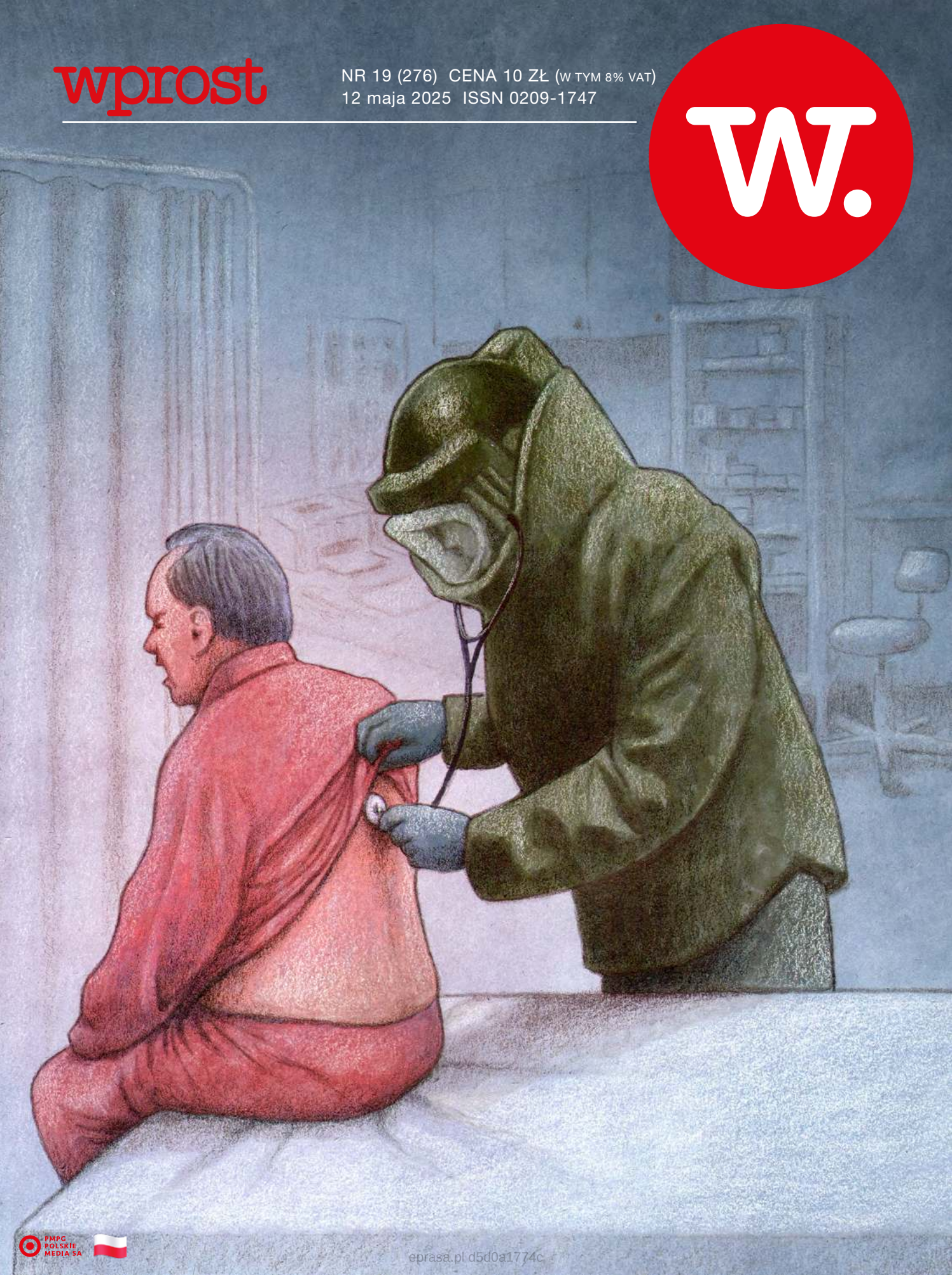
wprost

NR 19 (276) CENA 10 ZŁ (W TYM 8% VAT)
12 maja 2025 ISSN 0209-1747



PMPG POLSKIE MEDIA SA

eprasa.pl d5d0a1774c

SPÓŁKA AKCYJNA

DO RZECZY

Zainwestuj w Do Rzeczy S.A. Kup Akcje Spółki!

WEJDŹ NA WWW.DORZECZY.PL/GIELDA

„Idziemy na giełdę, by budować jeszcze mocniejsze, niezależne medium."



Paweł Lisicki
REDAKTOR NACZELNY
TYGODNIKA „DO RZECZY"



Do Rzeczy S.A.
– LIDER KONSERWATYWNO - LIBERALNEGO RYNKU WYDAWNICZEGO W POLSCE W DRODZE NA **New/Connect (GPW)**

Niniejszy materiał ma charakter wyłącznie promocyjny (reklama) i nie stanowi podstawy do podjęcia decyzji o nabyciu akcji Do Rzeczy S.A. („Spółka"). Memorandum Informacyjne sporządzone w związku z ofertą publiczną akcji Spółki jest jedynym prawnie wiążącym dokumentem zawierającym informacje o Spółce oraz ofercie publicznej. Inwestorzy powinni zapoznać się z Memorandum Informacyjnym przed podjęciem decyzji o nabyciu akcji Spółki, w celu zrozumienia ryzyka i korzyści związanych z inwestycją w akcje. Memorandum Informacyjne zostało udostępnione na stronie internetowej **www.dorzeczy.pl/gielda** oraz Domu Maklerskiego INC S.A. **www.platforma.dminc.pl.**

INFOLINIA: **+48 508 040 882**

Dom maklerski INC S.A.

eprasa.pl d5d0a1774c



Eliza Olczyk

Kampania haków

Sprawa kawalerki Karola Nawrockiego okazała się dotkliwym ciosem dla popieranego przez PiS kandydata na prezydenta. Udało się Nawrockiemu z tego wybrnąć, gdy ogłosił, że przekazuje kawalerkę na cele charytatywne. Jednak wszystkich strat spowodowanych chaosem komunikacyjnym raczej jeszcze nie odrobił. Ale kampania na haki dopiero wchodzi w decydującą fazę, a Nawrocki stracił impet.

Ilustracja na okładce: Paweł Kuczyński

eprasa.pl d5d0a1774c

Niewinna na pozór historia, z kawalerką kupioną od pana w kłopotach, urosła do rangi mega afery, w której Karol Nawrocki został przedstawiony jako wyłudzacz, który oszukał starego człowieka prawie że metodą na wnuczka. A wszystko za sprawą mętnego tłumaczenia się sztabu Nawrockiego z okoliczności nabycia owej kawalerki oraz niewyjaśnionych precyzyjnie intencji, z jakimi to zrobiono. Przez moment wydawało się nawet, że 28 metrów kwadratowych pogrzebie szanse na prezydenturę Nawrockiego.

Nie ma mieszkania, nie ma afery

Gdyby odrzucić emocje i zastanowić się nad całą sprawą na chłodno, to trudno znaleźć w niej okoliczności stawiające Nawrockiego w złym świetle. Rzecz w tym, że w końcówce kampanii nikt nie zamierza myśleć chłodno o kandydatach na prezydenta, a przy tym polityczna konkurencja gra tak, jak przeciwnik pozwala. W tym wypadku przeciwnik, czyli sztab Nawrockiego, pozwolił na wiele, przez kilka dni zmieniające wersje historii o nabyciu kawalerki. Decyzja, by przekazać ją na cele

eprasa.pl d5d0a1774c

charytatywne była chyba jedynym sposobem wyjścia z niezwykle zawikłanej sytuacji. Co nie zmienia faktu, że sprawa została rozegrana fatalnie.

– To typowa reakcja PiS: najpierw sztab zawalił sprawę, bo nie powinien był się tłumaczyć, tylko wyprowadzić kontratak. Potem pojawiły się sprzeczne informacje.

> *Na koniec zdecydowano, że Nawrocki powinien przekazać kawalerkę na cele charytatywne, bo prezes Jarosław Kaczyński nie wytrzymał* **PRESJI ZAŁAMUJĄCEJ SIĘ KAMPANII**,

walnął pięścią w stół i kazał zakończyć sprawę. Na szczęście w Polsce takie gesty są dobrze odbierane przez wyborców – mówi nasz informator związany ze środowiskiem Zjednoczonej Prawicy.

Nie da się jednak ukryć, że bez tego gestu Nawrockiemu trudno byłoby stanąć do debaty z innymi kandydatami na prezydenta, bo sprawa mieszkania byłaby na pewno poruszona. A tak odpowiedź jest prosta: nie

eprasa.pl d5d0a1774c

ma afery mieszkania, bo mieszkania już nie mamy. A sztab wyciągnął mimo wszystko wniosek z ostatnich dni i uznał, że Nawrocki nie stawi się przed komisją sejmową, co wymyślił marszałek Sejmu Szymon Hołownia, żeby się tłumaczyć z okoliczności wejścia w posiadanie mieszkania. Bo – to jest żelazna zasada PR-u – tylko winni się tłumaczą.

Kto rzuca błotem, sam nim dostaje

Nasz rozmówca uważa, że teraz żeby podeprzeć pozycję Nawrockiego sztab powinien wyprowadzić kontratak. Nawet już coś takiego zaczęło się dziać. Minister sprawiedliwości Adam Bodnar został oskarżony o posiadanie mieszkania, którego nie wykazał w oświadczeniu majątkowym. Po kilku godzinach okazało się, że w tym lokalu mieszka jego była żona, której sąd przyznał apartament po podziale majątku.

Kolejny atak dotknął marszałka Sejmu, który tak gorąco domagał się wyjaśnień od Nawrockiego przed komisją. Otóż w wywiadzie dla Kanału Zero stwierdził on, że w 2003 r. kupił ruderę z działką od jakiejś ko-

eprasa.pl d5d0a1774c

biety za 20 tys. zł. Domek wyremontował i ma. Internauci natychmiast wykryli, że nie wpisał nieruchomości do oświadczenia majątkowego, a na zdjęciu, które trafiło do mediów, widnieje wymuskany wiejski dom, a nie odremontowana rudera.

Przypomniano też kilkanaście mieszkań wiceministra aktywów państwowych Roberta Kropiwnickiego i kilka mieszkań młodej posłanki PO Moniki Rosy. Ale zdaniem naszego rozmówcy to wszystko za mało.

> *– Sztab powinien* **WYSTRZELIĆ Z GRUBEJ RURY**, *przypomnieć zabójstwo Jolanty Brzeskiej, działaczki na rzecz praw lokatorskich, spalonej w Lesie Kabackim oraz dziką reprywatyzację,*

która odbywała się w Warszawie za czasów rządów Hanny Gronkiewicz-Waltz. Bo jeżeli ktoś zaczyna rzucać błotem, to musi być przygotowany, że sam też zostanie nim obrzucony – mówi twardo nasz informator. i dodaje ze smutkiem: – Niestety ten sztab jest za słaby

eprasa.pl d5d0a1774c

do takich akcji, brakuje tam kogoś w rodzaju Marcina Mastalerka.

Nie broń się, bo dostarczasz argumentów

Na razie sondaże nie pokazują, żeby sprawa kawalerki w istotny sposób obniżyła szanse Nawrockiego na pokonanie Rafała Trzaskowskiego w wyborach prezydenckich. Sondaże jakby chwilowo uległy zamrożeniu. Być może dlatego, że kwestia nabycia mieszkania była dość mglista, a teraz, gdy doszły do tego kontrowersje wokół nieruchomości innych kandydatów i polityków PO, pozostało tylko wrażenie, że cała klasa polityczna to ludzie zamożni, z wieloma mieszkaniami, żyjący na poziomie, o którym zwykli wyborcy mogą tylko pomarzyć. Ale w początkowej fazie afery na prawicowych forach, wśród ludzi zainteresowanych wyborami prezydenckimi widoczne było zaskoczenie sprawą Nawrockiego w stylu: to jest naprawdę mocne. Jednak w miarę pojawiania się argumentów ten klimat się zmieniał. Za to prawicowi internauci byli wściekli, że sztab, wzorem Donalda Trumpa nie przyjął narracji „atakują Nawroc-

eprasa.pl d5d0a1774c

kiego, bo chce zmienić Polskę”, tylko postawił na obronę i tłumaczenia.

– A sprawna operacja medialna zawsze zakłada, że podczas obrony padną nowe argumenty do ataku – przekonuje nasz rozmówca.

> *Wydaje się jednak, że sytuacja została opanowana. Jeżeli kandydat nie ma* **INNYCH TRUPÓW W SZAFIE**, *to temat mieszkania go nie zniszczy.*

Co nie zmienia faktu, że ciągle pozostaje drugi w rankingu kandydatów na prezydenta i ciągle więcej ma widoków na przegraną niż wygraną.

– Na rzecz Nawrockiego w tej kampanii działają następujące czynniki: po pierwsze ma sporo osób po swojej stronie, m.in. innych prawicowych kandydatów, którzy najostrzej atakują Trzaskowskiego. Po drugie, znacząca większość wyborców podejmuje decyzje w ostatnich czterech dniach przed wyborami, a do przyszłego tygodnia sprawa mieszkania zostanie wyciszona. Po

eprasa.pl d5d0a1774c

trzecie, Konfederacja robi dużo na TikToku, żeby obrzydzić Trzaskowskiego młodym wyborcom i powstrzymać ewentualną falę na jego rzecz. Zatem jest cień nadziei, że Nawrocki mimo wszystko wygra wybory prezydenckie. Ale jeżeli to się stanie, to mimo działań polityków PiS, a nie dzięki ich pracy – ocenia surowo nasz rozmówca.

Jest jeszcze czwarta okoliczność, o której wspomina nasz informator – wśród ponad 7 mln wyborców PiS ok. 4 mln to ludzie w wieku 65 lat i więcej. Nie śledzą kampanii, nie docierają do nich rewelacje medialne, ale w niedzielę wyborczą udadzą się do lokalu wyborczego i postawią krzyżyk przy nazwisku opatrzonym logo PiS. Tylko że 4 mln to trochę za mało, jak na wybory prezydenckie.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

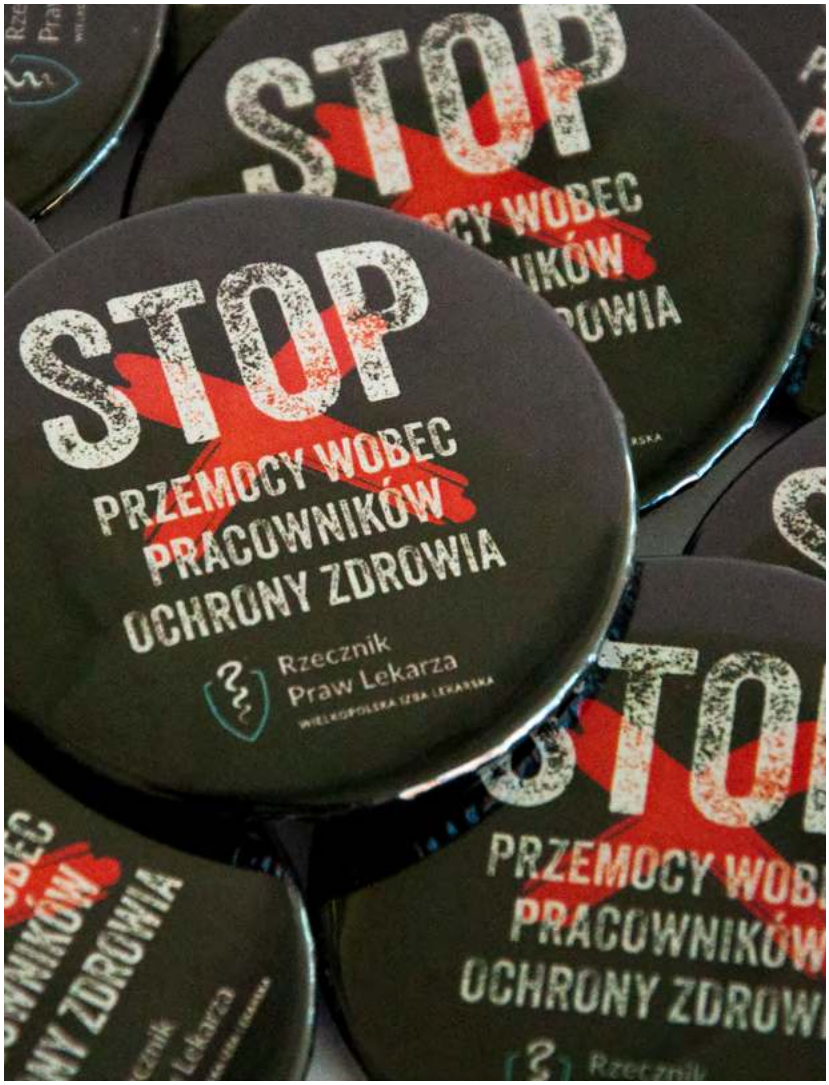
Credo: ***Tylko prawda jest ciekawa, piszemy o niej w p r o s t***



eprasa.pl d5d0a1774c

Nr 19 12 maja 2025

Czytaj Wprost



55

TOLERUJEMY AGRESJĘ, AŻ DOCHODZI DO ESKALACJI

– Gdy przychodzi do mnie lekarz ze zgłoszeniem przypadku agresji, to jest na skraju wytrzymałości. Jednak często prosi, żeby tej sprawy nie ciągnąć, bo boi się rozjuszyć agresora – tłumaczy dr Marcin Karolewski, Rzecznik Praw Lekarza Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

KOLEJNE WYDANIE CYFROWEGO „WPROST” UKAŻE SIĘ W **NIEDZIELĘ O GODZ. 20.** SZUKAJ NA **WPROST.PL** ORAZ WE WSZYSTKICH **E-KIOSKACH** ORAZ APLIKACJACH MOBILNYCH **APP STORE** I **GOOGLE PLAY**

eprasa.pl d5d0a1774c

17 **NIEDYSKRECJE PARLAMENTARNE**

27 **SONDAŻ**

KRAJ

32 **POWTÓRKA ZE SKŁADKI**
Posłanka Joanna Wicha mówi o propozycjach Lewicy dotyczących składki zdrowotnej i zarzuca marszałkowi Hołowni łamanie ustaleń koalicyjnych.

39 **AFERA MIESZKANIOWA**
Paweł Kukiz wspomina własną aferę mieszkaniową i typuje, w jakim stopniu sprawa kawalerki może zaszkodzić kampanii Karola Nawrockiego.



Fot. Filip Naumienko/REPORTER/East News

FELIETON

48 **JERZY WYSOCKI**

SPOŁECZEŃSTWO



71 **NIEKTÓRZY CZUJĄ SIĘ BOGAMI**
Grażyna Pastuszka, koordynatorka w Oddziale Centrum Powiadamiania Ratunkowego opowiada o dramatach, które rozgrywają się po drugiej stronie słuchawki.

eprasa.pl d5d0a1774c

91 SYSTEMOWA DZIECINADA

Osoby prowadzące rodzinne domy dziecka skarżą się na system pieczy zastępczej: – Zdarza się, że dzieci „wystawia” się na Facebooku, by znaleźć dla nich rodzinę.

102 WALCZĘ O KOLEJNE IGRZYSKA

Justyna Franieczek, paraolimpijka, opowiada o mobbingu w sporcie i kosztownej rehabilitacji, przez którą wyprzedaje swój majątek.



Fot. PAP/Tytus Żmijewski, Rainer JensenPAP/DPA, amazon.com

BIZNES



113 NIEMCY LIKWIDUJĄ SIĘ SAME

Thilo Sarrazin, kontrowersyjny niemiecki polityk i autor bestsellerów, mówi o przyszłości UE, deregulacji w Niemczech i o tym, co czeka Polskę.

RANKING

121 50 NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW

Już po raz szósty wybieramy najlepszych pracodawców w Polsce. Te firmy gwarantują stabilność zatrudnienia.

eprasa.pl d5d0a1774c

ZAGRANICA

294 **DUBAJ**
NA GRUZACH GAZY
Benjamin Netanjahu dostał od USA wolną rękę w sprawie Gazy i eskaluje ataki. Jaka przyszłość czeka palestyńską enklawę?

306 **PO EGZEKUCJI**
Dlaczego w Szwecji regularnie dochodzi do ulicznych egzekucji? Odpowiedzi szuka Evin Cetin, adwokatka, która pomaga rodzinom ofiar strzelanin.

KULTURA

318 **SAMA NA POLU BITWY**
– Wstyd – bardzo szeroki temat. Od czego właściwie zacząć? U mnie już w okresie dojrzewania zaczęło się ciągłe porównywanie – wspomina Naomi Watts.



Fot. David Roemer Źródło: Instagram/Naomi Watts

eprasa.pl d5d0a1774c

SPÓŁKA AKCYJNA

DO RZECZY

Inwestuj w przyszłość!
Kup akcje Do Rzeczy S.A.

WEJDŹ NA WWW.DORZECZY.PL/GIELDA

„Młodzi szukają prawdy na TikToku i YouTube – my tam będziemy!”



Karol Gac
SZEF PORTALU DORZECZY.PL
ORAZ PUBLICYSTA
TYGODNIKA „DO RZECZY”



Do Rzeczy S.A.
– LIDER KONSERWATYWNO - LIBERALNEGO RYNKU
WYDAWNICZEGO W POLSCE W DRODZE
NA **New/Connect (GPW)**

Niniejszy materiał ma charakter wyłącznie promocyjny (reklama) i nie stanowi podstawy do podjęcia decyzji o nabyciu akcji Do Rzeczy S.A. („Spółka”). Memorandum Informacyjne sporządzone w związku z ofertą publiczną akcji Spółki jest jedynym prawnie wiążącym dokumentem zawierającym informacje o Spółce oraz ofercie publicznej. Inwestorzy powinni zapoznać się z Memorandum Informacyjnym przed podjęciem decyzji o nabyciu akcji Spółki, w celu zrozumienia ryzyka i korzyści związanych z inwestycją w akcje. Memorandum Informacyjne zostało udostępnione na stronie internetowej **www.dorzeczy.pl/gielda** oraz Domu Maklerskiego INC S.A. **www.platforma.dminc.pl.**

INFOLINIA: **+48 508 040 882**

Dom maklerski INC S.A.

eprasa.pl d5d0a1774c

To nieprawda, że...

Niedyskrecje parlamentarne



Fot. 123RF

eprasa.pl/d0a1774c

To nieprawda, że...



eprasa.pl d5d0a1774c

To nieprawda, że...





Joanna Miziołek
𝕏 @JMiziolek

Eliza Olczyk

O czym przekonany jest sztab Rafała Trzaskowskiego? Jakie wątpliwości trapią premiera? Dlaczego minister Andrzej Domański może mieć powód do zmartwienia? **JAK DŁUGO DOGRYWANO SPOTKANIE KAROLA NAWROCKIEGO Z PREZYDENTEM USA DONALDEM TRUMPEM?** *Dlaczego działaczom PiS ostatnio dopisują humory, a politycy KO mają pretensje?* **O TYM I INNYCH SPRAWACH PISZEMY W „NIEDYSKRECJACH PARLAMENTARNYCH”.**

Fot. Arek Markowicz

eprasa.pl d5d0a1774c

W Kancelarii Premiera poruszany został ostatnio temat czarnego scenariusza, czyli przegrania wyborów prezydenckich przez Rafała Trzaskowskiego.

– Tusk w ścisłym gronie, na rzucone pytanie, co będzie, jeśli Rafał przegra, odpowiedział: „Ja to sobie poradzę" – zdradza nasz informator. I drwi: – Donald wyjedzie gdzieś do Australii, a reszta, która brała odpowiedzialność za ustawy, uchwały i rozporządzenia będzie się tu tłumaczyć.

Nasz informator mówi, że mimo przekonania sztabu Trzaskowskiego, że wybory są już prawie wygrane, u Donalda Tuska teraz pojawia się wątpliwość w tej sprawie.

Sztabowiec PiS zdradza nam, że podczas spotkań z republikańskimi kongresmenami w Waszyngtonie dyskutowano na temat ministra finansów Andrzeja Domańskiego.

– Jedna sprawa, którą omawiano, to odebranie PiS pieniędzy na kampanię, druga to finansowanie przez spółki Skarbu Państwa imprezy, na którą ma przyjechać Barack

eprasa.pl d5d0a1774c

Obama. Domański jest na celowniku Amerykanów i wyciągną wobec niego konsekwencje – mówi nasz rozmówca, który zakłada, że wybory wygra Karol Nawrocki.

Spotkanie Karola Nawrockiego z Donaldem Trumpem było przygotowywane od kilkunastu tygodni. Sztabowcy PiS dostali słowne zapewnienie, że podczas wizyty Nawrockiego w Białym Domu do niego dojdzie. Mimo to do ostatniej chwili trzymali je w tajemnicy przed dziennikarzami i nie chodziło wcale o to, żeby zrobić im niespodziankę.

– Mimo że doradcy Donalda Trumpa zapewniali polityków PiS przyjeżdżających do Białego Domu, iż spotkanie jest pewne, woleliśmy o nim nie informować. Prezydentowi USA zawsze w ostatniej chwili może coś wyskoczyć – mówi sztabowiec PiS.

„Nigdy swoich przekonań i poglądów nie zmieniłem. I uważam, że z takimi przekonaniami doskonale odnajdę się w Konfederacji” – napisał w sobotę doradca prezydenta Andrzeja Dudy Łukasz Rzepecki,

eprasa.pl d5d0a1774c

który ogłosił dołączenie do Konfederacji i poparcie jej kandydata na prezydenta. Wcześniej polityk zasłynął tym, że wysyłał Jarosława Kaczyńskiego na emeryturę.

— W Polsce obowiązuje wiek emerytalny 65 lat dla mężczyzn. Pan prezes ma 68 lat. Uważam, że powinien odejść – przekonywał przed wykluczeniem go z klubu parlamentarnego PiS.

Łukasz Rzepecki, popierając kandydaturę Sławomira Mentzena, miał zdenerwować prezydenta. Andrzej Duda ma być wściekły na swojego doradcę, o czym dyskutowano na przyjęciu z okazji rocznicy uchwalenia konstytucji 3 maja

– Rzepecki kilka tygodni temu został wysłany na urlop. Małgorzata Paprocka, szefowa Kancelarii Prezydenta, zdecydowała, że z niego nie wróci do końca kadencji – opowiada nasz informator.

Podczas majówki zorganizowanej przez Andrzeja Dudę humory dopisywały osobom zgromadzonym w ogrodach Pałacu Prezydenckiego. Widoczna

eprasa.pl d5d0a1774c

była wiara w zwycięstwo wyborcze Karola Nawrockiego.

Jeden z polityków PiS obecny na spotkaniu powiedział nam, że przed debatą w Końskich działacze terenowi w jego okręgu byli sceptyczni co do możliwości wygranej Nawrockiego. Po debacie uwierzyli w sukces prezesa IPN. Wróciła im też chęć do angażowania się w kampanię, zaczęli nawet zamawiać więcej banerów i ulotek do promocji kandydata.

A tymczasem w obozie władzy panują nastroje bardziej minorowe, bo kampania Rafała Trzaskowskiego nie idzie tak dobrze, jak sobie wszyscy wyobrażali.

– Po debatach w Końskich nastroje się załamały. O błędach sztabu Rafała można by już napisać książkę – mówi nasz rozmówca z obozu rządzącego, który m.in. wskazuje, że spotkania kandydata z wyborcami w otwartym terenie w dzień roboczy to nie jest dobry pomysł.

– W weekend można jeszcze zgromadzić publiczność, ale w pozostałe dni nie i potem mamy takie ka-

eprasa.pl d5d0a1774c

dry, na których widać, że wokół kandydata jest tylko grupa ludzi, a nie żadne wielkie tłumy, o których opowiadają sztabowcy Trzaskowskiego – irytuje się polityk obozu władzy.

Nasz rozmówca dodaje, że za kampanię odpowiada zamknięta grupa ludzi pod wodzą Wioletty Paprockiej.

– Pani Wiola i jej pięciu przybocznych wiedzą lepiej, jak prowadzić kampanię. Nikogo nie słuchają. Rozdali sobie stanowiska w Kancelarii Prezydenta i nie chcą nikogo dopuścić do kampanii – ani z partii, ani spoza partii – żeby się nie dzielić posadami. Jeżeli wygrają, będą mieć Kancelarię Prezydenta tylko dla siebie, jeżeli przegrają to się skompromitują – wzdycha polityk z obozu rządzącego.

I dodaje, że dopóki Donald Tusk akceptuje taki styl zarządzania kampanią Trzaskowskiego, to nic się nie zmieni

---

Nasz rozmówca dodaje, że wszyscy czekali w napięciu na debatę w Super Expresie.

eprasa.pl d5d0a1774c

– Gdyby nie poszła Rafałowi najlepiej, to liczyliśmy, że Tusk tupnie nogą i zażąda zmian w kampanii. Ale poszła nieźle, zatem premier nie będzie się wtrącał – mówi z nutą żalu polityk obozu rządzącego.

Według naszego rozmówcy, w sztabie po tej ostatniej debacie zapanowała luźniejsza atmosfera i poczucie, że Trzaskowski złapał wiatr w żagle.

Nasz informator uważa, że Trzaskowski powinien częściej krytykować rząd, choć lepiej nie w obszarach fundamentalnych.

– Powinien też przedstawić pakiet projektów ustaw poprawiających życie Polaków, które złoży do Sejmu podczas pierwszych 100 dni swojego urzędowania. To by mogło go ponieść – mówi.

Doniesienia, jakoby sztabowi Trzaskowskiego brakowało pieniędzy – również i do nas dotarły takie pogłoski – podobno są nieprawdziwe.

– Sztab ma pieniądze, tylko chciałby mieć ich więcej i stąd te narzekania. Ale zamówione materiały za-

eprasa.pl d5d0a1774c

wsze docierają, może z niedużym poślizgiem, ale są, co dowodzi, że pieniądze na kampanię nie stanowią problemu – przekonuje nasz rozmówca.

Z naszych informacji wynika, że sędziowie, których status jest kwestionowany przez obecną władzę, są coraz bardziej przekonani, iż w 2027 r. rządy w Polsce ponownie obejmie PiS. I wtedy to oni będą prześladowali tych, którzy teraz ich prześladują.

Według jednego z tzw. neosędziów, wymiar sprawiedliwości wymaga głębokiej reformy. Zdaniem naszego rozmówcy, powinna ona polegać na tym, że wyrzuci się z zawodu wszystkich sędziów z Iustitii i wtedy będzie porządek.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

POLACY O EURO

Czy jest Pan/Pani **ZA PRZYJĘCIEM** *w Polsce euro?*

62,2%
Nie



23,3%
Tak



Nie mam zdania **14,4%**

Fot. Shutterstock

eprasa.pl d5d0a1774c

ROŚNIE GRUPA PRZECIWNIKÓW EURO W POLSCE – *wynika z najnowszego sondażu SW Research dla „Wprost”. Przyjęcia europejskiej waluty w naszym kraju nie chce ponad 60 proc. Polaków.*



Tekst: **Radosław Święcki**

Obecna kampania wyborcza jest kolejną, w trakcie której wprowadzenie euro w Polsce funkcjonuje jako tzw. wyborczy straszak. Widać to było m.in. podczas debaty prezydenckiej „Super Expressu”. Sławomir Mentzen, a także Krzysztof Stanowski wypominali Szymonowi Hołowni, że w 2023 r. opowiadał się za zastąpieniem złotówki europejską walutą. Marszałek Sejmu przyznał, że obecnie ma inny pogląd na tę kwestię.

eprasa.pl d5d0a1774c

– Czasy się zmieniły i dzisiaj nie jesteśmy w stanie przyjąć euro, mimo że zobowiązaliśmy się do tego, wchodząc do Unii Europejskiej. W perspektywie następnej prezydentury i jeszcze następnej kadencji to się nie wydarzy – stwierdził Hołownia.

Kandydat na prezydenta z ramienia Trzeciej Drogi wyjaśniał, że popierał przyjęcie euro kilka lat temu, kiedy Polska znajdowała się w innej sytuacji gospodarczej. Obecnie, po pandemii oraz rządach PiS, Polska znajduje się w procedurze nadmiernego deficytu, co zdaniem Hołowni czyni proces wejścia do strefy euro niekorzystnym. Marszałek Sejmu podkreślał, że decyzja o przystąpieniu do mechanizmu ERM II musi być dobrze przemyślana.

Rośnie grupa przeciwników

Kandydaci na prezydenta wyrażają dystans wobec przyjęcia euro w naszym kraju, gdyż zdają sobie sprawę, że opcja ta nie budzi entuzjazmu wśród Polaków. Potwierdza to najnowszy sondaż SW Research dla „Wprost”.

eprasa.pl d5d0a1774c

Na pytanie „Czy jest Pan/Pani za przyjęciem w Polsce euro?”, aż **62,2** proc. ankietowanych odpowiedziało „nie”. Za wprowadzeniem europejskiej waluty jest **23,3** proc. respondentów, a **14,4** proc. nie ma zdania w tej kwestii.

> *Sprzeciw wobec euro w Polsce rośnie. W przeprowadzonym* **PRZED ROKIEM** *sondażu dla naszej redakcji, na „nie” było 61 proc. badanych, a 26 proc. wyraziło odmienną opinię.*

Z najnowszego sondażu wynika, że najbardziej sceptyczni wobec euro w Polsce są badani w wieku 25-34 lata (niemal **70** proc.), a także:

- mieszkańcy wsi (**67,3** proc.),
- osoby ze średnim wykształceniem (**65,4** proc.),
- zarabiający od 5000 do 7000 zł netto (**63,3** proc.).

O chęci przyjęcia euro w naszym kraju stosunkowo często mówili respondenci z miast od 200 do 500 tys. mieszkańców (**33,4** proc.), a także najlepiej zarabia-

eprasa.pl d5d0a1774c

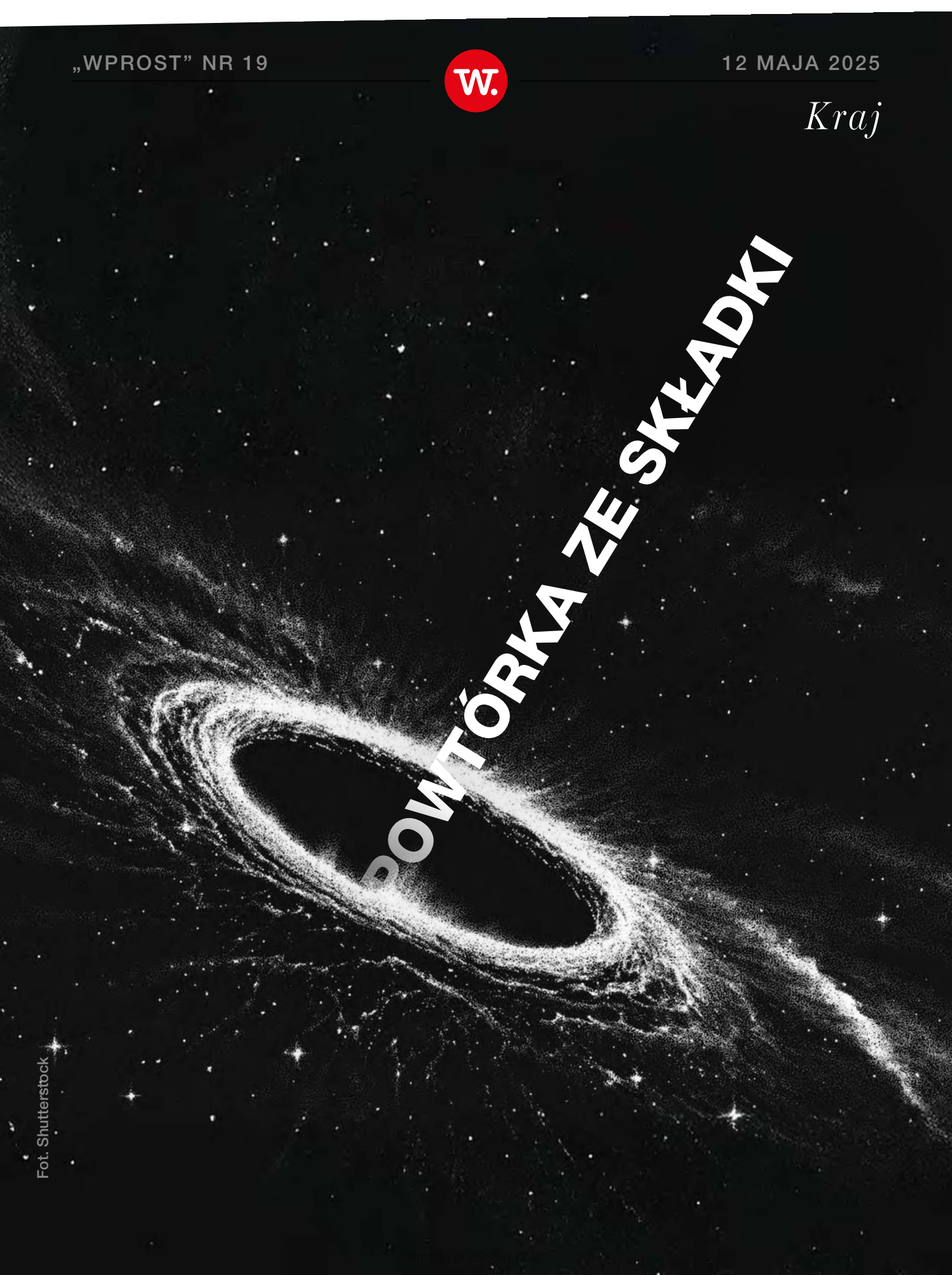
jący, z pensją ponad 7000 zł „na rękę” (**30,8** proc.). W podziale na wiek największy entuzjazm wyrażali najstarsi uczestnicy badania, w wieku 50 plus (**25,7** proc.).

Badanie zostało zrealizowane w dniach 29-30 kwietnia 2025 r. przez agencję SW Research techniką online na reprezentatywnej grupie dorosłych internautów. W ramach badania przeprowadzono 807 wywiady. Struktura próby odpowiadała strukturze populacyjnej pod względem łącznego rozkładu płci, wieku oraz klasy wielkości miejsca zamieszkania.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

POWTÓRKA ZE SKŁADKI



Fot. Shutterstock

– Myślę, że po wyborach, jak opadnie kurz, również Koalicja Obywatelska uzna, że to zły pomysł – przewiduje posłanka Lewicy Joanna Wicha. **ZARZUCA TEŻ MARSZAŁKOWI SZYMONOWI HOŁOWNI, ŻE ZŁAMAŁ KOALICYJNE USTALENIA**, *aby kwestii obniżki składki zdrowotnej nie rozstrzygać przed wyborami prezydenckimi.*



Tekst: **Piotr Barejka**

Pomysł obniżenia składki zdrowotnej dla przedsiębiorców od początku dzielił rządzącą koalicję. Popieranemu przez Koalicję Obywatelską i Trzecią Drogę projektowi sprzeciwiała się Lewica, głosami części obozu rządzącego ustawa przeszła przez Sejm, ale zawetował ją prezydent Andrzej Duda. Wśród powodów takiej decyzji szefowa Kancelarii Prezydenta wymieniała brak konsultacji społecznych, wąt-

eprasa.pl d5d0a1774c

pliwości „w zakresie sprawiedliwości społecznej” i „sprzeczność z zasadami konstytucyjnymi”.

Posłowie mogą weto odrzucić, ale do tego potrzebna jest większość trzech piątych głosów, na co szanse są bliskie zeru.

Decyzję prezydenta o wecie skrytykował Rafał Trzaskowski, który już podczas debaty w Końskich deklarował, że sam podpisałby taką ustawę. Jednoznacznie w kwestii składki zdrowotnej wypowiadał się też Szymon Hołownia, który jeszcze przed ostatecznym głosowaniem w Sejmie podkreślał, że w tej sprawie „nie przewiduje kompromisów” i zapowiadał walkę do końca o zmiany. Z drugiej strony Karol Nawrocki deklarował, że podjąłby taką decyzję, jak Andrzej Duda.

To właśnie ze strony Trzeciej Drogi i partii Hołowni pojawiła się teraz zapowiedź **POSELSKIEGO PROJEKTU USTAWY**, *która powielać ma rozwiązana zwarte we wcześniejszym rządowym projekcie.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Paweł Śliz, szef sejmowego klubu Polski 2050, zapowiadał, że projekt zostanie wkrótce złożony, a posłanka PSL Magdalena Sroka potwierdzała, że jest to wspólna inicjatywa obu partii Trzeciej Drogi.

Ze strony Koalicji Obywatelskiej padały natomiast zapewnienia, że postulatu obniżenia składki zdrowotnej dla przedsiębiorców nie porzucają, ale do prac nad projektem chcą powrócić po wyborach prezydenckich.

„Wrzutka Hołowni”

Wszystko wskazuje więc na to, że bój o składkę zdrowotną będzie się toczył w szeregach koalicji rządzącej. Joanna Wicha, posłanka Lewicy a zarazem doświadczona pielęgniarka, zapewnia, że jej ugrupowanie sstanowiska nie zmieni. – Mamy bardzo dobry pomysł, czyli podatek zdrowotny – stwierdza w rozmowie z „Wprost”.

– To byłoby **SPRAWIEDLIWE ROZWIĄZANIE**. *Wszyscy – przedsiębiorcy i pracownicy – płaciliby po 9 proc. podatku.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Adekwatnie do tego, ile zarabiają – zaznacza.

– Zaapelowałabym do Rafała Trzaskowskiego, o ile wygra wybory, żeby wyjątkowo poszedł śladami Andrzeja Dudy. Miejsce tej ustawy (projektu rządowego – przyp. red.) jest tam, gdzie teraz wylądowała, czyli na śmietniku historii – kontynuuje posłanka.

– To jest zły projekt i przeciwko niemu protestowała nie tylko Lewica. W spotkaniu u prezydenta, na którym byłam z naszą kandydatką Magdaleną Biejat, uczestniczyli też przedstawiciele lekarzy, pracodawców. Środowiska medyczne były przeciwko obniżeniu składki zdrowotnej – podkreśla.

Posłanka Lewicy uderza też w marszałka Hołownię.

– Moim zdaniem to była wrzutka wyborcza Hołowni. Umówiliśmy się, że nie będziemy o tej sprawie rozmawiać w czasie kampanii wyborczej, bo było wiadomo, że nas podzieli. Było wiadomo, że Lewica, która wciąż mówi o podniesieniu PKB na ochronę zdrowia, nigdy za obniżką składki nie zagłosuje – zauważa.

– Myślę, że już po wyborach, jak opadnie kurz, również Koalicja Obywatelska uzna, że to zły pomysł. Może

eprasa.pl d5d0a1774c

w końcu usiądziemy do stołu, przeprowadzimy konsultacje społeczne i wypracujemy pomysł taki, żeby ulżyć przedsiębiorcom, ale nie kosztem ochrony zdrowia – przewiduje Wicha.

Minister zmienia zdanie, a premier odlicza

Początkowo przeciwniczką dalszego obniżania składki zdrowotnej była szefowa resortu zdrowia Izabela Leszczyna, która alarmowała, że budżet NFZ „nie udźwignie” zmian. I zapewniała, że nie zagłosuje za obniżeniem składki. Minister finansów Andrzej Domański zapewniał jednak, że ubytek około 5 miliardów złotych pokryty zostanie z budżetu na 2026 r., a ostatecznie projekt poparli niemal wszyscy głosujący posłowie KO, z minister Leszczyną włącznie. Wstrzymał się jedynie Franciszek Sterczewski.

Weto Andrzeja Dudy krótko skomentował również Donald Tusk. „Szkodzą, bo wciąż mogą. Zostało 91 dni, 9 godzin i 2 minuty” – napisał 6 maja premier, odliczając dni do zmiany w pałacu prezydenckim.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

wprost

orły 2025

KRAKÓW



To wyjątkowe wydarzenie stanowi uhonorowanie firm, instytucji, samorządów i osób, które w szczególny sposób przyczyniają się do rozwoju regionu, działają na rzecz lokalnych społeczności i wyznaczają standardy doskonałości w swoich branżach.

Patronat Honorowy: Łukasz Smółka Marszałek Województwa Małopolskiego

Partnerzy:

MAŁOPOLSKA

MUZEUM LOTNICTWA POLSKIEGO
INSTYTUCJA KULTURY WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO

eprasa.pl d5d0a1774c



Fot. Filip Naumienko/REPORTER/East News

d5d0a1774c

AFERA MIESZKANIOWA

TEMAT MIESZKAŃ KAROLA NAWROCKIEGO BUDZI WIELE KONTROWERSJI. *Podczas debaty w „Super Expressie” kandydat na prezydenta deklarował, że ma jedno mieszkanie. Później okazało się, że posiada dwa, w tym kawalerkę kupioną za 120 tys. złotych od sąsiada – pana Jerzego, którym Nawrocki miał się opiekować. Obecnie 80-latek znajduje się pod opieką gdańskiego Domu Pomocy Społecznej. W ocenie Pawła Kukiza afera mieszkaniowa może poważnie zaszkodzić Nawrockiemu w kampanii wyborczej.*



Tekst: **Agnieszka Niesłuchowska**

eprasa.pl d5d0a1774c

Nie znam szczegółów tej sprawy, ale jak o niej usłyszałem, miałem refleksję, że wracają stare metody, którymi ja też byłem traktowany. Nie wiem, na ile jest to niesprawiedliwe w stosunku do Karola Nawrockiego, ale z pewnością to temat nośny społecznie i może zaważyć na wyniku wyborów. Ludzie reagują na takie sprawy bardzo emocjonalnie. Gdyby tak nie było, nikt nie robiłby z tego „wielkiego halo” – ocenia w rozmowie z „Wprost” Paweł Kukiz, poseł.

Jak dodaje parlamentarzysta, „nie jest to do końca wina dziennikarzy, ale ludzi, którzy bezkrytycznie przyswajają dziennikarską wersję wydarzenia”. – Wina leży też po stronie Nawrockiego, który od początku nie powiedział, ile dokładnie ma mieszkań. I tyle. Gdy wszystko jest czyste, nikt się nie przyczepi – mówi twórca Kukiz’15.

eprasa.pl d5d0a1774c

Kukiz: Karma wraca

– Cóż, karma wraca. Pamiętam, gdy kilka lat temu to mnie atakowało środowisko PiS-owskie w sprawie mojego mieszkania. Chodziło wówczas o wykup za 25 tys. złotych 37-metrowego mieszkania po mojej babci na warszawskim Mokotowie. To był totalny odlot, bo byłem zameldowany w tym lokalu od lat 80., mieszkałem tam przez całe studia i w czasie pracy z zespołem AYA RL, a później mieszkała tam moja córka. I to właśnie ludzie z PiS najprawdopodobniej doprowadzili do powstania publikacji w „Super Expressie” na mój temat. Dowiedziałem się o tym później w kuluarach. Żenada – ocenia artysta.

– Równie żenujący jest fakt, że w cieniu kawalerki Nawrockiego znikają dziesiątki mieszkań wiceministra aktywów państwowych Roberta Kropiwnickiego (jak wynika z oświadczeń majątkowych polityk Koalicji Obywatelskiej ma 12 mieszkań – red.) i jego partyjnych kolegów i koleżanek – mówi poseł.

Jak podał Onet, Nawrocki wraz ze swoją żoną nabył nieruchomość w 2017 r. Wcześniej, w 2012 r. małżeń-

eprasa.pl d5d0a1774c

stwo podpisało z panem Jerzym, wcześniejszym właścicielem mieszkania, umowę przedwstępną.

Z ustaleń portalu wynikało, że Nawrocki miał się opiekować starszym i schorowanym panem Jerzym w zamian za przejęty wcześniej lokal, ale rzeczywistość była zupełnie inna.

> *Z kolei Nawrocki wyznał, że* **NIE MÓGŁ SIĘ OPIEKOWAĆ** *80-latkiem, bo od grudnia nie jest w stanie go odnaleźć.*

Dziennikarze za to odnaleźli seniora w jednym z państwowych DPS-ów w Gdańsku.

Choć z aktu notarialnego z 2012 r., do którego dotarła Wirtualna Polska wynika, że Nawroccy zapłacili na rzecz „Jerzego Ż. całą cenę sprzedaży w kwocie 120 000 zł, co Jerzy Ż. potwierdza”, w dokumencie nie ma informacji, w jakiej formie miało dojść do zapłaty.

Konkrety nie pojawiły się też podczas wtorkowej konferencji prasowej polityków PiS. Natomiast Prze-

eprasa.pl d5d0a1774c

mysław Czarnek, przekonywał, że w żadnym dokumencie nie ma mowy o darowiźnie ani o opiece nad panem Jerzym.

Rzeczniczka Karola Nawrockiego w obszernym wpisie na X tłumaczyła z kolei, że Karol Nawrocki jako społecznik przez wiele lat pomagał panu Jerzemu, który jest osobą niepełnosprawną i samotną oraz przekazał mu pieniądze na wykup mieszkania, które z kolei senior obiecał przekazać Nawrockiemu za świadczoną pomoc.

Nawrocki, jak relacjonuje Emilia Wierzbicki, miał też wielokrotnie pomagać panu Jerzemu, również gdy ten popadł w konflikt z prawem – regularnie opłacając rachunki, robiąc zakupy spożywcze, wykupując leki. Co więcej Nawrocki miał w mieszkaniu nabytym od sąsiada nigdy nie mieszkać ani go nie wynajmować, a opłaty za mieszkanie uiszcza do dziś, bo senior wciąż jest dysponentem mieszkania.

Dodała, że kontakt z panem Jerzym urwał się w grudniu 2024 r. „Wówczas, jak co roku Karol Nawrocki poszedł odwiedzić pana Jerzego w okresie świąt Bożego

eprasa.pl d5d0a1774c

Narodzenia. Mężczyzna nie otworzył drzwi i nie ma z nim od tej pory kontaktu. Karol Nawrocki próbował odnaleźć go poprzez sąsiadów i znajomych, jednak bezskutecznie” – twierdzi rzeczniczka.

Na koniec wspomniała o tym, że „Karol Nawrocki zawsze wykazywał prawo do własności tego mieszkania w oświadczeniach majątkowych”.

Nawrocki: To gra operacyjna

Główny zainteresowany w rozmowie z Bogdanem Rymanowskim stwierdził, że „mamy do czynienia z grą operacyjną”.

> *– Tą sprawą zajmowała się Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, gdy zostałem prezesem IPN, a pan Jerzy* **JEST WYKORZYSTYWANY** *do kampanii wyborczej – uważa Nawrocki.*

Kandydat na prezydenta opowiedział dziennikarzowi, że poznał pana Jerzego w latach 2007-2008,

eprasa.pl d5d0a1774c

gdy starszy mężczyzna był już pod opieką pomocy społecznej i wówczas zaczął mu incydentalnie pomagać. Z czasem pomoc zaczęła przekraczać jego możliwości.

Oświadczył, że przekazał Jerzemu Ż. 20 tys. złotych.

– Tam były jakieś opłaty notarialne, mecenasi. Dokładnie tego nie powiem – stwierdził w podcaście Rymanowskiego kandydat na prezydenta.

Dalej mówił, że podpisał umowę przedwstępną sprzedaży, która reguluje ich zobowiązania względem siebie. – Odnosi się do ceny rynkowej 120 tys. złotych i jest pewną gwarancją, że te środki w konkretnej formule zostaną przekazane Jerzemu Ż, uwzględniając te koszty, które zostały poniesione, ale nie uwzględniając tych rzeczy, które robię z dobrego serca i na które mnie stać – akcentował Nawrocki.

Prezes IPN wyjaśnił, że pieniądze przekazywał w ratach: – To się zaczęło przed spisaniem tej przedwstępnej umowy, inwestowałem w to środki finansowe, na prośbę pana Jerzego dając mu środki choćby na wykup

eprasa.pl d5d0a1774c

mieszkania (...). To są lata, w których ta kwota, na początku mocniej, później mniej, jest spłacona w całości. Myślę, że tę kwotę rynkową 120 tys. złotych przekroczyliśmy – mówił Nawrocki.

Na pytanie, dlaczego nie szukał pana Jerzego, z którym urwał się kontakt, skwitował: – Robiłem to od wielu lat, także po roku 2017. Ja nie jestem rodziną pana Jerzego Ż. Nie mam dostępu do informacji o Jerzym Ż.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



Jerzy Wysocki

Kawalerka niczym ośmiorniczki

To będzie stały punkt na wykładach z public relations. Powstaną prace magisterskie i doktorskie. W pubach i przy rodzinnych stołach rozmawiać się będzie o tym długo po wyborach. Rzadki przypadek, jak popełnić można tyle PR-owych błędów, jak niezdarnie zarządzać sytuacją kryzysową. Mowa o kawalerce Karola Nawrockiego.

Fot. Archiwum prywatne

eprasa.pl d5d0a1774c

Cofnijmy się na ul. Nowogrodzką, gdzie wiele miesięcy temu wybierano kandydata. Miał być młody, wysoki, postawny, znać angielski i mieć rodzinę. Ośrodki badania opinii przebadały przymioty pretendentów. O uczciwości nie było tu mowy, to wydało się oczywiste. Gdy na światło dzienne wyszły sprawki poprzedniej ekipy, gdy posypały się prokuratorskie zarzuty, a kilku prominentnych polityków trafiło za kratki, wiadomo było, że kandydat musi być czysty jak łza. Na biurko Naczelnika trafiały raporty i zwykłe donosy. Wszystko po to, by wybrać najlepiej, nie zaprzepaścić szansy nawet drobiazgiem.

Relacje Karola Nawrockiego z półświatkiem można było bagatelizować. Kto z nas nie ma kolegi z podwórka, szkoły, czy piłkarskiego boiska, którego losy źle się potoczyły, coś narozrabiał, wszedł w konflikt z prawem. Więcej, ten defekt nadawał Nawrockiemu rys swojskiej normalności, której brakuje głównemu konkurentowi, któremu bliżej do biblioteki i salonu. Pod względem PR-owym można to było fajnie ograć. Pokazać, że Nawrocki rzeczywiście jest obywatelski, taki jeden z nas.

eprasa.pl d5d0a1774c

Jak rozbraja się takie miny, pokazał dawno temu Donald Tusk **SAM PRZYZNAJĄC W KSIĄŻCE**, *że pali trawkę i sporo popijał.*

Tak się żyło na obskurnym podwórku, wśród ruder z pruskiej czerwonej cegły. W Gdańsku, tam gdzie w posiadanie kawalerki wszedł Karol Nawrocki. Tusk uprzedził oskarżenia, ale też pokazał się od ludzkiej strony. Pokazał swą trudną i krnąbrną młodość jako przykład różnych dróg do sukcesu.

Wróćmy na Nowogrodzką do siedziby PiS. To tam powinni zawczasu dobrze pomyśleć, czy sprawę mieszkania i pana Jerzego da się wybronić. Ale najpierw trzeba o tym wiedzieć, a wszystko wskazuje, że takiej wiedzy tam nie posiadano. To zaniedbanie. I to nie Nawrockiego, lecz partyjnego otoczenia i sztabu. Ten, zgodnie z psychologicznym mechanizmem wyparcia, mógł uznać, iż z kawalerką prawie wszystko się przecież zgadza. Właśnie – prawie wszystko. Sztab powinien przepytać Na-

eprasa.pl d5d0a1774c

wrockiego o każdy, najdrobniejszy składnik majątku, niezapłacone mandaty, służbowe podróże, szkolne sympatie... Zamknąć się z nim i urządzić konklawe. A tak, sprawa wypłynęła w najgorszym z możliwych momentów: dwa tygodnie przed wyborami. W takim akurat terminie, by być grzana i zataczać kręgi docierające do nawet słabo zainteresowanych wyborców. Przypadek ? Nieważne, mleko się rozlało. Trzeba posprzątać. Ale sprzątaczka na majówce, mopa nie można odnaleźć, w wiadrze ktoś posadził kwiatki. Jeden wielki bajzel, bezwładna krzątanina, wzajemne pretensje.

I tu studenci public relations dowiedzą się, co to Księga Komunikacji Kryzysowej. Tworzy się ją w spokojnym czasie uprzedzając przykre, nagłe wydarzenia mogące wizerunkowo pogrążyć firmę, czy osobę. Zawiera Q&A (questions and answers – pytania i odpowiedzi) na każdy możliwy, też nieprawdopodobny temat. Więcej, są tam procedury, jak przy locie kosmicznym. Co, jak i gdzie komunikować, kto podejmuje decyzje. Jeśli Księga była, to strony o nieruchomościach pozostały puste. O procedurach tak samo.

eprasa.pl d5d0a1774c

I zaczął się chaos. Mieszkanie otrzymane w zamian za pomoc panu Jerzemu, kupione za 120 tys. Kupione, ale jeszcze nie spłacone. Co innego w notarialnym akcie, co innego w przekazach. Pana Jerzego nie można od dawna odnaleźć, a nie – jest w domu opieki. Miasto się o seniora troszczy, nie pan Nawrocki. Ale przecież ten z troski już dawno się wywiązał. No i pan Jerzy nie mógł dostać kasy, bo by ją roztrwonił. To gdzie te pieniądze?

Co chwila inne, sprzeczne doniesienia.

> *Sojusznicy chcą pomóc, lecz w chaosie* **NIE NADĄŻAJĄ ZA WERSJĄ**. *Kluczy sam Nawrocki, jedyny który wie co się wydarzyło, ale nie wie co mówić.*

I oczywiście standardowy element politycznych kryzysów: służby specjalne za tym stoją. Polskie? Ruskie? Te od słynnych ośmiorniczek ?

Mijają godziny i dni. Media docierają do miejskiej opiekunki i syna seniora. Fatalne świadectwa. Atmosfera coraz gęstsza, pętla się zaciska. Jeśli Karol Na-

eprasa.pl d5d0a1774c

wrocki nie naruszył prawa, to chociaż cwaniakował. Cwaniactwo u Prezydenta RP – źle to wygląda.

Sprawę trzeba szybko przeciąć. Pamiętajmy, że w elektoratach temat długo rezonuje i jest spłycany. Nie wnika się w niuanse prawne umowy notarialnej, nie analizuje obowiązków obdarowanego. Pan Nawrocki posiadł kawalerkę, a schorowany pan Jerzy trafił do miejskiego przytułku – tyle rozumie przeciętny wyborca. A, że o mieszkanie chodzi, określane w socjalnym elektoracie jako prawo a nie towar, to tym gorzej dla kandydata. Gdyby chodziło o wątpliwe prawa zbywalne wniesione aportem do spółki, to sprawy by nie było, bo niezrozumiałe.

Jak przecięto temat. Mieszkanie ma być przekazane na cele charytatywne – ogłosił Karol Nawrocki. Czy to PR-owy game changer, czy nic nie dający akt desperacji? Studenci public relations, prośba o opinię. Oceny poznacie, gdy zamkną lokale wyborcze.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

ShEO

AWARDS 2025



Gala ShEO Awards 2025 - wydarzenie, które celebruje siłę, determinację i sukcesy kobiet, zmieniających świat biznesu i nie tylko. To wieczór pełen inspiracji, podczas którego uhonorujemy liderki, wizjonerki i pionierki, które wyznaczają nowe kierunki i łamią bariery.

26 maja 2025 r.

Tegoroczna gala odbędzie się pod hasłem:

~~Dojrzewam~~

Rozkwitam

Akceptuję

Odważnie jestem

Partnerzy:

WITTCHEN · Valpe FRAGRANCES · BACÓWKA · AURA Candles · Imperial Clinic medical & aesthetic · CORINA CANDLES

MOHITO · Prezentowe.pl · massi · estí life · QUANTUM NEURON

eprasa.pl d5d0a1774c



TOLERUJEMY AGRESJĘ, AŻ DOCHODZI DO ESKALACJI

– **GDY PRZYCHODZI DO MNIE LEKARZ ZE ZGŁOSZENIEM PRZYPADKU AGRESJI, TO JEST NA SKRAJU WYTRZYMAŁOŚCI**. *Jednak często prosi, żeby tej sprawy nie ciągnąć, bo boi się rozjuszyć agresora – mówi* **DR MARCIN KAROLEWSKI**, *Rzecznik Praw Lekarza Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.*



Rozmawiała **Katarzyna Pinkosz**

Prowadzi pan jako rzecznik praw lekarza wiele spraw dotyczących agresji w stosunku do lekarzy. Ostatnie dni to niesłychane tragedie: zabójstwo lekarza w Krakowie, wcześniej - zabójstwo ratownika medycznego. W środę doszło do niespotykanej agresji co prawda nie w stosunku do lekarza, ale do pracowniczki Uniwersytetu Warszawskiego, która w okrutny sposób została zamordowana. Nie sposób spytać, czy te wydarzenia można łączyć, w kontekście wzrostu

eprasa.pl d5d0a1774c

agresji wobec lekarzy, personelu medycznego, ale też względem innych osób...

W życiu publicznym widać, że jest coraz więcej agresji i napięcia. Pozwalamy sobie na pewnego rodzaju agresję, zwłaszcza w Internecie, co prowadzi do brutalizacji życia. Przykład zawsze idzie z góry – życie poli-



Dr Marcin Karolewski

– lekarz internista, hipertensjolog, geriatra, wiceprezes Okręgowej Rady Lekarskiej Wielkopolskiej Izby Lekarskiej, Rzecznik Praw Lekarza Wielkopolskiej Izby Lekarskiej.

eprasa.pl d5d0a1774c

tyczne, ataki polityczne są coraz gwałtowniejsze. Na pewno jest to w pewnym stopniu powiązane.

6 maja był dniem żałoby po zabójstwie doktora Tomasza Soleckiego, 8 maja to dzień żałoby na UW, 10 maja w Warszawie odbędzie się czarny marsz milczenia. Czy to ma szansę coś zmienić?

> *Te wydarzenia zwracają uwagę na to, że agresja rośnie, że ją* **W PEWNYM STOPNIU AKCEPTUJEMY**, *a powinniśmy reagować już wcześniej,*

żeby nie dochodziło do agresji na takim poziomie, jak w Krakowie czy Warszawie. Jeśli mamy coś zmienić, to musimy zacząć zwracać uwagę na przejawianie już tych małych objawów. Każda taka akcja przypominająca, że nie możemy godzić się na agresję, ma szansę coś poprawić.

Kieruje pan sprawy dotyczące agresji w stosunku do lekarzy do prokuratury. Czego dotyczą? Wykraczają poza zwykłe emocje...

eprasa.pl d5d0a1774c

W niektórych przypadkach, które prowadziłem, dochodziło do ataków cielesnych, np. w gabinecie lekarza rodzinnego. Były sprawy dotyczące nękania, zastraszania – to np. wpisy w Internecie porównujące chirurgów do rzeźników.

Dotyczyło to m.in. chirurgów dziecięcych, którzy podjęli się bardzo trudnej operacji, której nie chciał podjąć się nikt inny: dziecko było chore onkologicznie, a sama operacja – obarczona bardzo dużym ryzykiem. Rodzice wiedzieli o tym, godzili się, jednak później, po niepomyślnym przebiegu leczenia, zastraszali lekarzy. Były m.in. wpisy w Internecie nazywające lekarzy rzeźnikami czy SMS-y o treści „Zabił ją pan”.

Obwiniali za śmierć dziecka nie chorobę, tylko lekarza, który podjął się trudnej operacji ratowania życia.

Zdarzało się, że lekarz onkolog po śmierci pacjenta był zastraszany przez rodzinę, nękany. Kolegę onkologa musiałem skierować do psychiatry, bo był doprowadzony przez rodzinę pacjenta do takiego stanu.

Ludzie zgłaszają się do mnie, gdy są już na skraju wyczerpania. Jako lekarze mamy pewnego rodzaju „tole-

eprasa.pl d5d0a1774c

rancję” na te ataki – bo one zdarzają się codziennie. Lekarz nie zgłasza się do rzecznika praw lekarza z błahostką. Jak przychodzi do mnie, to najczęściej jest już na skraju wytrzymałości. Najczęściej opowiada też o różnych innych przypadkach; zwykle było ich wiele. Jak już przychodzi do mnie, to mówi o wszystkim...

Często pacjentowi czy też rodzinie wydaje się, że to „nic takiego”, że lekarz powinien mieć „grubszą skórę”.

Prof. Jacek Łuczak, twórca poznańskiego hospicjum, mówił, że lekarz „zbiera emocje od pacjenta”. Rzeczywiście – codziennie zbieramy te emocje: z powodu bólu, strachu, śmierci. Godzimy się na te emocje. Natomiast zupełnie czymś innym jest przelewanie na nas agresji.

Prokuratura, bardzo często umarzając sprawy wobec lekarzy, które zgłaszam, argumentuje to tym, że lekarz powinien być ”odporny” na tego typu agresję. Jednak duża część lekarzy to osoby bardzo wrażliwe, które nie dają sobie z tym rady. Przychodzą do tego zawodu po to, żeby pomagać ludziom, zmniejszyć cierpienie, ból, chorobę, a nie być obiektem ataków za chorobę.

eprasa.pl d5d0a1774c

Nie wszystkie choroby da się wyleczyć.

Bardzo często lekarze mówią o agresji, z jaką się stykają, ale potem proszą, żeby tej sprawy nie ciągnąć; przychodzą tylko po poradę, po odpowiedź, co mogą dalej z tym zrobić, jakie są możliwości prawne, bo bardzo się boją rozjuszyć agresora. Kiedy w Internecie dochodzi do publicznej nagonki np. na lekarza z małej miejscowości – a często są to miejscowości, w których lekarze pracują i mieszkają – lekarze proszą, by jednak nic nie robić z tą sprawą, może ona jednak się wyciszy...

Bardzo podobny mechanizm mieliśmy w Krakowie. Z doniesień mediów wynika, że lekarz zgłaszał się, prosił o pomoc, jednak w końcu zdecydował się, żeby tej sprawy nie ruszać... Dużo takich mechanizmów obserwuję na co dzień.

Ludzie boją się **ROZKRĘCENIA FALI AGRESJI**: *nie tylko już ze strony agresora, ale też innych – np. w mediach społecznościowych.*

eprasa.pl d5d0a1774c

„WPROST” NR 19 12 MAJA 2025

STOP PRZEMOCY WOBEC PRACOWNIKÓW OCHRONY ZDROWIA

WIELKOPOLSKA IZBA LEKARSKA

Rzecznik Praw Lekarza
WIELKOPOLSKA IZBA LEKARSKA

Lekarzowi przysługuje ochrona prawna należna funkcjonariuszowi publicznemu.

art. 226 § 1 k.k.

KTO ZNIEWAŻA FUNKCJONARIUSZA PUBLICZNEGO LUB OSOBĘ DO POMOCY MU PRZYBRANĄ, PODCZAS I W ZWIĄZKU Z PEŁNIENIEM OBOWIĄZKÓW SŁUŻBOWYCH, PODLEGA GRZYWNIE, KARZE OGRANICZENIA WOLNOŚCI ALBO POZBAWIENIA WOLNOŚCI DO ROKU.

eprasa.pl d5d0a1774c

Widać to po niektórych komentarzach dotyczących tragedii w Krakowie. Zdarzają się wpisy „Należało wam się”; „W końcu dopadła was sprawiedliwość”.

Jak czuje się lekarz, który po otrzymaniu tego typu gróźb ma przyjść do przychodni i szpitala, by przyjmować kolejnych pacjentów?

Często jeszcze tego samego dnia ma przyjąć kolejnych kilkunastu pacjentów. Agresja budzi agresję – to często tak działa: jedna osoba nakrzyczy na lekarza, wyładuje swoje emocje: za chorobę, za to, że długo czekała, że nie może dostać się do lekarza. A za chwilę ten lekarz musi przyjąć następnych pacjentów i być miły... Nie zawsze to się udaje, zdarza się, że jest opryskliwy, a to powoduje kolejną agresję. Emocji nie da się z siebie po prostu zmyć.

W Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej mamy nie tylko rzecznika praw lekarza, ale też pełnomocnika ds. zdrowia psychicznego lekarzy. Bardzo często proponuję lekarzowi po kontakcie ze mną spotkanie z lekarzem psychiatrą, bo widzę, że sprawy nie da się rozwiązać krótką rozmową; lekarz jest wykończony psychicznie.

eprasa.pl d5d0a1774c

Pacjent tego nie zauważa...

Z mojego doświadczenia mogę powiedzieć, że dla mnie najtrudniejsze nie są rozmowy z pacjentami. Zwykle relacje lekarz-pacjent są dobre, pacjenci nam ufają, rzadko to oni są przyczyną awantur. Dużo bardziej nacechowane negatywnymi emocjami są rozmowy z rodzinami pacjentów.

Rodzinie wydaje się, że musi być agresywna, bo wtedy opieka będzie lepsza...

... albo że uda się coś wymóc – np. przedłużony pobyt w szpitalu, załatwić pobyt w ZOL (zakładzie opiekuńczo-leczniczym). Tak, jakbyśmy mogli ominąć kilkumiesięczne kolejki, które przecież od nas nie są zależne.

Dzień żałoby, marsz milczenia... co jeszcze? Co można zrobić, by tę falę agresji zmniejszyć?

Pierwsza sprawa to ta, którą właśnie robimy – rozmawiamy, uświadamiając, że przemoc budzi przemoc, mała agresja prowadzi do większych, nie wolno na to przystawać.

eprasa.pl d5d0a1774c

Kolejna to nieuchronność kary. Osoby, które dopuszczają się agresji, powinny być świadome, że te czyny nie będą pozostawione same sobie, a najmniejsze akty agresji nie będą umarzane, tylko dalej prowadzone – i zakończą się choćby upomnieniem, naganą.

Musi być **NIEUCHRONNOŚĆ KARY** *za takie zachowanie. Jeśli marsze, dni żałoby do tego doprowadzą – to będzie już duży sukces.*

Jaka jest przyczyna tego, że agresja jest tak powszechna?

W Krakowie prawdopodobnie sprawca miał zaburzenia psychiczne, jednak tym nie można wszystkiego usprawiedliwić. Tolerujemy agresję, aż dochodzi do eskalacji. Niedawno posłowie zgłaszali postulaty, żeby nie dopuszczać do zabezpieczenia pasami agresywnych pacjentów, bo pacjenci mają swoje prawa. To jest rozmowa jak ze ślepym o kolorach.

eprasa.pl d5d0a1774c

Pracuję w szpitalu psychiatrycznym na oddziale chorób wewnętrznych i wiem, jak 80-letni pacjent, który ma niewydolność serca, potrafi być agresywny w stanie majaczenia – bo jest nieświadomy, działa pod wpływem impulsu, potrafi niszczyć meble, których normalnie nie byłby w stanie podnieść. Czasem do unieruchomienia takiej osoby potrzeba pięciu ratowników, a szósty zakłada pasy. A od któregoś polityka słyszę, że powinienem pacjenta uspokoić, podać mu tabletkę, a nie krępować pasami. Ja nie wiem, jaką tabletkę miałbym podać. Ja nie wiem, ale może on wie?

Rzecznik Praw Pacjentów niejednokrotnie interweniował w szpitalach psychiatrycznych, uznając, że nie wolno pacjentom przeszukiwać rzeczy. Nie robimy tego. Pacjentowi nie można przeszukiwać rzeczy, zabierać ich. Tymczasem mamy pacjentów, którzy są uzależnieni od alkoholu, od substancji psychoaktywnych. Niektóre oddziały psychiatryczne stały się wręcz miejscem handlu narkotykami, bo nikt nie może zrewidować osób odwiedzających, sprawdzić

eprasa.pl d5d0a1774c

rzeczy pacjenta. U pacjentów, których przyjmujemy na oddział wewnętrzny z oddziałów psychiatrycznych, wykrywamy czasem taką ilość narkotyku w moczu, że sami nie wiemy, jak to możliwe! Są bardzo agresywni, często nieobliczalni. Rzecznik Praw Pacjenta interesuje się tym, czy prawa pacjenta nie zostały naruszone. Nikt nie interesuje się, czy my pracujemy bezpiecznie.

Pacjent, rodzina pacjenta - mają prawo do emocji; stykają się z ciężką sytuacją, do której często nie są przygotowani. Chodzi jednak o sposób ich wyrażenia?

Dwa lata temu przygotowaliśmy w Wielkopolskiej Izbie Lekarskiej tabliczki informacyjne, które można zawiesić na gabinecie, informujące, żeby powstrzymać pewien nadmiar emocji. Nasza tabliczka nie jest agresywna, nie jest straszącą, ma przypominać, że tu obowiązują pewne zasady: „Szanowny Pacjencie! Lekarzowi pracującemu w tej placówce przysługuje ochrona prawna przysługująca funkcjonariuszowi publicznemu”. Emocje zawsze będą, jednak powinny mieć swoje granice.

eprasa.pl d5d0a1774c

Często pacjenci wylewają swoje żale za to, że czekają tak długo w kolejce, że trudno dostać się do specjalisty, że czekają na badanie.

Bardzo często wylewają żale za system, za który my nie odpowiadamy. Jednak jest na to pewne przyzwolenie z góry: politycy również próbują przerzucić odpowiedzialność za błędy systemowe na pracowników ochrony zdrowia. Zamiast rozwiązań, szukają winnych. Tymczasem my nie mamy wpływu na to, jak wygląda system ochrony zdrowia.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

20.05–25.05.2025

ŁÓDŹ DESIGN FESTIVAL

UN_END / NIE_KONIEC

CENTRUM FESTIWALOWE:
TYMIENIECKIEGO 3

Dofinansowano ze środków Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w ramach Programu kulturalnego polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej 2025

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

NARODOWE CENTRUM KULTURY

Wydarzenie kulturalne polskiej prezydencji w Radzie UE
Cultural event of the Polish presidency of the Council of the EU
Événement culturel de la présidence polonaise du Conseil de l'UE

Organizator / Organiser: ŁÓDŹ DESIGN FESTIVAL

Współorganizator / Co-organiser: ŁÓDZKIE CENTRUM WYDARZEŃ

Partnerzy / Partners: Centrum Rozwoju Przemysłów Kreatywnych; LAB 60+; World Design Weeks

Patroni Medialni / Media Patrons: Wnętrze czas na; Weranda; ELLE DECORATION; ARCHITEKTURA; MAD White; BIZNES meble.pl; DOM wprost; URZĄDZAMY.; DESIGN/DOC

eprasa.pl d5d0a1774c



NIEKTÓRZY CZUJĄ SIĘ BOGAMI

eprasa.pl/d5d0a1774c

– Nie chcę generalizować, bo jest mnóstwo ludzi, którzy są wdzięczni za otrzymywaną pomoc. Ale **REGULARNIE ZDARZA SIĘ, ŻE OPERATORZY 112 SĄ STRASZNIE WYZYWANI (...). LUDZIE CZUJĄ SIĘ PO PROSTU BOGAMI – MÓWI GRAŻYNA PASTUSZKA.** *Koordynator w Oddziale Centrum Powiadamiania Ratunkowego w Katowicach opowiada także m.in. o dziecięcych dramatach, które rozgrywają się po drugiej stronie słuchawki, a także procedurach otwierających drogę do zawodu.*



Rozmawiała **Magdalena Frindt**

Rozmawiamy po pani majówkowym dyżurze. Jak przebiegał?

Nie należał do ekstremalnie trudnych, a raczej wpisywał się w codzienność operatora 112. Było dużo zgłoszeń dotyczących kolizji, kradzieży sklepowych i zakłóceń porządku.

eprasa.pl d5d0a1774c

Najbardziej obciążające są **PIĄTKOWE I SOBOTNIE „NOCKI”**, *a także dyżury, podczas których dochodzi np. do gwałtownych zjawisk atmosferycznych.*

Przekrój spraw jest bardzo zróżnicowany, ale domyślam się, że mechanizm pomocy jest do pewnego stopnia ujednolicony. Jakie są najważniejsze informacje, które musicie otrzymać od zgłaszających?

Najistotniejszy jest adres, czyli lokalizacja miejsca zdarzenia, gdzie potrzebna jest pomoc. Bo nawet jeżeli operator nie będzie wiedział, co się wydarzyło, np. gdy dojdzie do zerwania połączenia, a będzie miał adres, to przekaże informacje policji, która zweryfikuje je na miejscu i w razie potrzeby wezwie pozostałe służby. Natomiast, jeżeli nie uda nam się ustalić adresu zgłaszającego, to i tak przekazujemy zdobyte informacje policji, która podejmuje odpowiednie działania, aby go namierzyć. Nie jest to najważniejsze, ale pytamy także o dane osoby dzwoniącej.

eprasa.pl d5d0a1774c

Na każdym etapie rozmowy operator musi być opanowany i próbować opanować emocje osoby po drugiej stronie słuchawki. Wszystko po to, aby zdobyć jak najwięcej informacji na temat zdarzenia, które stanowi przyczynę wykonania telefonu na numer alarmowy. Każdy szczegół jest na wagę złota, bo nie liczy się tylko to, co się wydarzyło, ale również ile osób jest poszkodowanych, a co za tym idzie, ile i jakie służby należy zaangażować w akcję.

Trzeba mieć chłodną głowę, aby postępować zgodnie z procedurami. Jak wyglądają przygotowania do pracy na stanowisku operatora 112?

Już w czasie rekrutacji, podczas rozmowy kwalifikacyjnej, sprawdzane są konkretne umiejętności kandydata i jego przygotowanie do pracy w zawodzie. Aby stać się częścią zespołu, trzeba zdać test wiedzy z ustaw, których znajomość jest wymagana na stanowisku operatora. Następnie odbywa się test komputerowy, który weryfikuje, czy konkretna osoba umie posługiwać się nim w sposób biegły. To jest bardzo istotne, bo dla nas komputer to podstawowe na-

eprasa.pl d5d0a1774c

rzędzie pracy. Wszystkie zgłoszenia wysyłamy służbom drogą elektroniczną.

Przeprowadzana jest także rozmowa z psychologiem, który ocenia predyspozycje kandydata. Liczy się też znajomość języków obcych. Nie mają tu jednak znaczenia żadne certyfikaty, a trzeba wykazać się umiejętnością komunikowania w czasie zainscenizowanej rozmowy. Jeżeli wszystkie te etapy przebiegną pozytywnie, nadchodzi czas szkolenia.

Jak wygląda w praktyce?

Całe szkolenie trwa ok. miesiąca. W tym czasie nowe osoby pracują z trenerami, którzy przekazują im wszystkie najważniejsze informacje, omawiają procedury i na bazie własnych doświadczeń podpowiadają, na co należy zwrócić uwagę i jak reagować w konkretnych sytuacjach.

Po teorii przychodzi czas na szkolenia praktyczne, w ramach których przeprowadzana jest symulacja różnych zgłoszeń. Wymyślamy konkretne sytuacje, które mogą przydarzyć się w życiu codziennym. Osoba z doświadczeniem „podgrywa”, a ucząca się obsługuje zgłoszenie.

eprasa.pl d5d0a1774c

Kolejny krok to egzamin państwowy teoretyczny i praktyczny. Po teście wiedzy kandydat losuje zestaw scenek, na które musi w określonym czasie prawidłowo zareagować.

> *Jego pracę ocenia komisja, w skład której wchodzi także psycholog. Liczy się jakość wykonywanych działań, ale też umiejętności* **RADZENIA SOBIE Z EMOCJAMI**.

Po zdanym egzaminie operator otrzymuje certyfikat, uprawniający go do wykonywania zawodu. To jednak jeszcze nie koniec całego procesu.

To znaczy?

Zdanie egzaminów nie oznacza, że chwilę później zaczyna się samodzielna praca „na słuchawce”. Na początku nowa osoba siada obok doświadczonego operatora i przygląda się jego działaniom. Później zamieniają się miejscami, a ucząca się osoba jest „na podsłuchu”. Dopiero kiedy jej opiekunowie uznają,

eprasa.pl d5d0a1774c

że radzi sobie samodzielnie, zaczyna właściwy etap pracy.

Ale wtedy też nie jest pozostawiona sama sobie. Nasze miejsce pracy składa się z boksów 3- lub 6-osobowych. A więc zawsze ktoś znajduje się obok, w zasięgu wzroku. Zawsze też uczulamy nowych operatorów, że jeżeli nie są czegoś pewni, to powinni zadawać pytania. Bo lepiej zapytać kilka razy o to samo, niż popełnić błąd.

Co stanowiło dla pani impuls, aby zacząć pracę jako operator 112?

Przypadek. To był absolutny przypadek.

Skończyłam studia na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach i zawsze chciałam pracować w biurze, w urzędzie. Na pewnym etapie dostałam informację, że jest nabór do Centrum Powiadamiania Ratunkowego. Początkowo nawet nie wiedziałam dokładnie, czym zajmuje się CPR. Poczytałam trochę na ten temat i zdecydowałam, że spróbuję. Ale wciąż nie byłam przekonana, że to będzie praca na lata.

Koniec końców tak się wkręciłam, że obecnie nie wyobrażam sobie, że mogłabym robić coś innego. Ta praca

eprasa.pl d5d0a1774c

sprawia mi po prostu radość, bo czuję, że mogę pomagać innym.

A ile już trwa ten „przypadek”?

1 grudnia minęło 13 lat.

Pamięta pani pierwszy odebrany telefon?

Nie pamiętam, ale podejrzewam, że mogło to być głuche połączenie. Natomiast pamiętam pierwszą rozmowę z osobą, która miała myśli samobójcze. To nie był człowiek, który przeżywał trudne rozstanie, któremu życie gwałtownie się posypało. To była 80-letnia schorowana osoba, która nie radziła sobie z samotnością. Podtrzymywanie tej rozmowy było bardzo trudne.

Od razu nasuwa się pytanie, czy tę osobę udało się uratować. Monitorujecie ciąg dalszy zgłoszeń, które otrzymujecie? Czy wasza rola kończy się wraz z przekazaniem informacji służbom?

Nie dostajemy żadnej informacji zwrotnej. Niektórzy operatorzy monitorują dalsze statusy zgłoszenia i na podstawie tego, jak długo służby były na miejscu i czy wzywały posiłki, można wywnioskować, czy stało się coś poważnego.

eprasa.pl d5d0a1774c

Niektóre sprawy są nagłaśniane przez media, dzięki czemu operatorzy wiedzą, **JAKI CIĄG DALSZY** *ma konkretne zgłoszenie.*

Jeśli chodzi o mnie, to po zakończeniu połączenia staram się odciąć od konkretnych historii. Przez 13 lat pracy miałam może takie dwie albo trzy sytuacje, kiedy szukałam w mediach informacji o danym zdarzeniu. Dla mnie najważniejsze jest to, że zgłoszenie jest obsłużone i mam poczucie, że wykonałam swoją pracę najlepiej jak mogłam.

Jedną z nagłośnionych ostatnio historii była sprawa 5-letniego chłopca, który zadzwonił na numer alarmowy i prosił o pomoc, bo jego brat płakał, a rodzice – jak to określiło dziecko – spali. Jak się później okazało, byli pod wpływem środków odurzających.

Nie tak dawno obsługiwałam zgłoszenie od chłopca, który miał 7 albo 8 lat. Nie działa mu się bezpośred-

eprasa.pl d5d0a1774c

nia krzywda, ale niepokoił się, bo ok. 1:00 w nocy został sam w domu. Powiedział, że rodzice mają taki zwyczaj, że wieczorami wychodzą, ale zawsze mógł się z nimi skontaktować telefonicznie, a tym razem od kilku godzin nie odbierali i nie odpisywali na jego wiadomości. Bał się, że jego rodzicom stała się krzywda.

Ale zdarza się także, że dzieci dzwonią i informują, że ich rodzice awanturują się i dochodzi do rękoczynów. Same chowają się wtedy po kątach i próbują znaleźć rozwiązanie sytuacji. Naszą rolą jest trwać przy takich dzieciach, uspokajać je i postarać się zapewnić im bezpieczeństwo, np. instruując, aby nie podchodziły do agresywnych dorosłych. Operator musi wykazać się znajomością procedur, ale także elastycznością, aby dostosować najodpowiedniejsze środki do konkretnej sytuacji.

Zdarzało się, że sytuacja w czasie połączenia eskalowała, bo np. dorośli orientowali się, że dziecko wezwało pomoc i wyzwoliło to w nich jeszcze większą agresję?

eprasa.pl d5d0a1774c

Sama nie zetknęłam się z takim zgłoszeniem, ale wiem, że do tego typu sytuacji dochodzi naprawdę często. Gdy dorośli orientują się, że dziecko zadzwoniło po pomoc, zwykle sytuacja przebiega według następującego schematu: w słuchawce słychać głośne pytania: „co ty wyprawiasz?”, potem odgłosy szamotaniny, a następnie dziecku wyrywany jest telefon i dochodzi do zakończenia połączenia.

Jak działacie w sytuacji, kiedy połączenie kończy się tak gwałtowanie?

Dlatego tak ważne jest uzyskanie adresu już na początku rozmowy. Ale nie zawsze tak się dzieje. To nie jest jednak sytuacja bez wyjścia. Operator, który odbiera połączenie, ma przybliżoną lokalizację miejsca zdarzenia. Numery telefonów są rejestrowane, a więc mamy też dane abonenta. Możemy porównać te dane z obszarem, który widzimy na mapie. Jeżeli informacje są zbieżne, to praktycznie możemy być pewni, że mamy prawidłowy adres.

Ale zdarzają się też sytuacje, że telefon jest zarejestrowany w innym województwie niż obszar, który po-

eprasa.pl d5d0a1774c

kazuje się na mapie. Sprawdzamy wtedy, czy z konkretnego numeru już wcześniej wykonywano do nas połączenia. A jeśli tak, jakie dane zostały wówczas przekazane. Bez względu na to, co uda nam się ustalić, ale też jak dużo nie wiemy, przekazujemy wszystkie informacje policji, która podejmuje własne działania, aby zlokalizować zgłaszającego.

A czego najczęściej dotyczą zgłoszenia dzieci? Skarżą się na bliskich?

Bywa różnie. Zgłoszenia dzieci dotyczą oczywiście interwencji domowych, ale też medycznych.

> *Maluchy powiadamiają nas, że mama czy tata źle się czują, że komuś coś się stało. Ale potrafią też zadzwonić na numer alarmowy, jeżeli* **WIDZĄ NIEPRZYTOMNĄ OSOBĘ** *w miejscu publicznym.*

Powiem szczerze: niejednokrotnie są w tego typu sytuacjach odważniejsze niż dorośli. Jak zwracamy się

eprasa.pl d5d0a1774c

do dziecka z prośbą, żeby krzyknęło z daleka do osoby, która leży na ulicy, żeby zobaczyć czy zareaguje, dziecko to zrobi. A dorosły? Często powie: „Ja tylko tamtędy przejeżdżałem, już mnie tam nie ma”. Czasami zgłoszenia dzieci to też „żarty”, ale na szczęście nie ma ich wiele.

Jak je odróżnić od zgłoszeń, które są oparte na prawdzie?

Zawsze podejmujemy próbę zweryfikowania konkretnego połączenia, a rolą operatora jest poprowadzić rozmowę w taki sposób, aby dowiedzieć się jak najwięcej. Jeżeli jest jakiekolwiek podejrzenie, że występuje sytuacja zagrożenia, to mamy obowiązek powiadomić odpowiednie służby. Również wtedy, gdy pojawiają się pewne niejasności i zachodzą podejrzenia, że może to być nieśmieszny żart.

A w jakich sprawach dzwonią najczęściej dorośli, seniorzy?

Osoby starsze często widzą w nas jedyny ratunek. Nie dostrzegają innego sposobu na poradzenie sobie ze swoimi problemami. Często ich zgłoszenia

eprasa.pl d5d0a1774c

nie powinny być kierowane na numer alarmowy, a do innych instytucji. Podam przykład. Czasami seniorzy dzwonią, bo nie mają w bliskim otoczeniu kogoś, kto mógłby regularnie pomagać im przy zakupach. W takich sytuacjach podpowiadamy tym osobom, aby skontaktowały się z ośrodkami pomocy społecznej. Zdarza się też, że seniorzy interweniują w sprawie członków swojej rodziny, z którymi mieszkają, bo ktoś ma problem alkoholowy i stale się awanturuje. Tego typu przypadków jest bardzo dużo.

A osoby w sile wieku? Tutaj jest pełne spektrum zgłoszeń – od kolizji, przez zakłócanie porządku, po bójki i kradzieże sklepowe.

> *Zdarza się też, że dzwonią do nas osoby z zaburzeniami i* **OPOWIADAJĄ NIESTWORZONE HISTORIE**, *a koniec końców okazuje się, że było w nich ziarenko prawdy.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Trzeba być uważnym na drugiego człowieka, słuchać go i nigdy nie bagatelizować jego problemu.

Ile połączeń dziennie odbierają operatorzy?

Średnio w czasie doby obsługujemy ok. 4,5 tys. połączeń. Na zmianie dziennej jeden operator odbiera ok. 160-170 połączeń, a na zmianie nocnej jest to ok. 100-120 zgłoszeń. Ale bywają dyżury, które są znacznie bardziej intensywne. Tak było w zeszłym roku, kiedy przez zachodnio-południową część Polski przeszła powódź. Wtedy operatorzy odbierali nawet 300 połączeń, z których zdecydowana większość była zasadna.

Tego typu sytuacje kryzysowe generują zgłoszenia. Ale czy ich liczba rośnie także wtedy, kiedy zaczynają się dni wolne, takie jak np. majówka?

Majówka majówką, ale tendencja wzrostowa jest widoczna także w zwykłe weekendy. Tak jak już wspomniałam, piątkowe i sobotnie „nocki” to najbardziej intensywne dyżury. Więcej zgłoszeń jest także w okresie wakacyjnym, bo ludzie korzystają z dni wolnych i nierzadko robią to w brawurowy sposób.

eprasa.pl d5d0a1774c

A najbardziej newralgicznym dyżurem w roku jest noc sylwestrowa. Wtedy w ciągu nocy wpływa tyle zgłoszeń, ile standardowo odbieramy przez całą dobę. Bywa, że ta liczba zbliża się nawet do 5 tys. Ale jesteśmy na to przygotowani i zawsze wtedy pracujemy we wzmocnionej obsadzie.

Dyżury nocne, praca w napięciu z dużą odpowiedzialnością, ale też cudze problemy, które mogą być obciążające. Macie wewnętrznie zapewnione wsparcie, które pomaga wam dbać o psychiczną regenerację?

W naszym oddziale pracuje psycholog, która jest ogromnym wsparciem dla operatorów. Przygotowuje szkolenia, oferuje porady, podsyła różne materiały, aby stale się dokształcać. Jeżeli ktokolwiek z naszego zespołu czuje taką potrzebę, może zwrócić się do specjalistki bezpośrednio i na pewno uzyska odpowiednią pomoc.

Ale tak naprawdę każdy z nas musi zastanowić się nad tym, czy zawód operatora 112 jest zajęciem dla niego. Bywały takie przypadki, kiedy ktoś pracował

eprasa.pl d5d0a1774c

trzy tygodnie, miesiąc i to wystarczyło, żeby zrozumiał, że nie daje sobie rady, że nie umie się odciąć, a w nocy nie może spać, bo myśli o zgłoszeniach. W takiej sytuacji naprawdę lepiej zmienić pracę, niż funkcjonować w trybie, który może być szkodliwy dla zdrowia.

Z drugiej strony mamy trzon operatorów, którzy pracują w zawodzie całe lata i nauczyli się godzić to, co robią na co dzień z życiem prywatnym. Ważne jest, aby znaleźć sobie zajęcie, które pomoże równoważyć emocje dostarczane przez pracę i mieć płaszczyznę do odreagowania.

Emocje buzują także po stronie pacjentów. W ostatnich miesiącach doszło do dwóch haniebnych ataków w Siedlcach i Krakowie, na ratownika medycznego i lekarza. W wyniku odniesionych obrażeń obaj zmarli. Odbierała pani połączenia, z których wynikało, że personel medyczny jest zagrożony?

Zdarzają się zgłoszenia ze szpitalnych izb przyjęć na temat awanturujących się pacjentów. Dla nas zawsze najważniejsze jest to, czy potencjalny agresor

eprasa.pl d5d0a1774c

ma przy sobie jakieś niebezpieczne narzędzia, którymi mógłby wyrządzić bezpośrednią krzywdę innym. Naszą rolą jest poinformowanie o zdarzeniu policji, żeby mogła jak najszybciej dotrzeć na miejsce i zapobiec tragedii.

Nie ma pani wrażenia, że przejawów agresji wobec pracowników służby zdrowia jest coraz więcej?

> *Problem nie dotyczy jedynie agresji pacjentów. Przykre jest to, że tak naprawdę* **NAKRĘCA SIĘ AGRESJA** *coraz większej części społeczeństwa.*

Ludzie prezentują coraz bardziej roszczeniową postawę i dzwoniąc na numer alarmowy, często próbują wymusić obsługę zgłoszenia według ich wizji, nawet w przypadku zgłoszeń, które nie powinny trafić na numer alarmowy. Jeśli ktoś potrzebuje pomocy, to powinien być nastawiony na współpracę z operatorem – tak, aby udzielenie pomocy przebiegło możliwie jak najsprawniej.

eprasa.pl d5d0a1774c

Coraz częściej tego brakuje, a dzwoniący stawiają konkretne wymagania. Chcą, aby wykonywać ich polecenia i wdrożyć gotowe rozwiązania, które sami wymyślili. Zapominają o tym, że po drugiej stronie słuchawki są ludzie, którzy doskonale wiedzą, w jaki sposób trzeba pomagać, aby ta pomoc okazała się jak najbardziej efektywna i przybyła na czas. To jest przykre i zobaczymy, do czego nas zaprowadzi.

Hejt przez telefon jest odczuwalny?

Bardzo często. Nie chcę generalizować, bo jest mnóstwo ludzi, którzy są wdzięczni za otrzymywaną pomoc. Ale regularnie zdarza się, że operatorzy 112 są strasznie wyzywani, w ich kierunku posyłane są wiązanki wulgaryzmów. Niektórzy dzwoniący potrafią kończyć połączenie tekstami typu: „Pani od jutra nie pracuje”. Ludzie czują się po prostu bogami. Z tym też musimy sobie radzić.

Na szczęście weszły w życie przepisy, na mocy których zostaliśmy uznani za funkcjonariuszy publicznych na służbie, a więc skończyły się czasy, kiedy można było nas obrażać do woli. Teraz za zniewagę grozi

eprasa.pl d5d0a1774c

grzywna, a nawet ograniczenie lub pozbawienie wolności. Zapadają już pierwsze wyroki, co sprawia, że agresorzy nie mogą czuć się bezkarni.

Zastanawiałam się, czego można życzyć osobie, która pracuje jako operator 112. I pomyślałam o spokojnych dyżurach. Tylko pytanie, czy takie w ogóle się zdarzają?

Oczywiście, zdarzają się dyżury, które przebiegają w spokojny sposób. Są to zazwyczaj zimowe nocki, kiedy zgłoszeń jest niewiele. Ale przede wszystkim spokojne dyżury to dla nas takie zmiany, kiedy wiemy, że udzieliliśmy pomocy wszystkim, którzy do nas zadzwonili. To jest najważniejsze.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

Społeczeństwo

SYSTEMOWA DZIECINADA



eprasa.pl d5d0a...74c

– Nie można pozwolić na cierpienie bezbronnych dzieci, trzeba działać teraz – alarmują osoby prowadzące rodzinne domy dziecka oraz będące rodzinami zastępczymi. Według nich obecnie działający system trzeba poprawić, a brak dobrych warunków dla rozwoju odebranych małoletnich staje się dramatem dla wielu z nich. – Zdarza się, że **SĄ ONE „WYSTAWIANE” W MEDIACH SPOŁECZNOŚCIOWYCH, BY W TEN SPOSÓB ZNALEŹĆ RODZINĘ ZASTĘPCZĄ** *– mówi nam* **MARCELINA**.



Tekst: **Aleksandra Cieślik**

Placówki są przepełnione, a my – kuratorzy – bezsilni. Zdarza się, że przyjeżdżamy do ośrodka z policją i wręcz „wpychamy” takiego małoletniego – podkreślał w niedawnej rozmowie z „Wprost” jeden z kuratorów.

eprasa.pl d5d0a1774c

Po artykule „Przepełnione domy dziecka. Kuratorzy bezradni. »Wpychamy małoletniego z policją«” odezwały się do nas osoby związane ze środowiskiem pieczy zastępczej. Jak mówią, potrzebne są natychmiastowe zmiany, a problem jest ogromny.

Piecza zastępcza w kryzysie

Bartosz prowadzi z żoną rodzinny dom dziecka w małym powiatowym miasteczku.

Podczas korespondencji z naszą redakcją postanowił podzielić się dziesięcioma głównymi – według niego – przyczynami kryzysu pieczy zastępczej.

1. SĄDY RODZINNE. Czy wystarczy powiedzieć, że dużym szczęściem jest jeśli sędzia/sędzina przeczyta wszystkie akta sprawy? Jeśli zgodzi się wysłuchać argumentów rodziny zastępczej (w skrócie – RZ – red.)? Często jest tak, że zdanie RZ w ogóle nie jest brane pod uwagę a zdanie rodziców biologicznych – nawet gdy mają zarzuty lub nawet wyroki za znęcanie się – traktowane jest jak wyrocznia. Nie liczą się opinie psychologów, pedagogów – wystarczy że tata obieca,

eprasa.pl d5d0a1774c

że już nie będzie bił. A dziecko na jego widok wpada w panikę... Nikt nie myśli o dobru i bezpieczeństwu malucha. A patologiczna rodzina biologiczna traktowana jest jak świętość.

2. PRAWA RODZICIELSKIE. Często jest tak, że mimo odebrania dzieci, rodzice biologiczni (w skrócie – RB – red.) zachowują część praw rodzicielskich. RZ musi prosić o zgodę RB, żeby iść z ich dzieckiem do lekarza specjalisty. Dziecko grozi samobójstwem? Cóż, RB nie zgadza się na terapię. Załatwianie zgody sądownie trwa pół roku. Jak myślicie, kto poniesie odpowiedzialność, gdy dziecko zrobi sobie krzywdę? A wystarczyłaby regulacja prawna przenosząca czasowo prawa rodzicielskie na RZ w momencie, gdy dzieci tam trafią. Do końca pobytu w pieczy zastępczej.

3. RODZICE BIOLOGICZNI. Groźby, nachodzenie RZ, donosy do wszelkich możliwych instytucji. RZ musi tłumaczyć się ze wszystkiego. Te same służby, które były ślepe na przemoc, pijaństwo i zaniedbania RB, robią problemy o źle poukładane ubrania w szafie w pokoju dzieci u RZ.

eprasa.pl d5d0a1774c

4. ORGANIZATOR PIECZY ZASTĘPCZEJ. Organizatorem jest PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Celowo napisane dużymi literami. Instytucja jest zobowiązana do pomocy RZ na polach edukacji, zdrowia i prawnym. W większości przypadków nie można na to liczyć, za to chętnie stawiane są zarzuty na podstawie plotek z miasta, zwykłej niechęci do RZ lub innych podobnych przyczyn. PCPR częściej przypomina Powiatowe Centrum Kontroli i Nadzoru nad rodzinami, a nie pomocy im. Co ciekawe, według przepisów PCPR nie ma uprawnień kontrolnych nad RZ.

5. SĄ WOLNE MIEJSCA W PIECZY. Są. Tylko powiaty nie chcą przyjmować dzieci spoza swojego terenu pod byle pretekstem.

6. STAWIANIE NA INSTYTUCJONALNĄ PIECZĘ ZASTĘPCZĄ. Zwłaszcza w tzw. Polsce powiatowej. Bo jednostka publiczna to etaty dla ciotek, wujków, kuzynów, dzieci i wszystkich znajomych sprawujących władze w powiecie. Dlatego, mimo że dziecko w rodzinnej pieczy jest średnio trzy razy tańsze w utrzy-

eprasa.pl d5d0a1774c

maniu dla powiatu (kilkadziesiąt tysięcy rocznie), to te – tak naprawdę – zwalczają pieczę zastępczą.

7. PIENIĄDZE. 1517 zł i 800+ na dziecko bez orzeczeń. No i jak jesteś rodziną zawodową lub rodzinnym domem dziecka, dostajesz umowę zlecenie przeważnie na nieco ponad 3 tys. zł miesięcznie. Są chlubne wyjątki, jak powiat opolski.

8. BRAK ZROZUMIENIA SPOŁECZNEGO. Nikt nie chciałby, żeby w grupie przedszkolnej jego dziecka było dziecko agresywne, klnące gorzej niż szewc, nienauczone podstawowych zasad funkcjonowania w grupie i społeczeństwie, prawda? A przecież dzieci odebrane z patologii takie właśnie na początku są. Bo nikt ich niczego innego nie nauczył. Zmiany wymagają miesięcy i lat.

9. MIT NA TEMAT PIENIĘDZY ZARABIANYCH PRZEZ RZ. „Żyjecie z dzieci”, „bierzecie pieniądze dzieci na własne potrzeby” itp. O ile plotki z miasta można zlekceważyć, to jednak często jest tak, że są one brane na poważnie przez instytucje kontrolujące RZ.

eprasa.pl d5d0a1774c

10. BRAK WIEDZY U OSÓB STYKAJĄCYCH SIĘ Z DZIEĆMI Z RZ. Chodzi o nauczycieli i pracowników PCPR. Kiedyś usłyszałem: „To nic, że dziecko przez 10 lat było w skrajnej patologii. Po dwóch tygodniach u was wy jesteście odpowiedzialni za jego zachowanie”. Dla szkół takie dzieci to problem – agresywne, zaniedbane środowiskowo, FAS i wiele, wiele innych spraw. Niektóre już nie do naprawienia, inne wymagające wielu lat pracy z dzieckiem.

Pytany o to, czego – jako osoba prowadząca rodzinny dom dziecka – oczekuje od państwa oraz od społeczeństwa, by dać dzieciom lepsze możliwości do prawidłowego rozwoju, odpowiada:

– Uważam, że w tej chwili trudno określić warunki pracy rodzin zastępczych jako dobre.

> *Tak naprawdę my potrzebujemy po prostu* **ŚWIĘTEGO SPOKOJU** *i możliwości skupienia się na pracy z dziećmi.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Na ten moment jest to niemożliwe, a trudności wynikają ze sposobu funkcjonowania systemu pieczy zastępczej.

„Średnio miesięcznie zarabiam 1800 zł netto”

Z kolei Paweł od dekady prowadzi rodzinny dom dziecka (w skrócie – RDD – red.). Jak zaznacza, nie widzi żadnych perspektyw rozwoju rodzicielstwa zastępczego w Polsce.

– Nie ma chętnych ludzi na prowadzenie RDD i rodzin zastępczych zawodowych, ponieważ system przewidział ustawowo 4100 zł brutto pensji dla prowadzących taki dom – to wynagrodzenie dla obojga zastępczych rodziców i do tego umowa śmieciowa – zlecenie. Proszę mi pokazać inną grupę zawodową, która będzie pracować za 3500 zł netto dzielone na dwoje (dwoje dorosłych podpisuje umowę z organem prowadzącym), co daje średnio 1800 zł netto pensji za pracę 24 h przez 31 dni. To perspektywa rozwoju osobistego dla osoby, która musi przejść szkolenia, badania psychologiczne,

eprasa.pl d5d0a1774c

lekarskie i poświęcić swój prywatny dom, samochód – wylicza w rozmowie z „Wprost”.

Jak dodaje, „jeśli ministerstwo i samorządy tak do tego podchodzą, zostało im tylko otwierać »bidule« (duże domy dziecka – red.)”.

– Nikt nie powie, że utrzymanie małoletniego w „bidulu” kosztuje państwo około 10 000 zł, a w pieczy zastępczej, myślę, że z wynagrodzeniem prowadzącego średnio maksymalnie 2500 zł. Wiem też, że niektóre powiaty zaczęły się budzić i same dokładają do pensji prowadzących RDD i RZZ, ale to powinno iść ustawowo z ministerstwa, a nie na zasadzie wyboru – podkreśla mężczyzna.

„Dzieci są wystawiane w social mediach”

Marcelina wraz z mężem od blisko 20 lat są rodziną zastępczą.

– W środowisku słyszę, jak ogromny problem jest obecnie w pieczy zastępczej, jak dla dzieci, których bezpieczeństwo i życie jest zagrożone, nie ma miejsca w ro-

eprasa.pl d5d0a1774c

dzinie zastępczej, nad czym bardzo ubolewam, dowiadując się z różnych źródeł o straszliwych historiach znęcania się, katowania, głodzenia i innych okropnych krzywdach.

Zdaniem kobiety „po prostu trzeba coś zrobić”.

– Nie można pozwolić na cierpienie bezbronnych dzieci, należy wspierać rodziny zastępcze.

> *Jakiś czas temu zobaczyłam* **OGŁOSZENIE NA FACEBOOKU**, *że poszukiwana jest rodzina zastępcza dla rodzeństwa. Myślałam, że to żart.*

Okazuje się jednak, że to fakt i że już w ten sposób rozgląda się za chętnymi. Dzieci „wystawiane” są w mediach społecznościowych, co wzbudza we mnie mieszane uczucia. Chociaż – patrząc z drugiej strony – jaką moc ma Internet, trochę mnie to nie dziwi. Może to jakiś sposób na dotarcie do odpowiednich osób? – zastanawia się.

eprasa.pl d5d0a1774c

Co na to resort

Resort rodziny problem dostrzega i zapowiada zmiany. W najbliższych miesiącach ma przedstawić konkretne propozycje legislacyjne reformujące system pieczy zastępczej, uwzględniające postulaty ekspertów i organizacji pozarządowych.

W planach są między innymi obowiązek rozpoczęcia prac nad Indywidualnym Programem Usamodzielnienia z wychowankami już w wieku 16 lat czy przywrócenie pierwotnej idei asystenta rodziny pracującego z rodziną w kryzysie. Miałby on zapobiegać temu, by kryzys przybierał rozmiary takie, że dziecko trzeba będzie z takiego miejsca zabrać.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



WALCZĘ O KOLEJNE IGRZYSKA

Fot. PAP/Tytus Żmijewski

eprasa.pl d5d0a1774c

– Kiedyś jechaliśmy gdzieś razem busem, usiadłam z przodu, tuż za kierowcą. „Trenerka” głośno skomentowała ten fakt, pytając, czy dobrze zamknęłam drzwi busa, bo jak wypadnę, to trzeba będzie dla mnie nową kategorię wymyślić – **JUSTYNA FRANIECZEK, PARAOLIMPIJKA, LEKKOATLETKA, MISTRZYNI ŚWIATA I EUROPY, OPOWIADA O TYM, JAK BYŁA MOBBOWANA PRZEZ SWOJĄ TRENERKĘ ORAZ O TYM, JAK WALCZY O KOSZTOWNĄ REHABILITACJĘ,** *dla której chce sprzedać z dużym upustem własną działkę.*



Rozmawiała **Paulina Socha-Jakubowska**

Napisała pani w sieci, że „potrzebuję pilnie środków na rehabilitację i przygotowania do kolejnych Igrzysk w Los Angeles” w związku z tym musi sprzedać działkę. Jest aż tak źle?

eprasa.pl d5d0a1774c

Chcę udowodnić sobie i innym, że przejdę rehabilitację i wrócę do sportu, pojadę na kolejne igrzyska. Postanowiłam, że przetrwam to całe zło. Znalazłam się w trudnej sytuacji życiowej. W związku z kontuzją utraciłam sponsorów i prawie całe finansowanie. Skomplikowane przepisy wykluczyły moje finansowanie w związku z wybitnymi osiągnięciami sportowymi tj. za zdobycie wicemistrzostwa Europy w sztafecie 4x400 m w Szwecji w 2024 r., ponieważ nie spełniono jednego z kilku kryteriów.

Nasz system finansowania ma wady. Jeżeli ktoś dozna urazu, to nie może nie otrzymać pieniędzy. Większość rezygnuje. Oczywiście, nawet finansowanie z Mi-

Justyna Franieczek

– niepełnosprawna lekkoatletka, mistrzyni świata i Europy. Występuje w kategorii T20. W 2021 r. zdobyła tytuł mistrzyni świata w biegu na 400 m oraz w sztafecie. Finalistka Igrzysk Paraolimpijskich w Tokio. W 2021 r. Wojewoda Wielkopolski Michał Zieliński powołał ją w skład Rady do Spraw Sportu przy Wojewodzie Wielkopolskim.

eprasa.pl d5d0a1774c

nisterstwa pokrywa jedynie połowę moich potrzeb. Promujemy Polskę za granicą, zdobywamy medale. Często dopłacamy do tego, bo to nasza pasja. Ludzie muszą wiedzieć, że koszty samej suplementacji, opieki fizjoterapeuty, lekarza i trenera to ponad 8 tys. zł miesięcznie. Zgrupowania to od 4 do 6 tys. zł. Do tego sprzęt, paliwo, amortyzacja, jedzenie i podstawowe zabezpieczenie socjalne, takie jak wynajem mieszkania. W związku z tym mistrzów w skali masowej na pewno nie będzie.

Żeby realizować przygotowania, muszę sprzedać nieruchomość. Wszystko, co mam. Ale robię to, by móc usłyszeć Mazurka Dąbrowskiego.

W ogóle pani historia to jest historia o ciągłej walce.

14 lat temu przeżyłam wypadek samochodowy, lekarze mówili wtedy, że o bieganiu mogę zapomnieć. Radzili, żebym lepiej skupiła się na chodzeniu, bo to może być mój realny problem. Choć mam 30 proc. uszczerbku na zdrowiu, nie poddałam się. Mój powrót do sportu trwał każdego dnia, dzień w dzień przez osiem

eprasa.pl d5d0a1774c

lat. Dopiero jednak po 12 latach osiągnęłam punkt zero. Dyspozycję sprzed wypadku.

Miałam jedną motywację, chciałam reprezentować nasz kraj. I choć w swoim życiu doświadczyłam utraty ciąży, poważnych operacji, a teraz znowu kontuzji i muszę być rehabilitowana, bo po latach katorżniczego wysiłku biodro odmówiło posłuszeństwa, nie poddam się.

> *Traciłam już wszystko i wiele razy zaczynałam od zera. Zwyciężę, choćby to się wiązało ze sprzedażą mojego* **JEDYNEGO MAJĄTKU OSOBISTEGO** *– działki.*

Nigdy nie zarobiłam na sporcie. Dokładałam swoje prywatne pieniądze, które miałam dzięki dodatkowej pracy.

Pisze pani tak: „Od 2019 r. startowałam na imprezach Międzynarodowych. Jestem Mistrzynią Świata i Europy, Finalistą Igrzysk w Tokio. Startowałam również w najlepszych mityngach na świecie – Diamento-

eprasa.pl d5d0a1774c

wej Lidze, w tym w Finale Diamentowej Ligi w Brukseli i najlepszej imprezie na świecie w 2024 r. według rankingu World Athletics Silesii Memoriale Kamili Skolimowskiej w Chorzowie, którą wygrałam czterokrotnie w swojej kategorii. Byłam i jestem dumna, że mogłam reprezentować nasz kraj i zdobyć wiele medali dla Polski z Orłem na piersi. Robiłam to dla nas wszystkich”.

To wszystko prawda, ale nawet mnie upokorzyło coś, czego w świecie sportu się nie spodziewałam.

Brak pieniędzy na rehabilitację to nie wszystko?

W ostatnich latach dowiedziałam się, czym jest mobbing. Świat sportu nie jest od niego wolny.

Mobbing?

Chciałam trenować z jedną z najlepszych trenerek, ale szybko okazało się, że każdy z treningów okupiony jest ogromnym stresem. Nigdy nie wiedziałam, jak danego dnia trenerka się zachowa, z jakiego powodu na mnie nakrzyczy, co będzie powodem drwin. Byłam przedmiotem ataków. Domyślam się, że przez moją niepełnosprawność.

eprasa.pl d5d0a1774c

Kiedyś jechaliśmy gdzieś razem busem, usiadłam z przodu, tuż za kierowcą. Trenerka głośno skomentowała ten fakt, pytając, czy dobrze zamknęłam drzwi busa, bo jak wypadnę, to „trzeba będzie dla mnie nową kategorię wymyślić”. Wszyscy parsknęli śmiechem.

Innym razem trenerka wyszła z treningu, ale tylko mnie nie zostawiła wytycznych, co ćwiczyć, w jakiej konfiguracji. Szukałam jej, wychodziłam na korytarz, ale jakby zapadła się pod ziemię. Zaczęłam więc ćwiczyć zgodnie z rozpiską, którą dostały inne dziewczyny. Ale gdy trenerka wróciła, wydarła się tylko na mnie, jak mogłam pozwolić sobie na taką niesubordynację.

Znała moją historię, ale to nie przeszkodziło jej pastwić się nade mną regularnie. Teksty w stylu: „Ja ci udowodnię, co to sport wyczynowy, koniec taryfy ulgowej”, były na porządku dziennym.

W końcu postanowiłam, że odchodzę. Od otoczenia słyszałam, że nie mogę z tym nigdzie iść, napisać skargi, bo będzie się na mnie mściła. Zresztą próbkę tego do-

eprasa.pl d5d0a1774c

stałam bardzo szybko. Poszłam na stadion, na którym zwykle trenowałam.

> *I nagle podchodzi do mnie ochroniarz, który oznajmia, że dostał wytyczne i* **NIE MOGĘ TAM TRENOWAĆ**, *chociaż formalnie byłam członkiem klubu*

i było to zgodne z zasadami i regulaminem. Czysta złośliwość.

Dochodziło do takich sytuacji, że z Bydgoszczy na trening jechałam do Wałcza i Torunia. W Toruniu zawsze spotykałam życzliwych ludzi, którzy kochają sport i mają szacunek do reprezentacji Polski, której zawodników wspierają. Dziękuję za to.

Dzisiaj gdzieś pani trenuje?

Pomógł mi Karol Zalewski (sprinter, reprezentant Polski, mistrz olimpijski z Tokio – red.) i trener Jakub Ogonowski, który wziął mnie pod swoje skrzydła. Przywrócił wiarę w to, że jeszcze wystartuję dla Polski. Przez lata wspierali mnie również ludzie z pasją,

eprasa.pl d5d0a1774c

tacy jak dr Jacek Jaroszewski, lekarz reprezentacji Polski w piłce nożnej, który zawsze mnie leczył. Wspaniali ludzie.

Do zarzutów o mobbing nie mogę się odnieść, bo uważam, że od tego są związki sportowe, odpowiednie organy, a ostatecznie sąd. Ale wróćmy do pieniędzy, bo to one stały się wywoływaczem naszej rozmowy. Oprócz wystawienia na sprzedaż działki, założyła też pani zbiórkę. W jej opisie uwzględnia pani ostatnią kontuzję, przez którą - mimo osiągniętego przez panią „minimum” i kwalifikacji olimpijskiej - nie mogła pani jechać do Paryża. I że potem, mimo kontuzji, wzięła pani udział w mistrzostwach Europy i zajęła 4. miejsce na dystansie 400 m. Ale ze względu na kwestie formalne, ministerstwo nie zakwalifikowało pani do stypendium.

Ostatecznie dzięki dobrym ludziom dostałam stypendium specjalne za wicemistrzostwo Europy w sztafecie. Skromne, bo 720 zł brutto miesięcznie, ale to pozwoliło mi przeżyć. Jestem za te pieniądze bardzo wdzięczna, ale to kwota, która na rehabilitację i przy-

eprasa.pl d5d0a1774c

gotowania do startów nie wystarczy. Nawet przy uwzględnieniu moich prywatnych pieniędzy...

A ja naprawdę chciałabym kontynuować karierę na poziomie światowym i zdobywać medale dla Polski.

Ciągle to pani powtarza.

Z każdym rokiem trenuje coraz mniej osób. To są fakty. Młodzi ludzie nie chcą trenować wyczynowo. Lepiej grać na komputerze. E-gaming będzie miał swoje Igrzyska Olimpijskie. Prawdziwy sport to poświęcenie. Połowa roku poza domem.

Ból, walka z urazami i instytucjami o środki finansowe. Wykłócanie się o wiele rzeczy. Kto dzisiaj chce to robić bez **ZNACZĄCYCH KORZYŚCI** *finansowych?*

Tylko pasjonaci.

Ile miesięcznie potrzeba, by mogła pani w komfortowych warunkach przygotowywać się do startów, a wcześniej rehabilitować?

eprasa.pl d5d0a1774c

Minimum10-12 tys. zł miesięcznie to częściowe pokrycie potrzeb sportowca na takim poziomie. Wiem, że ludzie czytając to, mogą złapać się za głowę, ale w sporcie wyczynowym rehabilitacja jest skomplikowana, bardzo kosztowna. A przecież to tylko jeden element układanki, która dopiero złożona pozwoli mi walczyć o medale.

Na wielkich światowych imprezach są ludzie, którzy mają wpływ na gospodarkę, rozwój, rządzący i lobbyści. Bez Polaków staniemy się pustynią. Nie przyciągniemy inwestycji do Polski, nie wypromujemy Polski.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



Fot. Rainer JensenPAP/DPA, amazon.com

NIEMCY LIKWIDUJĄ SIĘ SAME

eprasa.pl d5d0a1774c

O Turkach w Berlinie powiedział, że **NIE NADAJĄ SIĘ DO NICZEGO OPRÓCZ HANDLU OWOCAMI**. *Niemcom zarzucił, że przyjmując muzułmanów, same się zabijają.* **THILO SARRAZIN**, *kontrowersyjny niemiecki polityk, były członek Bundesbanku, którego książki sprzedają się w milionach egzemplarzy na całym świecie, mówi o przyszłości Unii Europejskiej, o deregulacji w Niemczech, o reżimie celnym Trumpa, o pracowitości Chińczyków i o tym, co czeka Polskę.*



Rozmawiał **Szymon Krawiec**

Szmat czasu. Ostatnio rozmawialiśmy 11 lat temu. Wydał pan wtedy książkę, dlaczego Europa nie potrzebuje euro. Mówił pan, że Polska euro też nie potrzebuje. Wszystko aktualne?

Dania i Szwecja radzą sobie całkiem dobrze z własną walutą poza strefą euro. Przy elastycznym kursie

eprasa.pl d5d0a1774c

wymiany pozostaje większa szansa na utrzymanie konkurencyjności.

Unia Europejska ma dalej szanse być bardziej konkurencyjna, żeby dogonić USA czy Chiny?

Wspólny europejski rynek jest naszym wielkim gospodarczym, ale też i politycznym osiągnięciem. Nie jestem pewien, co rozumiemy przez to doganianie USA czy Chin. Unia Europejska nigdy nie będzie w stanie osiągnąć takich możliwości politycznej i gospodarczej integracji, jaką mają Stany Zjednoczone. Zawsze będziemy mieli bardziej rozwinięte państwo opiekuńcze niż Amerykanie, ale również będziemy

Thilo Sarrazin

– niemiecki ekonomista, w latach 2009 – 2010 r. członek zarządu Banku Centralnego Republiki Federalnej Niemiec. Autor bestsellerowych publikacji, nie tylko na tematy gospodarcze, ale również społeczne, m. in.: „Niemcy likwidują się same: Jak wystawiamy nasz kraj na ryzyko” czy „Europa nie potrzebuje Euro”.

eprasa.pl d5d0a1774c

bardziej od nich kulturowo różnorodni, będziemy mieli bogatszą od nich historię.

Chiny to oddzielny temat. Chińska kultura kładzie większy nacisk na osiągnięcia naukowe. Chińczycy są zresztą bardziej od nas pracowici. Patrząc w przyszłość, Chiny będą tylko coraz bardziej nas wyprzedać. Europie pozostanie tylko oglądanie ich tylnych świateł, które będą z czasem tylko gdzieś tam majaczyć w oddali.

Pisał pan książki nie tylko o tym, dlaczego Europa nie potrzebuje euro, ale też o tym, jak Niemcy sami siebie likwidują. I to 15 lat temu, kiedy jeszcze nikt głośno nie mówił o tym, że Niemcy są kaput.

Nie przewidywałem wtedy upadku Niemiec, ale

> *prognozowałem długotrwały* **REGRES CAŁEGO NIEMIECKIEGO SPOŁECZEŃSTWA** *i gospodarki. I to jest dokładnie to, co obserwujemy dziś*

eprasa.pl d5d0a1774c

od czasów publikacji mojej książki pt. „Niemcy likwidują się same” w 2010 r. Niestety, ten regres jest dużo szybszy niż przewidywałem.

Niemcom nie idzie, to i Polacy się boją. W końcu jesteście dla nas największym partnerem handlowym.

Polska znajdzie dla siebie własną drogę.

> *Stopniowe zapadanie się niemieckiej gospodarki nie oznacza, że Niemcy nie będą* **CENNYM PARTNEREM HANDLOWYM** *i interesującym rynkiem dla Polski w przyszłości.*

Wierzy pan jeszcze w ideę Unii Europejskiej?

Wspólny rynek jest na pewno sukcesem, ale z drugiej strony w Unii jest zbyt dużo biurokracji i niszczącego przeregulowania.

Deregulacja to znów w Polsce modny temat. Niemcy też chcieli deregulować?

Dyskusja o deregulacji jest stałym elementem agendy politycznej w Niemczech. Wiele się o tym mówi, ale

eprasa.pl d5d0a1774c

mało się dzieje. Większość nowych regulacji jest spowodowana wdrożeniem prawa unijnego. Aby odnieść w temacie deregulacji sukces, proces musi się rozpocząć na poziomie europejskim.

Udana deregulacja wymaga zwrócenia szczególnej uwagi na liczne, często skomplikowane szczegóły i musi skupić się na inteligentnym projektowaniu przepisów. W wielu przypadkach gorszy od złej regulacji jest brak regulacji.

Friedrich Merz będzie nowym Harrym Potterem Europy, który ją odczaruje i zmieni?

Friedrich Merz będzie nowym Kanclerzem Niemiec od 7 maja 2025 r. (wywiad został przeprowadzony pod koniec kwietnia tego roku – red.). Jak na razie zawieszam wszelkie oceny jego rządów. Przynajmniej do jesieni tego roku.

Donald Trump już jest za to urzędującym prezydentem. Obudzi Europę do zmian czy porzuci Europę na dobre?

Nie siedzę w głowie Donalda Trumpa. Nowy reżim celny, który właśnie wprowadził jest na pewno wyjąt-

eprasa.pl d5d0a1774c

kowo głupi. Nie tylko zniszczy reputację Trumpa za granicą, ale też w samych Stanach. Amerykańscy miliarderzy od nowych technologii nie będą zadowoleni ze strat w swoich firmach, które spowodują tego typu głupie decyzje.

A jak pan widzi przyszłość Europy?

Europa jest według mnie najlepszym miejscem do życia na świecie. Mamy świetne dziedzictwo kulturowe. Mamy dobry klimat. Mamy wielką różnorodność, patrząc od Bałtyku po Sycylię. Zagrożeniem dla naszej przyszłości jest bardzo niski współczynnik dzietności połączony ze złego typu masową imigracją.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

Rada Polskich Przedsiębiorców Globalnych

I Forum Ekspansji Międzynarodowej

Jak zwiększać eksport w erze niepewności geopolitycznej?

Poznaj liderów globalnej ekspansji

- Ryszard Florek — FAKRO
- Krzysztof Domarecki — SELENA
- Tadeusz Chmielewski — RÖHLIG SUUS
- Adam Sikorski — UNIMOT
- prof. Małgorzata Podrecka — CANPACK
- Artur Rytel — Green Factory

Sprawdź pełną agendę wydarzenia i poznaj wszystkich ekspertów

ZAREJESTRUJ SIĘ **WWW.EKSPANSJAFORUM.PL**

11 Czerwca 2025

Look Up Skyevents Warszawa

eprasa.pl d50da1774c



PARTNER

KGHM
POLSKA MIEDŹ

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW

„Wprost” już po raz szósty wybrał 50 najlepszych pracodawców w Polsce. To jedyny tego typu ranking, w którym **BARDZIEJ OD TEGO, CZY W FIRMIE ROZDAJĄ BANANY I KARNETY NA SIŁOWNIE, INTERESUJE NAS STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA**.



Tekst: **Szymon Krawiec**

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Chociaż co jakiś czas w mediach pojawiają się krzykliwe nagłówki, że polski rynek pracy czeka armagedon, że przed nami wstrząs dekady, że eldorado dla pracowników się skończyło, to wszystkie te prognozy mają mało wspólnego z rzeczywistością. Na polskim rynku pracy dalej jest stabilnie. Na koniec grudnia 2024 r. stopa bezrobocia wynosiła 5,1 proc., czyli praktycznie tyle samo, co rok wcześniej. Wskaźnik zatrudnienia dalej pozostawał na dobrym poziomie. Tylko wakatów nieco nam ubyło. Za to w pierwszych miesiącach tego roku mamy odbicie. W samym marcu polscy pracodawcy opublikowali ponad 291 tys. ofert pracy, o 11 proc. więcej niż w marcu zeszłego roku.

Stabilizacja – ta cecha była tą najbardziej pożądaną podczas naszych poszukiwań 50 najlepszych polskich pracodawców. Cecha z perspektywy redakcji „Wprost” najważniejsza, patrząc na to, w jak niesta-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Oknoplast to jeden z największych producentów okien w naszej części Europy. Działa w 21 krajach – głównie Europy i Ameryki Północnej. Produkuje ponad 2 mln okien rocznie

eprasa.pl d5d0a1774c

bilnych czasach przyszło nam żyć. Dzień wolnego w urodziny, pokoje do drzemek w biurze, Prosecco Friday i inne najdziwniejsze benefity pracownicze nie zastąpią jednego – poczucia, że mam pewną pracę. Cóż nam po prywatnej opiece medycznej i jodze na koszt firmy, kiedy w głowie ciągle wraca myśl – tutaj będą zwalniać.

Nowy ranking na trudne czasy

Metodologia naszego rankingu jest prosta. Co roku wysyłamy te same 10 pytań do 500 największych firm działających w Polsce. Pytamy o to, czy firma przeprowadzała w zeszłym roku zwolnienia grupowe lub ma je w planach. Ile osób w zeszłym roku zwolniła, a ilu zatrudniła. Ilu pracowników dostało w zeszłym roku podwyżki i ilu pracuje na umowie o pracę.

Z pierwszą edycją Listy 50 najlepszych pracodawców ruszyliśmy w trudnym czasie. To był 2020 r., kiedy po świecie szalała pandemia koronawirusa.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Spółka Eko-Okna z siedzibą w Kornicach w województwie śląskim zatrudnia ponad 15 tys. ludzi, z czego 99 proc. pracuje na etacie

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Polski rynek pracy przeżywał załamanie. Były cięcia, zwolnienia grupowe, obniżki pensji. Dlatego nowym rankingiem chcieliśmy i dodać otuchy pracownikom, że nie wszędzie jest tak źle, i wyróżnić pracodawców, którzy w tym trudnym czasie najbardziej zadbali o swoich ludzi. Do 8 podstawowych pytań dołożyliśmy więc dwa dodatkowe dotyczące środków, które wydali i działań, jakie podjęli, żeby z pandemią walczyć.

> *Chociaż dzisiaj o COVID-19 nie słyszy się już prawie w ogóle, to mamy* **NOWY PROBLEM** *- trwającą od ponad 3 lat wojnę za naszą wschodnią granicą.*

Dlatego w 2022 r. zdecydowaliśmy się zastąpić pytania o pandemię pytaniami o pomoc dla Ukrainy. I tak zostało do dziś, bo pokoju nadal nie ma.

Za każdą z 10 odpowiedzi można było uzyskać maksymalnie jeden punkt. Im więcej punktów, tym,

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

W zeszłym roku spółka Ikea Retail zatrudniła ponad trzy razy więcej ludzi niż zwolniła. Podwyższyła wynagrodzenia wszystkim swoim pracownikom.

eprasa.pl d5d0a1774c

rzecz jasna, wyższa lokata w naszym zestawieniu. Nikomu maksymalnej liczby 10 punktów uzyskać się jednak nie udało.

Mniej Ukraińców, więcej zwolnień

Jak w tym roku odpowiadali pracodawcy? Widać, że po początkowym pomocowym zrywie dla Ukrainy, entuzjazm już wśród firm opadł. Rzadko która ankieta miała w polu – „Czy Państwa firma udzieliła w 2024 r. pomocy poszkodowanym przez wojnę na Ukrainie?" – jakąkolwiek odpowiedź. Firmy tłumaczyły, że pomagały dwa-trzy lata temu, ale w zeszłym roku wsparcia już nie udzielały.

Porównując tegoroczne odpowiedzi z tymi z 2024 r. widać również wzrost firm, które przeprowadzały lub mają w planach zwolnienia grupowe. Niektórzy pracodawcy zaczęli tę procedurę sprytnie obchodzić, nie ogłaszając planów grupowych zwolnień, tylko wycinając swoją załogę kawałek po kawałku. Były

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

W Auchan Polska pracuje ponad 15,6 tys. ludzi. Każdy pracownik jest zatrudniony w firmie na etat

eprasa.pl d5d0a1774c

wśród wysłanych do nas zgłoszeń firmy, które jednego roku zwolniły kilka tysięcy pracowników, czasem nawet i jedną trzecią całej załogi.

Widać również spadek w liczbie nowo zatrudnianych Ukraińców. Kiedy tuż po wybuchu wojny polskie firmy brały na pokład setki i tysiące obywateli ze Wschodu, tak teraz w naszym rankingu występują duże firmy z wielotysięczną załogą, które przez cały zeszły rok nie zatrudniły ani jednego Ukraińca.

Były też i firmy, które udzielały zdawkowych odpowiedzi. Chwaliły się tym, ile osób zatrudniły w zeszłym roku, ale już nie dzieliły się informacją, ile osób zwolniły, zasłaniając się tajemnicą przedsiębiorstwa. Były firmy, które odpowiedziały tylko na wygodne dla siebie pytania, tłumacząc, że są odpowiedzialnym pracodawcą. Cokolwiek to znaczy. Takich zgłoszeń nie braliśmy oczywiście pod uwagę.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Hurtap jest jedną z nielicznych polskich firm, która dalej pomaga Ukraińcom. W zeszłym roku spółka przekazała leki, witaminy czy materiały opatrunkowe za ponad 115 tys. zł

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Okna dają pracę

Kto więc w tym roku nasz ranking wygrał? **PIERWSZE MIEJSCE** *przypadło firmie Oknoplast.*

To jeden z największych producentów okien w naszej części Europy. Działa w 21 krajach – głównie Europy i Ameryki Północnej. Produkuje ponad 2 mln okien rocznie.

Dlaczego Oknoplast wygrał? Spółka nie przeprowadzała zwolnień grupowych, ani nie ma takiego zamiaru. Zatrudnia 2053 osób – wszyscy z nich mają umowę o pracę. W zeszłym roku zatrudniła ponad pół tysiąca dodatkowych pracowników, zwalniając cztery razy mniej. Mimo słabszej pomocy Ukrainie ze strony innych polskich przedsiębiorców, Oknoplast stale Ukraińcom w Polsce pomaga, utrzymując program dopłat dla ukraińskich rodzin. Firma wydała na ten

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Obecnie Adamed Pharma zatrudnia prawie 2200 osób w Polsce. 99 proc. z nich pracuje na etacie

eprasa.pl d5d0a1774c

cel w zeszłym roku 1,3 mln zł. Stale również Ukraińców u siebie zatrudnia. Rok temu dała pracę kolejnym 224 pracownikom zza naszej wschodniej granicy.

Drugie miejsce przypadło firmie z tej samej branży, czyli kolejnemu producentowi stolarki okiennej. To spółka Eko-Okna z siedzibą w Kornicach w województwie śląskim. Następny gigantyczny producent okien i jeden z największych polskich pracodawców. Zatrudnia ponad 15 tys. ludzi, z czego 99 proc. pracuje na etacie.

Na ostatnie miejsce podium wskoczyła szwedzka Ikea. W zeszłym roku spółka Ikea Retail zatrudniła ponad trzy razy więcej ludzi, niż zwolniła. Podwyższyła wynagrodzenia wszystkim swoim pracownikom. Jest również jednym z tych nielicznych pracodawców, którzy mimo upływu lat nadal aktywnie pomagają poszkodowanym przez wojnę w Ukrainie. – Działania firmy w 2024 r. były realizowane głównie lokalnie, w odpowiedzi na wyzwania i potrzeby lokal-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Tylko w zeszłym roku Kaufland zatrudnił dodatkowo ponad 4,5 tys. pracowników, w tym 284 obywateli Ukrainy

eprasa.pl d5d0a1774c

nych społeczności, ze szczególnym uwzględnieniem najbardziej narażonych na wykluczenie, m.in. poprzez projektowanie i wyposażanie przestrzeni organizacji działających na rzecz osób z Ukrainy, współfinansowanie zajęć integracyjnych i kursów językowych, i zawodowych – informuje nas Igor Stypa z działu komunikacji Ikea Retail.

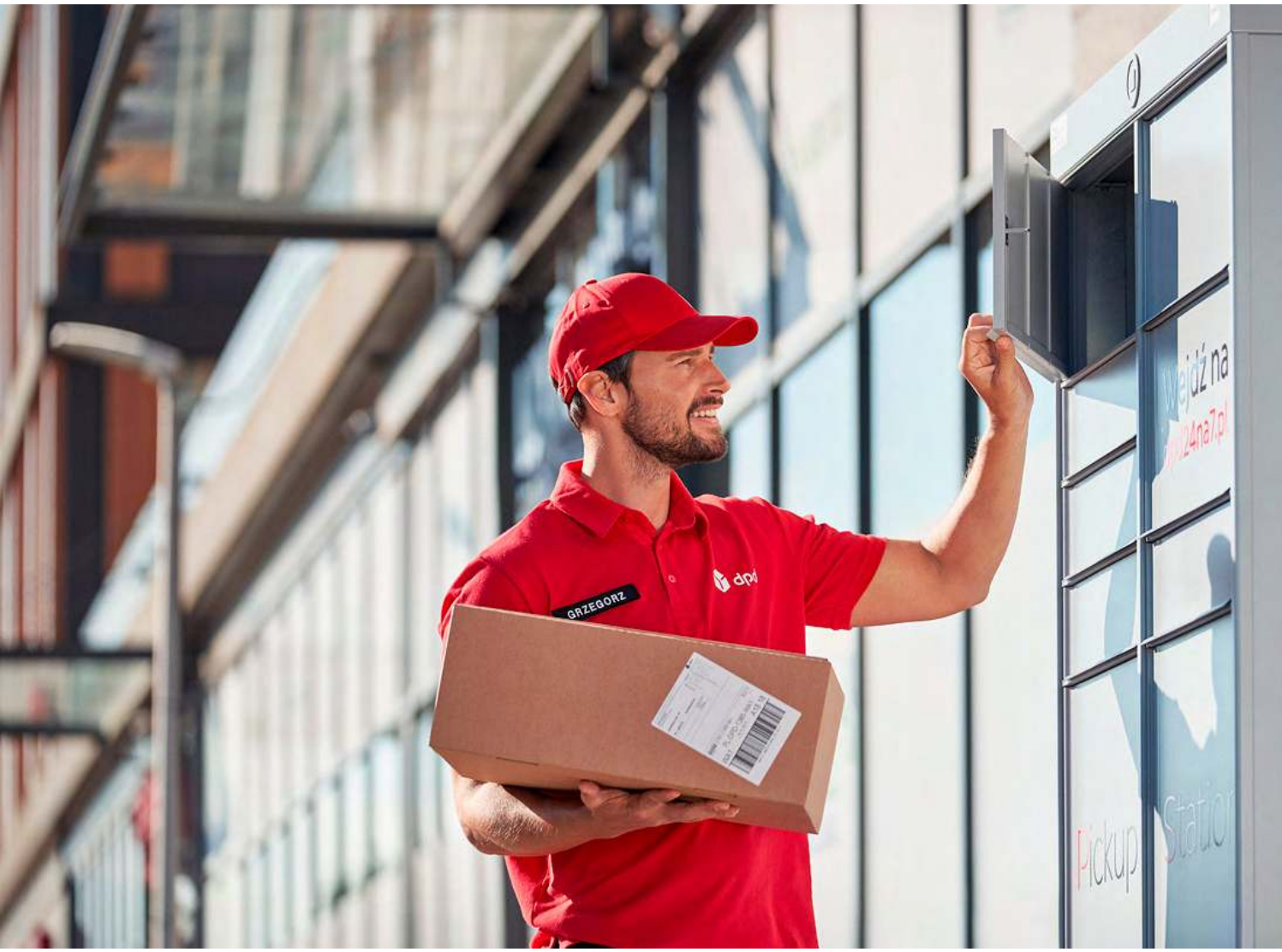
Lista bez IT

Sama obecność w ścisłej „50” najlepszych pracodawców w kraju powinna być już i tak dużym wyróżnieniem dla wszystkich firm w naszym zestawieniu. Walka była bardzo wyrównana. Poszczególne miejsca dzieliły od siebie często dziesiąte czy setne jednego punktu.

Pod progiem wylądowała Biedronka, Żabka, Milkpol, Dom Development czy Krajowa Grupa Spożywcza, którym zabrakło naprawdę bardzo niewiele, żeby się na naszej liście pojawić.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

DPD Polska to część Geopost, drugiej największej sieci kurierskiej na świecie. Ta z kolei jest kontrolowana przez francuską pocztę La Poste

eprasa.pl d5d0a1774c

Patrząc na branże, które najczęściej pojawiały się w naszym zestawieniu, to **NAJWIĘCEJ FIRM** *działało w handlu (10 spółek), produkcji materiałów budowlanych (6), budownictwie (4) czy finansach (4).*

O dziwo, w zestawieniu nie ma ani jednej firmy z branży IT, która przecież przez lata uchodziła za pracownicze eldorado, jednak cały zeszły rok głośniej mówiło się o niej w kontekście masowych zwolnień.

Trzy miliony Polaków

Co polski rynek czasy czeka w przyszłości? Punkt startu mamy bardzo dobry. Bardzo niską stopę bezrobocia. Dobrą dynamikę wzrostu wynagrodzeń. Ale problemów na horyzoncie jest kilka. To, co martwi, to wydajność pracy. Polacy i tak są jednym z najdłużej pracujących narodów w Europie. Tymczasem

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Grupa Velux zatrudnia w Polsce ponad 3 tys. osób. Praktycznie wszyscy z nich mają umowę o pracę. W zeszłym roku dała też pracę 11 Ukraińcom

eprasa.pl d5d0a1774c

pracodawcom rok w rok rosną koszty wynagrodzeń, głównie z powodu podnoszonej pensji minimalnej. – Z czasem może to doprowadzić do wzrostu szarej strefy. Są drobne, dorywcze prace, za które przedsiębiorcom nie będzie się zwyczajnie opłacać wydawać 30-40 zł za godzinę – tłumaczy dr Kazimierz Sedlak, założyciel pierwszej agencji zatrudnienia w Polsce.

Kolejne wyzwanie to demografia. Parę dni temu media społecznościowe obiegła animacja, że za 125 lat na świecie będzie żyło tylko 3 mln Polaków. Kolejne rządy nie potrafią poprawić sytuacji, żeby zaczęło nas się rodzić więcej. – Jesteśmy skazani na starzenie się, na opuszczanie rynku pracy przez starsze osoby – mówi dr Sedlak. Jak na razie tego za bardzo nie odczuwamy, bo mamy u siebie Ukraińców. Ale kiedy wojna minie, tysiące z nich mogą wrócić odbudowywać ojczyznę. Z czasem może być nam więc coraz trudniej tę lukę na rynku pracy zasypać.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Koronea zatrudnia ok. 3,5 tys. pracowników. Najważniejszą spółką w grupie jest ZPUE specjalizujące się w produkcji rozdzielnic średniego i niskiego napięcia

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Miejsce	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
1	**Oknoplast**	Materiały budowlane (okna)	**2053**
2	**Eko-Okna**	Materiały budowlane (okna)	**15326**
3	**Ikea Retail**	Handel (wyposażenie wnętrz)	**6078**
4	**Auchan Polska**	Handel (sieć sklepów)	**15656**
5	**Hurtap**	Handel (farmacja)	**557**
6	**Adamed Pharma**	Farmacja	**2200**
7	**Kaufland**	Handel (sieć sklepów)	**16635**
8	**DPD**	TSL	**4371**
9	**Grupa Velux**	Materiały budowlane (okna)	**3034**
10	**Koronea**	Elektroenergetyka	**3500**
11	**T-Mobile**	Telekom	**3493**
12	**Kruk**	Windykacja	**1974**
13	**Jysk Polska**	Handel (wyposażenie wnętrz)	**2860**
14	**Fortum**	Energia	**815**
15	**Werner Kenkel**	Opakowania	**1550**
16	**Volkswagen Financial Services**	Finanse	**532**
17	**Wipasz**	Żywność (mięso, pasze)	**2475**
18	**Mlekpol**	Żywność (nabiał)	**3059**
19	**Rohlig Suus**	TSL	**2301**
20	**Develia**	Deweloper	**295**
21	**XTB**	Finanse	**947**

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Miejsce	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
22	**Grupa Muszkieterów**	Handel (sieć sklepów)	**1081**
23	**Metro Warszawskie**	Transport zbiorowy	**2904**
24	**Paula Fish**	Żywność (ryby)	**774**
25	**Koleje Mazowieckie**	Transport zbiorowy	**2973**
26	**Spravia**	Deweloper	**209**
27	**Engie**	Energia	**1147**
28	**Kolporter**	Handel (prasa)	**481**
29	**Bank BPS**	Finanse	**737**
30	**LPP**	Odzież	**48886**
31	**Pekabex**	Budownictwo	**1740**
32	**Basf Polska**	Chemia	**181**
33	**Carlsberg Polska**	Browarnictwo	**1284**
34	**Osadkowski-Cebulski**	Handel (zaopatrzenie rolnictwa)	**195**
35	**Amic Polska**	Paliwa (sieć stacji)	**70**
36	**Wiśniowski**	Materiały budowlane (bramy)	**2208**
37	**Metall-Expres**	Materiały hutnicze	**156**
38	**Trasko Invest**	Budownictwo	**365**
39	**PORR**	Budownictwo	**2350**
40	**Fakro**	Materiały budowlane (okna)	**3082**
41	**Silekol**	Chemia	**166**
42	**Unimot**	Paliwa (handel)	**1124**

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Miejsce	Nazwa firmy	Branża	Liczba pracowników
43	**Erbud**	Budownictwo	**2378**
44	**Cersanit**	Materiały budowlane (płytki)	**3338**
45	**PSE**	Energetyka	**3057**
46	**Anwim**	Paliwa (sieć stacji)	**664**
47	**ArcelorMittal**	Wyroby hutnicze	**7725**
48	**Electrum**	Energia	**430**
49	**Credit Agricole**	Finanse	**4038**
50	**Neuca**	Handel (farmacja)	**8730**

© Wszelkie prawa zastrzeżone



eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



LIDER RYNKU I WZÓR NOWOCZESNEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

FIRMA Z PONAD 30-LETNIM DOŚWIADCZENIEM, OBECNA DZIŚ NA 21 RYNKACH I ZATRUDNIAJĄCA PONAD 2000 OSÓB, *konsekwentnie pokazuje, że innowacja i rozwój to nie tylko nowoczesne linie produkcyjne i najwyższej klasy technologie, ale przede wszystkim inwestycja w ludzi.* **OKNOPLAST, ZWYCIĘZCA RANKINGU PRACODAWCÓW „WPROST”.**

Tekst: **Artur Konieczny**

Ludzka twarz przemysłu

Branża, w której działa OKNOPLAST, tradycyjnie uchodzi za zdominowaną przez mężczyzn. Jednak zarząd firmy stawia na rzeczywistą, a nie jedynie deklaratywną równość. Jak podkreśla Adamina Solecka, pełniąca obowiązki Dyrektor Personalnej HR, „równość” to nasz kierunek. – Jest to wartość, którą respektujemy na co

eprasa.pl d5d0a1774c

dzień. Kobiety w OKNOPLAST pełnią kluczowe role, zarówno w obszarze administracji, sprzedaży, jak i na stanowiskach produkcyjnych czy inżynieryjnych. Ich profesjonalizm, zaangażowanie i wysokie kompetencje stanowią fundament sukcesu.

> *Poza wszystkim nie ustajemy w staraniach, by każda osoba zatrudniona w spółce –* **NIEZALEŻNIE OD PŁCI, WIEKU CZY POCHODZENIA** *– miała równe szanse na rozwój i awans*

– mówi Adamina Solecka.

Kobiety sprawdzają się w wielu działach – od produkcji, jakości i technologii, przez HR, aż po stanowiska sprzedażowe. Firma zapewnia wsparcie w adaptacji i rozwoju kompetencji – również w obszarach wcześniej zarezerwowanych niemal wyłącznie dla mężczyzn.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Adamina Solecka, pełniąca obowiązki Dyrektor Personalnej HR

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

W OKNOPLAST inwestycja w rozwój pracownika nie kończy się na etapie wdrożenia. Firma oferuje pełen wachlarz programów rozwojowych – od kursów zawodowych i językowych, po coaching, mentoring, udział w konferencjach czy szkolenia „on the job”. Dzięki matrycy kompetencji oraz narzędziom diagnostycznym, takim jak Assessment Center, pracownicy otrzymują wsparcie w wyznaczaniu celów zawodowych. Indywidualne plany rozwoju, dofinansowane wysokospecjalistyczne kursy czy studia pozwalają pracownikom OKNOPLAST sprostać wyzwaniom w środowisku pracy i oczekiwaniom rynku. Efekt? Aż 91% zatrudnionych potwierdza, że firma skutecznie wspiera ich rozwój.

Benefity, które wspierają na co dzień

Pracownicy OKNOPLAST mogą liczyć nie tylko na stabilność zatrudnienia, ale również na rozbudowany system benefitów.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Zrozumienie, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym **PRZEKŁADA SIĘ NA EFEKTYWNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE,** *jest w OKNOPLAST czymś oczywistym.*

Pracownicy mogą korzystać z modelu pracy hybrydowej, prywatnej opieki medycznej, kart sportowych Multisport czy platformy Multilife – oferującej wsparcie psychologiczne, edukację zdrowotną i wspierają rozwój osobisty.

– Wellbeing to dla nas coś więcej niż tylko kwestia fizycznego komfortu. To również dbałość o stabilność emocjonalną pracowników. Tworzymy środowisko pracy, w którym ludzie mogą funkcjonować w sposób zrównoważony. Wierzymy, że dobra kondycja psychiczna przekłada się bezpośrednio na jakość pracy – dodaje Adamina Solecka.

eprasa.pl d5d0a1774c

Jednym z fundamentów kultury OKNOPLAST jest dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo. To nie tylko deklaracje – to konkretne działania wdrażane w codziennym życiu firmy. Organizowane są webinary prozdrowotne i kampanie edukacyjne wspierające zdrowy tryb życia.

Dodatkowo firma aktywnie wdraża strategię ESG, stawiając na edukację ekologiczną, zasady zero waste i działania prowadzące do zmniejszenia śladu węglowego. OKNOPLAST udowadnia, że przemysł może być odpowiedzialny nie tylko wobec pracownika, ale i wobec planety.

Wspólnota oparta na wartościach – więcej niż biznes

Sukces firmy to wynik efektywności operacyjnej, harmonijnej współpracy i jasno określonych wartości. W centrum tej filozofii znajdują się: szacunek, transparentność, odpowiedzialność i rozwój. W codziennym funkcjonowaniu firmy nie brakuje przestrzeni na kul-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Mikołaj Placek, Prezes Zarządu Grupy OKNOPLAST

eprasa.pl d5d0a1774c

turę dialogu, konstruktywny feedback i wspólne podejmowanie decyzji. Odpowiedzialność i rozwój to nie tylko slogany w dokumentach strategicznych, ale rzeczywistość odczuwalna na każdym szczeblu organizacyjnym.

> *W 2024 roku firma* **PO RAZ KOLEJNY WYKAZAŁA SIĘ EMPATIĄ I ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ SPOŁECZNĄ,** *kontynuując pomoc dla pracowników z Ukrainy. W ramach programu dopłat do mieszkań – trwającego 33 miesiące – przekazano łącznie ponad 1,29 mln zł.*

Dziś osoby z tego kraju stanowią już niemal 25% całego zespołu. Ich wkład jest nie do przecenienia.

Sukces tkwi w zespole

Kultura organizacyjna OKNOPLAST opiera się na silnym poczuciu wspólnoty i wzajemnym zaufaniu. Firma

eprasa.pl d5d0a1774c

aktywnie promuje wartości takie jak odwaga, skuteczność, drużyna i szacunek, które przekładają się na codzienne decyzje, relacje i sposób pracy.

– Współpraca, zaangażowanie, zaufanie i wspólne dążenie do celu są kwintesencją naszego sukcesu – podkreślają pracownicy firmy. Tego ducha wspierają także inicjatywy integracyjne, okolicznościowe wydarzenia rodzinne, dofinansowanie półkolonii czy wyprawek szkolnych. Nie brakuje również drobnych gestów –upominki świąteczne czy codzienna kawa i herbata, dostępna dla każdego – które w realny sposób wpływają na atmosferę i jakość życia w pracy.

OKNOPLAST od lat aktywnie wspiera nie tylko rozwój zawodowy, ale również pasje swoich pracowników. Jednym z najbardziej inspirujących przykładów jest OKNOPLAST Running Team – firmowa drużyna biegaczy, która działa nieprzerwanie od 2017 roku. Zespół ten łączy osoby z różnych działów, które regularnie trenują i biorą udział w zawodach biegowych w całej Pol-

eprasa.pl d5d0a1774c

sce. Na czele grupy stoi Wojciech Baran, który staje na podiach najważniejszych europejskich zawodów biegowych, jak w ostatnim „Wings of life” w słoweńskiej Ljubljanie, gdzie sięgnął po złoty medal. Sportowy duch drużyny motywuje kolejnych pracowników do aktywności fizycznej i jeszcze bardziej wzmacnia poczucie wspólnoty w firmie.

OKNOPLAST to dowód na to, że nowoczesny przemysł nie musi być bezosobowy. To organizacja, która udowadnia, że technologia i efektywność mogą iść w parze z empatią, rozwojem i zaufaniem. W świecie coraz bardziej zorientowanym na człowieka, ten model nie tylko działa, a wyznacza kierunek dla całej branży.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Marta Westrych-Andrzejczyk

LUDZIE, ROZWÓJ, TECHNOLOGIA. PRZEPIS DPD NA SUKCES W TRUDNEJ BRANŻY

Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Jak przyciągnąć i zatrzymać tysiące pracowników w wymagającym świecie logistyki? Jak łączyć lokalne wartości z globalnym rozwojem? **MARTA WESTRYCH-ANDRZEJCZYK, DYREKTOR HR, CZŁONEK ZARZĄDU W DPD POLSKA, OPOWIADA O UNIKALNYM PODEJŚCIU W FIRMIE DO LUDZI,** *nowoczesnych programach rozwojowych i roli, jaką odgrywa dziś różnorodność w budowaniu silnej organizacji.*

Rozmawiała **Beata Anna Święcicka**

Początki DPD Polska sięgają 1991 roku. Dziś firma, będąc częścią Geopost, jest jednym z głównych graczy na rynku usług kurierskich w Europie. Każdego dnia obsługujecie miliony przesyłek, łącząc ludzi i firmy. Ilu pracowników przyczynia się do tego sukcesu?

MARTA WESTRYCH-ANDRZEJCZYK: Obecnie w DPD Polska mamy około 4,3 tys. pracowników – to

eprasa.pl d5d0a1774c

rdzeń naszej organizacji. Jednak na sukces DPD każdego dnia pracują nie tylko nasi pracownicy, ale również współpracownicy i przede wszystkim – kurierzy. Średnio działamy z 1,5 – 2 tys. współpracowników oraz około 9 tys. kurierów, przy czym w okresach wzmożonego ruchu, takich jak sezon świąteczny, ta liczba znacząco rośnie. Łącznie to blisko 15 tys. osób, które wspólnie tworzą nasz sukces.

Co sprawia, że ludzie chcą pracować w DPD?

Myślę, że naszą siłą jest unikalna kultura organizacyjna, w centrum której jest człowiek. To nie jest tylko slogan — realnie staramy się, by nasi pracownicy czuli, że są ważni. Dążymy do tego, aby być niekwestionowanym pracodawcą z wyboru, oferując szerokie możliwości rozwoju zawodowego, równe szanse, satysfakcję zawodową i nowoczesne narzędzia. Łączymy lokalne doświadczenia z międzynarodowymi standardami naszego właściciela, francuskiego holdingu Geopost.

eprasa.pl d5d0a1774c

Na jakie benefity pozapłacowe mogą liczyć Wasi pracownicy?

Oferujemy bardzo szeroki pakiet świadczeń, który jest doceniany przez naszych pracowników. Potwierdzają to wyniki naszych corocznych badań zaangażowania — ponad 80% pracowników jest zadowolonych z tej oferty. Zapewniamy prywatną opiekę medyczną dla pracowników i ich bliskich, ubezpieczenia grupowe, nagrody stażowe (zarówno finansowe, jak i rzeczowe) oraz dodatkowy urlop stażowy. Oferujemy również świadczenia świąteczne, dofinansowanie wczasów pod gruszą, becikowe dla nowych rodziców oraz wiele inicjatyw dla dzieci naszych pracowników.

Co więcej, **INWESTUJEMY W ROZWÓJ SPOŁECZNOŚCI DPD** *dofinansowując szkolenia, studia podyplomowe oraz naukę języków obcych.*

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Czy pracownicy DPD mają dostęp do programów rozwojowych? Jakie programy i szkolenia proponują Państwo swoim zespołom?

Dzięki temu, że firma dynamicznie się rozwija, nasi pracownicy mają bardzo szerokie możliwości rozwoju – zarówno poziomego, czyli pracy przy nowych projektach – jak i pionowego – poprzez awanse wewnętrzne. Aż 70 proc. naszych menedżerów to osoby z awansu wewnętrznego. Oferujemy programy rozwojowe, takie jak „Droga Do Rozwoju” dla przyszłych menedżerów w Pionie Operacji, „Akademia Talentów” dla osób z wysokim potencjałem, tzw. High Potentials, oraz „Obudź w Sobie Lidera” i „Świadomy Menedżer” – programy rozwijające kompetencje zarządcze. Prowadzimy też otwartą dla wszystkich pracowników „Akademię Wiedzy”, realizowaną przez naszych wewnętrznych ekspertów już od 17 lat, oraz cykl krótkich webinarów „Rozwijanie Na Śniadanie”, skupiających się na wellbeing’u i rozwoju osobistym.

eprasa.pl d5d0a1774c

Czy DPD organizuje dla pracowników specjalne akcje - np. prozdrowotne, ekologiczne, integracyjne? Co jest ich celem? Jak reagują na nie pracownicy?

Aspekt dobrostanu pracowników jest dla nas bardzo ważny, gdyż wiemy, że troska o zdrowie fizyczne i psychiczne bezpośrednio wpływa na zaangażowanie. Od kilku lat prowadzimy tygodniową akcję „Paczka Zdrowia”, czyli różnego rodzaju webinary, akcje i konkursy promujące zdrowy styl życia. Organizujemy też rodzinne wydarzenia, takie jak Marszobieg Rodzinny – każdy przebyty kilometr to darowizna na rzecz Fundacji DPD. Podobnie działa program „Pozytywnie Zakręceni” – challenge rowerowo-biegowy. Dbamy też o zdrowie psychiczne – oferujemy konsultacje psychologiczne i wsparcie w kryzysie.

Logistyka i transport to branże wymagające, często wymuszające działania pod presją czasu. Jak, w tak trudnym środowisku, udaje się Państwu budować zaangażowane zespoły?

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Stawiamy na człowieka i świadomą komunikację. Kluczowe jest dla nas tworzenie otwartego, wspierającego miejsca pracy, dającego szerokie możliwości rozwoju. Nasza kultura organizacyjna oparta jest na wartościach: ludziach, jakości, odpowiedzialności, zaangażowaniu i rozwoju.

Każdego roku mierzymy poziom zaangażowania pracowników, ale najważniejsze jest dla nas to, co robimy na podstawie wyników tego badania – wprowadzamy realne zmiany. **DUŻY NACISK KŁADZIEMY TAKŻE NA KSZTAŁTOWANIE KULTURY POZYTYWNEGO FEEDBACKU** *– celebrujemy np. Dzień Doceniania, wybieramy Ambasadorów Wartości.*

Jak dbają Państwo o inkluzywność i różnorodność w miejscu pracy?

eprasa.pl d5d0a1774c

Różnorodność zawsze była dla nas istotna, zanim jeszcze na dobre w polskich firmach zadomowiło się hasło DEI. W DPD celebrujemy „Tydzień Różnorodności", organizując konkursy, webinary, wywiady i zabawy pokazujące, jak „pięknie się różnimy" i jak na tej różnorodności można budować efektywne zespoły. Szkolimy menedżerów z zarządzania pokoleniami oraz z nieuświadomionych uprzedzeń w rekrutacji. Nasze podejście do różnorodności nie jest na pokaz – jest autentycznie wpisane w DNA firmy. Wierzymy, że zróżnicowane zespoły są bardziej kreatywne i mądre zbiorowo.

Kobiety w logistyce? Jeszcze do niedawna to była rzadkość. A jak jest dziś? W jakich obszarach kobiety w DPD najlepiej się odnajdują i jak wspierają Państwo ich rozwój?

Rzeczywiście, kiedyś kobiety w logistyce były rzadkością, ale to się zmienia i DPD jest tego świetnym przykładem. Ponad 40 procent naszych pracowników to kobiety, wśród menedżerów płeć piękna to aż 42%,

eprasa.pl d5d0a1774c

a w zarządzie – 30 procent. Kobiety świetnie odnajdują się nie tylko w HR, marketingu czy sprzedaży, ale też w obszarach analiz finansowych, obsługi klienta czy zarządzania projektami.

> *Wspieramy je poprzez politykę równości,* **OFERUJĄC ELASTYCZNE FORMY PRACY I BEZPIECZNY POWRÓT PO URLOPACH MACIERZYŃSKICH.** *Dbamy także o gender gap, który świadomie monitorujemy i minimalizujemy.*

DPD to 62 oddziały i 5 sortowni w różnych regionach Polski. Jak wygląda w Państwa firmie „patriotyzm lokalny" - zatrudnianie ludzi z danego regionu, wsparcie lokalnych inicjatyw?

Zatrudniamy ludzi z regionów, w których działamy, współpracujemy z lokalnymi urzędami pracy i aktywizujemy społeczności. Wspieramy też lokalne inicja-

eprasa.pl d5d0a1774c

tywy poprzez projekty CSR — pomagamy domom dziecka, szkołom, przedszkolom, organizacjom wspierającym osoby z niepełnosprawnościami, schroniskom dla zwierząt. Przykładem pięknej inicjatywy jest „List do Świętego Mikołaja", gdzie nasi pracownicy spełniają świąteczne marzenia dzieci z lokalnych domów dziecka.

Bezpieczeństwo to podstawa - szczególnie w pracy fizycznej, w sortowniach, na drogach. Co sprawia, że pracownicy DPD nie tylko wiedzą, jak pracować bezpiecznie, ale naprawdę to robią?

Bezpieczeństwo w DPD to absolutny priorytet. Prowadzimy regularne szkolenia BHP, szkolenia z pierwszej pomocy oraz szeroką komunikację dotyczącą bezpieczeństwa – na przykład poprzez biuletyny BHP czy specjalne spotkania z kierownikami. Korzystamy też z nowoczesnych technologii oraz stale podnosimy nasze standardy bezpieczeństwa. Co ważne, nie poprzestajemy na obowiązkowych działaniach – budujemy świadomość bezpieczeństwa na co dzień, analizujemy każde zdarzenie

eprasa.pl d5d0a1774c

i wyciągamy wnioski. Blisko 90 procent naszych pracowników deklaruje pełne zadowolenie z warunków BHP.

DPD to także rozwój technologii - aplikacje mobilne, narzędzia do zarządzania przesyłkami, logistyka czasu rzeczywistego. Czy osoby z pasją do nowych technologii znajdą w Państwa firmie przestrzeń do rozwoju?

Zdecydowanie tak. Technologia przenika wszystkie działy naszej firmy, nie tylko IT. Tworzymy i rozwijamy narzędzia cyfrowe zarówno dla naszych klientów, jak i wewnętrznych procesów. Specjaliści IT, operacji, contact center, HR czy komunikacji – wszyscy korzystają u nas z nowych technologii, w tym również z AI. Jesteśmy otwarci na osoby z pasją do automatyzacji, cyfryzacji i innowacji. To właśnie dzięki takim ludziom możemy dynamicznie się rozwijać i budować przewagę konkurencyjną na rynku.

Zatrudniacie ludzi o bardzo różnych profilach - logistyków, specjalistów od sprzedaży, od IT, HR czy

eprasa.pl d5d0a1774c

analiz danych. W których grupach zawodowych najtrudniej o nowych pracowników?

Rynek pracy jest bardzo dynamiczny. Jeszcze niedawno wyzwaniem było pozyskiwanie specjalistów IT, dziś wyzwania pojawiają się w obszarze sprzedaży i na stanowiskach menedżerskich. Potrzebujemy ludzi zaangażowanych, z „otwartą głową”. Jak sobie radzimy?

Stawiamy na budowanie silnej marki pracodawcy, rzetelność, autentyczną kulturę organizacyjną, szerokie możliwości rozwoju i dobrą ofertę dla pracownika. **ŚWIADOMIE INWESTUJEMY TAKŻE W EMPLOYER BRANDING** *i cieszymy się, że nasze działania są doceniane nagrodami i certyfikatami.*

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Jakich pracowników dziś szuka DPD?

Cenimy lojalność i zaangażowanie, które dziś stają się szczególnie wartościowe. Szukamy też osób z otwartymi umysłami, elastycznych, kreatywnych, gotowych do pracy w dynamicznym środowisku. Takie kompetencje, jak nieszablonowe myślenie, gotowość do ciągłego rozwoju i chęć współpracy są u nas bardzo pożądane.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Przemysław Pokorski

Fot. Materiały prasowe

PO PIERWSZE CULTURAL FIT

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

W miejsce rocznych podsumowań dynamiczne dialogi, zamiast rozmów o pasjach dedykowane kluby pasjonatów. Bierne wsparcie zastąpione urlopem na wolontariat. A do tego podejście „cultural fit” i liczne inicjatywy typu „coffee corners”. Tak się buduje firmę, w której pracownikom dobrze spędza się czas. **O BUDOWANIU ZDROWEJ KULTURY ORGANIZACYJNEJ OPOWIADA NAM PRZEMYSŁAW POKORSKI, DYREKTOR RYNKU VELUX POLSKA** *i Kraje Bałtyckie.*

Rozmawiał **Bartosz Michalski**

Grupa VELUX wraz ze spółkami siostrzanymi zatrudnia w Polsce niemal 3600 osób, które pracują w pięciu nowoczesnych zakładach produkcyjnych. Co jest tym magnesem, który przyciąga do pracy w Waszej firmie?

eprasa.pl d5d0a1774c

Myślę, że przede wszystkim renoma dobrego pracodawcy, dzięki świadomie kształtowanej, proludzkiej kulturze organizacyjnej, opartej na solidnych wartościach. Skąd to się wzięło? W latach 60. założyciel firmy Villum Kann Rasmussen stworzył koncepcję „przedsiębiorstwa modelowego”. Idea ta opiera się na trzech filarach.

Po pierwsze na dostarczaniu najwyższej jakości produktów, które dają nam światło dzienne i świeże powietrze, zapewniając komfort korzystania z poddaszy swoim klientom. Po drugie na takim działaniu firmy, by w jak najmniejszym stopniu wpływać na środowisko. Po trzecie na traktowaniu wszystkich swoich interesariuszy – klientów, partnerów i pracowników w sposób wzorowy, lepiej niż robią to inne firmy. To sprawia, że unikatowe wartości firmy nie są jedynie deklaratywne, nie zostały jedynie wpisane do Kodeksu Etyki.

Wszyscy żyją tymi wartościami.

I myślę, że każdy kto ma do czynienia z firmą VELUX te wartości prawdziwie odczuwa. Jak to napi-

eprasa.pl d5d0a1774c

sał kiedyś Peter Drucker „kultura organizacyjna zjada strategię na śniadanie”. I oto tu chodzi.

> *Można mieć wykreowane świetne strategie firmowe, ale* **JEŚLI NIE ZOSTANĄ WSPARTE KULTURĄ ORGANIZACYJNĄ,** *która pozwoli je wdrożyć i wyegzekwować, to będą one jedynie pustymi słowami.*

Jakie wartości są dla was ważne?

Budujemy relacje z interesariuszami w oparciu o wartości takie jak zaangażowanie, wzajemny szacunek, odpowiedzialność społeczna, orientacja na klienta, odwaga, rozumiana jako ambicja i gotowość do podejmowania nowych inicjatyw oraz elastyczność w reagowaniu na zmiany i poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań.

Działacie w branży przemysłowej, która jest zdominowana przez mężczyzn. Jak dbacie o praktyczne

eprasa.pl d5d0a1774c

wdrażanie zasad równości i jak ten obszar nazwijmy go *socjalowo-inkluzywnościowym* wdrażacie?

Kwestie równości i inkluzywności traktujemy bardzo poważnie. W codziennej pracy budujemy kulturę szacunku i otwartości, ale też otwarcie mówimy o tym, że różnorodność to dla nas nie tylko kwestia płci, to także różne doświadczenia, pochodzenie, wiek czy perspektywy. Chcemy, aby każdy czuł, że ma tutaj swoje miejsce i realne możliwości rozwoju.

Przede wszystkim dbamy o to, aby nasze procesy rekrutacyjne były neutralne pod względem płci i dostępne dla wszystkich. Tworzymy też opisy stanowisk w sposób inkluzywny i skupiamy się na kompetencjach, a nie stereotypach.

Dbamy o to, aby pojęcia równość i inkluzywność nie były pustymi hasłami, ale wiązały się z realnymi działaniami i naszymi codziennymi i właściwymi wyborami.

Czy kobiety stanowią duży odsetek pracowników waszej firmy?

eprasa.pl d5d0a1774c

W całej Grupie VELUX w Polsce kobiety stanowią 42 proc. zatrudnionych pracowników. W 2024 roku odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrósł do 39 proc. w porównaniu do 37 proc. w 2023 roku. Grupa VELUX do 2030 roku wyznaczyła sobie cel strategiczny, który określa odsetek kobiet na stanowiskach senior menedżerów – w wysokości 40 proc., i menedżerów – w wysokości 45 proc.

Także w globalnych strukturach firmy odnotowano ostatnio – w stosunku do roku 2023 – wzrost liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych o 3 punkty procentowe (do 31 proc.) oraz w kadrze wyższego szczebla (do 35 proc.).

Cóż jeszcze dodać? Na pewno **KOBIETY W BRANŻY BUDOWLANEJ WNOSZĄ UNIKALNĄ PERSPEKTYWĘ,** *często poprawiając komunikację, organizację i jakość prowadzonych projektów.*

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Fabryka okien dachowych VELUX w Gnieźnie

eprasa.pl d5d0a1774c

Czy Wasi pracownicy mogą liczyć na jakieś dodatkowe benefity?

Dbałość o bezpieczeństwo, zdrowie, rozwój i dobre samopoczucie wszystkich pracowników to priorytet Grupy VELUX. Firma oferuje szereg benefitów jak prywatna opieka zdrowotna, ubezpieczenie na życie czy karty lunchowe. O owocowych wtorkach nie wspomnę, bo są już rynkowym standardem (śmiech). Co równie istotne i stało się już częścią krajobrazu polskiego rynku pracy zapewniamy pracę hybrydową, indywidualne harmonogramy pracy dla rodziców, programy rozwojowe lub mentoringowe czy zajęcia z języków obcych. To co unikatowe, to tworzenie, a następnie wspieranie „klubów pasjonatów”. Mamy już ich kilkanaście, począwszy od klubu nordic walking, poprzez kluby miłośników książki, biegaczy, pływaków, wędkarzy, fanów żużla czy gier planszowych, a skończywszy na klubie seniora, z którego jesteśmy niesamowicie dumni. Proszę sobie wy-

eprasa.pl d5d0a1774c

obrazić, że klub ten zrzesza naszych byłych pracowników - emerytów.

To zaś, co jest z całą pewnością niepowtarzalne, to „Urlop na wolontariat”.

Cóż to jest?

Firma oferuje możliwość skorzystania z dwóch dni wolnych na wolontariat – jeden może być wykorzystany na działania realizowane w zespole, drugi na działania realizowane indywidulanie. Dni te są pełnopłatne i co ważne są dodatkowymi, poza tymi przysługującymi pracownikom z kodeksu pracy. Od kilku lat pracownicy korzystają z tych dni i angażują się w wolontariat na rzecz organizacji pożytku publicznego.

Jakie inne akcje specjalne organizujecie dla pracowników?

Takim ważnym wydarzeniem, które wywarło na mnie duże wrażenie, to promowanie wiedzy na temat niewidocznych niepełnosprawności. Grupa VELUX

eprasa.pl d5d0a1774c

nawiązała współpracę z Hidden Disabilities Sunflower, podczas której przekazujemy pracownikom wiedzę z zakresu świadomości na temat niewidocznych niepełnosprawności.

> *Symbolem niewidocznych niepełnosprawności jest słonecznik.* **NASI PRACOWNICY, KTÓRZY TEGO CHCĄ, MOGĄ Z NIEGO KORZYSTAĆ I NOSIĆ GO OSOBIŚCIE.** *Ale ta akcja nie skończyła się tylko na zawieszeniu sobie przypinki ze słonecznikiem. Na fali tej akcji powstała grupa Neuro-Oryginalni.*

Stworzono wewnętrzną inicjatywę *„coffee corners”*, gdzie pracownicy dyskutują na różne tematy dotyczące neuroróżnorodności: np. jak uzyskać diagnozę, jak sobie radzić z przebodźcowaniem sensorycznym

eprasa.pl d5d0a1774c

w pracy, jak komunikować swoje potrzeby do przełożonego czy zespołu. Po każdym spotkaniu wydają poradnik o jego temacie przewodnim dla całej organizacji.

Wskazane akcje to doskonały przykład tego, aby zaufać pracownikom, dać im wolną rękę i przestrzeń do rozwijania tematów, którymi są prawdziwie zainteresowani. Po prostu stawiamy na ludzi, a oni nas nie zawodzą.

Czy firma VELUX prowadzi wewnętrzne programy rozwojowe, np. akademie liderów, szkoły dla przyszłych menedżerów, programy mentorskie? Jeśli tak – do kogo są skierowane i jaki mają cel?

W VELUX wierzymy, że kluczem do sukcesu są ludzie, dlatego nieustannie inwestujemy w ich rozwój i inspirującą kulturę organizacyjną. Zależy nam na rozwoju pracowników oraz dopasowaniu ich kompetencji do zmieniającej się organizacji oraz otoczenia.

eprasa.pl d5d0a1774c

Przykładowo w naszych fabrykach **STAWIAMY NA ROZWOJOWE SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE, KTÓRE CZĘSTO TEŻ ODPOWIADAJĄ NA LOKALNE POTRZEBY.** *Wprowadzane programy są wynikiem obserwacji i dostosowania do zmieniających się potrzeb organizacji.*

Ważnym elementem jest również podnoszenie kompetencji w zakresie zarządzania zespołem i to zarówno wśród kadry kierowniczej, jak i specjalistów, którzy współpracują z innymi. To ważne, aby tzw. miękkie umiejętności były stale rozwijane. Szkolenia dotyczą kwestii takich jak umiejętność delegowania zadań, przeprowadzania rozmów rocznych, ale też mentoring, czy szkolenia z zakresu inteligencji emocjonalnej, na co w ostatnim czasie postawiła nasza fabryka w Gnieźnie.

eprasa.pl d5d0a1774c

Wprowadzenie szkoleń uzmysławiających jak pokonać nieświadome uprzedzenia to dla nas ważny krok w budowaniu kultury ciągłego doskonalenia. W programie na temat różnorodności w organizacji uczestniczyła cała kadra zarządzająca. Wiedząc jak ważna jest to kwestia, szkolenie „Nieświadome uprzedzenia” będą kontynuowane również dla wszystkich pracowników, aby każdy rozumiał podejście do kultury równości i inkluzywności oraz potrafił sobie radzić z różnymi ograniczeniami w tym zakresie.

W jaki sposób VELUX dba o otwartą komunikację i feedback między pracownikami a zarządem?

Drzwi do mojego pokoju są zawsze otwarte i każdy pracownik wie, że może ze mną w każdej wolnej chwili porozmawiać, podzielić się swoimi spostrzeżeniami. Dodatkowo w organizacji wprowadziliśmy rozwiązanie tzw. dynamicznych dialogów, czyli rozmów między kierownikiem a pracownikiem. To zu-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Hala produkcyjna w fabryce VELUX w Namysłowie

eprasa.pl d5d0a1774c

pełnie nowe podejście w porównaniu do tradycyjnych rozmów rocznych na temat tzw. KPI (Key Performance Indicators, czyli Kluczowe Wskaźniki Efektywności).

Celem tych rozmów jest omawiania priorytetów biznesowych i rozwojowych, a także równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Poprzez takie spotkania staramy się umożliwić naszym pracownikom ciągły rozwój w oparciu o jasne informacje zwrotne i oczekiwania dotyczące ich priorytetów biznesowych i rozwojowych.

W jaki sposób mierzycie poziom zaangażowania i satysfakcji swoich pracowników?

Aby lepiej zrozumieć naszych pracowników oferujemy różne narzędzia ankietowe, które pozwalają śledzić i analizować poziom zaangażowania. Na przykład co dwa lata przeprowadzamy globalne anonimowe badanie satysfakcji pracowników (GES – Global Employee Survey).

eprasa.pl d5d0a1774c

Otrzymane wyniki analizujemy na poziomach spółek oraz poszczególnych działów, **WYCIĄGAMY Z NICH WNIOSKI I PRZYGOTOWUJEMY PLANY USPRAWNIEŃ,** *które następnie systematycznie wdrażamy.*

W ten sposób dane uzyskane z ankiet dają nam możliwość pracy nad stworzeniem jak najlepszego środowiska pracy, z korzyścią dla nas wszystkich.

Jak wygląda rekrutacja do VELUX i na co przede wszystkim zwracacie uwagę?

Proces rekrutacji w VELUX jest przejrzysty i elastyczny – dbamy o komfort kandydatów na każdym etapie. Jest też otwarty dla wszystkich, bo wierzymy, że to właśnie różnorodność nas wzmacnia. Nasz wewnętrzny zespół zapewnia wsparcie i bieżące informacje przez całą rekrutacje.

eprasa.pl d5d0a1774c

Szukamy osób, które podzielają nasze wartości, są zaangażowane, otwarte na rozwój i potrafią współpracować w zespole. Bo liczą się dla nas nie tylko kwalifikacje, ale też pasja i gotowość do działania. Niezmiernie ważnym dla nas jest tzw. *„cultural fit”*, czyli to, by pracownicy dobrze się czuli w naszej organizacji, by w sposób naturalny nasze wartości stawały się ich wartościami i żeby czerpać z ich wartości.

Jakbym miał podsumować ten wywiad to użyłbym słów: wartości, równość czy inkluzywność. To już chyba taka moda u pracodawców, by o tych obszarach dziś mówić.

Jeżeli celem polityki innych pracodawców jest tworzenie włączającego środowiska pracy opartego na równości dla wszystkich pracowników, wzajemnym szacunku i różnorodności to bardzo mnie to cieszy.

eprasa.pl d5d0a1774c

Obawiam się jednak, że w wielu firmach nie jest tak kolorowo. Kluczem do sukcesu, w każdej dziedzinie, jest bycie autentycznym. W naszej firmie, proszę mi wierzyć, dużo mówimy o wartościach. Stanowią one dla nas drogowskaz postępowania pod każdym względem zarówno do naszych klientów, partnerów, ale też i pracowników. Nie tylko na linii menedżer-pracownik, ale nawet wśród współpracowników.

I oczywiście mogę powiedzieć, że w VELUX przykładamy dużą wagę do promowania różnorodności, równości i włączenia (z ang. Diversity, Equity and Inclusion – DEI), a w 2023 roku wdrożyliśmy politykę Różnorodności, Równości i Włączenia Grupy VELUX, która stanowi podstawę naszej pracy.

Czy Pan mi w to uwierzy? Tego nie wiem. Ale wiem, że od wielu lat jesteśmy doceniani za nasze zaangażowanie na rzecz rozwoju pracowników.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Trzy razy z rzędu uzyskaliśmy prestiżowy tytuł TOP Employer, a zgłaszane dobre praktyki pojawiają się w raportach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. A co najważniejsze, cieszymy się zaufaniem naszych pracowników.

Zapraszam do siebie na kawę i gwarantuję, że już od progu drzwi można poczuć tę wyjątkową atmosferę VELUX.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

HR WSPIERANY SZTUCZNĄ INTELIGENCJĄ

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Wnioski z raportów generowanych dzięki AI pozwalają nam **DOSTOSOWAĆ STRATEGIĘ REKRUTACYJNĄ I BUDOWAĆ DŁUGOTERMINOWĄ PRZEWAGĘ FIRMY.** *Sztuczną inteligencję wykorzystujemy też do analizy raportów kadrowych, ale i do wielu innych procesów wspierających naszą pracę –* **OPOWIADA MONIKA CHARYTONIK**, *Dyrektorka Human Capital Management w XTB.*

Rozmawiała **Beata Święcicka**

Firma XTB funkcjonuje od ponad 20 lat w branży inwestycyjnej i przez cały ten czas technologia była znakiem rozpoznawczym Państwa działalności. Czym dziś – w dobie AI – jest technologia dla XTB?

Jesteśmy firmą działającą na styku technologii i finansów. Od lat rozwijamy własną platformę inwestycyjną, dzięki której pieniądze naszych klientów mogą

eprasa.pl d5d0a1774c

pracować na wiele sposobów. Produkty inwestycyjne dostępne w naszej aplikacji powstają w całości w naszym dziale Technologii i Produktu. Nie korzystamy z gotowych rozwiązań, ale opracowujemy własne, dzięki czemu możemy elastycznie dopasować naszą ofertę do aktualnych potrzeb klientów – zarówno aktywnych traderów, jak i długoterminowych inwestorów. Technologia jest dla nas motorem dalszego rozwoju XTB jako spółki, której celem jest stworzenie aplikacji inwestycyjnej dla milionów ludzi na świecie.

W jaki sposób AI wspiera Państwa zespoły HR? Czy widzicie plusy zastosowania AI np. w procesach rekrutacyjnych?

Nowoczesna technologia to nie tylko produkt, który oferujemy klientom – to także fundament naszej codziennej pracy w XTB. Jako firma fintech, której DNA opiera się na innowacji, wdrażamy zaawansowane rozwiązania technologiczne we wszystkich obszarach naszej działalności – od marketingu, po obsługę klienta czy

eprasa.pl d5d0a1774c

właśnie HR. Sztuczna inteligencja staje się kluczowym narzędziem, które wspiera nasze zespoły HR w ich codziennej pracy w wielu obszarach – od rekrutacji, przez analizę nastrojów i zaangażowania pracowników, aż po codzienną komunikację, czy zarządzanie efektywnością.

W obszarze rekrutacji, korzystamy z narzędzi AI zarówno do tworzenia ogłoszeń, jak i bieżącej komunikacji z kandydatami na różnych etapach tego procesu. Dzięki temu możemy zautomatyzować wysyłanie wiadomości, generować spersonalizowane odpowiedzi czy przypomnienia. Technologie i narzędzia AI umożliwiają nam też inteligentne wyszukiwanie potencjalnych kandydatów i kandydatek, filtrowanie przesłanych dokumentów i generowanie zestawień. Zawsze jednak na końcu tego procesu jest człowiek – z jednej strony rekruter, a z drugiej potencjalny pracownik, którzy spotykają się, by porozmawiać o swoich oczekiwaniach co do pracy.

Czy zauważyli Państwo realne usprawnienia wynikające z wykorzystania AI?

eprasa.pl d5d0a1774c

Realną korzyścią dla nas jest skrócony czas trwania procesu rekrutacyjnego, lepsze dopasowanie kandydatów oraz oczywiście niższe koszty i odciążenie zespołów HR od powtarzalnych zadań - dzięki temu możemy skupić się na zadaniach związanych z onboardingiem czy rozwojem pracowników.

> *Mimo że AI usprawnia wiele procesów w naszej organizacji,* **ZALEŻY NAM NA PODEJŚCIU, KTÓRE UWZGLĘDNIA NIE TYLKO NOWOCZESNE TECHNOLOGIE,** *ale także czynnik ludzki.*

Uważamy, że to właśnie ludzie są najcenniejszą wartością naszej firmy, a technologia powinna ich wspierać w codziennej pracy.

Automatyzacja procesów, choć przynosi wiele korzyści, może prowadzić do zmniejszenia interakcji międzyludzkich. Sztuczna inteligencja, mimo swoich zaawan-

eprasa.pl d5d0a1774c

sowanych możliwości, nie jest nieomylna, szczególnie gdy w grę wchodzą czynniki związane z empatią, motywacją czy kulturą organizacyjną. Nadmierne poleganie na AI może skutkować nieumyślnym pominięciem wartościowych kandydatów, którzy w tradycyjnym procesie rekrutacyjnym mogliby zostać dostrzeżeni dzięki swojej unikalnej osobowości, doświadczeniom czy podejściu do współpracy. Dlatego też w naszej firmie, chociaż AI wspomaga procesy decyzyjne, nie zapominamy o roli człowieka w podejmowaniu decyzji.

Zespół Państwa firmy obsługuje klientów na całym świecie. Jak duży jest to zespół i w ilu językach pracuje na co dzień?

Należy pamiętać, że XTB to 12 biur na świecie, dlatego wśród naszych pracowników są osoby z różnych regionów. Jeśli chodzi o centralę w Warszawie, to nasi pracownicy reprezentują 50 narodowości, ale przede wszystkim mają różne doświadczenia oraz unikalne umiejętności. Zespół „Globalnej Obsługi Klienta” liczy ponad

eprasa.pl d5d0a1774c

170 osób, z czego 60 pracowników ma zagraniczne obywatelstwo. Dzięki takiej strukturze jesteśmy w stanie obsługiwać klientów z całego świata, zapewniając im wsparcie w 20 językach, zarówno tych europejskich (np. czeski, słowacki, niemiecki, francuski, hiszpański, portugalski, włoski, rumuński) jak i z bardziej odległych regionów – arabski, wietnamski, tajski, chiński, filipiński, malajski czy indonezyjski. W swojej codziennej pracy wykorzystują oni nie tylko kompetencje językowe, ale także kulturowe, by skutecznie budować relacje z klientami oparte na empatii, komunikacji i wzajemnym zrozumieniu potrzeb.

Jak wygląda u Państwa proces prognozowania potrzeb kadrowych przy wsparciu AI? Czy AI rzeczywiście przewiduje braki kompetencyjne?

Wykorzystujemy AI, by analizować duże bazy danych rynkowych, informacje z różnych systemów HR, a także raportów kadrowych. Dzięki temu, jesteśmy w stanie lepiej prognozować ogólne trendy rynkowe

eprasa.pl d5d0a1774c

oraz identyfikować przyszłe potrzeby i luki kompetencyjne w naszych zespołach.

> *Analiza danych z rynku pracy, technologii oraz zmian regulacyjnych pozwala nam ocenić,* **JAKIE ROLE BĘDĄ KLUCZOWE W NADCHODZĄCYCH LATACH.**

Już teraz widzimy rosnące zapotrzebowanie na specjalistów w poniższych obszarach: risk management, compliance, data management i automatyzacja raportowania, UX i zarządzanie produktem, technologia blockchain.

Wnioski z raportów generowanych dzięki AI pozwalają nam dostosować strategię rekrutacyjną i budować długoterminową przewagę naszej firmy. Istotna jest natomiast interpretacja danych przez nasz zespół HR i managerów po stronie biznesu, którzy wspólnie nadają kierunek działaniom. AI daje przewagę, ale nie zastępuje wiedzy i doświadczenia ekspertów.

eprasa.pl d5d0a1774c

W jaki sposób sztuczna inteligencja wspiera analizę nastrojów i zaangażowania pracowników w XTB?

Analizę nastrojów i zaangażowania pracowników możemy dobrze zmapować poprzez narzędzia wbudowane w nasz system HRM, które umożliwiają monitorowanie opinii i odczuć pracowników. Wyniki możemy następnie porównywać z danymi branżowymi oraz z wcześniejszymi okresami, co pozwala na wyciąganie wartościowych wniosków i ocenę trendów w czasie. Co ważne, analiza sentymentu w różnych działach pozwala nam reagować precyzyjnie tam, gdzie jest to potrzebne. Pozytywne trendy traktujemy jako potwierdzenie skuteczności naszych działań, natomiast sygnały negatywne jako impuls do poprawy.

Jakie działania podejmujecie na podstawie tego typu danych? Czy mogą Państwo podać przykład sytuacji, w której AI pomogło zapobiec odejściu pracownika lub spadkowi zaangażowania zespołu?

eprasa.pl d5d0a1774c

Dzięki wykorzystaniu algorytmów predykcyjnych w systemie HRM, z którego korzystamy, możemy szybko wykrywać sygnały ostrzegawcze świadczące o możliwej rezygnacji pracownika i reagować na czas. Wśród typowych sygnałów ostrzegawczych są: relacja z przełożonym (zazwyczaj stabilna relacja zmniejsza ryzyko zmiany pracy), wielkość zespołu (mniejszy zespół i większa rotacja są zazwyczaj zagrożeniem), okres zatrudnienia i poziom stanowiska wewnątrz organizacji (zazwyczaj managerowie i osoby z dłuższym stażem pracy są mniej narażone na ryzyko odejścia).

Narzędzia AI pozwalają managerom planować rozmowy i odpowiednio się do nich przygotować, natomiast **KLUCZOWA JEST ZAWSZE OTWARTA KOMUNIKACJA, EMPATIA** *i indywidualna ocena każdej osoby i sytuacji.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Jak wygląda Państwa strategia wellbeingowa i czy AI wspiera jej projektowanie lub monitorowanie efektów?

W XTB nasze podejście do dobrostanu jest kompleksowe – chcemy wspierać pracowników w różnych obszarach: fizycznym, psychicznym, emocjonalnym i społecznym. Sztuczna inteligencja pozwala nam zbierać i przetwarzać dane np. z ankiet czy komentarzy, ale na koniec dnia strategia wellbeingowa jest dziełem człowieka.

Z pewnością można powiedzieć, że wiele się u nas dzieje - począwszy od różnorodnych aktywności sportowych (bieganie, joga czy własna drużyna koszykówki), poprzez akcje wolontariackie współorganizowane przez Fundację XTB (np. przygotowanie wyprawek szkolnych dla dzieci w potrzebie czy sprzątanie naturalnych przestrzeni wokół nas). Staramy się również zachęcać naszych pracowników do dbania o siebie i swoje zdrowie – w ramach cy-

eprasa.pl d5d0a1774c

klicznych Dni Zdrowia oferujemy badania w biurze oraz możliwość rozmowy i konsultacji ze specjalistami z różnych dziedzin – dietetykami czy fizjoterapeutami.

Oprócz akcji specjalnych, dbamy o naszych pracowników na codzień oferując im opiekę medyczną, ubezpieczenia, dofinansowanie wypoczynku, dostęp do platformy wellbeingowej, dzień wolny z okazji urodzin czy dodatkowy dzień opieki nad dzieckiem.

Każdy pracownik ma dwa dni w roku, które może przeznaczyć na zaangażowanie się w projekty wolontariackie, które są bliskie jego sercu. **PRACOWNICY MOGĄ SKORZYSTAĆ Z DOFINANSOWANIA NAUKI JĘZYKA OBCEGO, ZNIŻKI NA POSIŁKI W BIUROWEJ KAFETERII** *czy strefy relaksu w biurze.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Jakie kompetencje stają się kluczowe dla specjalistów HR w erze AI?

Są to przede wszystkim kompetencje łączące obszary technologii, analityki i etyki. Specjaliści HR muszą rozumieć, jak działają narzędzia oparte na AI, w tym nowoczesne ATS-y (Applicant Tracking Systems), które coraz częściej wspierają sourcing, selekcję kandydatów oraz analizę danych rekrutacyjnych. Dane byłyby niczym bez zdolności analitycznych - umiejętności interpretacji raportów (np. dotyczących time-to-hire, retencji czy nastrojów pracowniczych), krytycznego podejścia do rekomendacji AI oraz umiejętności projektowania spersonalizowanych, zautomatyzowanych procesów. W obliczu szybkich zmian technologicznych, niezbędna jest też gotowość do ciągłego uczenia się i adaptacji oraz otwartość na zmiany.

Jako firma fintech, której DNA opiera się na innowacji, posiadają Państwo wewnętrzny dział rozwoju AI. Nad czym aktualnie pracujecie?

eprasa.pl d5d0a1774c

W zakresie HR, pracujemy nad ułatwieniem dostępu do kluczowych informacji dla pracowników.

> *Ostatnio wdrożyliśmy wewnętrznego chatbota AI, który* **ODPOWIADA NA POWTARZAJĄCE SIĘ PYTANIA DOTYCZĄCE M.IN. BENEFITÓW, PROCESÓW KADROWYCH CZY OGÓLNYCH ZASAD PRACY W XTB.** *Dzięki temu dostęp do informacji HR stał się jeszcze prostszy i bardziej intuicyjny,*

a bot aktywnie wspiera pracowników w czasie rzeczywistym, pomagając im uzyskać odpowiedzi na pytania związane z różnymi tematami HR.

Jeśli chodzi o pozostałe obszary, to niedawno wdrożyliśmy również czat AI dla klientów, który pomaga odpowiadać na podstawowe pytania związane z produktami XTB, ale także w znaczącym stopniu

eprasa.pl d5d0a1774c

odciąża pracowników działu obsługi klienta. Z blisko tysiącem konwersacji z klientami dziennie, obecnie tylko 10-12 proc. jest przekierowanych do pracowników, co uwalnia ich czas oraz daje możliwość zajęcia się innymi, bardziej skomplikowanymi tematami.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Katarzyna Dopadko

TU ZDOBĘDZIESZ DOŚWIADCZENIE W PREFABRYKACJI

Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

– ANGAŻUJEMY SIĘ W DZIAŁALNOŚĆ WIELU ORGANIZACJI BRANŻOWYCH I MIĘDZYNARODOWYCH, *co daje naszym pracownikom możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia na najwyższym poziomie. Nasze inwestycje, a wszystkie realizujemy w systemie prefabrykacji, to też często pionierskie rozwiązania, które proponują sami nasi pracownicy* **– OPOWIADA KATARZYNA DOPADKO,** *dyrektor HR w PEKABEX.*

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

Główne wartości waszej firmy to szacunek, uczciwość, odpowiedzialność, doskonalenie, otwarta komunikacja. Tak można przynajmniej przeczytać w jednym z dokumentów waszej organizacji. To na tych wartościach zbudowaliście DNA Pekabeksu, firmy, która liczy już sobie ponad pół wieku. Mówiąc o doskonale-

eprasa.pl d5d0a1774c

niu mówicie, że chodzi o to, by być „krok przed”. Co to tak naprawdę dla Was oznacza w praktyce?

„Bycie krok przed” to nasza filozofia nieustannego rozwoju. Oznacza to nie tylko wdrażanie i rozwój innowacyjnych technologii do których należy **PREFABRYKACJA, ALE TAKŻE AUTOMATYZACJA I DIGITALIZACJA** *procesów budowlanych.*

„Bycie krok przed” to też inwestowanie w kompetencje naszych pracowników: szkolenia, programy mentoringowe, umożliwianie uzyskania uprawnień, budowanie ścieżek karier, awanse wewnętrzne. Dzięki Centrum Badań i Rozwoju oraz współpracy z międzynarodowymi partnerami, jesteśmy w stanie przewidywać potrzeby rynku i dostosowywać się do nich. Istotne jest również, aby nieustannie obserwować potrzeby naszych klientów i oferować rozwiązania, które są realną odpowiedzią na

eprasa.pl d5d0a1774c

ich problemy, wyprzedzając przy tym innych uczestników rynku.

Fundamentem naszej działalności jest prefabrykacja. Wszystkie obiekty, które budujemy, realizujemy w oparciu o system prefabrykacji Pekabex. Dzięki temu nie tylko podnosimy bezpieczeństwo, również skracamy czas budowy, poprawiamy jakość i redukujemy koszty. Inżynierowie w Pekabeksie na co dzień pracują z nowoczesnymi technologiami, co pozwala im na rozwój kompetencji właśnie w zakresie tego typu innowacyjnych rozwiązań budowlanych.

Niewątpliwie trzeba jednak zauważyć, że branża budowlana po wielu dobrych latach, ma dziś trochę bardziej pod górkę. Jak to przekłada się na wasz zespół, atmosferę w nim panującą?

Choć branża budowlana stawia przed nami wyzwania, nasz zespół pozostaje **ZMOTYWOWANY I ZAANGAŻOWANY.**

eprasa.pl d5d0a1774c

Wiemy, że było już też trudniej i znamy metody pracy w takich warunkach. Kultura otwartej komunikacji oraz wsparcie w rozwoju zawodowym pomagają utrzymać pozytywną atmosferę. Wspólnie stawiamy czoła trudnościom, traktując je jako okazję do nauki i doskonalenia. Zgodnie z zasadą „co nas nie zabije, to nas wzmocni”, z trudnych lat wychodzimy silniejsi jako zespół.

Kogo najbardziej dziś poszukuje Pekabex?

Zależy nam bardzo na budowaniu zespołu profesjonalistów, którzy nie zamykają się na zmiany i wdrożenia nowych pomysłów. Interesują nas głównie specjaliści w swojej dziedzinie, inżynierowie budownictwa, architekci, ale również kandydaci, który mogą wesprzeć nasze obszary wsparcia biznesu. Oferujemy możliwość rozwoju np. od stażysty do eksperta lub menadżera. Jesteśmy zdania, że budowanie świadomości kariery powinno mieć swój początek w szkole i na uczelni. Dlatego też rozwijamy szereg

eprasa.pl d5d0a1774c

współprac z uczelniami wyższymi i organizujemy programy stażowe.

Jeśli jesteśmy już przy rekrutacji, to zapytam o staże. Na co w nich kładziecie nacisk?

Staże w naszej firmie to intensywne programy, które łączą teorię z praktyką. Stażyści mają możliwość pracy przy realnych projektach, np. w biurze projektowym, na produkcji czy na budowie.

> *Ta współpraca często prowadzi do przedłużenia* **STAŻU I ZATRUDNIENIA PO UKOŃCZENIU STUDIÓW.** *Większość z nich kontynuuje karierę w Pekabeksie rozwijając się w strukturach firmy.*

Które benefity są przez Waszych pracowników najbardziej doceniane?

Nasi pracownicy szczególnie cenią prywatną opiekę medyczną, kartę Multisport, dofinansowanie

eprasa.pl d5d0a1774c

nauki oraz szkolenia techniczne. Dodatkowo, organizujemy eventy integracyjne, oferujemy wsparcie z ZFŚS oraz możliwość nauki języków obcych. Dbamy również o atmosferę, oferując świeże owoce i prezenty świąteczne dla dzieci. Na bieżąco analizujemy ofertę benefitów pytając pracowników o ich preferencje.

40% waszego zespołu stanowią kobiety. To świetny wynik jak na firmę budowlaną.

Kobiety w Pekabeksie pełnią kluczowe role w różnych obszarach – od inżynierii, przez projektowanie, po zarządzanie projektami. Dzięki elastycznym godzinom pracy i wsparciu w rozwoju zawodowym, tworzymy środowisko sprzyjające ich sukcesom.

Które dotąd inwestycje były waszymi największymi czy też najbardziej złożonymi?

Każda inwestycja realizowana w systemie technologii prefabrykowanej Pekabex jest na swój sposób wyjątkowa i wymagająca. Z uwagi na fakt, że realizu-

eprasa.pl d5d0a1774c

jemy projekty w różnych sektorach od mieszkaniowego przez użyteczności publicznej, przemysłowy i technologiczny, na infrastrukturalnym kończąc, zawsze znajdzie się coś co jest szczególnie interesujące i wyjątkowe. Na pewno na uwagę zasługują takie projekty jak:

– Baltic Towers w Gadańsku - z uwagi na swoje wymiary i gabaryty, największe w kraju dźwigary i słupy, największe rozpiętości w świetle konstrukcji,

– Parking na terenie MTP w Poznaniu – z uwagi na realizację projektu 3 kondygnacyjnego w pełnej prefabrykacji w całości podziemnego na ponad 650 samochodów,

– Kompleks Olivia Business Center w Gdańsku - najwyższy w Polsce obiekt zrealizowany w technologii prefabrykowanej.

Musimy pamiętać o tym, że 90% projektów, które realizujemy pierwotnie była zaplanowana lub zaprojektowana w zupełnie innych technologiach (trady-

eprasa.pl d5d0a1774c

cyjnych, murowanych, stalowych itp.). Dzięki wieloletniemu doświadczeniu, własnym biurom architektonicznym i konstrukcyjnym oraz zapleczu technicznemu w postaci 6 fabryk jesteśmy w stanie niemal każdy projekt zmienić na projekt realizowany w technologii prefabrykowanej systemu Pekabex dzięki czemu mamy realny wpływ na zwiększenie bezpieczeństwa, jakości i standardu realizowanych przez nas inwestycji.

Pekabex brał i bierze udział w budowie wielu obiektów, które są w Polsce rozpoznawalne. Realizowaliście m.in. obiekty sportowe związane z Euro 2012. Z czego może Pani powiedzieć, że jesteście znani?

Jednym z ostatnio realizowanych projektów sportowych był Stadion w Katowicach. Charakterystycznymi obiektami szczególnie w Trójmieście jest kompleks Olivia Business Center w Gdańsku, czy dworzec kolejowy w Poznaniu oraz dworzec Łódź Fa-

eprasa.pl d5d0a1774c

bryczna. Każdy kto odwiedza Międzynarodowe Targi Poznańskie ma okazję zaparkować na prefabrykowanym parkingu podziemnym, który był również realizowany w pełnym generalnym wykonawstwie przez Pakebex. Nasze prefabrykowane elementy były też wykorzystywane przy budowie np. Gazoportu w Świnoujściu tuneli drogowych podziemnych, hal do produkcji wież wiatrowych oraz ostatnio również samych wież.

Czy praca w Pekabexie to szansa na zdobycie pozycji eksperta czy nawet lidera w branży budowlanej? Mam wrażenie, że angażujecie się w działalność co najmniej kilkunastu różnorodnych organizacji - od organizacji branżowych po międzynarodowe?

Tak, angażujemy się w działalność wielu organizacji branżowych i międzynarodowych, co daje naszym pracownikom możliwość zdobywania wiedzy i doświadczenia na najwyższym poziomie. Udział w takich w projektach jak Olivia Business Center czy Terminal w Świ-

eprasa.pl d5d0a1774c

noujściu pozwala na rozwój kompetencji i budowanie pozycji eksperta w branży budowlanej. Budujemy dla inwestorów polskich i zagranicznych, w kraju oraz po za jego granicami. Nasze inwestycje to często pionierskie rozwiązania, które proponują nasi pracownicy. Jesteśmy dumni z tego, że to oni wyznaczają nowe ścieżki działania.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

KULTURA, KTÓRA NAPĘDZA ROZWÓJ

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

U nas rozwój jest częścią kultury pracy. Jesteśmy firmą, która przyciąga ludzi dynamicznych, zorientowanych na działanie, ale także tych, którzy szukają sensu w tym co robią. **JESTEŚMY MIEJSCEM, GDZIE HISTORIA SPOTYKA SIĘ Z NOWOCZESNOŚCIĄ, A ROZWÓJ ZAWODOWY NIE MA JEDNEJ ŚCIEŻKI – MÓWI MICHAŁ PERTKIEWICZ,** *wiceprezes ds. HR Carlsberg Polska.*

Rozmawiała **Katarzyna Potrzebowska**

Dużo mówi się dziś o kulturze organizacyjnej jako o narzędziu budowania przewagi konkurencyjnej. Carlsberg Polska stawia na „Growth Culture” – kulturę nastawioną na wzrost. Co to konkretnie oznacza i dlaczego ten temat stał się teraz tak kluczowy?

Growth Culture to dla nas coś znacznie głębszego niż hasło. To przemyślana strategia, która opiera się na kon-

eprasa.pl d5d0a1774c

kretnych wartościach i przekłada się na styl, w jakim osiągamy nasze cele jako organizacja. U jej podstaw leży przekonanie, że klucz do sukcesu firmy stanowi potencjał ludzi – ich zaangażowanie, energia, innowacyjność i odwaga w działaniu. Dlatego koncentrujemy się na pięciu zasadach, które mają nas wspólnie prowadzić: działanie z pasją, pozytywna energia i empatia, koncentracja na konsumencie, szybkie decyzje i sprawna ich realizacja, a także rozwój i wzmacnianie ludzi.

> *Kultura organizacyjna* **RODZI SIĘ W CODZIENNYCH RELACJACH, SPOTKANIACH, DECYZJACH,** *w tym, jak słuchamy siebie nawzajem i jak reagujemy. Dlatego nasze podejście do wzrostu jest organiczne.*

Chcemy, by ta kultura organizacyjna była widoczna na każdym poziomie organizacji, zarówno w biurach,

eprasa.pl d5d0a1774c

w browarach i na rynku, gdzie są nasze siły sprzedaży. Wierzymy, że styl, w jakim działamy, jest równie ważny jak wyniki, które osiągamy.

Carlsberg Polska pokazuje, że branża piwna może być pełna innowacji i możliwości rozwoju. Co konkretnie czyni tę branżę atrakcyjną zawodowo?

Branża piwna to dziś dynamiczne, wielowymiarowe środowisko, które zdecydowanie wykracza poza stereotyp tradycyjnego browaru. W Carlsberg Polska łączymy ponad 180 lat piwowarskiej tradycji z najnowszymi rozwiązaniami technologicznymi zarówno na poziomie produkcji, jak i całego łańcucha wartości. Nasze browary są wyposażone w nowoczesne linie warzelniczo-rozlewnicze. W wielu procesach wyprzedzamy swoją epokę pod względem np. efektywności wodnej czy energetycznej. W tej pierwszej jesteśmy branżowym liderem. Projekty środowiskowe, jakie wdrażamy są ważne dla firmy, która działa na dużą skalę i chce rozwijać swój biznes w sposób zrównoważony i odpowiedzialny.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Równocześnie obszary takie jak marketing, sprzedaż, finanse, nowoczesne technologie, logistyka czy HR, to dziś przestrzenie, w których potrzebujemy ludzi z otwartymi głowami, gotowych do działania w zmiennym i konkurencyjnym otoczeniu. Nasze marki od Kasztelana i Okocimia, po Somersby i Žatecký, są obecne w codziennym życiu milionów konsumentów, a jednocześnie stale się zmieniają, dostosowując do nowych trendów, formatów i oczekiwań rynku. Obecnie 23% naszego portfolio stanowią piwa bezalkoholowe – kategoria, która jeszcze 10 lat temu praktycznie nie istniała. Branża FMCG jest nie tylko dynamiczna z nazwy, ona taka jest w rzeczywistości. Dla naszych pracowników to realna szansa na udział w tworzeniu rzeczy wyjątkowych – od koncepcji po wdrożenie.

To, co czyni naszą firmę zawodowo atrakcyjną, to również podejście do innowacyjności jako postawy, nie projektu. W Carlsberg Polska promujemy kulturę odwagi w myśleniu, testowaniu rozwiązań i wyciąganiu

eprasa.pl d5d0a1774c

wniosków, także z tych działań, które nie przynoszą od razu oczekiwanych efektów.

> *Dobrym przykładem są międzypokoleniowe warsztaty Design Thinking, które zrealizowaliśmy w 2024 roku dla zespołów produkcyjno-logistycznych. Ich celem było* **WYDOBYCIE POTENCJAŁU INNOWACYJNEGO Z WEWNĄTRZ ORGANIZACJI** *i przyczynienie się do usprawnień w wybranych procesach oraz sposobach pracy wielu osób.*

Inwestujemy w rozwój kompetencji – od programów językowych, przez dostęp do platform e-learningowych, po regularny feedback i system ocen rocznych. Stawiamy na częste spotkania 1:1 między pracownikiem a liderem, bo wierzymy, że to codzienne rozmowy i wspólne planowanie rozwoju tworzą środowisko,

eprasa.pl d5d0a1774c

w którym ludzie rosną razem z organizacją. U nas rozwój nie jest jednorazowym wydarzeniem, lecz częścią kultury pracy. To wszystko sprawia, że jesteśmy firmą, która przyciąga ludzi dynamicznych, zorientowanych na działanie, ale także tych, którzy szukają sensu w tym co robią i wpływu na otaczającą rzeczywistość. Branża piwna szczególnie w takim wydaniu, jakie oferuje Carlsberg Polska jest miejscem, gdzie historia spotyka się z nowoczesnością, a rozwój zawodowy nie ma jednej ścieżki, ale wiele możliwości.

W Carlsberg Polska podejmujecie też konkretne działania na rzecz dobrostanu pracowników. Co dziś oznacza „wellbeing" w praktyce i jak się wpisuje w kulturę nastawioną na wzrost?

Nasze podejście do dobrostanu jest kompleksowe i zaczyna się od holistycznego spojrzenia na pracowników jako osoby, które mają indywidualne potrzeby w obszarach zdrowia fizycznego i psychicznego, relacji społecznych i sfery zawodowej. Zdajemy sobie

eprasa.pl d5d0a1774c

sprawę, że nie ma jednej sprawdzonej recepty na dobrostan, tak więc od kilku lat tworzymy cały wachlarz rozwiązań, z których każdy może czerpać według indywidualnych potrzeb. Między innymi proponujemy pracownikom liczne i różne inicjatywy sportowe, a także inwestujemy w platformę wsparcia psychologicznego i rozwoju osobistego.

Z myślą o elastyczności i chcąc bardziej zadbać o „work-life balance” wprowadziliśmy dodatkowy dzień wolny z okazji urodzin oraz dodatkowy urlop okolicznościowy na ważne życiowe momenty. Z kolei nasza kafeteria benefitowa umożliwia swobodny wybór świadczeń najlepiej odpowiadających preferencjom każdego pracownika. To wszystko są odpowiedzi na głos pracowników wyrażonych w wewnętrznym badaniu „Moja Opinia”. Dialog traktujemy poważnie, działamy na podstawie realnych danych, nie intuicji, często współtworząc wraz z pracownikami rozwiązania wspierające dobrostan i zmieniające nasze miejsce pracy na lepsze.

eprasa.pl d5d0a1774c

Jednym z ważnych obszarów działalności Carlsberg Polska jest ESG. Jak przekłada się ono na działania zespołów i rzeczywistość pracowników?

ESG jest u nas żywe jako zestaw zobowiązań, które przekładamy na działania operacyjne. Jesteśmy liderem branżowym m.in. w oszczędzaniu wody, a to dzięki konkretnym decyzjom technologicznym, ale też dzięki zaangażowaniu pracowników. Organizujemy eko-pikniki, sadzimy rośliny, edukujemy społeczności lokalne, promujemy odpowiedzialne podejście do środowiska i konsumpcji alkoholu. Dla wielu osób z zespołu to realna motywacja, bo widzą sens swojej pracy i jej wpływ. ESG to także działania na rzecz różnorodności i włączenia. Maj już standardowo jest u nas Miesiącem Różnorodności. To wyjątkowy moment, kiedy jeszcze bardziej doceniamy naszą różnorodność oraz zachęcamy do tworzenia włączającej kultury i przestrzeni pracy po to, aby wszystkie osoby pracujące w firmie czuły, że to „ich miejsce”.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Budowanie wizerunku pracodawcy to dziś także dialog z kandydatami. Jak Carlsberg Polska odpowiada na potrzeby rynku pracy?

Dla nas employer branding oznacza całą ścieżkę doświadczenia pracownika od pierwszego kontaktu kandydata z marką, przez onboarding, po rozwój i współpracę zespołową.

> *Cieszy nas wysoki wskaźnik NPS procesu rekrutacji, który wyniósł 73 procent w 2024 roku. To dowód na to, że jesteśmy postrzegani jako* **FIRMA, W KTÓREJ WARTO ROZPOCZĄĆ I KONTYNUOWAĆ KARIERĘ.**

Zatrudniamy osoby doświadczone, ale również inwestujemy w młode talenty – wystartowaliśmy właśnie z dwuletnim programem stażowym. Czy wiedziała pani, że dziś w zarządzie firmy i wśród

eprasa.pl d5d0a1774c

dyrektorów browarów mamy osoby, które zaczynały właśnie od programów stażowych w naszej firmie? Opowiadając o nas na targach czy w social mediach staramy się być transparentni i spójni, pokazywać prawdziwe historie ludzi, ich sukcesy, ale i wyzwania.

Jakie są najbliższe wyzwania HR-owe w Carlsberg Polska? Czego można się spodziewać w nadchodzących miesiącach?

Zdecydowanie największym wyzwaniem jest dziś zarówno przyciąganie, jak i utrzymanie talentów. Pracownicy, szczególnie ci z młodszych pokoleń, takich jak generacja Z, oczekują nie tylko atrakcyjnych warunków zatrudnienia, ale także poczucia sensu w pracy, elastyczności, możliwości rozwoju oraz autentycznych relacji w zespole.

Z drugiej strony ogromnie cenimy lojalność i zaangażowanie osób, które są z nami od lat. Niewątpliwie współpraca pokoleń jest naszą siłą. W ramach

eprasa.pl d5d0a1774c

wewnętrznego konkursu „Wywarzone Duety” zachęcamy pracowników z różnych pokoleń, aby korzystając ze swoich doświadczeń i inspirując siebie nawzajem, wypracowywali i wdrażali projekty w obszarach pro-ekologicznych, związanych z bezpieczeństwem czy polepszaniem przestrzeni, w których pracują. Co ciekawe, relacje międzypokoleniowe obserwujemy również na co dzień, zwłaszcza w naszych browarach, które są ważnymi pracodawcami w lokalnych społecznościach. W Brzesku czy Sierpcu nierzadko zdarza się, że w browarze pracują reprezentanci trzech pokoleń jednej rodziny. To piękna tradycja i pasja przekazywana z pokolenia na pokolenie. W tym roku wyjątkowo dużo o tym mówimy, bo nasz największy browar - Okocim, świętuje 180-lecie istnienia.

Czerpiemy z tej historii, czerpiemy ze sztuki warzenia, by budować dumę z pracy w Carlsberg Polska.

To nie jest łatwe, bo dziś jest dużo negatywnej narracji wokół piwa, demonizującej tę kategorię.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Zapomina się, że potęga kategorii piwa wynika **Z POZYTYWNYCH ZMIAN STRUKTURY SPOŻYCIA ALKOHOLU W POLSCE** *i jest charakterystyczna dla krajów, gdzie w konsumpcji przeważa niskoprocentowy alkohol jak piwo czy wino.*

Dziś jesteśmy u progu rewolucji bezalkoholowej, którą rozpoczęła właśnie kategoria piwa. I która jest kolejnym fantastycznym trendem społecznym, bo obniża ilość spożywanego alkoholu. Branża ma powody do dumy. Może też z odwagą patrzeć w przyszłość, a przez to przyciągać do siebie utalentowanych pracowników. Piwo jest o celebracji, jest o spotkaniach, o rozmowie, o bliskości, o współpracy, o rozpoczynaniu nowych przedsięwzięć, o radości i taką kulturę czuć w naszej firmie.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

INTELIGENTNE BRAMY, INTELIGENTNE ZARZĄDZANIE LUDŹMI

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Osoby z pasją do innowacji i zainteresowane rozwiązaniami smart home, automatyką czy IoT mają u nas realną przestrzeń do działania. Stale poszukujemy również osób z obszarów wspierających produkcję. **PRAWDZIWYM WYZWANIEM ZAWSZE JEDNAK JEST POZYSKIWANIE TZW. OSÓB TECHNICZNYCH. PRZEZ LATA NAUCZYLIŚMY SIĘ TO ROBIĆ.** *Zatrudniamy dziś 800 ślusarzy – umiemy tu podchodzić długofalowo i systemowo –* **OPOWIADA KRYSTYNA BARAN,** *prezes zarządu firmy WIŚNIOWSKI.*

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

Właściciel i założyciel firmy - Andrzej Wiśniowski w 1989 roku stworzył koncepcję automatycznej bramy garażowej, otwieranej na pilota. Były to czasy,

eprasa.pl d5d0a1774c

co trzeba wspomnieć, gdy trudno było nawet o pilota do telewizora. Dziś Wasza firma jest obecna już w 35 krajach na całym świecie i oferuje dziesiątki różnorodnych produktów związanych z wyposażeniem domów – od okien przez drzwi po ogrodzenia. Zatrudniacie ponad 2200 osób. Co jest Pani zdaniem tym magnesem, który przyciąga do pracy w Waszej firmie?

Wiele lat pracowaliśmy nad rozpoznawalnością marki WIŚNIOWSKI. Dzisiaj, zwłaszcza w segmencie bram garażowych, jesteśmy w Polsce najczęściej wskazywaną przez fachowców marką, potwierdza to chociażby najbardziej aktualny ranking ASM. Rozpoznawalność WIŚNIOWSKI jest często dobrym punktem wyjścia dla udanej rekrutacji. Potencjalni pracownicy są przecież jak klienci, do których docieramy na różne sposoby, a tym najbardziej skutecznym jest zawsze system bezpośredniej rekomendacji.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

> *Jeśli sąsiad ma bramę marki WIŚNIOWSKI, która pracuje bezawaryjnie od 20 lat, to w okolicy takich sąsiadów, którzy zdecydują się na nasz produkt, znajdzie się wkrótce więcej. Podobnie tutaj,* **NIE MA SKUTECZNIEJSZEGO SPOSOBU NA EMPLOYER BRANDING, NIŻ ZADOWOLONY, WIELOLETNI PRACOWNIK,** *a takich póki co na szczęście u nas nie brakuje.*

Okazją do konfrontacji tego, skrupulatnie wypracowywanego przez nas, wizerunku z rzeczywistością jest już sam proces zatrudnienia, do którego w naszej organizacji – z uwagi na specyfikę branży i bogate portfolio produktowe – podchodzimy bardzo precyzyjnie.

Nowy pracownik przechodzi przez szereg szkoleń, nie tylko z narzędzi, na których pracujemy, struktury organizacyjnej w WIŚNIOWSKI, ale również z oferty

eprasa.pl d5d0a1774c

produktowej. Proces wdrożenia pracownika jest dla nas bardzo istotny, zaplanowany pod kątem potrzeb stanowiska pracy, wszystko po to, by wyposażyć nowego pracownika w niezbędną wiedzę nt. sposobu funkcjonowania najważniejszych obszarów firmy.

To dla nas bardzo ważne, by niezależnie od tego, do jakiego obszaru rekrutowany jest dany pracownik, miał on szansę zrozumieć, w jaki sposób działamy, na jakie wartości wspólnie pracujemy i jaką jakość chcemy finalnie dostarczyć naszym klientom do ich domów. Jednocześnie odpowiednie wdrożenie przekłada się na większą samodzielność i efektywność pracy.

Działacie w branży przemysłowej, która jest raczej zdominowana przez mężczyzn. Jak ten obszar *socjalowo-inkluzywny* wdrażacie w praktyce?

Wierzymy, że różnorodność jest siłą – zarówno w produkcji, jak i w każdej innej części naszej działalności. Dlatego już na etapie rekrutacji eliminujemy wszelkie bariery – nie pytamy o płeć czy wiek, a podstawą oceny

eprasa.pl d5d0a1774c

kandydatów są wyłącznie kwalifikacje i spełnienie wymagań danego stanowiska.

Zasady niedyskryminacji zostały jednoznacznie określone w naszym Regulaminie Pracy, Polityce Praw Człowieka oraz Polityce Compliance. Pracownicy, bez względu na płeć, wiek czy pochodzenie, mają równe szanse w dostępie do rozwoju zawodowego, szkoleń (wewnętrznych i zewnętrznych – wszystkie są dofinansowywane do 50 proc.), a także awansu.

Dbamy również o elastyczność i dostosowanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb. Kobiety mają możliwość pracy w wymiarze 7 godzin dziennie do określonego wieku dziecka, zgodnie z przepisami. Pracownik może też korzystać z pracy zdalnej (home office) i elastycznych form zatrudnienia, wypracowanych indywidualnie w porozumieniu z przełożonym. Oczywiście dotyczy to tych stanowisk, na których praca może być wykonana w trybie zdalnym.

eprasa.pl d5d0a1774c

Jakie role w Waszej branży najczęściej chcą wybierać kobiety?

Choć branża budowlana wciąż jest postrzegana jako zdominowana przez mężczyzn, od lat aktywnie pracujemy nad zmianą tego obrazu. Jako pierwsza kobieta zatrudniona w firmie WIŚNIOWSKI – z 33-letnim stażem – mam osobisty wkład w to, by wskaźnik zatrudnienia kobiet systematycznie rósł. Dziś kobiety z powodzeniem realizują się zarówno w obszarach administracyjnych, jak i produkcyjnych czy zarządczych.

> *W strukturach administracyjnych kobiety kierują m.in. działem księgowości czy marketingu. Co więcej,* **ZAJMUJĄ AŻ 25% STANOWISK DYREKTORSKICH W NASZEJ FIRMIE.**

Na obszarach produkcyjnych panie doskonale sprawdzają się w takich zadaniach jak pakowanie ak-

eprasa.pl d5d0a1774c

cesoriów, etykietowanie czy obsługa maszyn do zgrzewania profili.

Choć prace te mogą wydawać się rutynowe, wymagają dużej precyzji i konsekwencji – cech, w których kobiety wykazują się ponadprzeciętną skutecznością. Cenimy także rolę kobiet w kontroli jakości, gdzie kluczowe znaczenie mają dokładność, dbałość o detale oraz umiejętność przygotowania kompletnej dokumentacji. Mamy również kobiety, które świetnie radzą sobie jako ślusarze czy malarze proszkowi – co jeszcze kilka lat temu wydawałoby się nietypowe. Warto dodać, że wydziałami pomocniczymi, takimi jak malarnie, zarządza u nas właśnie kobieta, mająca w swoich strukturach około 250 osób. To najlepszy dowód na to, że kompetencje nie mają płci.

Wyróżniacie się zaawansowanymi technologiami przemysłowymi - macie własne m.in. linię do produkcji PVC, produkcji paneli kratowych, nowoczesne ocynkownie, linie do malowania proszkowego. Jak

eprasa.pl d5d0a1774c

w tym złożonym środowisku przemysłowym dbacie o bezpieczeństwo pracowników?

Bezpieczeństwo traktujemy jako integralny element kultury organizacyjnej. Kluczowe jest dla nas to, by pracownicy chcieli i mieli realną możliwość zadbania o własne bezpieczeństwo oraz widzieli w tym wartość. Już na etapie projektowania nowych linii czy stanowisk pracy uwzględniamy opinie specjalistów ds. BHP, ergonomii oraz samych użytkowników końcowych, a więc właśnie naszych pracowników. Przy wdrażaniu innowacyjnych technologii, jak np. laserowe systemy spawania, współpracujemy z zewnętrznymi ekspertami (m.in. CIOP) czy producentami środków ochrony. To pozwala nam nie tylko spełniać normy, ale wyznaczać standardy bezpieczeństwa. Przed wprowadzeniem nowych rozwiązań testujemy je z udziałem załogi – przekazujemy środki ochrony indywidualnej do użytkowania i zbieramy opinie na temat ich komfortu, skuteczności i ergonomii.

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Bardzo dużą wagę przywiązujemy do edukacji – coroczne szkolenia dla pracowników produkcyjnych i kadry kierowniczej mają na celu nie tylko przypomnienie procedur, ale budowanie świadomości wpływu bezpieczeństwa na zdrowie i jakość życia.

> *Ważnym elementem są inicjatywy oddolne – działa u nas* **AKTYWNA GRUPA LIDERÓW BHP. TO PRACOWNICY, KTÓRZY SĄ OBECNI NA PRODUKCJI I ZNAJĄ REALIA PRACY.** *Regularnie spotykają się z przedstawicielami zarządu, wskazują problemy i wspólnie wypracowują rozwiązania.*

Dbamy też o to, by technologia wspierała bezpieczeństwo – automatyzujemy procesy, redukujemy ręczne prace transportowe, wdrażamy ergonomiczne stanowiska. Dodatkowo funkcjonuje u nas Grupa Szyb-

eprasa.pl d5d0a1774c

kiego Reagowania – przeszkolony zespół z dostępem do specjalistycznego sprzętu, gotowy do działania w sytuacjach nagłych. Wszystkie działania są zgodne z systemem zarządzania BHP regulowanym wg ISO 45001:2018 – ale co najważniejsze, staramy się, by nie był to system „na papierze”, tylko realnie funkcjonujący model, w którym każdy ma głos i realny wpływ.

Mamy również rozwiązania technologiczne wspierające „bezpieczną pracę” takie jak bezpieczne stanowiska zrobotyzowane.

To znaczy?

Przykładem jest chociażby stanowisko zakładania siatek do malowania proszkowego lub zakładania siatek ogrodzeniowych na zawieszki w procesie cynkowania ogniowego. O ile sama siatka do przeniesienia i zawieszenia dla dwóch pracowników jest względnie lekka, to kiedy wyobrazimy sobie, że ten pracownik dźwiga ją przez całą zmianę, robi się zwyczajnie uciążliwa. Dzisiaj te prace wykonują za naszych ludzi roboty, ale do-

eprasa.pl d5d0a1774c

dam, że ta innowacja nie wiązała się z redukcją etatów. W firmie WIŚNIOWSKI lubimy mówić, że dzięki technologiom te etaty udaje nam się odzyskać, by jeszcze skuteczniej optymalizować procesy produkcyjne.

Przystosowanie naszych linii technologicznych w myśl przemysłu 4.0 to **ROZWIĄZANIA, KTÓRE W DUŻEJ MIERZE SĄ REALIZOWANE WŁAŚNIE Z MYŚLĄ O BEZPIECZEŃSTWIE** *i higienie pracy naszych pracowników.*

Na jakie dodatkowe benefity mogą liczyć wasi pracownicy?

Od samego początku – jeszcze na etapie rekrutacji – jasno komunikujemy, że rozwój naszych pracowników to jeden z kluczowych filarów firmy. Zapewniamy wsparcie w adaptacji i zdobywaniu nowych kwalifikacji, a w dalszej perspektywie oferujemy system szko-

eprasa.pl d5d0a1774c

leń, kursów oraz dofinansowanie do edukacji czy inne benefity, takie jak – wydawany zupełnie bezpłatnie – codzienny, ciepły i zbilansowany posiłek dla każdego pracownika czy karty MultiSport.

Pracownicy mogą korzystać z dofinansowania do nauki w szkołach średnich i wyższych, uczestniczyć w kursach językowych, szkoleniach zawodowych i technicznych. Proponujemy również szkolenia SEP, kursy spawalnicze we wszystkich kategoriach, uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych, suwnic, podestów ruchomych, żurawi stacjonarnych czy też kursy na operatora koparek, walców i innych maszyn budowlanych. Dodatkowo wspieramy zdobywanie uprawnień budowlanych – m.in. z zakresu montażu rusztowań – oraz organizujemy szkolenia dla instruktorów nauki zawodu.

Pracują u Was specjaliści takich zawodów jak: elektromechanik, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, monter stolarki budowlanej, operator obra-

eprasa.pl d5d0a1774c

biarek skrawających, ślusarz. Nie są to zawody, w których rekrutacje są łatwe do przeprowadzenia.

To prawda – firma WIŚNIOWSKI opiera swoją działalność na produkcji, a za jej sukcesem stoją specjaliści w zawodach technicznych. Dla przykładu: zatrudniamy dziś blisko 800 ślusarzy, co najlepiej pokazuje skalę i zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników fizycznych. W obecnych realiach rynkowych – nie tylko w Polsce, ale i globalnie – pozyskiwanie takich specjalistów to poważne wyzwanie.

Dlatego postawiliśmy na długofalowe, systemowe podejście. W odpowiedzi na rosnące trudności rekrutacyjne nawiązaliśmy strategiczną współpracę z Branżową Szkołą I stopnia PRAKTYK, która została powołana z myślą o kształceniu młodych fachowców. Uczniowie tej trzyletniej szkoły zawodowej już od pierwszych miesięcy nauki zdobywają praktyczne doświadczenie w rzeczywistym środowisku produkcyjnym.

eprasa.pl d5d0a1774c

Każdego roku szkołę kończy około 130 uczniów, choć już teraz wiemy, że z uwagi na niż demograficzny, w przyszłym roku będzie ich mniej. Uczniowie otrzymują wynagrodzenie za swoją pracę oraz możliwość uzyskania premii uzależnionej od poziomu zaangażowania. Choć nie jesteśmy w stanie zatrudnić wszystkich absolwentów, wypuszczamy na rynek pracy solidnych, dobrze przygotowanych fachowców.

Warto podkreślić, że firma WIŚNIOWSKI posiada status atestowanego ośrodka szkoleniowego dla spawaczy, dlatego wszystkim pełnoletnim uczniom oferujemy kurs spawania realizowany w naszym zakładzie. Dodatkowo szkoła umożliwia zdobycie uprawnień do obsługi wózków widłowych, suwnic i podestów ruchomych. Każdy pełnoletni uczeń może wybrać jeden, najbardziej kosztowny kurs – w całości finansowany przez szkołę.

Czy mają u Państwa szanse na pracę osoby, które chciałyby się zajmować technologiami i ich rozwojem np. w obszarze smart home czy automatyka?

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Inwestujemy w nowoczesne technologie i rozwój rozwiązań z obszaru smart home, czego najlepszym przykładem jest nasze autorskie rozwiązanie WIŚNIOWSKI Connected. To przełomowy system, który jako pierwszy w Polsce oferuje inteligentne zarządzanie bramą garażową w standardzie – bez konieczności dodatkowych instalacji czy central sterujących. Dzięki napędowi SPARK i intuicyjnej aplikacji, użytkownicy mogą zdalnie zarządzać swoją bramą, monitorować jej aktywność, kontrolować dostęp i dbać o bezpieczeństwo – wszystko w oparciu o technologię, którą sami tworzymy i rozwijamy.

To oznacza, że **W NASZYM ZESPOLE JEST SPORO MIEJSCA DLA SPECJALISTÓW,** *którzy chcą angażować się w tworzenie nowoczesnych, skalowalnych rozwiązań z obszaru automatyki i IoT.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Osoby z pasją do innowacji, zainteresowane funkcjonalnością systemów smart home, mają u nas realną przestrzeń do działania, rozwoju i wpływu na kierunek, w jakim zmienia się branża.

WIŚNIOWSKI Connected to dopiero początek – a technologie, które rozwijamy, stają się standardem na rynku, nie tylko opcją premium.

Jakie akcje specjalne realizujecie dla swoich pracowników?

Jako firma zlokalizowana tuż przy trasie Velo Dunajec – oferujemy udogodnienia dla rowerzystów, działa u nas również pracowniczy klub rowerowy. Wspieramy integrację zespołu poprzez cykliczne wydarzenia, takie jak doroczny wieczór andrzejkowy czy udział naszych pracowników w Regatach Stowarzyszenia Monterów Stolarki.

Dbamy także o ich rodziny – dzieci mają możliwość uczestnictwa w projekcie „Naukowa Wioska”, który w atrakcyjny sposób rozwija zainteresowania naukowe najmłodszych.

eprasa.pl d5d0a1774c

Troszczymy się również o naszą sieć partnerską. Każdego roku organizujemy specjalne wydarzenie dla 100 najlepszych punktów handlowych z całej Polski – WIŚNIOWSKI Business Club. To okazja do integracji, budowania trwałych relacji i uhonorowania partnerów, którzy współtworzą sukces naszej marki. Na uznanie zasługuje też inicjatywa Szlachetna Paczka, która zrodziła się z oddolnej potrzeby pracowników. Co roku wspólnie przygotowujemy pomoc dla potrzebującej rodziny, dając wyraz solidarności, empatii i odpowiedzialności społecznej.

Jesteście firmą zarządzającą biznesem z okolic Nowego Sącza i chwalicie się, że stawiacie na patriotyzm lokalny.

Aby Polska mogła aspirować do roli globalnego lidera gospodarczego, niezbędna jest ścisła współpraca państwa z rodzimymi firmami oraz tworzenie warunków sprzyjających ich rozwojowi. Nasza działalność od początku opiera się na silnych związkach z lokalną spo-

eprasa.pl d5d0a1774c

łecznością i regionem, który stał się fundamentem naszego rozwoju. Wybór lokalizacji nie był przypadkowy – Wielogłowy to rodzinne strony założyciela firmy, Andrzeja Wiśniowskiego. Inwestycja w to miejsce pozwala nam nie tylko pielęgnować lokalne korzenie, ale również aktywnie wspierać społeczność poprzez tworzenie nowych miejsc pracy.

> *Jednocześnie niższe koszty operacyjne i produkcyjne – w porównaniu z dużymi ośrodkami miejskimi, takimi jak Kraków czy Warszawa – umożliwiają nam* **EFEKTYWNĄ OPTYMALIZACJĘ PROCESÓW I DALSZY ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORSTWA.**

Patriotyzm lokalny rozumiemy jednak nie tylko jako działanie na rzecz rozwoju ekonomicznego, ale i społecznego. Przykładem takiego podejścia jest Fundacja

eprasa.pl d5d0a1774c

Horyzont360, powołana przez Andrzeja Wiśniowskiego w 2016 roku, która realizuje projekty mające realny wpływ na życie mieszkańców oraz ochronę środowiska naturalnego. Szczególną uwagę poświęca inicjatywom skierowanym do dzieci i młodzieży, wykorzystując nowoczesne technologie jako narzędzie edukacji i inspiracji. Poprzez projekty VR, robotykę czy kreatywne warsztaty ekologiczne pokazuje młodym ludziom, jak w innowacyjny sposób troszczyć się o naszą planetę.

Kogo dziś poszukujecie?

Największy nacisk kładziemy na rekrutację specjalistów ds. sprzedaży z biegłą znajomością języków obcych – szczególnie angielskiego, niemieckiego i francuskiego. Poszukujemy osób, które potrafią skutecznie budować relacje z klientami na rynkach zagranicznych i rozumieją specyfikę sprzedaży B2B w środowisku międzynarodowym. Równolegle – ze względu na sezonowy wzrost zamówień – obserwujemy zwiększone

eprasa.pl d5d0a1774c

zapotrzebowanie na wykwalifikowanych operatorów maszyn CNC oraz specjalistów w zakresie obróbki aluminium. To kluczowe obszary wspierające naszą produkcję, szczególnie w okresach wzmożonego popytu. Stawiamy na kompetencje i zaangażowanie – zapewniając stabilne warunki pracy oraz możliwość rozwoju w ramach nowoczesnej organizacji o ugruntowanej pozycji rynkowej.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Halina Podgórny

Fot. Materiały prasowe

ZAUFANIE, KTÓRE ZOBOWIĄZUJE

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Co oznacza dla firmy FAKRO wyróżnienie w rankingu najlepszych polskich pracodawców, jak wygląda codzienna praca nad budowaniem zaangażowania i **DLACZEGO FIRMA STAWIA NA ODPOWIEDZIALNE PRZYWÓDZTWO, ROZMAWIAMY Z HALINĄ PODGÓRNY,** *Dyrektorką ds. Personalnych FAKRO.*

Rozmawiał **Krzysztof Szczepaniak**

FAKRO znalazło się w grupie 50 najlepszych pracodawców w Polsce. Co tak naprawdę dla Państwa oznacza to wyróżnienie?

Jesteśmy polską firmą z prawie 35 - letnią tradycją. Tytuł „najlepszego pracodawcy” traktujemy jako dowód zaufania i wyraz uznania dla kultury organizacyjnej, którą wspólnie tworzymy. To nie tylko nagroda, ale także zobowiązanie, by nadal rozwijać się jako firma odpowiedzialna społecznie i skoncentrowana na lu-

eprasa.pl d5d0a1774c

dziach. To wyróżnienie pokazuje, że można prowadzić biznes na skalę międzynarodową, dbając jednocześnie o krajową gospodarkę.

Fundamentami firmy są wartości, takie jak innowacyjność, rozwój, wiarygodność, odpowiedzialność. To „schodki” wynoszące organizację wysoko w rankingach najlepszych pracodawców. Jak w codziennej pracy realizujecie Państwo wartości firmowe?

Innowacyjność przejawia się w podejściu do pracy. Zachęcamy naszych pracowników do dzielenia się pomysłami, w ramach programu zgłaszania pomysłów **„ZIELONE PUNKTY”.**

Te najlepsze, usprawniające codzienną pracę są wdrażane i gratyfikowane. Kreatywność naszych pracowników widać w liczbach. Jesteśmy autorem ponad 240 zgłoszeń patentowych, a jak podaje Europejski

eprasa.pl d5d0a1774c

Urząd Patentowy, FAKRO uplasowało się na pierwszym miejscu wśród polskich firm pod względem liczby złożonych zgłoszeń patentowych w 2023 roku.

Rozwój wspieramy na wielu poziomach - oferując szkolenia, czy kursy językowe realizowane klasycznie oraz za pośrednictwem platformy szkoleniowej. Pracownicy mają dostęp do narzędzi, które pomagają im podnosić swoje kompetencje w sposób dopasowany do indywidualnych potrzeb. Wiarygodność skrupulatnie budujemy przez lata działalności. Klienci ufają nam, ponieważ dostarczamy im jakościowe produkty. Dla pracowników jesteśmy stabilnym pracodawcą, dającym bezpieczne zatrudnienie. Jesteśmy odpowiedzialni za naszych pracowników. Staramy się realnie odpowiadać na ich potrzeby, dlatego regularnie prowadzimy badania opinii pracowniczej i – co najważniejsze – podejmujemy konkretne działania na ich podstawie.

Jakie działania podejmujecie Państwo, aby być w kontakcie z pracownikami i słuchać ich głosu?

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Efektywna komunikacja i dialog to podstawa współpracy oraz budowania wewnętrznego zaufania.

W naszej organizacji komunikujemy się ze sobą różnymi kanałami. Z jednej strony są to oficjalne spotkania zarządu i kadry zarządzającej, z drugiej – komunikatory ułatwiające szybki dostęp do informacji dla każdego pracownika. Cyklicznie odbywają się spotkania zarządu czy spotkania operacyjne kadry zarządzającej. Podczas nich poruszane są najważniejsze kwestie dotyczące bieżącej działalności i strategicznych działań firmy.

> *Powołaliśmy do życia* **GRUPĘ F1.** *Nadrzędnym celem tego zespołu jest budowanie współodpowiedzialności za zarządzanie organizacją.*

Bezpośrednia komunikacja między pracownikami, a zarządem wpływa jednocześnie na wiele aspektów, takich jak: dostęp do informacji, wiarygodność, moż-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Główna siedziba firmy Fakro mieści się w Nowym Sączu, ale firma działa na ponad 60 rynkach na świecie i zatrudnia około 4 tysiące pracowników.

eprasa.pl d5d0a1774c

liwość konstruktywnej dyskusji, współuczestniczenie w procesie decyzyjnym, doskonalenie umiejętności efektywnej współpracy, czy poczucie sprawstwa.

> *Cyklicznie organizujemy* **BADANIA OPINII PRACOWNICZEJ**. *Wyniki badania prezentujemy i omawiamy podczas spotkań ze wszystkimi grupami pracowników, szukamy wspólnie rozwiązań.*

Efektem tej pracy jest podjęcie przez Zarząd zobowiązań co do realizacji zaakceptowanych zmian.

Bezpieczeństwo i stabilizacja to według Państwa pracowników ważne potrzeby. Jak FAKRO odpowiada na te oczekiwania?

Zdajemy sobie sprawę, że poczucia bezpieczeństwa i stabilne zatrudnienie wpływają na zaangażowanie, determinację i efektywność. Prowadzimy politykę zatrud-

eprasa.pl d5d0a1774c

nienia opartą na całych rodzinach oraz poleceniach pracowniczych. W okresie wakacyjnym otwieramy płatny program staży i praktyk, skierowany w szczególności do dzieci naszych pracowników. Dbając o bezpieczeństwo naszych pracowników, prowadzimy szereg działań z zakresu BHP. Oferujemy też szeroki pakiet benefitów, takich jak ubezpieczenia zdrowotne i życiowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, karty sportowe, a także programy profilaktyczne i edukacyjne o tematyce prozdrowotnej, czy szkolenia z pierwszej pomocy. Dbamy również o rozwój zawodowy naszego zespołu, bezpieczeństwo i stabilizację. Cieszymy się, bo pracownicy zostają z nami na lata. Średni staż pracy w FAKRO wynosi aż 13 lat.

Rozwój zawodowy to ważny element strategii HR. Jakie możliwości rozwoju oferujecie Państwo pracownikom na co dzień?

Inwestujemy w rozwój kompetencji na wielu poziomach. Oferujemy szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne, kursy językowe, wsparcie dla liderów, czy specjalistyczne

eprasa.pl d5d0a1774c

szkolenia dla pracowników wydziałów produkcyjnych. Zależy nam na tym, aby pracownicy mogli rozwijać się w swoim tempie, w obszarze, który jest dla nich ważny, a ich potencjał został jak najlepiej spożytkowany dla samorozwoju i jednocześnie dla rozwoju firmy.

Jesteście Państwo firmą aktywną w obszarze CSR'u. Jakie znaczenie ma dla Państwa angażowanie się w życie lokalnej społeczności? W jaki sposób działania poza firmą wpływają na budowanie marki pracodawcy?

Nasza odpowiedzialność nie kończy się na murach firmy. Wspieramy lokalne szkoły, organizujemy warsztaty edukacyjne, sponsorujemy wydarzenia sportowe dla dzieci i młodzieży, nie zapominamy o instytucjach kultury. Wierzymy, że silna społeczność lokalna to również silne środowisko pracy. Te działania pokazują nasze wartości i budują zaufanie – nie tylko jako pracodawcy, ale też jako sąsiada i partnera. Te działania nie wynikają z obowiązku, lecz z autentycznego przekona-

eprasa.pl d5d0a1774c

nia, że silna, zintegrowana społeczność lokalna tworzy również silne środowisko pracy.

Inwestując w ludzi wokół nas, inwestujemy w długofalowy **ROZWÓJ REGIONU**, *a tym samym także naszej firmy.*

Angażowanie się w życie społeczne buduje też pozytywny wizerunek i markę FAKRO, jako pracodawcy bliskiego ludziom.

Na czym Pani zdaniem, polega dziś odpowiedzialne przywództwo w HR? Jakie wyzwania wiążą się z jego realizacją?

Odpowiedzialne przywództwo to umiejętność empatii, słuchania drugiego człowieka, ale również odwaga w podejmowaniu decyzji, dostrzeganie szerszej perspektywy. Nasza HR' owa codzienność jest bardzo dynamiczna - z jednej strony rosnące oczekiwania pracowników, z drugiej konieczność utrzymania konku-

eprasa.pl d5d0a1774c

rencyjności. Kluczem jest elastyczność i konsekwencja w działaniach. Po otrzymaniu nagrody nie spoczniemy na laurach. Planujemy dalszy rozwój kultury feedbacku, wzmacnianie wewnętrznej, otwartej i transparentnej komunikacji oraz planowanie możliwości rozwoju dla pracowników.

I na koniec - co według Pani czyni firmę naprawdę dobrym miejscem do pracy?

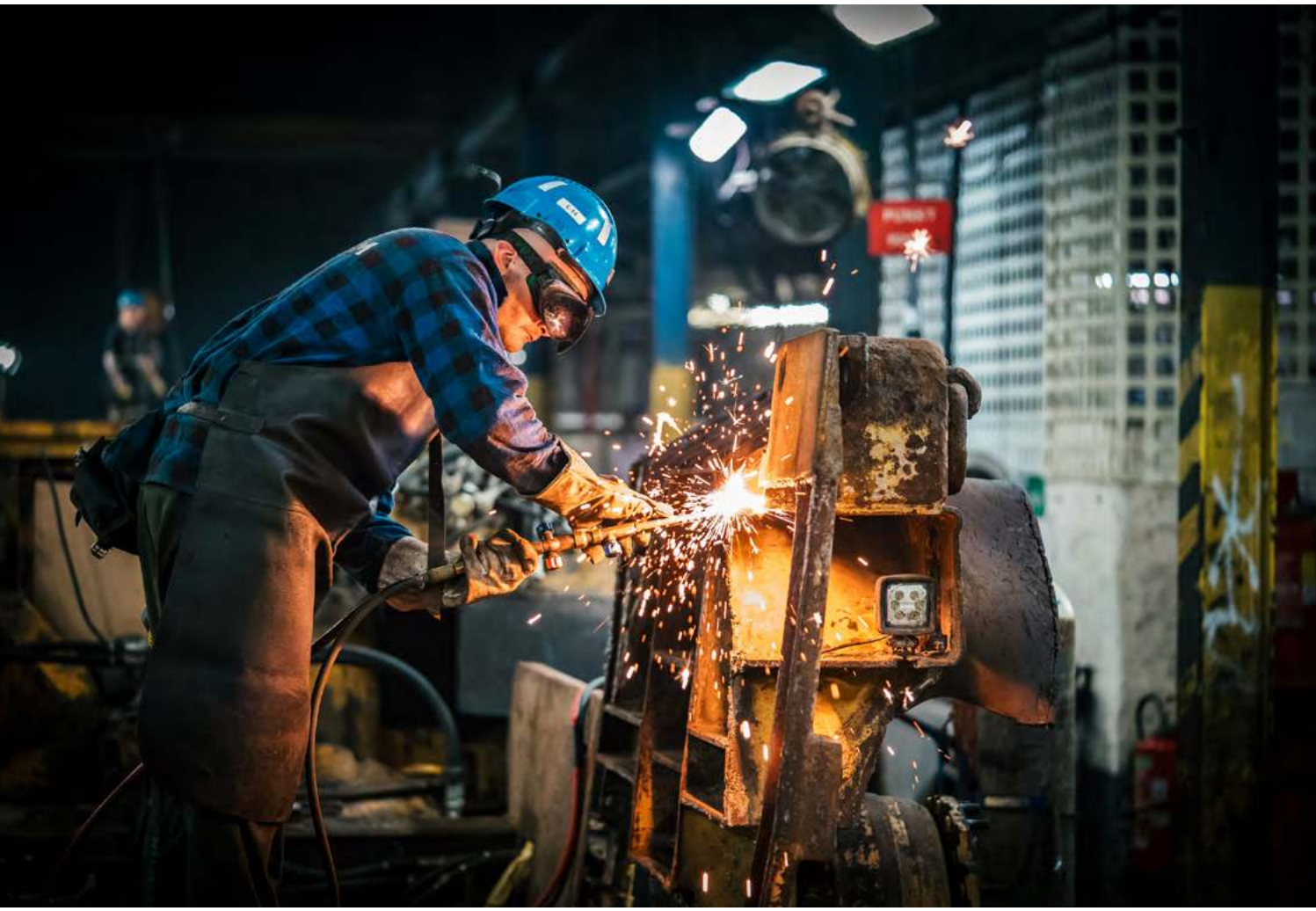
Ludzie. Atmosfera wzajemnego szacunku i zaufania. Dobre miejsce pracy to takie, gdzie nie tylko się pracuje, ale też rozwija, inspiruje i czuje bezpiecznie. W FAKRO każdego dnia staramy się właśnie takie warunki tworzyć.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

KGHM: MIEDŹ MAGNESEM NA PRACOWNIKÓW

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

KGHM OD LAT PLASUJE SIĘ W GRONIE NAJLEPSZYCH PRACODAWCÓW W POLSCE, *co potwierdzają reprezentatywne badania dotyczące wizerunku marki pracodawcy i czynników atrakcyjności zatrudnienia.* **PRACOWNIKÓW JAK MAGNES PRZYCIĄGAJĄ OFEROWANE MOŻLIWOŚCI ROZWOJU, WYSOKA KULTURA PRACY, ATRAKCYJNY SYSTEM WYNAGRODZEŃ** *i bogate benefity pracownicze.*

Tekst: **Katarzyna Świrydowicz**

Odwiedzając Zagłębie Miedziowe, trudno nie spotkać kogoś, kto pracuje w KGHM albo dla KGHM. Pracowników miedziowego giganta można bezbłędnie rozpoznać na ulicach czy w sklepach: choćby po odzieży z charakterystycznym, czteroliterowym logo. Nic dziwnego. KGHM jest nie tylko największym pracodawcą w regionie, ale również

eprasa.pl d5d0a1774c

jednym z największych w Polsce. Pracodawcą, który nie tylko dobrze płaci (co doskonale widać na mapie gmin, w których najlepiej się zarabia) ale i dba o swoich ludzi i region, poprzez szereg akcji czy inicjatyw wspierających życie społeczne, dzięki czemu mieszkańcy identyfikują się z firmą.

Miedziowa Spółka

Przedstawmy samą firmę. KGHM zajmuje się wydobyciem i przetwórstwem cennych surowców naturalnych, przede wszystkim miedzi. Kontroluje 40 mln ton rud tego surowca, ale także molibdenu, niklu, złota, platyny, palladu. Prowadzi projekty górnicze na trzech kontynentach – poza Europą, w obu Amerykach.

Plasuje się w ścisłej czołówce producentów miedzi. W roku 2024 r. koncern zajął 8. miejsce na świecie, jeśli chodzi o produkcję miedzi elektrolitycznej, oraz 2. miejsce w rankingu World Silver Survey 2025 w kategorii największych producentów srebra. KGHM od

eprasa.pl d5d0a1774c

kilku lat utrzymuje się na 1. miejscu, jeśli chodzi o największe kopalnie srebra na świecie. Dzięki produkcji innych metali, koncern zajmuje mocną pozycję w gronie światowych przedsiębiorstw multisurowcowych.

> *Sercem koncernu jest największe w Europie* **ZŁOŻE RUDY MIEDZI** *zlokalizowane w południowo-zachodniej Polsce, na Dolnym Śląsku.*

To tu znajdują się zakłady górnicze: Rudna – jedna z największych głębinowych kopalń rudy miedzi na świecie, Lubin – najstarsza kopalnia w Zagłębiu Miedziowym, oraz Polkowice-Sieroszowice, a także Huty Miedzi Głogów i Legnica oraz Huta Miedzi Cedynia – nowoczesna walcownia produkująca najwyżej przetworzone produkty z miedzi oferowane przez KGHM. Ciąg technologiczny KGHM Polska Miedź S.A. łączy ze sobą kopalnie, zakład wzbogacania rud, huty oraz za-

eprasa.pl d5d0a1774c

kłady zajmujące się procesem unieszkodliwiania odpadów powydobywczych.

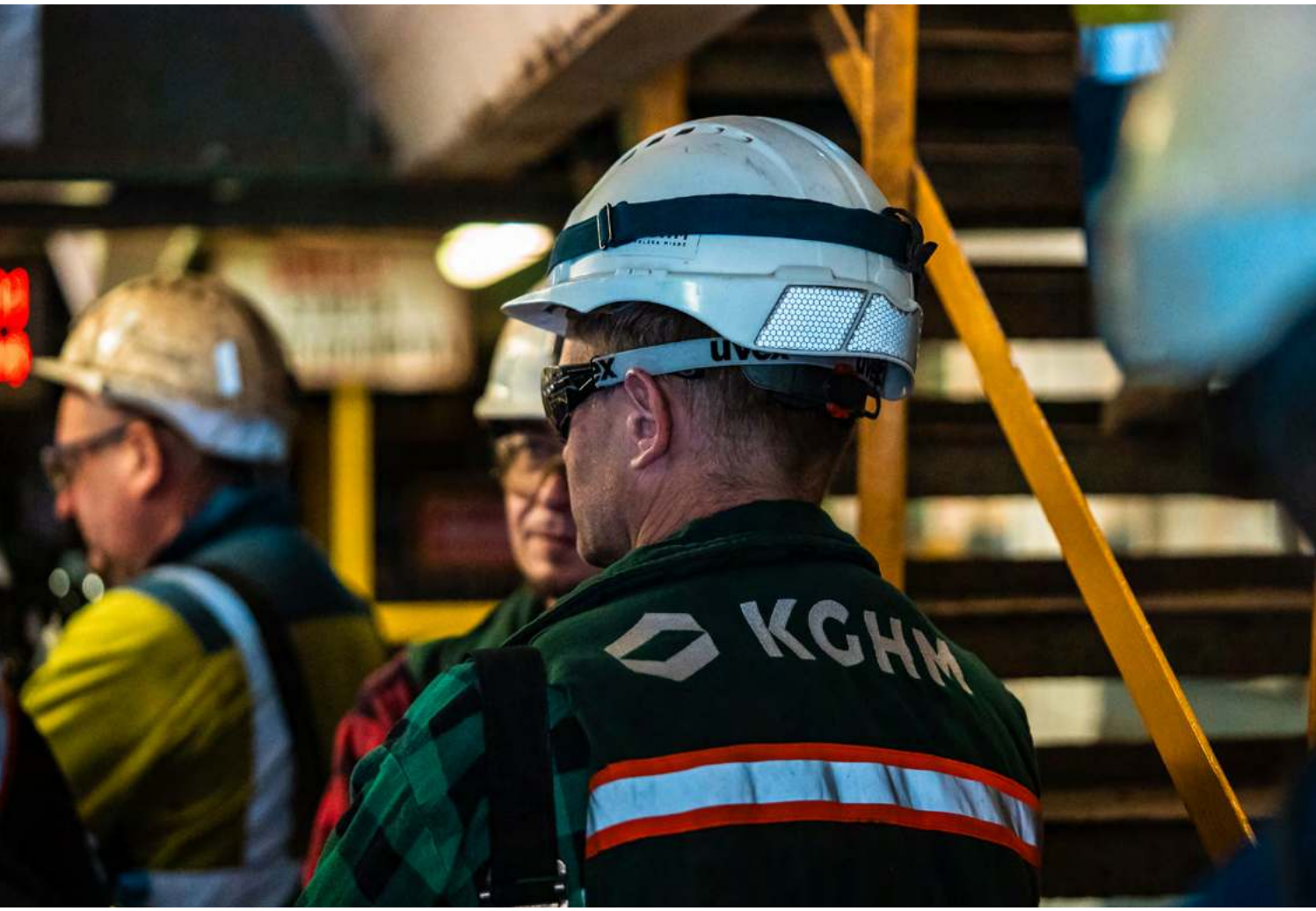
Nie tylko górnicy i metalurdzy

W Oddziałach KGHM Polska Miedź S.A. na Dolnym Śląsku pracuje niemal 19 tys. osób. W całej Grupie Kapitałowej, w tym zakładach produkcyjnych w Ameryce Północnej i Południowej, jest ich łącznie ponad 34 tys. Jednak myliłby się ten, kto sądziłby, że wśród nich to wyłącznie górnicy i hutnicy.

Grupa Kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A. zajmuje się nie tylko kopalnictwem rud miedzi i metali nieżelaznych oraz produkcją innych metali, m.in. miedzi, srebra, molibdenu, niklu, złota, platyny, palladu, a także produkcją wyrobów z miedzi i metali szlachetnych. W zakres jej działalności wchodzi m.in. recykling metali nieżelaznych, usługi budownictwa podziemnego, produkcja maszyn i urządzeń górniczych, usługi transportowe, usługi z zakresu badań, analiz i projektowa-

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

nia, odzyskiwanie metali towarzyszących rudom miedzi, a nawet produkcja kruszyw drogowych. Do obsługi tych wszystkich obszarów potrzebni są specjaliści.

Dlatego KGHM oferuje ścieżki rozwoju w wielu dziedzinach związanych nie tylko z górnictwem i metalurgią, ale także mechatroniką, elektryką, energetyką czy ochroną środowiska.

Dobry pracodawca

KGHM postrzegany jest jako bardzo dobry pracodawca. Potwierdzają to nagrody i wyróżnienia, które firma regularnie zdobywa. Co roku zajmuje wysoką pozycję choćby w Randstad Employer Brand Research – reprezentatywnym badaniu dotyczącym wizerunku marki pracodawcy i czynników atrakcyjności zatrudnienia. W tym prestiżowym zestawieniu KGHM jest obecny od 2011 r., kilkakrotnie plasując się na podium w kategorii najlepszych pracodawców. Niezmiennie pozostaje też liderem sektora „Surowce i paliwa".

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW

Respondenci wśród głównych atutów miedziowego koncernu wymieniają dobrą sytuację finansową, płace (w ubiegłorocznej edycji badania KGHM Polska Miedź zajęła 1. miejsce pod względem atrakcyjności wynagrodzenia), a także benefity, stabilność zatrudnienia, wdrażanie najnowszych technologii oraz dobrą reputację przedsiębiorstwa.

> *Jak więc praca w tym koncernie wygląda w praktyce?* **ZACZNIJMY OD PŁAC,** *czyli tego, co budzi zwykle największą ciekawość.*

Wynagrodzenia i benefity

W KGHM SA zarabia się naprawdę dobrze. Przeciętne wynagrodzenie w spółce już od kilku lat to kilkanaście tysięcy złotych. Co ciekawe, na mocy dialogu pomiędzy pracodawcą, a stroną społeczną, co roku jest ono

eprasa.pl d5d0a1774c

waloryzowane. I choćby dlatego, od 1 stycznia tego roku pracownicy dostali podwyżki stawek płac zasadniczych o 9,2 proc. Pod względem wysokości płac koncern utrzymuje się zatem w czołówce pracodawców w Polsce.

Ponadto, oprócz atrakcyjnego wynagrodzenia, firma oferuje pracownikom m.in.: 14. pensję, nagrodę z zysku, nagrody jubileuszowe, świadczenia wypoczynkowe, ekwiwalent na pokrycie wydatków szkolnych i odprawę emerytalno-rentową.

Benefity pozapłacowe

Wysokie płace to jednak nie wszystko. Pracownicy KGHM Polska Miedź mają zapewnioną abonamentową opiekę medyczną. Są objęci ubezpieczeniami grupowymi. Uzyskują również dofinansowanie dojazdów do pracy, do wypoczynku dzieci i młodzieży, a także do imprez kulturalno-oświatowych. Zatrudniając się w KGHM, można też liczyć na pakiety sportowe, a po przepracowaniu kilku lat, w razie potrzeby – na wczasy

eprasa.pl d5d0a1774c

profilaktyczno-lecznicze. Zatrudnieni w KHGM są również objęci Pracowniczym Programem Emerytalnym, a przechodząc na emeryturę mają dostęp do najwyższej, możliwej stawki emerytalnej. Firma dba także o przyszłych mieszkańców regionu, oferując w swoim portfolio program CUdowni Rodzice, dzięki któremu pracownicy z okazji narodzin dziecka otrzymują pakiety upominkowe (do grudnia ub. roku trafiły do ponad 2 tys. rodziców).

Stabilność zatrudnienia

Pracownicy KGHM nie muszą obawiać się o swoje miejsca pracy. Nie tylko dlatego, że miedź to surowiec krytyczny, a według prognoz globalne zapotrzebowanie na nią w ciągu 10 lat może się zwiększyć nawet o 20 proc (agenda ONZ ds. handlu i rozwoju UNCTAD prognozuje wzrost światowego popytu na miedź o ponad 40 proc. między rokiem 2023 a 2040). To także efekt mądrej strategii pracowniczej – wskaźnik fluktuacji

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

czy odejść z firmy jest od wielu lat na niskim poziomie, poniżej 10 procent. A zdecydowana większość, to po prostu efekt przejścia na emeryturę.

> *Niemniej czynnikiem zachęcającym do pozostania w firmie aż do emerytury, jest stale rosnący popyt na miedź. To właśnie ona – po znacznie droższym srebrze –* **MA NAJWIĘKSZĄ SPOŚRÓD WSZYSTKICH METALI PRZEWODNOŚĆ** *elektryczną i dlatego będzie niezbędna do budowy infrastruktury odnawialnych źródeł energii i sieci przesyłowych.*

Na przykład budowa elektrowni słonecznej o mocy 1 MW wymaga od 3,1 do 4,5 t miedzi. Zapotrzebowanie na miedź napędza również rozwój elektromobilności: do produkcji samochodu elektrycznego potrzeba czte-

eprasa.pl d5d0a1774c

rokrotnie więcej miedzi niż do tego z napędem spalinowym. Ludzie o tym wiedzą, dlatego wiążą się z firmą przeważnie na całe życie.

Szkolenia i rozwój

Jak podkreślają przedstawiciele KGHM, spółce zależy na rozwoju pracowników, umożliwianiu im zdobywania kompetencji niezbędnych do rozwijania ścieżek kariery. Miedziowy koncern oferuje zatem różnorakie możliwości podnoszenia kompetencji zawodowych, menedżerskich i specjalistycznych. To m.in. dofinansowanie nauki na studiach wyższych (również MBA) oraz na studiach podyplomowych. Pracownicy mogą uczestniczyć również w szkoleniach m.in. podnoszących kompetencje językowe (nauka języków obcych), menedżerskie czy interpersonalne. W spółce realizowane są także szkolenia wymagane określonymi przepisami, m.in. z zakresu BHP oraz szkolenia i egzaminy dające uprawnienia do objęcia konkret-

eprasa.pl d5d0a1774c

nych stanowisk wymagających umiejętności specjalistycznych.

Realne korzyści dla klas patronackich

KGHM myśli też o przyszłych kadrach, mocno inwestując w rozwój młodych ludzi. Od 2018 działa program „Kompetentni w branży górniczo-hutniczej”, oceniany jako jeden z najlepszych w kraju programów łączących biznes z edukacją. „Kompetentni”, to program klas patronackich dla uczniów szkół ponadpodstawowych, które działają w 10 szkołach regionu Zagłębia Miedziowego. Patronatem objęte są zawody ważne z perspektywy przemysłu miedziowego. Obok klas górniczych czy związanych z metalurgią, koncernowi KGHM zależy również na elektrykach, automatykach, mechatronikach czy mechanikach.

Uczniowie mają nie tylko możliwość otrzymania stypendiów, mogą również uczestniczyć w praktykach zawodowych w oddziałach KGHM czy przeznaczonych

eprasa.pl d5d0a1774c

50 NAJLEPSZYCH POLSKICH PRACODAWCÓW



Fot. Materiały prasowe

Uczniowe szkoł patronackich KGHM

eprasa.pl d5d0a1774c

dla nich programach stażowych. Ale też organizowane są dla nich różne inicjatywy - sportowe, edukacyjne, olimpiady wiedzy o KGHM czy nawet warsztaty robienia biżuterii z... miedzi. Celem jest pokazanie firmy z nieco innej perspektywy, zbudowania relacji z młodym pokoleniem, które w przyszłości może stanowić o sile Spółki. A przy okazji pokazać, że KGHM może być dla nich najlepszym miejscem do rozwoju.

> *Efektem tej pracy jest ilość absolwentów programu, którzy podjęli pracę w Oddziałach KGHM.* **NA DZIŚ JEST ICH 528,** *a w tej grupie jest także pierwsza kobieta na stanowisku robotniczym.*

Absolwenta kierunku mechatronicznego, dzięki programowi stażowemu dla „Kompetentnych”, znalazła zatrudnienie w Oddziale ZG Rudna i dziś jest mechanikiem pod ziemią. Sam program cieszy się ogromną

eprasa.pl d5d0a1774c

popularnością wśród uczniów i wielu z nich z chęcią chce dołączyć do #TeamKompetentni.

Bezpieczeństwo

Jedną z najważniejszych wartości KGHM w odniesieniu do pracowników, środowiska, jak i społeczności lokalnych jest bezpieczeństwo – deklaruje spółka. Dlatego firma buduje kulturę bezpiecznej pracy opartej na szkoleniu pracowników, wdrażaniu innowacyjnych technologii oraz systemów zarządzania bezpieczeństwem.

Organizację pracy w KGHM podporządkowano zasadzie „Zero szkód”. Celem jest identyfikacja zagrożeń, właściwe przygotowanie pod względem bezpieczeństwa i wyposażenie w odpowiednie środki techniczne wszystkich stanowisk pracy w kopalniach i zakładach. Firma posiada systemy wczesnego reagowania na możliwość wystąpienia awarii i stale monitoruje stan środowiska pracy.

eprasa.pl d5d0a1774c

Jest to niezbędne, bo KGHM prowadzi wydobycie rud miedzi i innych metali w kopalniach podziemnych, których pokłady eksploatacyjne znajdują się nawet poniżej 1000 metrów pod ziemią, oraz w zakładach odkrywkowych. Urobek trafia do hut i zakładów przetwórczych. Są to wymagające i związane z wieloma zagrożeniami środowiska pracy.

Poprawie bezpieczeństwa ma służyć kampania „Jestem świadomy konsekwencji – odpowiedzialny za siebie i innych”, która ma na celu eksponowanie znaczenia BHP w codziennej pracy oddziałów KGHM. Podkreślając, że w kwestii bezpieczeństwa nie ma miejsca na kompromisy, kampania kładzie nacisk na to, że działania i decyzje pracowników mają realny wpływ na to, jak i czy wrócą do tych, którzy na nich czekają. Na szafkach pracowniczych czy w pomieszczeniach socjalnych pracownicy znajdują karteczki/postit, które imitują wiadomości od najbliższych.

eprasa.pl d5d0a1774c

Po godzinach

Od wielu lat pracownicy KGHM znani są ze swoich akcji prospołecznych, a Wolontariat spółki jest jednym z najprężniej działających w tego typu organizacjach. To efekt zaangażowania i centralnie skoordynowanych działań.

> *Akcje, które prowadzą dają nie tylko możliwość rozwoju własnych pasji i zainteresowań, ale także* **POMOCY INNYM**. *Wolontariusze KGHM oddają honorowo krew,*

pomagają osobom niepełnosprawnym, sprzątają lasy czy też chronią pszczoły (w pobliżu oddziałów KGHM stanęło już kilkanaście uli).

Tradycją jest, że z okazji tłustego czwartku słodkości w Oddziałach sprzedawane są pod hasłem „Pączek ze szlachetnym nadzieniem”. Zebrane w ten sposób pieniądze

eprasa.pl d5d0a1774c

trafiają do rodzin pracowników KGHM, którzy potrzebują wsparcia w zakresie leczenia czy rehabilitacji. Tylko w 2025 r. uzyskano na ten cel kwotę ponad 178 tys. zł.

To także dbanie o otoczenie społeczne. W kwietniu wolontariusze KGHM wraz z rodzinami i przyjaciółmi przybyli w okolicę Huty Miedzi Głogów, aby razem posadzić tysiące nowych dębów i buków. W ten sposób pracownicy KGHM po raz kolejny uczcili Światowy Dzień Ziemi.

Nic dziwnego, że dzięki swoim działaniom KGHM w regionie Zagłębia Miedziowego jest pracodawcą pierwszego wyboru. Świadczy o tym także zainteresowanie firmą na targach pracy, podczas których koordynatorzy miedziowej spółki, ubrani w charakterystyczne koszule w kratę, prezentują szeroką ofertę.

Za wyborem takiego pracodawcy przemawia nie tylko różnorodność możliwości, ale i szeroki wachlarz pracowniczych korzyści.

Artykuł sponsorowany

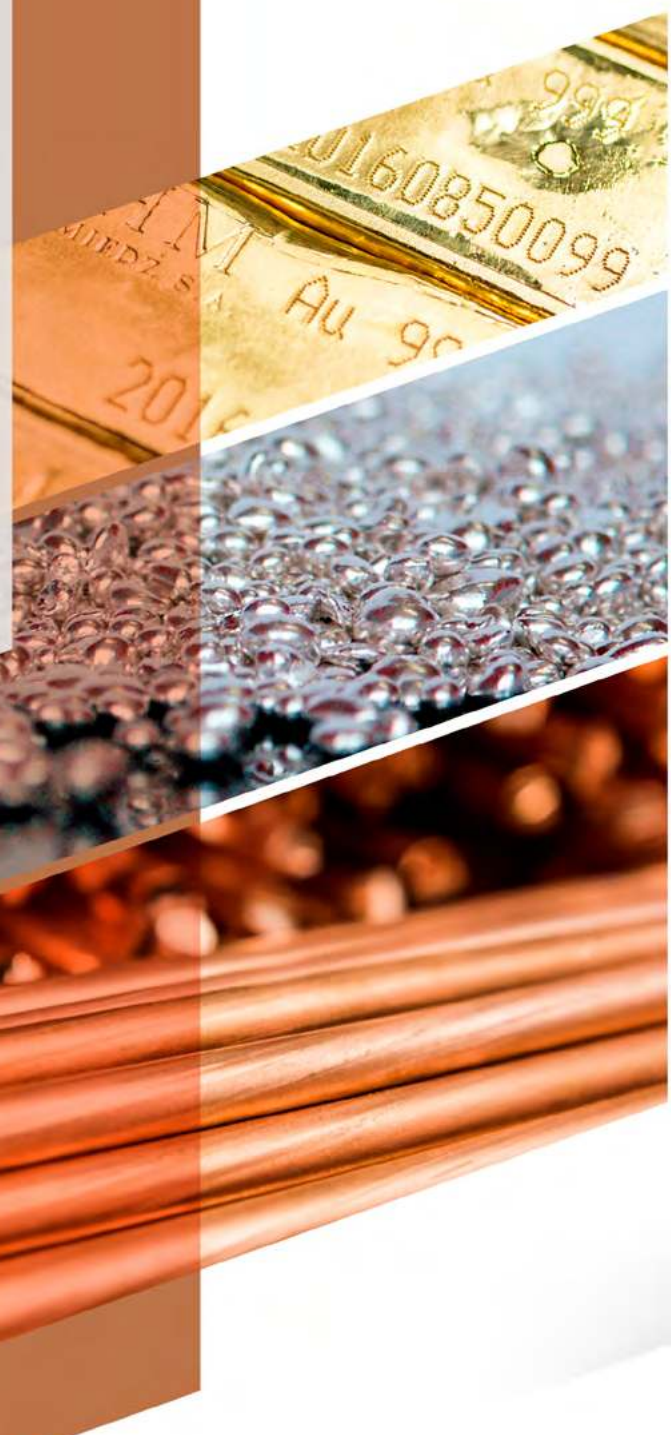
© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

PRZYSZŁOŚĆ JEST
Z MIEDZI

Globalny lider w produkcji miedzi i srebra. Gigant, wizjoner odkrywca w branży wydobywczej i produkcyjnej. Od ponad 60 lat wydobywamy i przetwarzamy cenne zasoby ziemi, skutecznie budując pozycję lidera branży. Dzięki wiedzy i doświadczeniu naszych pracowników tworzymy produkty, które umożliwiają zrównoważony rozwój świata.

www.kghm.com



KGHM
POLSKA MIEDŹ

eprasa.pl d5d0a1774c

Zielona planeta

Marta Półtorak, prezes Marma Polskie Folie

ZIELONA REWOLUCJA W TWORZYWACH SZTUCZNYCH

Fot. Materiały prasowe

eprasa.pl d5d0a1774c

O PRAWDZIWEJ, ZASKAKUJĄCO „ZIELONEJ TWARZY” TWORZYW SZTUCZNYCH *oraz polietylenowych technologiach przyszłości* **ROZMAWIAMY Z MARTĄ PÓŁTORAK,** *prezesem spółki Marma Polskie Folie.*

Rozmawiała: **Beata Anna Święcicka**

Liczba wyrobów polietylenowych oferowanych przez Grupę Marma robi wrażenie, podobnie jak przekrój branż, w których znajdują one zastosowanie. Chyba najbardziej widoczna jest w sektorze opakowań. Marma, niczym polietylenowa eminencja europejskiej gospodarki, opakowuje wszystko.

Rzeczywiście, jesteśmy jednym z największych przetwórców tworzyw sztucznych w Europie. Nasze produkty znajdują zastosowanie od branż rolniczych i ogrodniczych, poprzez budowlane i przemysłowe, aż po sektor chemiczny, kosmetyczny i spożywczy. W branży opakowań jesteśmy w stanie opakować

eprasa.pl d5d0a1774c

wszystko, co tylko można sobie wyobrazić i robimy to kompleksowo: od procesu projektowania, poprzez pakowanie, aż po pełny serwis. Staramy się, aby produkty zapakowane w nasze opakowania miały w sobie coś szczególnego, jak chociażby worki Flat Bottom, które przyjmują kształt prostopadłościanu, czyli pudełka. Oczywiście opakowania to zaledwie początek długiej listy naszych produktów. Drugą grupę stanowią wyroby dla rolnictwa i ogrodnictwa – folie, rękawy ochronne, agrowłókniny, agrotkaniny, a także nasz specjalistyczny produkt MARMA SILO do przechowywania kiszonek oraz wyrobów sypkich, który może również zastąpić silosy np. do przechowywania zboża. Natomiast trzecią, z której jesteśmy bardzo dumni, ponieważ możemy tutaj pochwalić się patentami, są wysoko paroprzepuszczalne membrany i ekrany dachowe, czyli produkty dla budownictwa, którego godnymi przedstawicielami są Ekran Dachowy Włochaty, IDEA czy MPFROOF.

Tym „czymś” szczególnym, co wyróżnia produkty, jest w przypadku Grupy Marma technologia - niezwy-

eprasa.pl d5d0a1774c

kle nowatorska i często jedyna na świecie. Jaki jest Państwa patent na tworzenie takich innowacyjnych rozwiązań?

> *Grupa Marma to jedna z najbardziej zaawansowanych technologicznie firm w swoim obszarze.* **PRZY NASZYCH ZAKŁADACH ZNAJDUJĄ SIĘ OŚRODKI BADAWCZO-ROZWOJOWE, DZIĘKI KTÓRYM WYTWARZAMY BARDZO INNOWACYJNE PRODUKTY.** *Ściśle współpracujemy z jednostkami naukowymi.*

Staramy się skomercjalizować to, co opracujemy wspólnie z naukowcami, tak by ich praca nie lądowała na zakurzonej półce. Jednocześnie jesteśmy firmą, która bardzo dba o środowisko. Dążymy do tego, aby wprowadzać takie surowce i technologie, które umożliwiają wielokrotne przetwarzanie w ramach gospodarki obiegu zamkniętego.

Czym firma zaskoczy rynek w najbliższym czasie?

eprasa.pl d5d0a1774c

Aktualnie pracujemy nad geowłókniną, która w większości powstaje z materiałów wtórnych. Produkt ten ma bardzo szerokie zastosowanie – od boisk sportowych i parkingów, przez umacnianie brzegów rzek, jezior, zapór, tam oraz murów ochronnych, aż po uszczelnianie skarp, a także zastosowania militarne. Przeznaczamy na ten projekt około 150 mln złotych. Co warte podkreślenia, na świecie jest, poza nami, tylko jeden producent takiej geowłókniny. Nasza strategia tworzenia innowacyjnych produktów polega na tym, aby zawsze patrzeć przez pryzmat potrzeb klienta, a jednocześnie zwracamy dużą uwagę na to, by nasze produkty były jak najbardziej przyjazne środowisku.

Czy opakowania z tworzyw sztucznych są ekologiczne?

Trudno wyobrazić sobie współczesny świat bez opakowań. **PYTANIE O TO, KTÓRE Z NICH SĄ BARDZIEJ EKOLOGICZNE** *– szklane, papierowe czy z tworzyw sztucznych – jest w tym miejscu oczywiste.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Zgodnie z utartym skojarzeniem bardzo często wskazujemy papier, jednak nie zdajemy sobie sprawy, że aby takie opakowanie wyprodukować, niszczymy drzewa i tracimy hektolitry wody.

W przypadku szkła problemem jest jego zbiórka i mycie – tu również potrzebujemy dużych ilości wody wspartej, często inwazyjną chemią. Tymczasem produkcja i przetwarzanie polietylenu czy polipropylenu jest stosunkowo mało obciążająca dla środowiska – wymaga mniej energii i nie zużywa wody. Co więcej, tworzywa te mają długi okres rozkładu, a my staramy się zamienić tę wadę na zaletę – bo właśnie dzięki temu mogą być wielokrotnie przetwarzane.

Gdzie zatem tkwi błąd w ocenie?

We właściwym stosowaniu tworzyw sztucznych. Dno oceanu nie jest miejscem dla toreb foliowych – one powinny trafiać do odpowiedniej zbiórki i segregacji, do czasu, kiedy nie zdamy sobie sprawy z tego, jak ważną rolę odgrywa edukacja w tym zakresie, dopóty plastik nie będzie postrzegany jako materiał ekologiczny.

eprasa.pl d5d0a1774c

Unia Europejska wdraża wiele proekologicznych rozwiązań i edukuje społeczeństwo. Jak Pani ocenia ich skuteczność z perspektywy przedsiębiorcy działającego w branży tworzyw sztucznych?

Unia Europejska jest bez wątpienia naszym dobrodziejstwem. Współpraca i wspólne standardy to ogromna wartość – izolowanie się nie prowadzi do niczego dobrego. Niemniej, odnoszę wrażenie, że niektóre unijne rozwiązania, choć z założenia słuszne, w praktyce bywają wypaczone. Dobre pomysły potrafią się gdzieś „rozmyć” na etapie ich wdrażania przez poszczególne kraje członkowskie – przypomina to czasami zabawę w głuchy telefon. Potrafimy je tak „udoskonalić”, że tracą swój sens, a niekiedy wręcz zaczynają szkodzić – także środowisku, któremu miały służyć. Zjawisko przeregulowania jest niestety odczuwalne. Mam wrażenie, że europejski przemysł coraz częściej skupia się na działaniach okołobiznesowych, kosztem innowacji czy rozwoju. Oczywiście – regulacje są potrzebne i powinny być proekologiczne, jasne i zrozumiałe. Jeśli jednak 10–

eprasa.pl d5d0a1774c

20 proc. naszej energii idzie na produkcję, a 80 proc. na raportowanie i spełnianie wymogów, to trudno mówić o efektywności, konkurencyjności czy przestrzeni na rozwój badań.

Czy są konkretne przykłady, które pokazują, że unijne regulacje - mimo dobrych intencji - nie zawsze przynoszą zamierzone efekty?

Miałam ostatnio ciekawą rozmowę – padła podczas niej kwota ogromnych pieniędzy wydanych na opatentowanie rozwiązania, dzięki któremu nakrętka jest trwale połączona z butelką. Pomysł świetny – nakrętki przestają trafiać tam, gdzie nie powinny. Ale kiedy Europa koncentruje się na udoskonalaniu nakrętek, Azja i USA inwestują w sztuczną inteligencję i loty na Księżyc. I wtedy pojawia się pytanie – jak mamy nadążyć? My jesteśmy na etapie nakrętek, a inni są już na orbicie. Musimy umieć wyznaczać priorytety. Jako firma ekologiczna, żyjąca w zgodzie z naturą, absolutnie popieramy ideę zrównoważonego rozwoju. Ale wszystko powinno dziać się w granicach zdrowego rozsądku.

eprasa.pl d5d0a1774c

Polscy przedsiębiorcy mają wiele zdrowego rozsądku. Co, Pani zdaniem, wyróżnia polski biznes na tle międzynarodowym?

Wiele z nich to przedsiębiorstwa rodzinne – tworzone przez ludzi, którzy działają z ogromnym zaangażowaniem, często w bardzo trudnych warunkach. Nasi partnerzy zagraniczni często nie dowierzają, kiedy opowiadamy, z jakimi realiami musi mierzyć się polski przedsiębiorca. Wielu z nich wprost mówi, że w takich warunkach nie daliby rady funkcjonować. Bo w Polsce trzeba być naprawdę „zwinnym”. Sztywna, biurokratyczna struktura po prostu by nie przetrwała. Tu trzeba reagować szybko, elastycznie dostosowywać się do zmian.

> *Polscy przedsiębiorcy nigdy nie mieli „cieplarnianych” warunków. Często* **MUSZĄ PŁACIĆ PODATKI, ZANIM JESZCZE OTRZYMAJĄ ZAPŁATĘ ZA WYKONANĄ PRACĘ.** *Finansują wszystko z góry, bez żadnych gwarancji.*

eprasa.pl d5d0a1774c

Państwo również nie mieli żadnych gwarancji, szczególnie na starcie. Jakie były początki Marmy?

Jako firma, przeszliśmy bardzo długą drogę – okupioną ogromem pracy i ryzyka. Pamiętam doskonale, jak zaczynaliśmy z mężem. To były czasy, kiedy wszystko wymagało ogromnych wyrzeczeń. Dziś, z tą wiedzą, jaką mam, nie wiem, czy zdecydowałabym się na to wyzwanie ponownie. Wówczas nie mieliśmy nic, więc nie mieliśmy czego stracić. Ale dziś wiem, ile to wszystko kosztowało – mnie, mojego męża, całą naszą rodzinę. Mam to szczęście, że lubię swoją pracę. Ale przykro mi, kiedy słyszę: „Tobie jest łatwiej, bo masz firmę”. Tymczasem bycie przedsiębiorcą to ogromna odpowiedzialność – przede wszystkim za ludzi. Polski przedsiębiorca o sobie myśli na końcu. Najpierw są pracownicy, firma, zobowiązania. Dopiero później – on sam.

Coraz więcej mówi się dziś o potrzebie sukcesji w polskich firmach rodzinnych. Państwa firma również staje u progu sukcesji.

Od początku byliśmy firmą rodzinną. Dziś mamy już strukturę korporacyjną, ale ten duch rodzinności i za-

eprasa.pl d5d0a1774c

angażowania wciąż w nas jest. W firmie rodzinnej, zwłaszcza dużej, odpowiednie przygotowanie do przekazania sterów jest kluczowe. My zdecydowaliśmy się stworzyć konstytucję rodzinną. To dokument, który porządkuje zasady funkcjonowania firmy i relacje wewnątrz rodziny. Sukcesja nie jest łatwym procesem, ale jest absolutnie niezbędna.

Jakie kroki warto podjąć, by ten proces był rzeczywiście przemyślany i skuteczny?

Najlepiej przygotować się do sukcesji właśnie poprzez stworzenie takiej konstytucji. Bardzo ważne jest, aby w procesie jej tworzenia brali udział potencjalni sukcesorzy – ci, którzy w przyszłości albo zdecydują się aktywnie uczestniczyć w życiu firmy, albo choćby pasywnie, ale zaakceptują określone zasady współistnienia z firmą. To pozwala uniknąć nieporozumień, tzw. „wrogiego przejęcia”, czyli sytuacji, gdy po odejściu założycieli firma traci spójność i sens istnienia. Sukcesja to proces międzypokoleniowy i wymagający. Trudno przygotować młode pokolenie do takiej roli – zwłaszcza że w domu, gdzie funkcjonuje

eprasa.pl d5d0a1774c

firma rodzinna, rozmowy o biznesie są nieuniknione. Niestety, często są to rozmowy o problemach, trudnościach, a nie o sukcesach.

> *Młodzi to słyszą, nasiąkają tym. A* **POTEM PRZYCHODZI MOMENT, KIEDY RODZICE MÓWIĄ: „TERAZ TY POPROWADZISZ FIRMĘ.”** *Z punktu widzenia młodego człowieka to nie brzmi jak marzenie – raczej jak obowiązek.*

Sukcesja to nie tylko przekazanie firmy dzieciom. To także sukcesja pracownicza. Jak realizuje się ją w Państwa firmie?

W naszej firmie są ludzie, którzy pracują z nami od lat, często aż do emerytury. Wielu z nich, mimo formalnego zakończenia pracy, nadal chce być blisko, wspierać młodszych, dzielić się doświadczeniem. To ogromna wartość. Sukcesja pracownicza to proces, który musi odbywać się wspólnie – z udziałem wszystkich, którzy współtworzą strukturę firmy.

eprasa.pl d5d0a1774c

Czy w młodzieńczych planach zawodowych widziała się Pani w roli prężnej przedsiębiorczynią?

Nigdy nie planowałam własnej firmy. Moje zainteresowania były zupełnie inne – najpierw artystyczne, potem prawo. Ale kiedy mój mąż powiedział, że nie zamierza pracować dla nikogo innego, życie potoczyło się inaczej. I tak, od tamtej pory, działamy razem. To, co osiągnęliśmy, to efekt wspólnej pracy – naszej i całego zespołu, który tworzy firmę.

Artykuł sponsorowany

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



Fot. PAP/ EPA/HAITHAM IMAD

DUBAJ NA GRUZACH GAZY

Gaza, 7 maja 2025 r. – w kolejnym izraelskim ataku, tym razem na restaurację i targ w Al-Rimal, zginęły 33 osoby

eprasa.pl d5d0a1774c

Wysłannik Białego Domu Steve Witkoff poległ już kretesem w sprawie przerwania wojny na Ukrainie i jest na najlepszej drodze, żeby spaprać także negocjacje atomowe z Iranem. Na otarcie łez Trumpowi pozostaje próba uporządkowania spraw w Gazie, co **SPROWADZA SIĘ DO ODDANIA IZRAELOWI WOLNEJ RĘKI W SKOSZAROWANIU CYWILÓW W OBOZACH UZALEŻNIONYCH OD POMOCY HUMANITARNEJ**. *Tylko patrzeć, jak na gruzach palestyńskiej enklawy Trump zacznie budować nowy Dubaj.*



Tekst: **Jakub Mielnik**

Trump dobrze mówi, ale niczego nie dowozi – w ten sposób frustrację z powodu amerykańskiej polityki na Bliskim Wschodzie sygnalizował w przeciekach prasowych Benjamin Netanjahu. Męki premiera Izraela najwyraźniej dobiegły

eprasa.pl d5d0a1774c

końca, skoro Biały Dom oddał całkowicie inicjatywę w Gazie w jego ręce.

Po klęskach w sprawie prób zakończenia rosyjskiej wojny przeciw Ukrainie i mizernych rezultatach negocjacji z Iranem, Waszyngton liczy zapewne na to, że Izraelczycy poradzą sobie w ten sposób chociaż z wojną w Gazie.

> *Problem polega na tym, że* **NETANJAHU WYKORZYSTUJE OKAZJĘ** *do jeszcze mocniejszego dokręcenia śruby Palestyńczykom.*

Plan jest prosty w swojej brutalności: jeśli do czasu wizyty Trumpa na Bliskim Wschodzie, planowanej na połowę maja Hamas nie uwolni zakładników, izraelska armia zrówna z ziemią wszystkie stojące jeszcze w Gazie budynki, a dwa miliony cywilów przesiedli do obozów przy granicy z Egiptem.

Pomysłowi temu przeciwna jest większość Izraelczyków, wskazując, że Netanjahu próbuje kosztem izra-

eprasa.pl d5d0a1774c

elskich zakładników utrzymać się u władzy, nie dbając w ogóle o ich los.

Z własnymi cywilami kompletnie nie liczy się także Hamas, który uparcie odmawia wypuszczenia więźniów izraelskich i dławiąc brutalnie palestyńskie protesty przeciwko strategii, sprowadza izraelską zemstę na obywateli Gazy.

Politbiuro islamistów ogłosiło właśnie reaktywację wewnętrznej bezpieki liczącej 5 tys. ludzi Sił Wykonawczych, które pod pozorem pilnowania porządku na terenach kontrolowanych przez Hamas mają zwalczać przejawy nieposłuszeństwa wobec organizacji.

Jest to ta sama formacja, która w 2006 r. wyrzuciła z Gazy władze Autonomii Palestyńskiej, mordując przy okazji kilkuset stawiających opór rodaków. Wygląda więc na to, że 2 miliony stłoczonych w Gazie ludzi po raz kolejny stanie się ofiarami osobistych ambicji terrorystów z Hamasu, premiera Netanjahu i dryfującego od jednej porażki do drugiej prezydenta Donalda Trumpa.

eprasa.pl d5d0a1774c



Fot. PAP/ EPA/HAITHAM IMAD

Według szacunków władz w Strefie Gazy, podczas 18 miesięcy konfliktu z Izraelem zginęło już ponad 52 tys. Palestyńczyków

eprasa.pl d5d0a1774c

Mały sukces Trumpa

Biały Dom zaczął całkiem nieźle nową kadencję Trumpa, doprowadzając do szybkiego wstrzymania walk w Gazie. W porównaniu z kompromitującym USA fiaskiem starań o zawieszenie broni na Ukrainie, był to realny sukces nowej administracji. Izraelczycy przestali bombardować palestyńską enklawę, ale w ślad za tym nie szły jednak proporcjonalne ustępstwa ze strony Hamasu.

Zwolniono co prawda kilku zakładników, ale przy tej okazji Hamas wyszedł ze swoich tuneli, demonstrując dobrze wyposażone i umundurowane siły, które, ku zdumieniu opinii publicznej, nie wyglądały na mocno nadwerężone izraelskimi atakami. Te bowiem spadły głównie na palestyńskich cywilów.

> *Hamas umiejętnie bowiem używa własnych rodaków jako* **ŻYWYCH TARCZ** *przeciwko atakom Sił Obronnych Izraela,*

eprasa.pl d5d0a1774c

potęgując wśród zachodniej opinii publicznej przekonanie, że to cywile są jedynymi ofiarami operacji wojskowej w Gazie.

Tymczasem w Izraelu rosła frustracja z powodu niezdolności rządu do wyciągnięcia z rąk Hamasu kilkudziesięciu ludzi, porwanych w czasie ataku na Izrael dwa lata temu. Netanjahu oczekiwał, że USA wywrą jakąś presję na islamistów i ich patronów w Iranie. To jednak nie było takie łatwe, bo rozmowy z Teheranem przejął ten sam człowiek, który jest w dużej mierze odpowiedzialny za fiasko rozmów z Rosją.

Steve Witkoff nie tylko nie skłonił Iranu do ustępstw pod groźbą uderzenia na irańskie instalacje atomowe, ale wręcz zaoferował Teheranowi ustępstwa, które nie są do przyjęcia w Izraelu. USA zaoferowały ponoć ajatollahom zgodę na zachowanie cywilnego programu atomowego, co wywołało poważne zaniepokojenie Izraela i saudyjskich sojuszników.

To mniej więcej ten sam pomysł, który próbował realizować odsądzany przez Trumpa od czci i wiary Ba-

eprasa.pl d5d0a1774c



Fot. PAP/ EPA/HAITHAM IMAD

Premier Netanjahu zapowiedział, że po planowanej na połowę maja wizycie prezydenta Trumpa ataki na Gazę będą intensyfikowane

eprasa.pl d5d0a1774c

rack Obama, znosząc kilka lat temu sankcje dla Iranu. Pozwoliło to ajatollahom w krótkim czasie przejąć faktyczną kontrolę nad Irakiem, Syrią, Libanem i wszcząć zastępcze wojny z Saudami za pomocą rebeliantów Huti i Izraelem za pomocą palestyńskiego Hamasu i libańskiego Hezbollahu.

USA umywają ręce

Przekazanie inicjatywy w sprawie Gazy w ręce Netanjahu oznacza, że Amerykanie oswajają się z kolejną porażką Steve'a Witkoffa – ulubionego, choć mocno nieskutecznego. jak się okazuje, negocjatora Trumpa.

Prezydent USA wybiera się na Bliski Wschód w połowie maja, licząc, że po porażkach z Rosją i kompromitacji amerykańskiej wojny celnej choć w tej części świata uda się coś osiągnąć.

Witkoff, specjalizujący się handlu nieruchomościami prawnik bez żadnego doświadczenia dyplomatycznego, nie ma szans ani na dopięcie porozumienia z Iranem, ani na zmuszenie Hamasu do ustępstw wobec Izraela.

eprasa.pl d5d0a1774c

Doszło do tego, że Netanjahu zaczął wysyłać przecieki, w których nie krył irytacji z bezsilności Białego Domu.

W końcu więc Trump postanowił zaakceptować fakty i uwolnić się od odpowiedzialności za rozwój wydarzeń, licząc, że terroryzowanie palestyńskich cywilów zmiękczy islamistyczny reżim, kontrolujący gruzy Gazy. Hamas nie przejmuje się jednak zbytnio losem własnych rodaków, o ile koliduje on z interesami organizacji.

Reaktywacja hamasowskiej bezpieki pokazuje, że islamiści szykują się do bezwzględnej walki o Gazę, ale nie z Izraelem, tylko z Palestyńczykami,którzy są także ich ofiarami.

Palestyńska wersja Dubaju

Pomysł, żeby resztki stojących jeszcze w Gazie budynków zrównać z ziemią, a ludzi wysiedlić do tzw. stref humanitarnych, wygląda jak przygrywka do aneksji opróżnionych z ludzi terenów. Wyobraźnię opinii pu-

eprasa.pl d5d0a1774c

blicznej rozpalają kolportowane przez samego Donalda Trumpa widoczki orientalnego kurortu, który miałby powstać na tych gruzach.

Dwa miliony cywilów palestyńskich miałoby uczestniczyć w budowie tego turystycznego raju i potem go obsługiwać. Tak przynajmniej widzi palestyńską wersję Dubaju Donald Trump. Ile w tym realnych planów, a ile typowej dla tej prezydentury fanfaronady, nie jest aż tak istotne. Sądząc z energii, z jaką Hamas dławi wewnętrzne protesty w Gazie,

> *wielu jej mieszkańców nie miałoby nic przeciwko temu, żeby zamienić* **ŻYCIE MIĘDZY KAŁASZNIKOWAMI** *Hamasu a izraelskimi rakietami na odkurzanie dywanów w Trump Tower w Gazie.*

Dla Hamasu byłaby to porażka, zagrażająca istnieniu całej organizacji. Żeruje ona na losie własnych cywilów równie cynicznie, jak wojnę w Gazie rozgrywa dla własnego politycznego przetrwania Benjamin

eprasa.pl d5d0a1774c

Netanjahu. Premier Izraela gotów jest zrównać Gazę z ziemią, ale za to hamasowcy gotowi są wystawić na głód i groźbę śmierci od bomb własnych cywilów, żeby zachować zakładników jako tarcze, gwarantujące islamistom względną nietykalność.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



FREPA/JONAS EKSTROMER

PO EGZEKUCJI

Sztokholm, 30 stycznia 2025 r. – policja prowadzi czynności po zabójstwie irackiego uchodźcy Salwana Momiki

Dlaczego na ulicach jednego z najbardziej rozwiniętych krajów świata **REGULARNIE DOCHODZI DO ULICZNYCH EGZEKUCJI?** *Na to pytanie odpowiedzi szuka* **EVIN CETIN**, *pochodząca z Kurdystanu adwokatka, która pomaga rodzinom ofiar strzelanin.*

Publikujemy fragment reportażu „Niech twoja matka płacze” autorstwa Evin Cetin i Jensa Liljestranda, który ukazał się nakładem wydawnictwa ArtRage.

Wreszcie mogę im powiedzieć, że to już, że teraz mogą pójść zobaczyć ciało swojego syna, spotkać się z nim. Kilka razy, na prośbę rodziny, byłam przy tym. Zgadzałam się, ponieważ nie istnieje żadna państwowa struktura, która obsługiwałaby tę część ludzkiej żałoby. To sytuacja, która budzi przerażenie. U każdego z nas.

Nie wszystkie muzułmańskie zakłady pogrzebowe spoza Sztokholmu mają doświadczenie z ofiarami strze-

eprasa.pl d5d0a1774c

lanin. W związku z tym zwykle przygotowują ciało z myślą o pochówku, a nie wystawieniu zwłok. Myją je i balsamują, wykonują cały rytuał, aby Bóg mógł przyjąć zmarłego. Nie myślą jednak o tym, że krewni nie mieli szansy się pożegnać, że będzie to dla nich pierwszy i ostatni raz, kiedy zobaczą swoje zmarłe dziecko, swojego zmarłego brata.

Moi klienci są w szoku. Boją się, nie chcą, by uczestniczyło w tym zbyt wielu krewnych, tylko ci z najbliższej rodziny i ja.

> *„Jak on wygląda? Czy jest* **POWAŻNIE PORANIONY***?”, pytają mnie, a ja, by się przygotować, muszę u policyjnego śledczego zasięgnąć informacji na temat rany wlotowej.*

Nigdy nie zapomnę, jak pewnego razu, zanim wystawiono ciało, jeden z policjantów powiedział: „Byłoby dobrze, gdyby ktoś z rodziny przyniósł czapkę lub kaszkiet dla przykrycia rany wlotowej”.

eprasa.pl d5d0a1774c

Wiem, że mówił to w dobrej wierze, ale komu z rodziny miałabym to przekazać? Każdy z nich na swój sposób przeżywa żałobę i każdy z nich na swój sposób obawia się spotkania z martwym synem czy bratem. W przypadku ofiar strzelanin teraz już zawsze na wszelki wypadek mam w samochodzie czapkę. Aby się jednak upewnić, że rana wlotowa nie jest widoczna, muszę jako pierwsza wejść do środka i obejrzeć ciało.

To, co robię w tym momencie, dalece odbiega od codziennych obowiązków adwokata. Zazwyczaj do pracy zakładam elegancki garnitur, układam włosy, maluję się. Tu natomiast ubrana jestem cała na czarno, czarna marynarka, czarne spodnie, czarne buty, czarny płaszcz. Chodzi o okazanie szacunku i pokory wobec rodziny, która przeżywa najstraszliwsze dni swojego życia. Tu i teraz, pomiędzy mną a nimi, tworzy się również swoista nić zaufania, co jest niezwykle ważne, ponieważ następny krok to zbudowanie zaufania pomiędzy nimi a policją. Poza przeżywaną żałobą jest jeszcze jedna rzecz, która interesuje moich klientów. Chcą wiedzieć. „Evin, kto zamordował mojego syna?”

eprasa.pl d5d0a1774c

Wchodzę i widzę go leżącego na metalowej ławie, okrytego białym całunem, który w trzech miejscach przewiązano sznurem, by materiał się nie zsunął. Imam przygotował ciało do pochówku. Za drzwiami w poczekalni siedzi matka. Cała się trzęsie. Leżący tu chłopak to jej jedyny syn. Bardzo bym chciała, by mogła spotkać się ze swoim dzieckiem, jakby było ono tylko pogrążone we śnie, by odbyło się to pięknie i godnie, by mogła przestać się bać. Mówię pracownikom zakładu pogrzebowego: „To nie może tak być, to nie może tak być”.

> *Choć rozumiem, że dochowują muzułmańskiej tradycji, mimo wszystko jestem zdenerwowana. To zły pomysł, by* **MATKA SAMA ODKRYWAŁA CAŁUN** *z twarzy syna.*

Mówię: „Nie macie jakiegoś ładnego prześcieradła, którym by można przykryć tę metalową ławę?”.

Wykonują moją prośbę.

eprasa.pl d5d0a1774c

A następnie odkrywają całun i ukazuje się głowa z dziurą w czole. Ogarnia mnie strach. Tak, ja również się boję. Wyciągam czapkę i mówię: „Czy moglibyście mu ją założyć?”.

Naciągają czapkę na jego głowę. Zakrywa teraz ranę wlotową.

Proszę, żeby trochę tu przyciemnili, zapalili świece.

Teraz już bardziej wygląda, jakby spał.

Wychodzę do ojca i matki i mówię im: „W porządku, możecie wejść”.

Zostaję w poczekalni, a oni zamykają za sobą drzwi. Słyszę krzyk, który rodzic dobywa z siebie, widząc swoje martwe, nagle odebrane mu dziecko. Słyszę, co mówi rodzic swojemu martwemu dziecku, zanim je pochowa. „Dlaczego zostawiasz mnie samego na tym świecie? Śpisz tylko, zbudź się!”

Ciało wystawione jest na widok tylko przez pewien czas i przypada go niewiele na każdą osobę, która chciałaby się pożegnać. Ojciec nie chce wyjść, zostaje z synem. Nikt spośród zebranych w poczekalni nie potrafi

eprasa.pl d5d0a1774c

wejść do środka i go wyprowadzić. Na koniec, znów, proszą mnie.

Robię więc to, czego oczekują. Zbieram się w sobie, a następnie podchodzę do ojca i zabitego młodzieńca.

Co można powiedzieć?

„Wiem, że to trudne. Wiem, że to ciężkie. Ależ piękny chłopak”.

Poklepuję po ramieniu pogrążonego w żałobie mężczyznę i mówię:

„Gdyby tylko było to możliwe, wolałby pan nie rozstawać się z nim wcale. Ale musimy kończyć”.

Trochę to trwa. Ale w końcu wychodzi razem ze mną.

*

Niemal zawsze pojawia się też dziewczyna. Może nie byli oficjalnie parą, a w każdym razie niezbyt długo. Imam zauważa jej obecność i mówi surowo: „Dotykać go mogą matka, siostry i ciotki, ale żadna inna kobieta. Został obmyty”.

Dziewczyna, którą pamiętam najlepiej, jest bardzo młoda, ma na sobie spodnie dresowe i grubą kurtkę zi-

eprasa.pl d5d0a1774c

mową. To Szwedka o blond włosach związanych w kucyk. Cała zapłakana, z żałobą wypisaną na twarzy.

Gdy przypada jej kolej, by podejść do ciała, trzęsie się ze strachu. Nie starcza jej odwagi, nie potrafi, nie wie jak. Kilkoro starszych osób pyta mnie, czy mogłabym z nią pójść. Bo oni sami jej nie znają.

A więc jestem tam z nią, przy metalowej ławie i martwym ciele.

„Czy jest zimny?”, pyta.

Nie odpowiadam, właściwie to nie mam pojęcia.

„Czy mogę go dotknąć?”, szepcze do mnie, choć musiała przecież słyszeć, co mówił imam. „Boję się, ale chcę. Muszę się z nim pożegnać. W porządku?”

A ja dobrze wiem, co powiedziałby imam: „Nie, ponieważ nie jesteś jego żoną, jeśli go dotkniesz, będzie musiał ponownie zostać obmyty”.

Wiem także, że zamordowany nieszczególnie **PRZESTRZEGAŁ MUZUŁMAŃSKICH REGUŁ** *za życia, po co więc przejmować się nimi po śmierci?*

eprasa.pl d5d0a1774c

Gdyby widział nas teraz, to jakie by miał życzenie?

Mówię dziewczynie, że tylko ona może podjąć tę decyzję. Staje blisko ciała, waha się. Ktoś wchodzi do środka i mówi, że czas upłynął, ona jest ostatnia, zaraz wszyscy musimy wychodzić.

Dziewczyna całuje swojego zamordowanego chłopaka w czoło. Tuż poniżej brzegu czapki zasłaniającej dziurę po kuli.

Czuję, jak łzy spływają mi po policzkach.

Dziewczyna pada na podłogę, nie potrafi wyjść o własnych siłach.

*

Pogrzeb odbywa się albo nazajutrz, albo dwa dni po tym, jak rodzinę dopuszczono do ciała. Nie przypomina on jednak przebiegających spokojnie i harmonijnie szwedzkich ceremonii. Tych uroczystych pożegnań, podczas których krewni odczytują wiersze, śpiewają pieśni, wygłaszają piękne mowy, zapalają świece.

Tutaj nic podobnego się nie odbywa.

eprasa.pl d5d0a1774c

Przede wszystkim zwykle panuje chaos, ponieważ jest za ciasno.

> *Powierzchni* **MUZUŁMAŃSKIEJ CZĘŚCI CMENTARZA** *nie przystosowano do tego, co się może dziać. Zjawiają się setki osób,*

które tłoczą się w olbrzymim tłumie, oczekującym na przybycie trumny.

Istnieje gatunek muzyczny zwany dengbêj. Składają się na niego pieśni opisujące codzienne sytuacje, wydarzenia i historie. To także sposób mówienia poprzez śpiew, wypłakiwania z siebie żalu. Jedna z kobiet właśnie śpiewa o tym, jaka to tragedia, że Bóg zabrał matce i ojcu ich jedynego syna. Nuci słowa do smętnego rytmu.

„Dlaczego właśnie on? Dlaczego musimy przechodzić przez ten ból? Bahramie, pamiętam cię, gdy byłeś mały”.

Wreszcie przybywa trumna, najczęściej na ramionach mężczyzn. Wszyscy zebrani krzyczą i płaczą,

eprasa.pl d5d0a1774c

przeżywają żałobę nie w sobie, lecz dają jej upust na zewnątrz. Idą, zataczając się, pociągają jedni drugich i nawzajem się podtrzymują.

Najmocniej zawodzi matka. Jej rozpacz przebija się przez tłum. Zupełnie traci nad sobą kontrolę. Tego, co ją spotkało, nie sposób zaakceptować. Słychać jej szaleńczy, pełen bólu ryk, gdy opuszczana jest trumna. Bliscy muszą ją przytrzymywać, by nie wpadła do grobu.

Kobieta śpiewa dalej:

„Cóż ci się stało, mój ukochany? Jak do tego doszło, że zapragnęli twojego życia? Nie doczekaliśmy nawet twego ślubu, nie doczekaliśmy skończenia szkoły, nie doczekaliśmy twoich dzieci, a tak kochałeś dzieci”.

To opis niespełnionego życia. Pieśń jasno wskazuje, że ofiarami egzekucji padają młodzi chłopcy, którzy nie zdążyli go zaznać. Nie zrealizowali ani jednego ze swoich marzeń.

To niespełnienie porusza mnie najbardziej.

Jest tam także i ona, matka z klatki obok, obejmuje i podtrzymuje przyjaciółkę chowającą swojego syna. To ta, która również stała przy odgradzających taśmach,

eprasa.pl d5d0a1774c

płakała i krzyczała. Ta, którą również przeszywała rozpacz na myśl, że to jej syn leży bez tchu na ziemi.

Ale jej syn przeżył. Stoi nieco z tyłu. A ona parokrotnie w trakcie pogrzebu zerka na niego niepewnie i pośród całego tego mroku wypełnia ją wdzięczność, że wciąż go ma.

W jednej z prowadzonych przeze mnie spraw to on, syn matki z klatki obok, zostaje kilka dni później aresztowany za morderstwo.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c



SAMA NA POLU BITWY

Fot. David Roemer Źródło: Instagram/Naomi Watts

eprasa.pl d5d0a1774c

W młodości bardzo wiele spraw ukrywałyśmy przed sobą nawzajem – tylko dlaczego? Ja sama masturbacji nauczyłam się z „Cosmopolitan” i spędziłam całe lato na czytaniu scen erotycznych z książek Sidneya Sheldona, ale za bardzo się krępowałam, żeby pogadać o tym z koleżanką. **ILE INFORMACJI I POCIESZENIA MOGŁYBYŚMY DOSTARCZYĆ SOBIE NAWZAJEM, GDYBYŚMY TAK BARDZO SIĘ NIE PRZEJMOWAŁY ARBITRALNIE USTALONYMI DATAMI,** *nie zadręczały tym, jaki wpływ na nasze perspektywy romantyczne może mieć to, że rozwijamy się szybciej albo wolniej, nie były tym wszystkim takie przerażone* **– PISZE W SWOJEJ KSIĄŻCE AKTORKA I PRODUCENTKA FILMOWA NAOMI WATTS.**

eprasa.pl d5d0a1774c

7 maja nakładem wydawnictwa Znak Literanova ukazała się książka Naomi Watts „Już się nie boję. Wszystko, czego nie mówią nam o menopauzie”. Aktorka opisuje, jak w wieku 36 lat dowiedziała się, że wchodzi w okres menopauzy i jak w konsekwencji zderzyła się z brakiem pomocy, niewiedzą lekarzy i milczeniem innych kobiet. Opowiada, jak sprzeciwiła się tabu, pokonała system i wygrała dobre życie. Oto fragment książki:

Wstyd – bardzo szeroki temat. Od czego właściwie zacząć? U mnie już w okresie dojrzewania zaczęło się ciągłe porównywanie. Jako dwunastoletnia dziewczynka, podobnie jak mój brat, poszłam do szkoły z internatem. Ponieważ przebywałam przez cały czas z trzydziestką innych dziewczynek, stałam się mocno wyczulona na to, jak powoli się rozwijałam.

Między dziewczynami istniała jawna i niejawna konkurencja: która ma największe cycki? Która wypycha sobie stanik chusteczkami? Która już ma okres? Która się z kimś obściskiwała? Która ma włosy łonowe? Byłyśmy jak detektywki usiłujące rozwikłać zagadkę mor-

eprasa.pl d5d0a1774c

derstwa. Godzinami gadałyśmy o wszystkich tych sprawach, nie mogłyśmy się doczekać.

Ja zawsze jako ostatnia osiągałam te kamienie milowe i żyłam w strachu, że wszyscy się o tym dowiedzą.

Miałam 14 lat i nadal nie miesiączkowałam. Jedyna dziewczyna poza mną, która też nie miała okresu, była moją przyjaciółką. Aż któregoś dnia przybiegła do mnie i wykrzyknęła:

– Mam! Dostałam!

Serce we mnie zamarło. Czy to oznacza, że zostanę sama na polu bitwy?

– Nie, nie masz miesiączki! – zaprotestowałam. – Założę się, że nie masz. Nie zostawiaj mnie w tym samej!

– Właśnie, że mam! – odpowiedziała. – Chodź zobaczyć!

Zaciągnęła mnie do łazienki i pokazała nasiąkniętą podpaskę.

– O rany, faktycznie! – wykrzyknęłam, tak jakbym usłyszała jakieś potworne wieści.

Na widok podpaski spanikowałam – w moich oczach oznaczało to, że będę niechciana i nigdy nie

eprasa.pl d5d0a1774c

stanę się kobietą! Bal dorosłości trwał w najlepsze, a ja jako jedyna nie dostałam zaproszenia. Pomyślałam: „Muszę coś zrobić, żeby się załapać. Po prostu muszę”.

Zrobiłam więc to, co – jak sądziłam – mogło sprawić, że zostanę przyjęta do klubu: kupiłam pudełko tamponów. Potem zamknęłam się w łazience i spędziłam dobre czterdzieści pięć minut na wpychaniu jednego z nich do swojej niekrwawiącej pochwy. Może i nie miałam miesiączki, ale chciałam, żeby dziewczyny, przy których się przebierałam albo wychodziłam spod prysznica, zobaczyły sznurek i pomyślały, że jestem Jedną z Nich.

> *Z mojego doświadczenia wynika, że w* **ŻYCIU DZIEWCZYNKI I KOBIETY** *niewiele jest sfer niedotkniętych wstydem.*

Oto niektóre ze spraw, które często go wywołują: niemiesiączkowanie lub zbyt obfite miesiączkowanie. Poród przez cesarskie cięcie, przyjęcie znieczulenia ze-

eprasa.pl d5d0a1774c

wnątrzoponowego, niekarmienie piersią, nieposiadanie dzieci, posiadanie zbyt wielu dzieci. Gdy się pracuje za mało albo za dużo. Bycie zbyt dziewczęcą, zbyt hardą. Zbyt wilgotną, zbyt suchą. Zbyt drobną, zbyt rozwiniętą. Zbyt ambitną, zbyt leniwą. Zbyt puszczalską, zbyt skromną. Przejmowanie się swoim wyglądem za bardzo lub za mało... Aaa!

W młodości bardzo wiele spraw ukrywałyśmy przed sobą nawzajem – tylko dlaczego? Ja sama masturbacji nauczyłam się z „Cosmopolitan” i spędziłam całe lato na czytaniu scen erotycznych z książek Sidneya Sheldona, ale za bardzo się krępowałam, żeby pogadać o tym z koleżanką. Ile informacji i pocieszenia mogłybyśmy dostarczyć sobie nawzajem, gdybyśmy tak bardzo się nie przejmowały arbitralnie ustalonymi datami, nie zadręczały tym, jaki wpływ na nasze perspektywy romantyczne może mieć to, że rozwijamy się szybciej albo wolniej, nie były tym wszystkim takie p r z e r a ż o n e.

Teraz, gdy patrzę wstecz, widzę paradoks tych szkolnych czasów. Przez pierwszą część życia usiłujemy wy-

eprasa.pl d5d0a1774c

glądać na dojrzalsze i starsze. A potem, w którymś momencie zaczynamy zadawać sobie pytania: „Co zrobić, żeby wyglądać młodziej? Jak zostać wiecznie młodą?”.

To uczucie ciągłego bycia w niewłaściwym wieku podążyło za mną do Hollywood. Dlaczego zawsze czułam się za młoda albo za stara, a nigdy w tym właściwym wieku? Przez bardzo długi czas byłam najmłodszą osobą na planie. Później stałam się jedną z najstarszych. Dlaczego nigdy, przez te wszystkie lata grania w filmach, nie czułam się dokładnie pośrodku?

> *Bardzo długo bałam się mówić o menopauzie i* **PRZYJMOWAŁAM HORMONY W SEKRECIE**, *nie wspominając o tym nawet bliskim osobom.*

Powoli zaczęłam podejmować próby poruszania tego zagadnienia: żartowałam z przyjaciółkami na temat spadku estrogenu i tego typu spraw.

Próbowałam wymyślić jakiś zabawny sposób na przekazanie, że jestem w menopauzie, bez mówienia tego

eprasa.pl d5d0a1774c

wprost. Ale często, kiedy wypuszczałam taką sondę, spotykałam się z nerwowym śmiechem albo stwierdzeniami typu: „Nie opowiadaj bzdur. To zdecydowanie za wcześnie na menopauzę”.

Dostawałam więc potwierdzenie, że moje ciało nawaliło. A wstyd się pogłębiał.

Źle znosiłam taki sposób funkcjonowania. To, że nie znajdowałam ujścia dla swoich lęków i uczuć, bardzo głęboko mnie dotykało. Czułam się samotna. Tak samo jak wtedy, gdy nie potrafiłam mówić otwarcie o niepłodności, tak i teraz, kilka lat później, miałam poczucie, że muszę utrzymywać w tajemnicy swoje zmagania z menopauzą. Stała się swego rodzaju potworem, którego zamknęłam w szafie.

Męczyły mnie pytania o własną wartość: „Czy nadal mogę grać główne bohaterki?”. Menopauza wydawała mi się nie tylko końcem menstruacji. Miałam wrażenie, że to koniec w s z y s t k i e g o: płodności, seksualności, energii życiowej... a także zdolności do mówienia innym szczerze, co się ze mną dzieje.

eprasa.pl d5d0a1774c

Dźwiganie takiego ciężaru nie jest możliwe na dłuższą metę, ale ja przez naprawdę długi czas nie wiedziałam, jak mówić o swoim delikatnym stanie i o tym, że wciąż nie do końca wiem, co się ze mną dzieje.

Kiedy zadzwoniłam do dr Jen Gunter, żeby zapytać o jej przemyślenia na temat wstydu, powiedziała, że towarzyszy on wszystkim aspektom bycia kobietą:

„Właściwie wszystko, z czym stykam się w pracy, jest przesiąknięte wstydem, i jest to bardzo smutne. Przychodzą do mnie kobiety z dolegliwościami pochwy i uważają, że ich wagina śmierdzi; przychodzą kobiety z problemami ze sromem, przekonane, że jest on brzydki. Widuję też kobiety, które czują się całkowicie niewidzialne lub pełne wstydu, bo przechodzą przez menopauzę. I przyznam, że wydaje mi się to zupełnie naturalne w społeczeństwie, w którym żyjemy. W patriarchacie jesteś coś warta, tylko dopóki możesz się rozmnażać. A kiedy kończysz się rozmnażać, masz się zamknąć i sobie pójść. Za to dopóki się rozmnażasz, powinnaś mieć ciasną cipkę,

eprasa.pl d5d0a1774c

bo mężczyźni nie rozumieją, jak działa pochwa. Jeśli w takim systemie wyrosła twoja matka, przed nią jej matka, a jeszcze wcześniej j e j matka i tak dalej, to znaczy, że nasiąkamy tym od wieków. I nie minęło wcale tak wiele czasu, odkąd było naprawdę źle”.

Zgadzam się z nią. W swojej branży widuję wielu słynnych aktorów w wieku czterdziestu czy pięćdziesięciu lat, którzy mają dwudziestoczteroletnie dziewczyny. Doktor Gunter dodała jeszcze:

„W telewizji widzimy, że wszystkie kobiety wyglądają w jeden określony sposób. Karmi się nas przekazami na temat dziewictwa i przekonaniami, że kiedy przestaniemy być dla mężczyzn użyteczne, zostaniemy po prostu zepchnięte na bok. A przecież to niewiele się różni od »Opowieści podręcznej«. Masz wartość jako żona i matka, nie jako osoba. Zdarzało mi się słyszeć na zebraniach, że powinnam pójść do psychiatry, skoro tak bardzo się czymś denerwuję. A ja ani nie płakałam, ani nie krzyczałam. Po prostu mówiłam, że coś jest nieakceptowalne”.

eprasa.pl d5d0a1774c

Starsze kobiety w filmach i telewizji z reguły **GRAŁY OSOBY LEKKO STUKNIĘTE**. *I nie powiem – często dawało to świetny efekt komiczny.*

Zawsze bardzo lubiłam brytyjski serial telewizyjny »Absolutnie fantastyczne«. Jego bohaterkami były dwie egzaltowane kobiety w średnim wieku, które były przezabawne, i choć nie chciałabym znaleźć się na miejscu udręczonej córki, uwielbiałam postacie Ediny i Patsy. (Identyfikowałam się z Saffy, wycofaną córką, bo sama byłam zawsze nieśmiała, a moja matka pewna siebie – na jedno z zebrań szkolnych przyszła w obcisłych skórzanych spodniach i butach na koturnie, i na pewno nie miałaby nic przeciwko, gdybym ją tu opisała jako lekko pyskatą).

Odpowiedzi na pytanie, co jest „normalne”, szukamy zwykle na zewnątrz. A potem jesteśmy gotowe zrobić sobie niemal wszystko, żeby spróbować poczuć się normalnie, żeby zwalczyć samotność i wstyd związane

eprasa.pl d5d0a1774c

z tym, że nasze ciało nie jest takie jak ciała kobiet, które widzimy dookoła. Tego typu niepewność i izolacja zaczynają się w młodym wieku, a w moim wypadku uderzyły ponownie, niczym zatrzaskująca się okładka wstydu, kiedy weszłam w okres menopauzy. Dawniej menopauza była uważana za coś tak krępującego, że ludzie nawet nie mówili o niej wprost, tylko używali eufemizmów: „przemiana”, „druga wiosna życia”, „babie lato”, „przekwitanie”.

> *Aż nazbyt często lekarzom brakuje* **ODPOWIEDNIEGO PRZESZKOLENIA**, *więc uznają, że pacjentki są po prostu przemęczone, wpadły w depresję lub mają urojenia.*

To jeden z ważniejszych czynników powodujących, że tak wiele kobiet doświadcza w okresie menopauzy cierpienia i wstydu – ponieważ czują się hipochondryczkami albo nie otrzymują adekwatnej pomocy, zamykają się w sobie i wycofują.

eprasa.pl d5d0a1774c

Sama przez wiele miesięcy zmagałam się z dolegliwościami w barku, który nie chciał się w pełni rotować i sprawiał mi ból. Zakładałam, że w którymś momencie po prostu mi to przejdzie, jednak po roku ciągłego bólu, fizjoterapii i rozmów ze znajomymi, które miały to samo, poszłam w końcu do lekarza. Powiedziałam, że nie mogę przez to spać w nocy i że ból utrzymuje się od długiego czasu.

Dostałam skierowanie na rezonans magnetyczny. Kiedy przyszły wyniki, lekarz spytał:

– Co to był za uraz?

– Nie było żadnego urazu – odpowiedziałam. – Ból po prostu się pojawił jakiś rok temu i nie ma żadnej poprawy. Słyszałam od koleżanek, które miały to samo, że to może być związane z menopauzą. Mówiły, że nazywa się to „bark zamrożony” i...

– Tak, „adhesive capsulitis”, ale najpierw zróbmy zastrzyk z kortyzonu i zobaczmy, czy pomoże – odparł doktor z protekcjonalnym uśmiechem. Sprawiał wrażenie, jakby uważał za urocze, że wydaje mi się, jakbym lepiej od niego wiedziała, co mi jest. Jego ton

eprasa.pl d5d0a1774c

głosu mówił: „Kim pani jest, żeby kwestionować diagnozę lekarską?”.

Poszłam do kolejnego lekarza, tym razem młodszego, i spotkało mnie to samo. Uśmiechnął się, a kiedy wypowiedziałam słowo „menopauza”, zrobił zażenowaną minę, więc ja też momentalnie poczułam się zażenowana. I chociaż nie oczekiwałam od niego ani od pierwszego lekarza, że będą dużo wiedzieli o menopauzie, skoro nie była to ich specjalizacja, nie spodziewałam się też, że będą mnie wypytywać jak dziecko: „Na pewno nie miała pani jakiegoś urazu, o którym pani po prostu zapomniała?”.

Jednak podczas wizyty u drugiego lekarza, który wyglądał na bardziej zbliżonego wiekiem do moich dzieci niż do mnie, zaczęłam naciskać.

Uparłam się, żeby wyszukał sobie **„MENOPAUZĘ” I „BARK ZAMROŻONY”**. *Powiedziałam mu: „Dlaczego to nie miałoby być powiązane?*

eprasa.pl d5d0a1774c

Przecież receptory estrogenowe są na całym ciele. Populacją, której najczęściej dotyka problem barku zamrożonego, są kobiety w wieku od czterdziestu do sześćdziesięciu lat. Kilkanaście moich znajomych też na to cierpi”.

Odpowiedział, że nie słyszał o takim powiązaniu i że wydaje mu się anegdotyczne. Sprawiał wrażenie, jakby



Naomi Watts
„Już się nie boję. Wszystko, czego nie mówią nam o menopauzie”
Znak Literanova

eprasa.pl d5d0a1774c

uznał mnie za zwykłą męczybułę. (Tutaj muszę zaznaczyć, że zastrzyk pomógł, ale cztery miesiące później znowu zaczęłam czuć tępy ból, kiedy kładłam się do łóżka).

Patriarchat wpłynął na ograniczenie edukacji, jaką lekarze otrzymują w kwestii oddziaływania menopauzy na całe ciało.

Nierówności płciowe w sferze zdrowia są potężne. Jeśli mamy przestać tonąć we wstydzie, potrzebujemy jeszcze wielu zmian. Kobiety muszą wpływać na obowiązującą narrację. Nie mogą cierpieć w milczeniu. Nie mogą spodziewać się bólu. Powinny prosić o pomoc. Co z tego, że lekarz jest ignorantem i uważa twoje problemy za absurdalne? To t y płacisz j e m u. To on ma za zadanie traktować cię poważnie, nawet jeśli podejrzewa, że się mylisz.

© Wszelkie prawa zastrzeżone

eprasa.pl d5d0a1774c

SPÓŁKA AKCYJNA

DO RZECZY

Inwestuj w wolność!
Kup akcje Do Rzeczy S.A.

WEJDŹ NA WWW.DORZECZY.PL/GIELDA

„Kapitał wygrał wolność słowa w USA. W Polsce zrobimy to samo.”



Łukasz Warzecha
PUBLICYSTA
TYGODNIKA „DO RZECZY”



Do Rzeczy S.A.
– LIDER KONSERWATYWNO - LIBERALNEGO RYNKU WYDAWNICZEGO W POLSCE W DRODZE NA **New/Connect (GPW)**

Niniejszy materiał ma charakter wyłącznie promocyjny (reklama) i nie stanowi podstawy do podjęcia decyzji o nabyciu akcji Do Rzeczy S.A. („Spółka”). Memorandum Informacyjne sporządzone w związku z ofertą publiczną akcji Spółki jest jedynym prawnie wiążącym dokumentem zawierającym informacje o Spółce oraz ofercie publicznej. Inwestorzy powinni zapoznać się z Memorandum Informacyjnym przed podjęciem decyzji o nabyciu akcji Spółki, w celu zrozumienia ryzyka i korzyści związanych z inwestycją w akcje. Memorandum Informacyjne zostało udostępnione na stronie internetowej **www.dorzeczy.pl/gielda** oraz Domu Maklerskiego INC S.A. **www.platforma.dminc.pl.**

INFOLINIA: **+48 508 040 882**

Dom maklerski INC S.A.

eprasa.pl d5d0a1774c

wprost

REDAKTOR PROWADZĄCY: *Szymon Krawiec*

SEKRETARZE REDAKCJI: *Katarzyna Dobrowolska, Leszek Bugajski*

REDAKTOR: *Paulina Socha-Jakubowska*

ZESPÓŁ: *Piotr Barejka, Magdalena Frindt, Jakub Mielnik, Joanna Miziołek, Agnieszka Niesłuchowska, Eliza Olczyk, Katarzyna Pinkosz, Katarzyna Świerczyńska*

STUDIO „WPROST”: *Karol Kinal (kierownik) Anna Abratańska*

WYDAWCA: *Agencja Wydawniczo-Reklamowa „Wprost” Sp. z o.o.*

BIURO REKLAMY: *reklama@wprost.pl, tel.: 22 347 50 00*

ADRES REDAKCJI: *Batory Office Building II, Al. Jerozolimskie 212, 02-486 Warszawa, tel.: 22 347 50 00 (recepcja), www.wprost.pl*

Wydawca tytułu, spółka AWR „Wprost”, należy do Grupy Kapitałowej PMPG Polskie Media SA

ISSN *02091747*

NA PODSTAWIE ART. 25 UST. 1 PKT 1B PRAWA AUTORSKIEGO WYDAWCA WYRAŹNIE ZASTRZEGA, IŻ DALSZE ROZPOWSZECHNIANIE MATERIAŁÓW OPUBLIKOWANYCH W TYGODNIKU „WPROST” JEST ZABRONIONE.

© WSZYSTKIE MATERIAŁY W TYGODNIKU CHRONIONE SĄ PRAWEM AUTORSKIM. WSZELKIE PRAWA ZASTRZEŻONE. DALSZE ROZPOWSZECHNIANIE TREŚCI ARTYKUŁU TYLKO ZA ZGODĄ WYDAWCY. REGULAMIN I WARUNKI LICENCJONOWANIA MATERIAŁÓW PRASOWYCH NA WWW.WPROST.PL/REGULAMIN/

eprasa.pl d5d0a1774c