

Biuletyn Informacyjny



ARCTIC PAPER

KORMORAN

nr 2/2022



Drodzy Czytelnicy,

Przyszła wiosna, przyroda budzi się do życia, choć wszyscy chwilami mamy przeszkłone oczy, kiedy widzimy co się dzieje za naszą wschodnią granicą. Jako firma również włączyliśmy się do pomocy dla poszkodowanych Ukraińców, zapewne każdy z nas też od siebie pomaga skrzywdzonym sąsiadom. Liczymy, że ten wojenny koszmar szybko się zakończy, choć doskonale wiadomo, że samo ustanie działań wojennych to będzie dopiero pierwszy krok do normalności. Rany wyrządzone Ukraińcom przez Rosjan przez lata będą się goić.

W przeciwieństwie od ubiegłego roku tym razem święta wielkanocne wypadają w połowie kwietnia i tradycyjnie wychodzimy z naszym numerem nieco wcześniej, żeby Państwo mieli czas go poczytać pomiędzy przygotowaniem jajeczek i ciasta. A jest naprawdę o czym.

Na początek zapraszamy do zapoznania się z dwoma ciekawymi rozmowami. Pierwszą przeprowadziliśmy z Dyrektorem APK **Piotrem Kowalskim** na temat sprzedaży naszych produktów i generalnie sytuacji rynkowej w świecie. Podobnie zajmująca jest rozmowa z Prezesem firmy InConsulting **Pawłem Bulandą** na temat wdrażanego w APK systemu oceny oraz rozwoju kompetencji pracowników. Temat trudny, ale ważny.

Ponadto prezentujemy kolejne sylwetki naszych byłych i obecnych pracowników. Tym razem zaprosiliśmy do rozmowy Panów **Władysława Kosiorka** oraz **Krzysztofa Koczorowskiego**. Ten pierwszy to emeryt, zakochany w rowerach, drugi natomiast to Lider BHP w Wydziale Obróbki Papieru. Rozmawiamy też o ważnych sprawach z laryngologiem z Medicoveru, lek. **Krzysztofem Skrzypczakiem**.

W obecnym numerze nie brakuje licznych elementów i odniesień świątecznych. Tradycyjnie zadaliśmy o różnorodność tematyczną i liczymy, że pozostałe artykuły znajdą swoich Czytelników.

Redakcja

Spis treści

- 2 Od redakcji
- 3 Rozmowa z Piotrem Kowalskim,
Dyrektorem Sprzedaży w APK
- 5 Pomagamy Ukrainie
- 6 Rozmowa z Pawłem Bulandą,
Prezesem InConsulting
- 8 Odszedł z firmy, ale jej nie zostawił
- 10 Dbajmy o uszy, sięgajmy po
ochronniki
- 12 Ciekawostki świąteczne
- 12 Przyszłość branży oczami
związkowców i pracodawców
- 14 Lider BHP – Krzysztof Koczorowski
- 15 Z teki Cezarego Dubickiego
- 16 Wojna a prawo humanitarne



Pogodnych i wesołych Świąt Wielkanocnych,
radosnego wiosennego nastroju, serdecznych spotkań
w gronie najbliższych, dużo słońca w sercu i za oknami,
smacznego jajka malowanego wszystkimi barwami tęczy,
oraz deszczu wszelkiego bogactwa w Lany Poniedziałek

życzy Redakcja Kormorana

Biuletyn Informacyjny

Arctic Paper Kostrzyn SA
ul. Fabryczna 1,
PL 66-470 Kostrzyn n/O
tel. (+48 95) 72 10 600, fax (+48 95) 75 24 196
e-mail: kormoran@arcticpaper.com www.arcticpaper.com

Redakcja:

Anna Kaczmarek - Redaktor Naczelna
Robert Borowy, Roland Cyran, Joanna Madera,
Joanna Janusz, Zbigniew Pawłowski
kormoran@arcticpaper.com

Wszyscy tego oczekują, bo za tym pójdzie stabilizacja gospodarcza

Rozmowa z Piotrem Kowalskim, Członkiem Zarządu i Dyrektorem Sprzedaży w APK

- Panie Dyrektorze, od dwóch lat borykamy się z pandemią koronawirusa. Czy rynek papierniczy zdołał przyzwyczaić się do tego?

- Bardzo trudno jest się do takich sytuacji przyzwyczaić, szczególnie, że wszyscy znaleźliśmy się w zupełnie nowej

w drugą stronę gotowego papieru. Przerwanie tych łańcuchów miało swoje konsekwencje. Spora część firm, wykorzystująca w produkcji różnego rodzaju papiery, ograniczyła lub nawet zamknęła na jakiś czas działalność. Z chwilą kiedy obostrzenia zaczęły być zdejmowane pojawiły się inne problemy.

- Zapewne to nie wszystko, ponieważ w zeszłym roku borykaliśmy się z podwyżkami surowców.

- Tak, kiedy produkcja w branży papierniczej na świecie była prowadzona w sposób nazwijmy to „umiarkowanie stabilny i przewidywalny”, cena surow-

Był to znacznie lepszy rok pod względem sprzedaży naszych produktów niż 2020 rok i choćby z tego powodu możemy być zadowoleni

rzeczywistości a problem jest globalny. Mówimy poza tym o całej gospodarce, nie o wybranej branży. Przypomnijmy sobie 2020 rok i lockdown wprowadzony praktycznie na całym świecie. Największym wówczas problemem było zachwianie ciągłości dostaw we wszystkich kierunkach. W naszym przypadku były to dostawy surowców, w tym celulozy,

- Jakież?

- Praktycznie wszyscy ruszyli ze zwiększoną produkcją, a to spowodowało z kolei, że w krótkim czasie potrzeby choćby na usługi logistyczne, głównie transport, mocno wzrosły. Z uwagi na wysoki popyt usług transportowych zaczęły rosnąć ich ceny a dla nas koszty.

ców również była stabilna i w jakimś zakresie przewidywalna. Z chwilą, kiedy moce produkcyjne zostały nagle zwiększone, dostawcy celulozy zauważyli istotne zmiany na rynku. Chodzi przykładowo o produkcję papierów graficznych. Ich spadek w ostatnim pięcioleciu sięgnął 26 procent. Natomiast, jeszcze przed pandemią zaczął rozwijać się rynek

> ciąg dalszy na str. 4



Korzystając z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych życzę wszystkim dużo spokoju, zdrowia oraz wiary we własne możliwości. Niech ten świąteczny czas spędzony będzie w gronie rodzinnym w atmosferze spokoju i radości.

*Pozdrawiam,
Michał Jarczyński
Prezes Zarządu
Arctic Paper Kostrzyn S.A.*



Piotr Kowalski

opakowaniowy i wielu producentów papieru zmieniło profil produkcji, przechodząc na ten rodzaj papieru. Producenci celulozy widząc zmianę trendów

na końcowy wynik sprzedaży, ale po otwarciu rynku należało szybko i umiejętnie zareagować, żeby z powrotem przyciągnąć klienta. I to nam się udało,

papierniach. Na ile takie zdarzenia mają wpływ na rynek globalny?

- W 2021 roku strajki trwały przez kilka tygodni, co natychmiast ograniczyło podaż papierów graficznych, a to z kolei miało wpływ na zwiększenie popytu na rynku europejskim i tym samym spowodowało podniesienie cen. Podobną sytuację mamy teraz. Trochę to dziwne dla nas, ale fińskie papiernie i celulozownie strajkują od początku roku. Straty wydają się być bardzo poważne, a w efekcie takie działania potęgują braki papieru na rynku i wzrost zapotrzebowania na papiery graficzne.

- I do tego wszystkiego dochodzi teraz załamanie na wschodzie z powodu napaści wojsk rosyjskich na Ukrainę.

- Zgadza się, sytuacja ta z punktu widzenia naszej branży wpływa na ograniczenie dostaw celulozy oraz drewna

Jako grupa staramy się szukać alternatywnych rozwiązań dla zabezpieczenia ciągłości produkcji, ale nie jest to łatwe zadanie

zaczęli nakierowywać się na bardziej atrakcyjny z ich punktu widzenia rynek i oferowali surowiec w wyższych cenach. Podobnie wyglądała sytuacja u producentów serwetek, ręczników papierowych, papieru toaletowego. To wciąż jest potężna branża, pochłaniająca bardzo dużo celulozy. Dodajmy tutaj jeszcze, że mówiąc o wzroście kosztów podwyżki nie dotyczyły tylko celulozy czy transportu, ale innych materiałów, w tym chemicznych czy choćby skrobi.

- Oceńmy jeszcze 2021 rok z punktu widzenia naszego zakładu. Nie udało się co prawda zrealizować rocznego planu produkcyjnego, ale słyszałem, że był to jednak dobry dla APK czas?

- Był to znacznie lepszy rok pod względem sprzedaży naszych produktów niż 2020 rok i choćby z tego powodu możemy być zadowoleni. Mówimy tutaj o liczbie około 40 tysięcy ton papieru więcej. Oczywiście, doskonale wiemy, że w 2020 roku lockdown mocno wpłynął

na pomimo, że ze względu na wspomniane wzrosty kosztów musieliśmy również podnosić ceny naszych produktów. W sumie 2021 rok mogę ocenić jako dobry, obroty finansowe także były na zadowalającym poziomie.

- Wspomniał Pan, że sprzedaż papierów graficznych stale spada, ale nie przeszkodziło to poszerzyć kilka lat temu gamę produktów poprzez wejście w papiery offsetowe, niskogramaturowe. Czy ten kierunek nadal jest atrakcyjny?

- Tak, wcześniej najniższą naszą gramaturą było 60 g, teraz mamy w ofercie 55 i 50 g w przypadku papierów offsetowych. Rynek dla tych papierów na tyle dobrze się rozwinął, że jest spore zainteresowanie ze strony klientów.

- Przed rokiem, jak i teraz w Finlandii, w kraju gdzie produkcja papieru jest mocno rozpowszechniona, był prowadzony strajk w tamtejszych

do produkcji celulozy. Szczególnie będzie miało to swoje konsekwencje w późniejszym czasie. Ponadto wojna a przede wszystkim sankcje gospodarcze nakładane na Federację Rosyjską i Białoruś mają wpływ, skoro mówimy już o naszej branży, na dostępność choćby certyfikowanych surowców czy import drewna do Europy. Mało tego, w Europie działa sporo spółek powiązanych kapitałowo z rosyjskimi firmami. W tej chwili ta współpraca jest zawieszona. My, jako grupa staramy się szukać alternatywnych rozwiązań dla zabezpieczenia ciągłości produkcji, ale nie jest to łatwe zadanie, gdyż wszyscy producenci papieru stają przed takimi samymi problemami. Na razie, udaje się nam sprostać nowym warunkom, ale wszystko zależy, jak długo ten konflikt potrwa i jakie będą jego konsekwencje dla globalnej gospodarki.

- Biorąc pod uwagę wszystkie składowe można dzisiaj cokolwiek zaplanować na najbliższe kilka miesięcy?

- Dzisiaj nie. W poprzednich latach wszelkie plany były przygotowywane przynajmniej z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem, np. poziom cen papieru i ich ważność, ustalane były raz na kwartał. Obecnie wygląda to inaczej, ponieważ są ograniczenia w dostawach surowców, ale to nie wszystko. Proszę spojrzeć co się dzieje z cenami energii, gazu, paliw. Wszystko ciągle rośnie i to chwilami o kilkadziesiąt procent w krótkim okresie czasu. Dodatkowo, wzrost cen nośników energii ma bezpośrednie przełożenie na wzrost inflacji. Dlatego ceny naszych produktów finalnych też są zmienne i nie jesteśmy w stanie ich zaplanować w perspektywie dłuższej niż miesiąca. Taką informację przekazujemy naszym klientom, zaznaczając, iż po miesiącu może dojść do skorygowania aktualnej ceny.

- Co to oznacza, że nastąpił powrót do alokacji?

- Duży popyt na papier spowodował, że chcąc zadowolić wszystkich naszych klientów od początku roku musimy pracować z alokacjami. Inaczej mówiąc musieliśmy dokonać tonażowego podziału na poszczególne rynki. Podziały te są czynione w cyklu tygodniowym, chodzi o to, żeby wszyscy nasi klienci otrzymywali zamówiony papier. Nie zawsze jest to ilość w pełni zadowalająca, ale zapewniającą podtrzymanie ich własnej produkcji.

- Nie możemy przewidzieć najbliższej przyszłości, ale czy możemy stwierdzić, które grupy papieru będą cieszyły się największym wzięciem klientów w tym roku?

- Na obecną chwilę jesteśmy w stanie sprzedać każdą ilość wyprodukowanego przez nas papieru z każdej grupy. Mam tutaj na myśli papiery offsetowe, opakowaniowe typu kraft czy high speed inkrjetowe. Natomiast powtórzę, że rynek jest na tyle rozchwiany, że nie wiadomo, co będzie za miesiąc, dwa. Dla wszystkich nas najważniejsza jest stabilizacja geopolityczna. Wszyscy tego oczekują, bo za tym pójdzie stabilizacja gospodarcza. Bardzo byśmy chcieli, żeby rynek stał się przewidywalny. Bez tego trudno myśleć o inwestycjach, działaniach rozwojowych, stawianiu na nowości.

- Dziękuję za rozmowę

Robert Borowy



POMOC DLA UKRAINY

Dwudziesty czwarty luty 2022 to dzień, który zmienił dotychczasowy ład i porządek w Europie. Działania zbrojne prowadzone na terenie naszego wschodniego sąsiada – Ukrainy dotknęły przede wszystkim ludność cywilną, która została zmuszona do opuszczenia kraju lub też do pozostania w ojczyźnie, w której toczą się walki wojenne.

Trwający konflikt wojenny oraz kryzys humanitarny spowodował, iż Arctic Paper jako firma realizująca w swojej działalności biznesowej cele zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa zdecydowała się nie tylko dostosować się do międzynarodowych sankcji nałożonych na Rosję ale również zaangażować się w pomoc dla obywateli Ukrainy. Każdy konflikt zbrojny to tysiące ofiar cywilnych wśród których znajdują się również dzieci, dlatego Arctic Paper zdecydował o wsparciu finansowym dla najmłodszych obywateli Ukrainy.

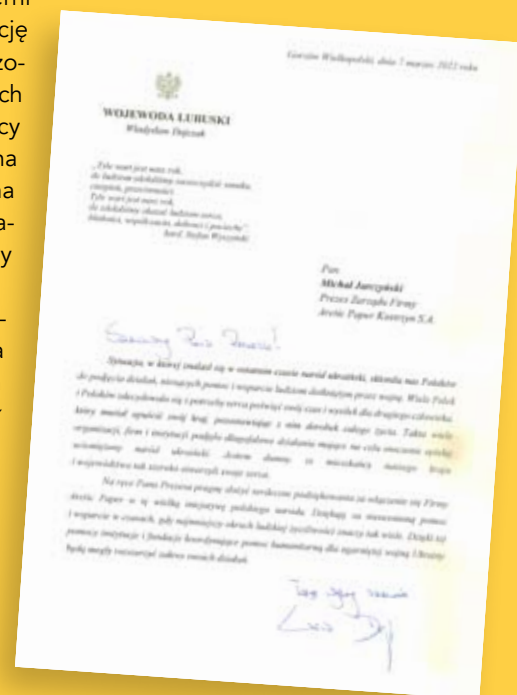
Nawiązaliśmy współpracę z fundacjami charytatywnymi, które są zaangażowane w pomoc w Ukrainie. Otrzymały one od nas wsparcie finansowe w postaci darowizny, które zostanie przekazane na rzecz uchodźców wojennych i umożliwi podjęcie niezbędnej pomocy i szybkich działań w sytuacjach kryzysowych.

Organizacje, które otrzymały wsparcie to: **Polska Akcja Humanitarna, Fundacja Polskie Centrum Pomocy Międzynarodowej, Stowarzyszenie SOS Wioski Dziecięce, UNICEF oraz Polska Misja Medyczna.**

Również pracownicy kostrzyńskiej papierni nie pozostali obojętni na obecną sytuację w Ukrainie. Na terenie zakładu utworzona została zbiórka najpotrzebniejszych rzeczy niezbędnych to udzielenia pomocy uchodźcom na terenie RP. Zebrana pomoc rzeczowa została przekazana fundacji Kostrzyńskie Anioły wspierającej uchodźców wojennych z Ukrainy w województwie lubuskim.

Nasze zaangażowanie zostało docenione przez Wojewodę Lubuskiego Pana Władysława Dajczaka, który na ręce Pana Prezesa Michała Jarczyńskiego przesłał oficjalny list z podziękowaniami.

Zarząd Arctic Paper dziękuję również wszystkim pracownikom, którzy zaangażowali się nie tylko w utworzoną na terenie zakładu zbiórkę ale również tym którzy z własnej inicjatywy i własnych środków pomagają ofiarom dotkniętym rosyjską inwazją.



Wartością firmy są jej pracownicy

W ostatnim latach ze względu na pandemię mieliśmy ograniczone możliwości szkolenia pracowników i zadbania o ich rozwój. Jednocześnie przeprowadzone badania opinii pracowników pokazały, że pracownicy nie mają pełnej informacji o wymaganiach na swoim stanowisku pracy oraz możliwościach dalszego rozwoju.

Pracownikom brakuje również usystematyzowanego komunikowania informacji jakie umiejętności powinni rozwijać, a jakie mają już opanowane w stopniu wystarczającym na danym stanowisku. Dlatego zdecydowaliśmy się na rozpoczęcie projektu budowy systemu rozwoju kompetencji w oparciu o istniejącą strukturę stanowisk oraz system wynagrodzeń. Do wdrożenia została wybrana firma InConsulting mająca wieloletnie doświadczenie przy przeprowadzaniu tego rodzaju projektów w dużych firmach.

Poszczególne etapy projektu:

- zwartościowanie stanowisk pracy i uporządkowanie według wagi dla firmy przy uwzględnieniu podziału stanowisk na grupy wynikającego z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy,
- przygotowanie zrozumiałego dla pracowników taryfikatora wynagrodzeń spójnego zarówno ze strukturą stanowisk jak i ze stawkami rynkowymi,
- opracowanie wymogów kompetencyjnych dla stanowisk pozaprodukcyjnych oraz matrycy umiejętności pracowników operacyjnych,
- szkolenia oraz spotkania informacyjne.

Większość prac przygotowawczych została już zrobiona, czekają nas jeszcze szkolenia dla kadry zarządzającej, tak, żeby wszyscy byli przygotowani do przeprowadzania rozmów z pracownikami w taki sam sposób. Od czerwca rozpoczną się indywidualne rozmowy rozwojowe z pracownikami, które pozwolą na zindywidualizowane określenie dalszego rozwoju każdego pracownika oraz lepsze dopasowanie szkoleń do jego potrzeb.

Pod koniec kwietnia oraz na początku maja pracownicy będą zaproszeni na spotkania informacyjne, które pozwolą na przygotowanie do czekającej ich rozmowy oraz umożliwią bezpośrednio zadawanie pytań konsultantom w celu wyjaśnienia wątpliwości.

Zachęcam do zapoznania się z wywiadem z Panem **Pawłem Bulandą**, Prezesem InConsulting, który nadzoruje nasz projekt i wyjaśnia jak on przebiega z jego perspektywy.

Julita Kalembkiewicz

Każdy pracownik ma możliwość rozwoju

Rozmowa z Pawłem Bulandą, Prezesem firmy doradczo-szkoleniowej InConsulting



- Na czym polega skuteczne zarządzanie i jakimi cechami powinien wyróżniać się przełożony?

- To jest ciekawe pytanie. Od ponad 25 lat obserwuję i zbieram informacje na temat skuteczności szefów i liderów. Każdorazowo kiedy zadaję pytanie pracownikom, których szefów cenią najbardziej i za co, w odpowiedzi słyszę praktycznie te same charakterystyki. Najważniejsze w nich to wiedza, ale pracownicy wysoką cenią także szefów wymagających, a jednocześnie sprawiedliwych. Istotne jest także to, że pracownicy zdecydowanie pozytywnie postrzegają szefów mających na nich pomysł w zakresie stałego rozwoju zawodowego.

- Zajmuje się Pan obecnie wdrażaniem systemu rozwoju kompetencji pracowników w Arctic Paper Kostrzyn. Czemu i komu ma służyć to narzędzie?

- To jest rozwiązanie zarówno dla szefów, jak i podwładnych. Jego wynikiem będzie między innymi rodzaj zaawansowanej „ściągawki” dla szefów, ma im podpowiadać, jak kierować rozwojem pracowników i pomagać im w osiągnięciu sukcesów. To narzędzie spełnia dwie funkcje. Po pierwsze, pokazuje, jakie są wymagania na każdym stanowisku – czyli co trzeba umieć, żeby dobrze sobie radzić. Są tam opisane procesy, maszyny, które trzeba umieć obsługiwać na danym stanowisku, wskazane są umiejętności i wiedza jakie trzeba posiadać, żeby sprawnie pełnić rolę na danym stanowisku. Nazywamy to profilem umiejętności. Druga funkcja to możliwość porównania posiadanych przez pracownika umiejętności, jego obecnych mocnych stron do stanowiskowego profilu umiejętności. Dzięki temu przełożony będzie mógł dokonać bilansu: co już jest mocną stroną pracownika, a co jest jeszcze przed nim, i zarekomendować mu cele rozwojowe.

- Wdrażany system zawiera poziomy rozwoju zawodowego. Ile ich jest?

- Wiadomo, że nie dla każdego pracownika dostępne są awanse zawodowe, czyli

tak zwany rozwój pionowy. Każdy pracownik ma jednak możliwość rozwoju poziomego, który składa się z kilku etapów. Poczynając od poziomu rozwojowego, dla osób początkujących na danym stanowisku, poprzez poziom samodzielny, poziom ekspercki, a kończąc na poziomie multifunkcyjnym, czyli pewnej uniwersalności, wszechstronności pracownika. I do takiego rozwoju zachęcamy. Pokonywanie poszczególnych poziomów jest na pewno z korzyścią zarówno dla pracownika, jak i całej organizacji. Z naszych wieloletnich obserwacji i badań wynika, że rozwój i sukcesy odnoszone przez pracowników na swoich stanowiskach stanowią największe źródło motywacji do podnoszenia kwalifikacji i nabywania dalszej wiedzy. Za tym z czasem mogą, a nawet powinny, pójść nagrody.

- Nagrody? W jakiej postaci?

- Wybór należy do organizacji, ale to może być przykładowo zróżnicowanie systemu podwyżkowego. Pracownicy, którzy najszybciej się rozwijają, ale też dzielą się tą wiedzą z innymi, powinni być lepiej wynagradzani. Oczywiście nie mówimy o zabieraniu czegokolwiek, lecz docenianiu przez taką dystrybucję podwyżek, żeby ci, którzy np. uczą początkujących, czuli, że są doceniani i lepiej wynagradzani niż ci, którzy dopiero się uczą. O tym należy myśleć po wprowadzeniu całego systemu kompetencyjnego, przeprowadzeniu szkoleń i poznaniu jego zalet przez całą załogę. Będziemy to zresztą rekomendować.

- Kiedy ruszyły prace nad wdrożeniem systemu i do kiedy potrwać?

- Ruszyliśmy na początku roku i od razu chciałbym wyjaśnić, że prace są prowadzone dwutorowo. Inaczej bowiem system jest tworzony dla pracowników administracyjnych/biurowych, a inaczej dla operacyjno-produkcyjnych.

- Jakie są największe różnice pomiędzy tymi grupami pracowników?

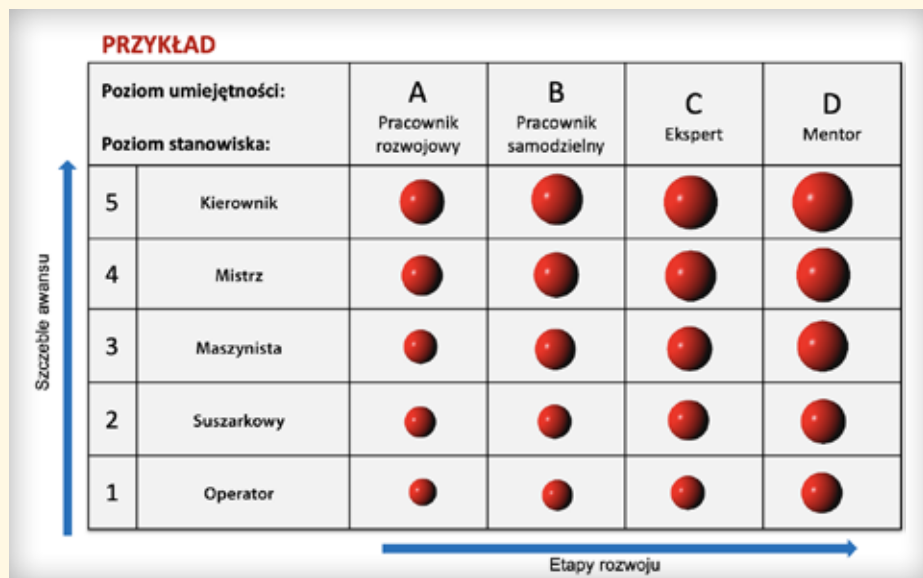
- Odnoszenie sukcesów wśród osób pracujących w biurze wiąże się przede wszystkim z umiejętnościami społecznymi, takimi jak zarządzanie, komunikacja, współpraca, podejmowanie decyzji. W przypadku pracowników produkcyjnych mówimy raczej o umiejętnościach technicznych, obsługi maszyn, urządzeń, realizacji procesów produkcyjnych, technologicznych.

- Powróćmy do budowy systemu. Jakie czekają nas etapy?

- Oba systemy są budowane przy współudziale menedżerów. Co to oznacza? Na samym początku usiedliśmy wspólnie z wyższą kadrami zarządzającą i wspólnie wybraliśmy tak zwane „miękkie” kompetencje dla liderów i specjalistów. Natomiast kierownicy obszarów produkcyjnych stworzyli listę umiejętności techniczno-produkcyjnych potrzebnych do pracy na poszczególnych stanowiskach wykonawczych. I ten etap, czyli budowa profili umiejętności potrzebnych na każdym stanowisku, jest już za nami. Mamy za sobą również tak zwaną kalibrację oraz pierwsze testy „na sucho”, na bazie których możemy odróżnić choćby kompetencje pracowników zaawansowanych pod względem wiedzy i doświadczenia od zaczynających i uczących się. Przed nami jest etap przygotowania się do samych rozmów rozwojowych. W pierwszym rzędzie czeka jednak cykl szkoleń dla zarządu, kierowników i menedżerów.

- I wówczas nastąpi przejście do etapu komunikacji dla pracowników?

- Tak, ale tym zajmą się już szefowie, którzy będą wyposażeni w umiejętności wspierające ich w procesie komunikacji. Tym sposobem przejdziemy do najważniejszego etapu, czyli rozmów rozwojowych. To będzie moment pokazania pracownikom, na jakim etapie rozwoju zawodowego się obecnie znajdują. Przy czym od razu muszą dodać, że budując zestawy kompetencyjne naszą intencją było wyjście w przyszłość, pokazanie każdemu, co go jeszcze może czekać w kolejnych latach. Dlatego założyliśmy, że większość pracowników podczas pierwszego bilansu ich kompetencji znajdzie się na początku drogi rozwoju kwalifikacji, ale to nic złego. Nie ma bowiem sensu wdrażanie narzędzi, na bazie których pracownicy dowiedzieli by się, że wszystko już umieją i nie ma przed nimi przyszłości, dalszego rozwoju. Chcemy pokazać, że nawet wieloletni pracownicy mogą jeszcze się czegoś w naszej



firmie nauczyć, i że ten rozwój może być źródłem motywacji oraz satysfakcji.

- Czy pracownicy mają powody do obaw przed czekającymi ich pierwszymi rozmowami kompetencyjnymi?

- Nie, absolutnie nie ma się czego obawiać. Cała procedura rozpocznie się od tego, że menedżerowie powiedzą im, mówię tutaj przykładowo o pracownikach produkcyjnych, jakie maszyny trzeba obsługiwać na danym stanowisku – co nie będzie zaskoczeniem dla doświadczonych pracowników. Ponadto szefowie omówią oczekiwania związane z postawami i kompetencjami społecznymi, takimi jak: komunikacja i współpraca, przestrzeganie zasad, innowacyjność, organizacja pracy i zaangażowanie. Nikt do tej pory nie usiadł z nimi i nie powiedział, jakie może być całe spektrum umiejętności od A do Z, które można wykorzystać w pracy na tym stanowisku. I to będą mówić szefowie, zaś pracownicy zostaną poproszeni o wskazanie własnych mocnych stron oraz umiejętności, które chcą rozwijać. Być może takiej potrzeby dla danego stanowiska, roli nie ma, lecz te ich zdolności mogą się przydać na innym stanowisku. Wyeksponowanie wszystkich pracowniczych zalet oraz podnoszenie kwalifikacji jest z korzyścią dla wszystkich.

- Czyli pracownik ma być maksymalnie wszechstronny?

- Przez lata w polskich fabrykach panowała zasada, że pracownik powinien do maksimum opanować obsługę swojej maszyny i wtedy stawał się niezastąpiony. Te czasy mijają, każdy powinien dążyć do większej wszechstronności. Uniwersalność – to rzeczywista zaleta i wartość z perspektywy firmy,

każdy powinien potrafić zastąpić innego pracownika na przynajmniej podobnym stanowisku. Pamiętajmy, że ludzie chodzą na chorobowe, urlopy, a firmy unikają przerostu zatrudnienia, ponieważ idą za tym dodatkowe koszty. Dlatego tak ważne jest wzajemne uzupełnianie się, zastępowanie, wspomaganie, żeby potem przez jakies braki nagle maszyny produkcyjne nie stanęły, bo ten znający je od podszewki pracownik poszedł akurat na urlop.

- Jak przekonać pracowników, żeby dzielili się wiedzą, bo to też jest ważne źródło rozwoju zawodowego załogi?

- Ku temu prowadzą dwie drogi. O jednej wspomniałem – jest to nagroda w postaci np. różnicowania podwyżek, przez co sygnalizujemy, że dzielenie się wiedzą jest wartością. Po drugie, pracownicy muszą wiedzieć, że dzieląc się wiedzą pomagają również sobie. Im silniejsza będzie organizacja, lepiej działająca, sprawniejsza, tym pracownik będzie czuł się pewniej. Jestem przekonany, że po pierwszych naszych testach wielu pracowników zorientuje się, w jakim kierunku może się rozwijać, że może dalej się kształcić, szkolić, poznawać nowe zagadnienia, żeby poszerzać swoje umiejętności i zwiększać swoją wartość rynkową.

- Kiedy będą pierwsze rozmowy?

- To kwestia kilku miesięcy. Liczę, że do końca maja zakończymy etap szkoleń menedżerów i potem już rozpoczną się przygotowania do rozmów rozwojowych z pracownikami.

- Dziękuję za rozmowę.

Robert Borowy

Odszedł z firmy, ale jej nie zostawił

Ma 81 lat, niedawno przeszedł operację usunięcia nerki, ale energii i radości życia mogłoby pozazdrościć mu wiele dużo młodszych osób.

Krótko po operacji usunięcia nerki, którą przeszedł w grudniu ubiegłego roku już go ciągnęło na rower. – Zapytałem lekarza, kiedy będę mógł wsiąść i usłyszałem, że wiosną. Już się mocno nastawiam – cieszy się Pan **Władysław Kosiorek**, emerytowany pracownik naszej firmy i szybko dodaje, że ta miłość do rowerów wcale nie jest przypadkowa. Ale o tym za chwilę.

Ściągał się z legendą

Pan Władysław pochodzi ze Świeryża, z wioski leżącej nieopodal Łowicza. Już w wieku dwóch lat, jeszcze w czasie wojny

Polski i pamiętam, że zajęliśmy dwunaste miejsce w kraju, a polskie kolarstwo w tym czasie było naprawdę silne. Kiedyś na stadionie ścigałem się z jedną z legend, Stanisławem Gazdą – wspomina.

Prawie 20 lat na bielarni

Pan Władysław jeździł na rowerze w wolnym czasie, bo na co dzień normalnie pracował w rejonie dróg publicznych w Chojnie. W wieku 22 lat ożenił się i już wtedy, a więc dosyć szybko, zrezygnował z treningów, ale rower pozostał z nim już na zawsze.

- Dosyć szybko poradziłem sobie z poznaniem pracy, przyzwyczailem się nawet do chodzenia w masce, do trudnych warunków, szczególnie wysokiej temperatury, ale ciężko znosiłem system trzyzmianowy. On był trudny, gdyż przez tydzień chodziło się na pierwsze zmiany, potem przez kolejny tydzień na drugie i wreszcie na trzecie. Bywały dni, że schodziło się z nocki o szóstej rano i na czternastą trzeba było iść na drugą zmianę. Lub kończyło się drugie zmiany i trzeba było po zaledwie ośmiogodzinnej przerwie lecieć na pierwszą. Dopiero

Jest osobą rozbawioną, chętnie chodzi na zabawy, lubi jeździć na wycieczki, jak tylko pojawia się taka okazja

zmarł mu ojciec. Mając sześć lat wyjechał z mamą i ojczymem na zachód Polski. Wybór padł na Smolnicę, leżącą w pobliżu Dębna. Tam skończył szkołę podstawową, po czym, jeszcze jako małoletni, zaczął pomagać mamie przy prowadzeniu gospodarstwa rolnego, zwłaszcza że ojczym był chory i niewiele mógł zrobić.

- To były zupełnie inne czasy. Teraz młodzież ma łatwiejszy start w dorosłe życie – zaznacza.

Jako młody chłopak Pan Władysław miał też swoje ambicje, marzenia. I szybko zaczął je realizować. W wieku 14 lat rozpoczął karierę w kolarstwie szosowym w Ludowym Zespole Sportowym w Witnicy Chojeńskiej. I dobrze mu szło. Jak wspomina, miał kilka drobnych sukcesów.

- Po kilku latach treningów wygrałem trzyetapowy wyścig Głosu Szczecińskiego. Z kolei w wyścigu transportowców i drogowców z Myśliborza do Stargardu Szczecińskiego na metę przyjechałem pierwszy prawie siedem minut przed peletonem. Razem z naszą drużyną ścigałem się w drużynowych mistrzostwach

- Żona Janina, która od 14 lat niestety już nie żyje, trochę postawiła mnie wtedy pod ścianą, gdyż kazała siedzieć w domu a nie jeździć – przyznał z lekkim uśmiechem.

W grudniu 1968 roku razem z żoną zdecydował o przeprowadzce do Kostrzyna i podjęciu pracy w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych. Dlaczego taki wybór?

- Nie mieliśmy gdzie mieszkać a kostrzyński zakład zaoferował nam mieszkanie w krótkim czasie. I słowa dotrzymał, bo już w połowie następnego roku mogliśmy się wprowadzić do własnych czterech ścian – tłumaczy.

U nas w firmie pracował prawie 20 lat, na bielarni. Przychodząc na ten dział nie wiedział, czego się spodziewać, lecz szybko zorientował się, że jest to bardzo ciężka praca, w szkodliwych warunkach. Było to miejsce, w którym bielono szarą masę pod późniejszą produkcję papieru. Na dziale panowało wysokie stężenie chloru i dwutlenku chloru, trzeba było pracować w maskach i do tego na zmiany. Jak mówi, duża była w tym czasie rotacja wśród pracowników.

po wprowadzeniu systemu czterobrygadowego zrobiło się lżej. Zaczęliśmy mieć dłuższe przerwy na wypoczynek – podkreśla.

Jest pod dużym wrażeniem

Niestety, ciężkie warunki pracy dały o sobie znać i Pan Władysław w 1987 roku przeszedł na rentę. Do dzisiaj nie ukrywa, że ma żal, iż po kilku latach bycia już na rencie zlikwidowano dodatki za pracę w warunkach szkodliwych. Nie to jednak ostatecznie zdecydowało, że długo nie usiedział w domu.

- Jeszcze w czasach pracy w Celulozie dorabiałem sobie na budowach domków lub pomagałem szwagrowi w gospodarstwie rolnym. Zawsze lubiłem pracować i aż do 2019 roku, a więc skończenia 78 lat dorabiałem sobie. Ostatnio jako konserwator w opiece społecznej – dodaje.

Pan Władysław, pomimo, że już dawno rozstał się z naszą firmą stale utrzymuje z nią kontakt. – W życiu pracowałem w wielu miejscach, ale tak naprawdę

wynikało to bardziej z konieczności niż z moich chęci. Z Celulozą związałem się mocno i gdyby nie kłopoty zdrowotne zapewne bym jeszcze długo tutaj pozostał. Kontakt utrzymuję, gdyż przez te lata pracy nawiązałem mnóstwo znajomości i bardzo lubię się spotykać we wspólnym gronie. Jeszcze mam znajomych z bielarni. Ponadto jestem osobą rozbawioną, chętnie chodzę na zabawy, lubię jeździć na wycieczki, jak tylko pojawia się taka okazja – mówi z uśmiechem.

Nasz rozmówca przyznaje, że stale obserwuje zakładowe życie, jest pod dużym wrażeniem zmian, jakie zaszły w firmie na przestrzeni ostatnich trzech dekad. Przypomina, że kiedyś poszedł zobaczyć starą bielarnię, gdy ją likwidowano i gdzieś tam w oku zakręciła mu się łezka, serce mu się krajało, ale docenia to, że dzięki zmianom technologicznym dzisiaj praca w APK jest zdecydowanie łatwiejsza i bezpieczniejsza dla pracowników.

- Często rozmawiam z obecnymi pracownikami, niektórzy są moimi sąsiadami. I chwalą oni warunki pracy, cieszą się, że nie muszą gdzieś wyjeżdżać

z Kostrzyna w poszukiwaniu zajęcia. To dobrze, bo przecież APK jest jednym z najważniejszych pracodawców w mieście i im będzie lepiej prosperowało, tym lepiej będziemy mieli wszyscy, mieszkańcy również – uważa.

Najfajniejsze są święta

Pan Władysław ma dużą rodzinę. Syna Kazimierza, córkę Alinę, czwórkę wnucząt i sześcioro prawnucząt, z czego najmłodszy ma niespełna roczek. Kazimierz mieszka w Wyszyńcu tuż koło Boleszkowic, jest znany przez wielu kostrzynian, ponieważ gra w Kapeli u Tada. Pani Alina mieszka w Kostrzynie.

- Najfajniejsze są święta, kiedy wszyscy się spotykamy. Jest nas wtedy kilkanaście osób. Bardzo lubię te spotkania i już nie mogę doczekać się najbliższych świąt wielkanocnych – mówi.

I w tym miejscu powracamy raz jeszcze do największej pasji Pana Władysława, czyli jazdy na rowerze. Mając ponad 80 lat nie jest dla niego problemem przejechanie 50, 60, 70 czy nawet 80 kilometrów. Bez praktycznie zsiadania ze swojego jednoślada. Wybiera sobie różne trasy, w kierunku Niemiec,

Szczecina, a nawet Gorzowa i wtedy ten licznik dochodzi do 100 kilometrów.

- Jadę przykładowo 30-40 kilometrów w jedną stronę i wracam z powrotem – mówi o tym, jakby to było zwykłe zjedzenie kanapki lub ciasteczka.

Nasz bohater, jak nie może jeździć na rowerze, wtedy wybiera się na długie spacerki. Wszędzie można go wówczas w Kostrzynie spotkać. Ponadto trochę działa w Kostrzyńskim Stowarzyszeniu „Człowiekiem Jestem”, które zajmuje się prowadzeniem działalności humanitarnej i socjalnej na rzecz osób oraz rodzin ubogich, osób niepełnosprawnych, wszystkich, którzy potrzebują wsparcia.

- W miarę możliwości organizujemy również wycieczki, imprezy i staramy się jakoś we wspólnym gronie spędzać ciekawie czas – mówi dalej i po chwili przyznaje trochę nieśmiało, że na co dzień nie jest sam. - Ma na imię Bożenka - uśmiecha się Pan Władysław i szybko dodaje, że cały czas ma gwaro w domu, gdyż często odwiedzają go także prawnuki. - Szczególnie Oktawian i Dagmara, które mieszkają najbliżej mnie – kończy.

Robert Borowy



Na rowerze



Pan Władysław z prawnukami



Dbajmy o uszy, sięgajmy po ochronniki

Rozmowa z lek. med. Krzysztofem Skrzypczakiem, laryngologiem z Centrum Medycznego Medicover

- **Panie doktorze, na czym polega profilaktyka ochrony narządu słuchu w zakładach, gdzie w halach produkcyjnych bywa niestety głośno?**

- Najważniejszym elementem profilaktyki jest stałe noszenie ochronników słuchu. Jak wiadomo, czynnikiem uszkadzającym wewnętrzne komórki słuchowe jest hałas. Jego działanie niesie nieodwracalne skutki. Utraconego słuchu lub jego części już nie można odzyskać, trzeba wtedy wspomagać się aparatami słuchowymi. Dlatego tak ważne jest, żeby w miejscach pracy monitorować głośność i tam, gdzie normy są przekraczane trzeba koniecznie sięgać po środki zabezpieczające słuch. Warto podkreślić, że w APK dużo zainwestowano w profilaktykę ochrony słuchu poprzez ograniczenie poziomu hałasu w halach produkcyjnych.

- **Dawniej ochronniki słuchu nie były w modzie. To się zmieniło?**

- Z punktu widzenia świadomości na ten temat możemy mówić o całkowitej zmianie. Obecnie mało kto nie nosi ochronników. Kilkadziesiąt lat temu każdy, kto dbał o słuch, radził sobie jak mógł. Wkładano do uszów papier lub watę. Natomiast zdecydowana większość nie dbała o słuch. Dzisiaj przychodzą do mnie starsi pracownicy z różnych firm i kiedy mówię im, że problemy biorą się z dawnych lat w odpowiedzi słyszę, iż wtedy nikt nie słyszał o ochronnikach. Dzisiaj specjaliści ds. BHP mogą indywidualnie dopasować ochronniki słuchu zależnie od stanowiska pracy. Najlepszym rozwiązaniem w przypadku nadmiernego hałasu jest zastosowanie ochronnika słuchu dousznego i zewnątrz usznego jednocześnie.

- **Skoro dawniej nie było profesjonalnych zatyczek to trudno było winić pracowników?**

- Dzisiaj są takie zatyczki, a i też zdarzają się osoby, które czasami znajdują tysiąc powodów, dla których unikają noszenia ochronników.

Nie mówię tutaj konkretnie o pracownikach APK, ale w ogóle. Następnie trafiają do mnie takie osoby z ubytkami słuchu w zakresie wysokich tonów. Czasami są to ludzie przed czterdziestką, których niedosłuch jest bardzo głęboki. I kiedy im to mówię, słyszę: „Panie doktorze, co można zrobić?”. Odpowiadam wprost, że niestety, niewiele można zrobić, żeby przywrócić im prawidłowe słyszenie. Nawet aparaty słuchowe w niektórych przypadkach mogą być nieskuteczne. Pozostaje ewentualnie wszczepienie implantu ślimakowego, które nie jest rozwiązaniem dla wszystkich.

- **Czy aparaty słuchowe sprawdzają się w halach produkcyjnych?**

Dobra ochrona słuchu może zapobiec jego uszkodzeniu lub utracie

- Niestety nie sprawdzają się w zakładach, gdzie jest wysoka wilgotność.

- **Problemy ze słuchem mają tylko osoby pracujące przy produkcji?**

- Nie. Generalnie niedosłuch dotyczy w większości osób starszych i jest to dolegliwość związana z wiekiem mogąca się pojawić po 45. roku życia. Jednak coraz częściej problem obserwuje się u osób młodych. Wszechobecny hałas, głośna muzyka od dzieciństwa i co gorzej nieumiejętne korzystanie ze słuchawek dousznych przy oglądaniu filmów czy słuchaniu muzyki na smartfonach, tabletach, powoduje ciągłe narażenie i brak możliwości regeneracji narządu słuchowego.

Dlatego profilaktyka i edukacja na ten temat powinna rozpoczynać się już na poziomie szkoły podstawowej. Powiem

więcej, w tych placówkach są miejsca, gdzie poziom hałasu jest naprawdę wysoki i ma on wpływ potem na narząd słuchu nie tylko w gronie nauczycieli, ale i uczniów. Proszę sobie wyobrazić, że po szkole nastolatek od razu zakłada słuchawki i w celu odstresowania puszcza głośną muzykę, a wieczorem idzie jeszcze spotkać się ze znajomymi w klubie też z głośną muzyką czy na koncert. Kiedy ma odpocząć od hałasu?

- **Co stanowi ważny sygnał, żeby z własnej inicjatywy wybrać się do lekarza na dokładniejsze badania narządu słuchu?**

- Jednym z najczęstszych objawów pogorszenia się słuchu jest problem wychycenia kontekstu rozmów z otoczenia, szczególnie tam gdzie jest spory szum. Inaczej, znajdując się w grupie ludzi powinniśmy rozumieć sens prowadzonych przez nich rozmów z kilku stron, z prawej, z lewej, z tyłu. Kiedy zaczynamy mieć z tym kłopot powinniśmy umówić się na wizytę. Innym objawem jest podgłaśnianie swojej mowy. Jeżeli mówimy coraz głośniej oznacza to, że mamy niedosłuch. Również rodzice powinni zwracać uwagę na zachowanie swoich dzieci i nie zwlekać ze zgłoszeniem się do specjalisty otolaryngologa czy audiologa. W tym przypadku alarmujące może być także podgłaśnianie telewizora, czy konieczność kilkukrotnego powtórzenia polecenia, co może oznaczać, że do dziecka nie dociera komunikat. Oczekiwany zachowaniem byłaby również współpraca w tym temacie nauczycieli i zwracanie uwagi na dzieci, które mają problemy z koncentracją, nie potrafią prawidłowo odpowiedzieć na pytania lub odpowiadają kompletnie nie na temat.

- **Czy pora roku ma wpływ na higienizację uszów?**

- Z mojego punktu widzenia pora roku nie ma tutaj żadnego wpływu. Niektórym



wyduje się, że im cieplej, tym lepiej. Niekoniecznie. Latem lubimy korzystać z różnych kąpielisk, nie zawsze są one właściwie przebadane.

- Wielu ludzi korzysta z porady laryngologów przed podróżami lotniczymi. Dlaczego?

- Wizyty te mają na celu zbadanie uszu, żeby uniknąć przykrew niespodzianki już na miejscu. Szczególnie dotyczy to osób, które przeszły zapalenie ucha i wolą profilaktycznie sprawdzić swój stan zdrowia w tym zakresie przed podróżą. W przypadku lotów największym problemem jest zatykanie się trąbek słuchowych. Samolot leci na wysokości około 10 kilometrów i tam jest inne ciśnienie powietrza niż na ziemi. Najbardziej nieprzyjemne są momenty wznoszenia i lądowania, kiedy w krótkim czasie dochodzi do wyraźnej zmiany ciśnienia. Dlatego tak ważne jest jego wyrównanie w czasie lotu. Można to robić żując gumę, ssając cukierki lub pijąc wodę.

- A jak nie dojdzie do wyrównania ciśnienia?

- W takim przypadku możemy mieć do czynienia z bólem ucha, niedosłuchem lub zaburzeniami równowagi.

- Co robić, jak do ucha trafi obce ciało, przykładowo kawałek metalu podczas szlifowania czy toczenia?

- Należy udać się do lekarza, celem wyciągnięcia ciała obcego. Próby samodzielnego usuwania są mocno ryzykowne, gdyż można przesunąć ten kawałek metalu znacznie głębiej, a wtedy pojawia się poważny problem. Nie tylko ciało obce jest problemem. Nawet iskra z tokarki czy ze szlifowania może spowodować zapalenie ucha lub perforację błony bębenkowej.

- Czy samemu można przepłukiwać uszy?

- Nie zalecam. Odradzam również korzystanie z patyczków higienicznych do czyszczenia uszu, gdyż możemy dalej wepchnąć woskowinę. Podobnie wygląda to z różnymi, reklamowanymi zmiękczaczami. Uszy lubią, jak się w nie jak najmniej ingeruje. Dbajmy o nie, sięgajmy po ochronniki w miejscach większego hałasu, utrzymujmy w czystości.

- Dziękuję za rozmowę.



lek. med. Krzysztof Skrzypczak

Zadbaj o swój słuch:

- **Słuchaj muzyki ciszej** – możesz regulować głośność dźwięku w urządzeniach
- **Unikaj wielu hałasów naraz** – nie rozmawiaj przez telefon, słuchając muzyki przy włączonym głośno telewizorze.
- **Kupuj ciche urządzenia** – zwróć uwagę na poziom emisji dźwięku przy kolejnym zakupie,
- **Zachowaj dystans** – postaraj się nie stać przy głośnikach na koncertach
- **Chroń uszy przed zimnem i wiatrem** - czapka lub kaptur jeszcze nikomu nie zaszkodziły
- **Dbaj o higienę i lecz infekcje** – nie leczona infekcja prowadzi do stanów przewlekłych
- **Pamiętaj o badaniach kontrolnych** – dbaj również o rodzinę

Ciekawostki świąteczne

Wielkanoc to najważniejsze święto dla wszystkich chrześcijan. W tym czasie dzielą się oni z innymi miłością i radością ze zmartwychwstania Jezusa Chrystusa.

Data Wielkanocy jest zmienna, bo to święto ruchome, które może wypadać w okresie od 22 marca do 25 kwietnia. W tym roku przypada 17 kwietnia. A jak można to wyliczyć? W 325 roku w trakcie Soboru Nicejskiego przyjęto, że Wielkanoc będzie obchodzone w pierwszą niedzielę po pierwszej wiosennej pełni Księżyca.

Zanim jednak doszło do tych ustaleń, chrześcijanie obchodzili Wielkanoc razem z żydowskim świętem Paschy 14 dnia miesiąca wiosennego nissan. W miarę rozmiękania się dróg Kościoła i Synagogi chrześcijanie odchodzili od tej praktyki i ostatecznie po Soborze Antiocheńskim wszyscy przyjęli nową datę świętowania.

Symbolika palmy wielkanocnej

Palma wielkanocna jest symbolem zmartwychwstania i nieśmiertelności duszy, zwycięstwa, ale także symbolem męki oraz odkupienia. Niedziela Palmowa przypada na tydzień przed Niedzielą Wielkanocną, co oznacza, że może wypaść pomiędzy 15 marca a 18 kwietnia. W tym roku jest

to 10 kwietnia. Rozpoczyna okres przygotowania duchowego do świąt, będącego wyciszeniem, skupieniem i przeżywaniem męki Chrystusa.

Święto zostało ustanowione na pamiątkę przybycia Chrystusa do Jerozolimy. Jak chce tradycja, kiedy Jezus wjeżdżał na osiołku do Jerozolimy, wówczas ludzie rzucali pod kopyta bydłątka liście palmy i stąd się wzięła symbolika tej rośliny, której zresztą w Azji nie brakuje. Katolicy tego dnia idą do kościołów z palmkami. Tak samo inni wierni wyznania chrześcijańskiego, z tym, że dla nich święta wypadają z reguły inaczej niż katolickie, bo tak wynika z kalendarza juliańskiego.

Tradycja święcenia palm sięga w Polsce XI wieku, choć sam zwyczaj ich przygotowania jest znacznie starszy. Współcześnie palma wielkanocna jest postrzegana przede wszystkim jako element tradycji oraz dekoracja.

Triduum Paschalne

Dla wielu święta Wielkiej Nocy w rzeczywistości otwiera Triduum Paschalne.

Słowo „triduum” pochodzi z języka łacińskiego i oznacza „trzy dni”. To czas, w którym wierni wspominają mękę, śmierć i zmartwychwstanie Jezusa Chrystusa, który zmarł na krzyżu, by zbawić ludzkość.

W 2022 roku Triduum Paschalne przypada 14, 15 i 16 kwietnia. Wielki Czwartek to wspomnienie Ostatniej Wieczerzy, Wielki Piątek męki Chrystusa, a w Wielką Sobotę wierni tradycyjnie święcą pokarmy.

Koszyc wielkanocny

Jak powinna wyglądać idealna święconka, która stanowi ważną część tradycji świąt wielkanocnych? Chrześcijański zwyczaj święcenia pokarmów narodził się w ósmym wieku, choć w Polsce przyjęł się dopiero w czternastym. Początkowo księża odwiedzali domy, z czasem uznano, że lepiej będzie przynosić święconki do kościołów.

W różnych regionach Polski koszycki wyglądają różnie, ale są produkty, o których nie powinniśmy zapominać

Przyszłość branży oczami związkowców i pracodawców

W lutym odbyła się konferencja online, podsumowująca międzynarodowy projekt „Turn the Page”, w którym aktywnie uczestniczyli związkowcy z papierniczej „Solidarności”.

Głównym celem, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej projektu, było opracowanie ogólnej strategii dla sektora celulozowo-papierniczego w Europie. Bardzo ważne w niej jest utrzymanie młodych ludzi, a także wzmocnienie wizerunku branży i poprawienie jej postrzegania przez społeczeństwo.

Za realizację projektu odpowiadała Konfederacja Europejskiego Przemysłu Papierniczego wraz z Europejskim Związkiem Pracowników Przemysłowych IndustriALL. Natomiast wśród partnerów z pięciu państw UE - Belgii, Finlandii, Niemiec, Włoch i Polski - znalazł się Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ

„Solidarność” reprezentowany przez Krajową Sekcję Przemysłu Papierniczego. Z rezultatami projektu można zapoznać się na specjalnie dedykowanej mu stronie (także w polskiej wersji językowej), gdzie znalazły się także nagrane wywiady z młodymi pracownikami sektora papierniczego z krajów objętych projektem.

Europejski przemysł celulozowo-papierniczy jest sektorem ekologicznym, wysoce innowacyjnym i w coraz większym stopniu wykorzystującym technologie cyfrowe. Dostarcza on w ten sposób rozwiązania i technologie nowej generacji. Wiedza na ich temat nie jest jednak dostatecznie rozpowszechniona,

podobnie jak informacje na temat obiecujących możliwości kariery oferowanych przez sektor. Projekt „Turn the Page” ma na celu wypełnienie tej luki poprzez dostarczenie narzędzi komunikacyjnych i łatwo dostępnych informacji o branży, miejscach pracy i możliwościach kształcenia. Jest on skierowany do młodych ludzi na wszystkich poziomach edukacji i umożliwi pierwsze spotkania oraz doświadczenia z branżą. Z punktu widzenia zainteresowanych stron projekt ułatwia gromadzenie i wymianę przykładów najlepszych praktyk, zarówno w zakresie rekrutacji, jak i zatrudniania młodych pracowników.

szykując święconkę. Każdy z pokarmów ma swoje znaczenie. Te najważniejsze to jajko jako symbol nowego życia, chleb jako ciało Chrystusa, kielbasa symbolizująca dostatek, zdrowie i płodność, woda jako znak przygotowania do nowego życia i sól - symbol oczyszczenia. W koszyczku powinien być ponadto bukszpan oznaczający radość. Możemy włożyć również ciasto będące metaforą umiejętności i doskonałości, chrzan oznaczający siłę fizyczną i krzepę czy cukrowego baranka, jako symbolu zmartwychwstania.

Poniedziałkowy śmigus-dyngus

To najbardziej oczekiwana chwila przez najmłodszych. Śmigus Dyngus nawiązuje do rzymskich tradycji polewania się pachnidłami. Pierwsze znane nam wzmianki o tym zwyczaju pochodzą z XIV wieku. Do XV wieku śmigus i dyngus były dwoma odrębnymi zwyczajami, z czasem jednak „złąły się” ze sobą. Uważa się, że słowo „śmigus” oznacza polewanie się wodą, z kolei „dyngus” wywodzi się od niemieckiego słowa „dingen”, co oznacza „wykupować się”. Ma to związek ze zwyczajem, według którego panny mogły wykupić się, obdarowując kawalerów pisankami.

Śmigus-dyngus był przez lata kultywowany głównie na wsiach, gdzie młodzi chłopcy, używając wiader z wodą, polewali mieszkające w okolicy dziewczyny. Tradycja mówi, że te panny, które nie zostały oblane wodą, miały powód do niepokoju - oznaczało to brak zainteresowania ze strony miejscowych kawalerów i mogło być wróżbą o staropanieństwie. W tym roku lany poniedziałek wypada 18 kwietnia.

(b)



Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”

Arctic Paper Kostrzyn S.A.

*wszystkim pracownikom APK i ich najbliższym,
składa życzenia zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych
przepętnionych radością, spokojem, miłością
oraz rodzinnym ciepłem.*

- Projekt „Turn the Page” pokazał z jakimi problemami rekrutacyjnymi boryka się branża papiernicza w wielu krajach - mówi Marek Ziarkowski, przewodniczący papierniczej „Solidarność”. - Może jeszcze nie w Polsce, ale i my musimy wszyscy, zarówno związki zawodowe, pracodawcy i ich organizacje (u nas w kraju działa Stowarzyszenie Papierników Polskich - dop. aut.) zabiegać o wizerunek tej branży, pokazać że ma ona w sobie różnorodne i atrakcyjne ścieżki rozwoju zawodowego - dodaje.

W ramach projektu Krajowa Sekcja Pracowników Przemysłu Papierniczego NSZZ „Solidarność” zorganizowała m.in. „dzień młodych pracowników”, a więc plenerowe warsztaty podczas, których przybliżono młodzieży szkolnej z Kwidzyna i okolic specyfikę pracy w tej branży. Odbyła się także debata online z udziałem związkowców oraz naukowców zajmujących się badaniami nad preferencjami zawodowymi młodego pokolenia.

Mało kto w naszym kraju zdaje sobie sprawę z tego, że jest to branża bardzo innowacyjna o coraz większym stopniu cyfryzacji procesów, na dodatek wpisująca się w cele gospodarki obiegu zamkniętego.

- Ponad 70% produkcji pochodzi z recyklingu - zwraca uwagę Sławomir Adamczyk, szef Biura Branżowo-Konsultacyjnego KK NSZZ „Solidarność”. Wydaje się, że ważne jest właśnie pokazanie tego innowacyjnego i zielonego oblicza branży, która charakteryzuje się jednym z najwyższych wskaźników wzrostu produkcji sprzedanej w skali całego przemysłu w naszym kraju - dodaje ekspert.

W trakcie dyskusji panelowych prowadzonych podczas konferencji finałowej projektu wiele mówiono o potrzebie podjęcia kompleksowych działań, aby poprawić image przemysłu papierniczego, ale także poprawić jakość warunków pracy.

- Nie można udawać, iż praca na stanowiskach produkcyjnych w branży papierniczej jest mało uciążliwa, praca zmianowa, praca w nocy, często w hałasie i zapyleniu - uważa Barbara Surdykowska, ekspertka NSZZ „Solidarność”.

- Jest to olbrzymie pole do wypracowania poprzez dialog społeczny rozwiązań wychodzących naprzeciw potrzebom i możliwościom pracowników, które zmieniają się wraz z wiekiem. Poza tym wydaje się, że mamy do czynienia z problemem o bardziej generalnej naturze, jakim jest brak promowania zatrudnienia w branżach przemysłowych wśród młodych ludzi. To wyraźnie widać w naszym kraju, gdzie po upadku systemu szkół zawodowych na początku transformacji, nigdy już nie udało się odbudować mechanizmów łączących edukację z zakładami produkcyjnymi - kończy ekspertka.

Ryszard Dzikuch



Każdy jest wyczulony na niedociągnięcia

Pracuje u nas od 1980 roku. Zaczynał jako pracownik operacyjny w Wydziale Obróbki Papieru, potem został maszynistą, a od 30 lat jest mistrzem i liderem zmiany. Ponadto od prawie 20 lat jest również liderem BHP.

Lider BHP

- Kiedy poprzedni lider przechodził na emeryturę kierownik Działu BHP w naszej firmie Zbigniew Pawłowski zaproponował mi, żebym przejął te dodatkowe obowiązki. Pomyślałem, że skoro i tak jako mistrz zmiany śledziłem sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, mogłem to czynić w nieco szerszym zakresie. Dlatego szybko zgodziłem się – tłumaczy nam Pan **Krzysztof Koczorowski**.

To jest zupełnie inny zakład

Pan Krzysztof jest rodowitym kostrzynianinem. Po ukończeniu szkoły zatrudnił się w Kostrzyńskich Zakładach Papierniczych w 1980 roku i pozostał u nas do dzisiaj. Za dwa lata planuje przejść na emeryturę. – Już fakt, że jestem tutaj ponad 40 lat pokazuje, iż dobrze się czuję – dodaje i opowiada, iż o zmianach, jakie nastąpiły w firmie na przestrzeni tych lat świadczy to, że nie pozostała w jego wydziale żadna maszyna z pierwszych lat pracy. A pamięta jeszcze te stare maszyny.

- Pod względem technologicznym, maszynowym to jest zupełnie inny zakład

niż ten, w którym zaczynałem pracę – kontynuuje. - Mogę powiedzieć nawet, że jest to niebo a ziemia. Przychodząc pamiętam, że najważniejsza była szybkość i wydajność produkcji, na drugim miejscu znajdowała się jakość, a dopiero na trzecim bezpieczeństwo pracy. Dzisiaj to się bardzo zmienia i każdy z tych elementów jest traktowany na równi. To efekt nie tylko całkowitej modernizacji, dzięki której szybkość i jakość produkcji jest duża wyższa, ale i zmiany podejścia oraz mentalności nas wszystkich. Dla mnie bezpieczeństwo zawsze było, jest i będzie na pierwszym miejscu – tłumaczy i cieszy się, że podobne podejście mają pracownicy. Daje ku temu prosty przykład.

- Dawniej niemodne było zakładanie zatyczek do uszu, dzisiaj każdy jest świadomy, iż ich stosowanie jest w interesie każdego z nas. Innym przykładem niech będzie to, że kiedyś jak gdzieś odpadła przykładowo osłona od silnika, to często długo leżała zanim ktoś się nią zainteresował. Obecnie każda najdrobniejsza usterka jest na bieżąco zgłaszana i naprawiana – potwierdza.

Kiedyś szkolenie kulało

Jako lider BHP dla Pana Krzysztofa najważniejsze jest zwracanie uwagi na rzeczy z pozoru nieistotne, ale ważne dla bezpieczeństwa pracy. Jak opowiada, na dużą pomoc może liczyć od kolegów, pracowników. Każdy jest wyczulony na niedociągnięcia i jak tylko to zauważy, a nie jest w stanie samemu usunąć, naprawić, natychmiast informuje lidera BHP. - Wiem już wtedy komu zgłosić problem i dopilnowuję, żeby zostało wszystko naprawione – wyjaśnia.

Przynajmniej jednocześnie, że kilkadziesiąt lat temu szkolenie kulało, było prowizoryczne, nowi pracownicy najczęściej tylko podpisywali dokumenty. Coś tam mu się jeszcze powiedziało a z resztą musiał radzić sobie sam. To dotyczyło większości zakładów pracy w Polsce.

- Obecnie szkolenie jest bardzo poważnie traktowane, kilkustopniowe, nikt dzisiaj tego nie lekceważy – dodaje.

Sportowe zainteresowania

Czas wolny Pan Krzysztof najchętniej spędza z rodziną w domu na wsi



W Barcelonie



Rodzinie



W pracy



W Gorzowie na żużlu

w okolicach Rzepina, choć na co dzień mieszka w Kostrzynie.

– Mamy domek po rodzicach żony i lubimy tam przebywać od wiosny do jesieni. Jest to cichutka wieś, mamy trochę ziemi, jest ogród. Taka oaza spokoju. Kocham do tego długie spacery, czasami wsiądę na rower, sporo razem z małżonką poświęcamy też czasu na zabawy z wnukami, które często nas odwiedzają. Ponadto przynajmniej dwa razy do roku jeździmy nad morze – mówi.

Żona Józefa jest już ma emeryturze, w przeszłości była pielęgniarką. Państwo Koczorowscy mają syna Marka, która mieszka w Kostrzynie oraz córkę Anię. Ona wyprowadziła się do Zielonej Góry, ale do Rzepina to niespełna półtorej godziny jazdy samochodem. Wnuczka Łucja ma 4,5 roku, a wnuk Adaś półtora. Jedną z większych pasji Pana Krzysztofa jest żużel i piłka nożna. W przypadku tego pierwszego sportu od ponad 30 lat kibicuje Stali Gorzów, jeździ na mecze tego zespołu i cieszy się, że w ostatniej dekadzie drużyna odniosła wiele sukcesów w lidze czy na arenach międzynarodowych.

– Kiedy jeździli w pierwszej lidze też nie opuszczałem ich spotkań, przyjeżdżałem do Gorzowa, bo uważam, że w historii każdego klubu są lepsze i gorsze chwile – zaznacza i daje przykład innej swojej ulubionej drużyny – FC Barcelony, która obecnie przechodzi przebudowę.

- Byłem w Barcelonie kilka lat temu, zwiedziłem miasto, które jest piękne i miałem okazję być na dwóch meczach Barcy, jeszcze tej wielkiej, w której liderem był Lionel Messi. Przeżycie było ogromne. Dzisiaj Duma Katalonii buduje nowy zespół, ma grupę fajnych chłopaków i liczę, że powrócą do najlepszych swoich lat – kończy.

RB



Z TEKI CEZAREGO DUBICKIEGO



ARCTIC PAPER

WZYWANIE POMOCY

Wezwanie ratowników Arctic Paper Kostrzyn

1. Z telefonu wewnętrznego: wybierz 222 po sygnale wybierz 1
2. Z telefonu komórkowego: wybierz nr 95 7814 501, po sygnale wybierz 1
3. Z telefonu komórkowego: wybierz 95 7210 600, po sygnale wybierz 222, a następnie wybierz 1*

* Zapisanie tego nr w kontaktach w formacie 95 7210 600,222 – pozwoli ominąć bramkę centrali telefonicznej i połączyć się bezpośrednio z ratownikami APK wybierając 1.

Wezwanie karetki pogotowia:

1. Z telefonu wewnętrznego: wybierz 9 (wyjście do miasta) po czym wybierz 999
2. Z telefonu wewnętrznego: wybierz 112 (bez wybierania 9)
3. Z telefonu komórkowego: wybierz 112



Wojna a prawo humanitarne

Na ziemi ukraińskiej umierają ludzie. Tym razem to nie epidemia, wybuch wulkanu, tsunami czy trzęsienie ziemi. To są działania wojenne.



Żyjemy w Polsce nieco obok tego, co się dzieje na Ukrainie. Pomagamy. Oglądamy relacje z frontu. Boli od tego głowa, wylewamy morze łez. Ochotnicy pojechali walczyć, często nie czekając na zgodę z MON. Nie wiem jak długo potwa ten koszmar. Historia nieraz pokazała, że zmielony przez tryby wojenne kraj pokonał na koniec agresora. Czy walki będą jeszcze trwały, gdy czytelnik weźmie do ręki naszą gazetę? Oby nie...

Prowadzenie wojny podlega pewnym regułom lub może bardziej ograniczeniom. Podpisano wiele umów w zakresie prawa międzynarodowego. Przede wszystkim w Genewie oraz w Hadze. Prawo konfliktów zbrojnych zwane również „Międzynarodowym prawem humanitarnym” to zbiór takich właśnie norm. Mają one za zadanie zapewnienie godnego traktowania rannych, jeńców, ludności cywilnej oraz zapobieżenie zbrodniom wojennym (definiując je). Regulują także sposób postępowania z ofiarami wojny zabitymi żołnierzami i cywilami. Gdy toczą się działania wojenne konwencje obowiązują i nie ma znaczenia czy wojnę wypowiedziano, czy też nie.

Przepisy dotyczą również w czasie okupacji i znowu nie ma znaczenia, czy zajęty kraj się bronił. Cytując za Wikipedią „Obecnie większość z artykułów Konwencji, ze względu na

swoją rangę, ma status zwyczajowego prawa międzynarodowego i obowiązuje wszystkie Państwa, niezależnie od tego czy są stroną Konwencji”. Pomimo tego, że niestosowanie się do Konwencji Genewskich jest traktowane jak zbrodnia wojenna nieustannie dochodzi do ich naruszania. Organem sądowniczym powołanym do osądzania osób fizycznych w kontekście zbrodni wojennych jest Międzynarodowy Trybunał Karny.

Wśród uregulowań prawnych znajdują się kwestie dotyczące środków i metod prowadzenia walki. 30 maja 2008 w Dublinie przyjęto, a 1 sierpnia 2010 weszła w życie konwencja o zakazie użycia amunicji kasetowej. Wcześniej, bo od 2 grudnia 1983 obowiązuje konwencja o zakazie lub ograniczeniu użycia pewnych broni konwencjonalnych, które mogą powodować nadmierne cierpienia lub mające niekontrolowane skutki. Przepis dotyczy także pocisków termobarycznych (klasyfikowanych jako zapalające). Wymienione rodzaje broni zostały użyte w trakcie konfliktu zbrojnego na Ukrainie. Ostrzał ludności cywilnej, osiedli mieszkaniowych, szpitali i samochodów z cywilami klasyfikuje się jako zbrodnię wojenną.

Roland Cyran

Podstawowe normy międzynarodowego prawa humanitarnego (pl.wikipedia.org):

1. Ograniczenie prawa w doborze i stosowaniu metod oraz środków walki zbrojnej przez strony w konflikcie i członków sił zbrojnych. Zatem zabroniono stosowania takich środków walki zbrojnej, które powodują zbędne cierpienia lub nadmierne straty w środowisku naturalnym (broń chemiczna, broń biologiczna).
2. Obowiązek odróżniania uczestników walki zbrojnej od ludności cywilnej przez strony konfliktu. Oznacza to, że ludność cywilna jak i poszczególne osoby cywilne nie powinny być przedmiotem ataków wojskowych. Ataki powinny być skierowane wyłącznie na cele wojskowe (wojna to stosunek między państwami a nie między ich ludnością cywilną).
3. Zakaz zabijania lub ranienia przeciwnika poddającego się lub wyłączonego z walki.
4. Prawo do poszanowania niezależności fizycznej i moralnej osób wyłączonych z walki. Dotyczyło to też osób nie uczestniczących bezpośrednio w działaniach zbrojnych.
5. Prawo do poszanowania życia, godności, praw osobistych i przekonań uczestników walki zbrojnej i osób cywilnych, które znalazły się pod władzą strony przeciwnej. Wyraża się to w ochronie przed atakami gwałtu i represjami. Ponadto mogą korzystać z wszelkiej pomocy z zewnątrz i mają prawo do wymiany korespondencji ze swoimi rodzinami
6. Obowiązek zabierania z pola walki i leczenia rannych oraz chorych. Obliguje to stronę konfliktu, pod władzą której się znajdują.
7. Przysługiwanie każdej osobie podstawowych gwarancji procesowych. Do odpowiedzialności za czyn nie zabroniony nikt nie może być pociągnięty. Tortury fizyczne lub psychiczne, kary cielesne oraz traktowanie w sposób okrutny lub poniżający są niedozwolone.

