwo).

Elastyczność w modelu FLEXICURITY rozumiana jest jako niekonwencjonalna forma zatrudnienia i organizacja pracy, (elastyczny czas, zadaniowość, łączenie obowiązków z życiem prywatnym), ale też łatwe przystosowanie się do zmian oraz niestanny rozwój i opanowanie nowych umiejętności.

Bezpieczeństwo w modelu FLEXICURITY – to zarówno bezpieczeństwo socjalne jak i pewność utrzymania pracy poprzez systemowe podnoszenie kwalifikacji pracowników; to wyposażenie ludzi w takie umiejętności, które umożliwiają rozwój zawodowy i ułatwiają znalezienie nowej pracy (szkolenia, rozwój indywidualnych zdolności).

Chcemy przekonać pracodawców i pracowników do bycia elastycznym. Pracownikom nie jest potrzebna pewność utrzymania konkretnego miejsca pracy, lecz pewność ciągłego zatrudnienia. Zmiana nie powinna być traktowana jako zagrożenie, ale jako nowość, która niesie ze sobą rozwój i nowe perspektywy. Model flexicurity zakłada płynne „przejścia” w życiu zawodowym człowieka. Chodzi tu o możliwości zmiany pracy na lepszą, awansu i optymalnego rozwoju indywidualnych zdolności.

Pracodawcy powinni korzystać z możliwości elastycznego zatrudnienia pracowników w zależności od ich kwalifikacji i wydajności (różne formy zatrudnienia, praca zadaniowa, indywidualny wymiar czasu pracy), ale też sprzyjać ich rozwojowi poprzez szkolenia, stwarzanie alternatywnych form zatrudnienia.



**Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych**  
10-005 Olsztyn, ul. S. Piętnego 5a, tel. 89 534 05 68

## Flexicurity

Bądź elastyczny, bądź flexicurity!  
[WWW.FLEXICURITY.INFO.PL](http://WWW.FLEXICURITY.INFO.PL)

W ramach modelu flexicurity zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy czerpią korzyści równocześnie z elastyczności i z bezpieczeństwa, np. z lepszej organizacji pracy, a także z możliwości wynikających z poprawy kwalifikacji i inwestycji w szkolenia, które zwracają się przedsiębiorcom, pomagając pracownikom dostosować się do zmian

i zaakceptować je.

Krajami, w których praktycznie zastosowano model flexicurity są Holandia i Dania. Duński i holenderski rynek pracy charakteryzuje się udanym połączeniem elastycznego prawa pracy, stosunkowo niskiej ochrony przed zwolnieniem, znaczących działań na rzecz uczenia się przez całe życie i aktywnej polityki rynku pracy oraz wysokiego poziomu świadczeń w ramach systemu zabezpieczenia społecznego.

W Polsce tylko nieliczni pracodawcy stosują model flexicurity, nie obawiając się utraty kontroli nad swoją firmą. Coraz więcej pracowników ma jednak świadomość znaczenia elastyczności w swojej karierze a nawet w życiu.

Model flexicurity powinien łączyć 4 elementy:

- elastyczne i przewidywalne warunki umów (z perspektywy pracownika i pracodawcy) osiągnięte dzięki nowoczesnemu prawu pracy, układom zbiorowym i nowoczesnej organizacji pracy;
- kompleksową strategię uczenia się przez całe, zapewniającą stałą zdolność pracowników do dostosowywania się do zmian i do bycia zatrudnionym w różnych zawodach i miejscach;
- skuteczną aktywną politykę rynku pracy, pomagającą w radzeniu sobie z szybkimi zmianami, umożliwiającą skrócenie okresów bezrobocia i ułatwiającą zmianę pracy;
- nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego, zapewniające odpowiednie wsparcie dochodów, sprzyjające zatrudnieniu, ułatwiające mobilność na rynku pracy oraz umożliwiające pogodzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym.

