



**PARTNERSTWO LOKALNE
DLA POWIATU SZTUMSKIEGO**



Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą w Powiecie Sztumskim



Publikacja stanowi podsumowanie prac w ramach projektu "Wyprowadzić zmianę - partnerstwo lokalne dla rozwoju gospodarczego powiatu sztumskiego".

Projekt realizowany przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową i PBS Spółkę z o.o.

Biuro projektu:

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
ul. Do Studzienki 63, 80-227 Gdańsk
www.ibngr.pl

Informacje o projekcie:

www.pbs.pl/sztum

Autorzy:

Strategia zarządzania zmianą gospodarczą w powiecie sztumskim

dr Anna Hildebrandt
Przemysław Susmarski

Analiza danych zastanych

dr Marzenna Czerwińska
Małgorzata Stompór
dr Maciej Tarkowski
Magdalena Wojtysiak
dr Bohdan Wyżnikiewicz

Raport z badań jakościowych

Aleksandra Majewska
Bartosz Chruścielski

Raport z badań ilościowych

Małgorzata Drozd-Garbacewicz
Marta Kononowicz
Joanna Michałowska

Artykuł na temat idei partnerstwa lokalnego

Grażyna Zielińska

Projekt graficzny, skład i druk

Sopocka Agencja Grafiki i Reklamy Światło.Cień

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

ISBN: 978-83-62270-11-8

Gdańsk, Sopot 2012

Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



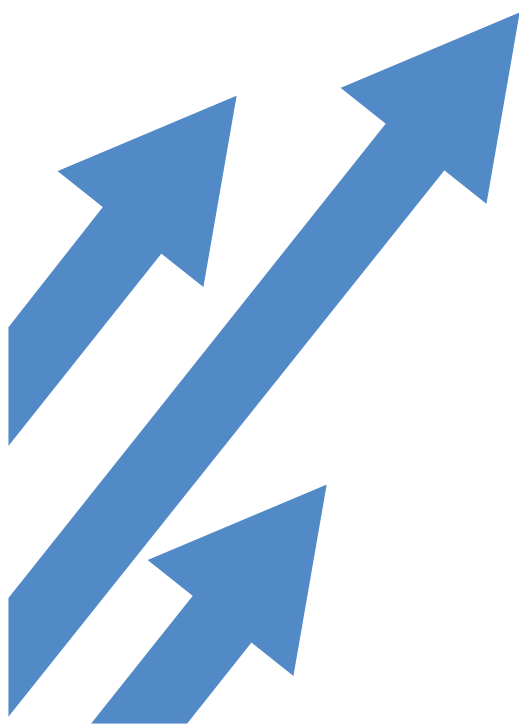
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

1. Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą w Powiecie Sztumskim.....	3
Załączniki.....	47
1. Analiza danych zastanych.....	49
2. Raport z badania jakościowego.....	169
3. Raport z badania ilościowego.....	201
4. Artykuł na temat idei partnerstwa lokalnego.....	257

Niniejsze opracowanie powstało w ramach projektu „Wyprzedzić zmianę - partnerstwo lokalne dla rozwoju gospodarczego powiatu sztumskiego” realizowanego przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową - Gdańską Akademię Bankową i PBS Sp. z o.o., współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie.

STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZMIANĄ GOSPODARCZĄ W POWIECIE SZTUMSKIM



Autorzy:

**dr Anna Hildebrandt
Przemysław Susmarski**



SPIS TREŚCI

Wyzwania przyszłości - wnioski dla powiatu sztumskiego wynikające z trendów.....	7
1. Co wynika z diagnozy powiatowej?.....	12
2. Konieczność zmiany przesłanką do stworzenia Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą.....	15
3. Czym jest zmiana i dlaczego jest potrzebna?.....	17
4. Etapy zmiany - doświadczenia liderów lokalnych.....	31
5. Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą (SZZG) jako odpowiedź na wyzwania przyszłości.....	33
Spis elementów graficznych.....	46



Wyzwania przyszłości - wnioski dla powiatu sztumskiego wynikające z trendów¹

Uwarunkowania globalne

Rzeczywistość, w której funkcjonujemy, ulega dynamicznym zmianom. Wynika to zarówno z uwarunkowań zewnętrznych jak i z przeobrażeń systemowych.

Możemy określić pewne trendy globalne, które dzisiejszą i przyszłą rzeczywistość kształtują i będą kształtować:

Dynamiczny napływ wiedzy i informacji

Zmiany prowadzące nas w kierunku społeczeństwa informacyjnego są faktem. Ilość produkowanych i przetwarzanych informacji wzrasta niezwykle dynamicznie. Coraz więcej osób znajduje zatrudnienie w usługach związanych z przetwarzaniem informacji. Pojawiają się nowe zawody związane z tym procesem. W wielu już obecnych zawodach przetwarzanie informacji pełni coraz istotniejszą rolę. Zmieniają się wymagania odnośnie kompetencji oraz kwalifikacji osób obecnych na rynku pracy. Obserwowane zmiany będą wpływały na proces edukacji.

Istotne staje się spostrzeżenie, że samo posiadanie informacji przestaje być wartością. W odróżnieniu od innych zasobów wiedza jest niewyczerpalna. Wręcz przeciwnie często jej wykorzystanie w wielu miejscach przez wielu użytkowników generuje nową wiedzę.

Dostęp do wiedzy coraz częściej jest bezpłatny. Najlepsze uczelnie nie tylko udostępniają materiały do kursów uniwersyteckich, coraz częściej decydują się na aktywną edukację on-line, oferując uczestnictwo w zajęciach. Wartością staje się nie samo posiadanie informacji, lecz zdolność do syntetyzowania, selekcjonowania, umiejętnego zastosowania w praktyce. To również obszar

¹ Na podstawie: M. Nowicki (red.), 2010, System inteligencji regionalnej jako odpowiedź na wyzwania przyszłości, IBnGR Gdańsk; Nowicki M. (red.), 2010, Czynniki i mechanizmy zmian gospodarki i rynku pracy województwa pomorskiego do roku 2020, IBnGR Gdańsk.

cechujący się silną konkurencją. Przewagę zapewnia efektywne tworzenie i wykorzystanie wiedzy, wymagające odpowiednich struktur i procedur. Dynamiczny przyrost informacji oraz wiedzy wymaga specjalizacji oraz posiadania umiejętności wykorzystania zasobów wiedzy rozrzuconych po całym świecie, uczestnictwa w globalnych sieciach. Know How to obecnie know who + know where + know when + know why.

Wzrastająca sieciowość i projektowość gospodarki

Kolejnym trendem determinującym strukturę gospodarki oraz rynku pracy jest dynamiczny rozwój relacji pomiędzy podmiotami ze świata biznesu, nauki. Elastyczna, projektowa, sieciowa współpraca staje się optymalnym modelem funkcjonowania. Jej wynikiem jest konieczność zmiany organizacji pracy. Pracownik przestaje być podwładnym, pracodawca w coraz mniejszym zaś stopniu pełni funkcje zarządcy i kontrolera. Rośnie znacznie samodzielności, odpowiedzialności i rzetelności. Relacje pracowników i pracodawców przybierają charakter projektowy. Rozmyciu ulegają również granice między sektorami i branżami. Obserwuje się serwicyzację przemysłu oraz co szczególnie ważne z punktu widzenia gospodarki powiatu sztumskiego serwicyzację rolnictwa. W konsekwencji rośnie zapotrzebowanie na specjalistów legitymujących się kompetencjami z różnych dziedzin: inżynierów dysponujących wiedzą z zakresu zarządzania, marketingu, psychologii. Widoczna jest konieczność odejścia od tradycyjnych modeli kształcenia zawodowego na rzecz kształcenia modułowego, dopasowanego pod konkretne potrzeby pracodawców.

Globalizacja

Postępująca globalizacja jest kolejnym trendem silnie determinującym zmianę gospodarczą. Jednym z jej przejawów jest rosnące znaczenie korporacji transnarodowych. Charakter ich funkcjonowania ulegnie zmianę. Zamknięte, nastawione na monopolizację zysków struktury będą ustępować relacjom projektowym. Kluczowa stanie się zdolność uczestnictwa w sieciach globalnych. Kompetencje w dziedzinie globalnego sieciowania procesów gospodarczych będą przedmiotem outsourcingu, otwierając nowe możliwości dla małych, ale wyspecjalizowanych podmiotów. Wraz z dalszym rozwojem ICT będzie malało znacznie lokalizacji tego typu firm.

Przejawem postępu globalizacji będzie wzrost wymiany handlowej, narastanie migracji pracy oraz kapitału. Lokalne społeczności staną przed koniecznością asymilacji imigrantów.

Cyfrowa rewolucja

Komputery stały się nieodłącznym elementem każdej niemal dziedziny życia społeczno-gospodarczego. Umiejętność posługiwania się nimi przestała się zaliczać do umiejętności specjalistycznych i nabrała charakteru uniwersalnego. Proces ten przyczynił się do pojawienia się zjawiska wykluczenia cyfrowego. Może przybierać ono wymiar terytorialny (obszary pozbawione infrastruktury gwarantującej dostęp do internetu), dotyczyć pojedynczych osób, całych grup społecznych (starsi). Wraz z coraz dynamiczniejszą komputeryzacją życia (dostęp do handlu, pracy, edukacji, relacji społecznych, kultury) negatywne dla rozwoju konsekwencje e-wykluczenia będą coraz bardziej dotkliwe.

Rozwój technologii ICT sprzyja zmianie kształtu powiązań gospodarczych i społecznych, ze statyczno-liniowego w kierunku inetraktywno-sieciowym. W wymiarze gospodarczym popyt na usługi będące następstwem rosnącej interaktywności spowoduje impuls rozwojowy dla branży ICT oraz przyczyni się do rozwoju „usług aktywnego sieciowania”. W wymiarze socjologicznym następstwem rosnącej interaktywności będzie modyfikacja ról społecznych (pracownik może stać się jednocześnie pracodawcą, student dostarczycielem wiedzy).

Następstwem rewolucji cyfrowej jest pojawianie się nowych profesji (trendscouting - osoba śledząca trendy, moderator sieci) jak również konieczność uzupełnienia posiadanych już kompetencji przez przedstawicieli tradycyjnych zawodów (e-lekarz, e-prawnik, e-nauczyciel).

Długowieczność

Rozwój nauk medycznych, wzrost świadomości zdrowotnej społeczeństwa będą sprzyjać wydłużeniu się życia ludzkiego. Prozdrowotna orientacja sprzyjać będzie rosnącemu zapotrzebowaniu na usługi związane z sportem, rekreacją, profilaktyką. To również impuls dla popytu na zdrową żywność - produkt rolnictwa ekologicznego, rozwoju usług audytorskich w zakresie takiej produkcji.

Procesem już obserwowanym jest starzenie się społeczeństwa. Oprócz rosnącego zapotrzebowania na usługi medyczne i okołomedyczne należy się spodziewać wzrostu popytu na inne usługi oraz produkty kierowane do osób starszych w każdej niemal sferze: turystyki, handlu, rozrywki, usług, edukacyjnych (np. uniwersytety trzeciego wieku), finansowych (np. odwrócona hipoteka).

Długowieczność / starzejące się społeczeństwo to jeden z trendów mogący w istotny sposób wpłynąć na lokalną gospodarkę. Trend ten powinien być postrzegany w dwóch wymiarach. Z jednej strony jest to bez wątpienia szansa dla powiatu sztumskiego, dysponującego atutami w postaci walorów środowiskowych oraz przyrodniczych jak również korzystnej w tym wypadku struktury gospodarki. Z drugiej jednak strony to również zagrożenie (ze względu na coraz bardziej niekorzystną strukturę demograficzną oraz zjawisko depopulacji).

Świadome społeczeństwo

Rynek pracy oraz struktura gospodarki będzie w coraz większym stopniu kształtowana przez trendy społeczne. Jednym z nich jest powstawanie społeczeństwa obywatelskiego: uczestniczącego w podejmowaniu decyzji, zaangażowanego na rzecz lokalnego środowiska i społeczności. Zmianie ulega również rola obywatela jako konsumenta. Dotychczasowe relacje między konsumentem a producentem przybiorą charakter interaktywny oraz partnerski. Rozwój technologii ICT umożliwi przekształcenie się konsumenta w prosumenta współuczestniczącego w tworzeniu produktu.

Otwartość i konkurencja na rynku pracy

Coraz większa konkurencja na rynku pracy będzie sprzyjać wzrostowi mobilności pracowników. Dotyczy to zarówno wzrostu mobilności zawodowej jak i mobilności przestrzennej. Zwiększona mobilność przestrzenna będzie miała miejsce mimo wzrostu wirtualizacji relacji biznesowych, zmniejszającemu konieczność fizycznego przemieszczania się w przestrzeni. Sytuację na rynku pracy zmieni również coraz intensywniejsze wkraczanie nań pokolenia Y - pracowników nie znających świata bez internetu, telefonii komórkowej, portali społecznościowych. Cechą charakterystyczną pokolenia Y jest niska samodzielność, brak umiejętności interpersonalnych, cierpliwości, umiejętności rozwiązywania niestandardowych problemów. Wśród pozytywnych cech charakteryzujących tę grupę należy wskazać: multizadaniowość, otwartość, biegłość w posługiwaniu się komputerami, znajomość języków obcych. Osoby te nie będą przywiązywać się do jednego miejsca pracy, wybierając zatrudnienie w postaci kontraktów.

Przyrost wiedzy, wysokie tempo postępu technologicznego to czynniki wymagające mobilność zawodową. W procesie edukacji konieczne jest rozwijanie zdolności adaptacyjnych oraz wysokiej elastyczności przygotowującej do nieustannego dostosowywania / rozwoju kompetencji i kwalifikacji zawodów.

Deficyt energii

Jednym z najważniejszych wyzwań globalnych jest coraz większe zużycie zasobów energetycznych. Jego następstwem jest wzrost świadomości w zakresie konieczności oszczędzania energii, wynajdywania i doskonalenia nowych technologii, wzrost świadomości ekologicznej.

1

Co wynika z diagnozy powiatowej?

W ramach dotychczasowych prac, obok spotkań warsztatowych przeprowadzono analizę potencjału gospodarczego powiatu sztumskiego opartą o badanie danych wtórnych oraz dwa badania pierwotne: ilościowe oraz jakościowe². W rezultacie otrzymano szczegółową diagnozę społeczno-gospodarczą prowadzącą do następujących wniosków.

Struktura gospodarki powiatowej jest odmienna od struktury gospodarki województwa pomorskiego. Cechuje się ona ponadprzeciętnym znaczeniem sektora rolnictwa oraz mniejszą rolą sektora usług rynkowych. Znacznie sektora przemysłu oraz budownictwa mierzone udziałem pracujących w sektorze w liczbie pracujących ogółem odbiega od średniego poziomu w województwie pomorskim.

Aktywność gospodarcza mierzona liczbą podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON jest niższa od przeciętnej wojewódzkiej oraz średniej ogólnopolskiej. To efekt niższego poziomu urbanizacji. Niemniej procentowy przyrost liczby przedsiębiorstw obserwowany w ostatnich latach zmniejsza dystans dzielący powiat sztumski oraz województwo pomorskie.

Uczestnicy badań jakościowych wskazują na mimo wszystko dobrą kondycję gospodarczą powiatu mierzoną potencjałem funkcjonujących firm. Największe lokalne przedsiębiorstwa mają opinię dobrych, stabilnych pracodawców, inwestujących w innowacje, skutecznie konkurujących również na rynkach międzynarodowych. Zdaniem badanych liderów przyszłość gospodarcza powiatu zależy przede wszystkim nie od ściągania nowych inwestorów, ale od rozwijania obecnego potencjału gospodarczego (w szczególności potencjału branży

² Raporty z realizowanych badań zawarto w załącznikach niniejszego opracowania.

turystycznej). Wskazuje się również na konieczność podejmowania działań na rzecz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw.

Stopa bezrobocia w powiecie należy do jednej z najwyższych w województwie pomorskim. W trudnej sytuacji są kobiety, osoby młode oraz osoby w wieku powyżej 50 r. życia. Szczególnym problemem jest niedopasowanie kwalifikacyjne osób bezrobotnych oraz wymagań rynku pracy. Duży odsetek bezrobotnych to bezrobotni długotrwale - ich aktywizacja wiąże się ze sporymi trudnościami, wymaga wysokich kosztów.

Poważnym problemem dla lokalnej gospodarki jest także brak dostępności odpowiednio wykwalifikowanych i wykształconych kadr. Lokalni przedsiębiorcy narzekają duże trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych robotników.

Sytuacja demograficzna powiatu sztumskiego wpisuje się w obserwowany globalnie trend starzejącego się społeczeństwa. W ostatnich latach odnotowano niekorzystne zmiany w strukturze ludności - wzrost udziału osób w wieku poprodukcyjnym w liczbie ludności ogółem. Zmniejsza się liczba mieszkańców powiatu. W okresie 2004 - 2010 odnotowano 1-procentowy ubytek ludności (przy wzroście w skali województwa na poziomie +2,1 proc.). Tak wysokiego ubytku (mierzonego w proc.) nie odnotowano w żadnym innym powiecie ziemskim (w województwie pomorskim).

Wśród atutów powiatu wymienia się między innymi wysoką atrakcyjność turystyczna płynącą z posiadanych walorów przyrodniczo-krajobrazowych oraz obecności obiektów zabytkowych. Kolejne zasoby sprzyjające zmianie gospodarczej to niskie koszty pracy oraz zasoby pracy (bezrobotni), a także edukacja: rozwinięta sieć szkół średnich oraz bliskość ośrodków akademickich w Gdańsku, Toruniu i Olsztynie.

Słabe strony (trudności, wynikające z lokalnych uwarunkowań) to przede wszystkim negatywne nastroje społeczne - oporność środowiska, bariera mentalności, strach przed zmianą, zawiść w stosunku do ludzi sukcesu. Słabością jest także niedostosowanie edukacji do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz niska świadomość przedsiębiorców na temat zmieniających się trendów na rynku. Problemem jest częsta niezdolność różnych podmiotów do współpracy, brak poczucia wspólnoty. Przestarzała infrastruktura, złe drogi, niewystarczająca baza noclegowa, brak informacji turystycznej, a także brak wsparcia dla firm (ulgi podatkowe, doradztwo, pomoc prawna) - to kolejne „grzechy” powiatu sztumskiego.

Największe zagrożenia dla zmiany gospodarczej w powiecie to: nadmierna biurokracja, blokada finansowa, migracje najbardziej przedsiębiorczych mieszkańców do innych miast, a także kryzys światowy.

Z bilansu wyłania się jednak lista szans, które - przy dobrze wypracowanej strategii - mają możliwość powodzenia. Wśród nich najistotniejsze to: możliwość rozwoju turystyki zaawansowanej, rozwoju przetwórstwa rolno-spożywczego, rozwoju energetyki odnawialnej oraz możliwość rozwoju zaawansowanych usług około-zdrowotnych jako odpowiedź na trendy demograficzne.

2

Konieczność zmiany przesłanką do stworzenia Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą

Wszystkie trendy z większą lub mniejszą siłą już oddziałują na powiat sztumski. Dotykają one każdej sfery życia - kulturowej, społecznej, gospodarczej, organizacyjnej. Ich nieuchronną konsekwencją jest rosnący stopień skomplikowania zachodzących zjawisk i procesów.

Stają się one coraz bardziej złożone, a przez to wymagają złożonego, wielowymiarowego i wysokokontekstowego podejścia - zaangażowania różnych aktorów różnych szczebli i różnych sfer życia lokalnego. To, co zauważalne to trudności z możliwością precyzyjnego antycypowania zmian. Wydarzyło się tak w przypadku kryzysu finansowego we wrześniu 2008 r. i dzieje się tak do dzisiaj.

Oznacza to, że trzeba zmienić podejście dotychczasowego programowania rozwoju na podejście nowe - ze statycznego na podejście dynamiczne, w które zaangażowana jest aktywnie i świadomie każda jednostka. Bo tak naprawdę zmiany rozpoczynamy od nas samych.

Metody, które stosowane były dotychczas jako metody wspierające procesy zarządzania powiatem okazują się być coraz mniej skuteczne w obliczu rosnącej dynamiki i nieprzewidywalności zmian. Konieczność zmian dotyczy nie tylko szczebla administracji publicznej ale także sfery biznesu, sfery społecznej, oświatowej. Jednakże rola administracji samorządowej - powiatowej - będzie

kluczowa - bo to właśnie Starosta podejmie się funkcji Promotora Zmian - czyli będzie te zmiany wspierał, tworzył dla nich dobry klimat poparcia itd.

To nowe podejście wychodzenia naprzeciw zmianom czy ich wyprzedzania zostało określone mianem Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą (SZZG).

Głównym wyzwaniem, przed którym staje dzisiaj władze samorządowe powiatu sztumskiego jest zrozumienie zachodzących zmian społecznych i gospodarczych - ich kontekstu lokalnego, ich oddziaływania na powiat, ich konsekwencji. Wymaga to nieustannego aktualizowania i selekcji dostępnych informacji (z różnych źródeł), szybkiej reakcji na wyzwania. W przypadku powiatu sztumskiego, który jest powiatem peryferyjnym pod wieloma względami, mamy do czynienia z mozolnym procesem „gonienia króliczka”.

Może więc warto zmienić strategię i przestawić się na tory wykorzystywania szans, lokalnej mądrości, które mogą doprowadzić do wykonania milowego kroku. Ale wymaga to umiejętności dostrzeżenia pewnych szans w pojawiających się trendach - wymaga to sprytu, odwagi i podjęcia pewnego ryzyka myślenia w sposób nie standardowy. Myślenia w sposób twórczy, odważny.

Co nas jeszcze przed tym krokiem wstrzymuje?

3

Czym jest zmiana i dlaczego jest potrzebna?

Zmiana, według Spencera i Adamsa³ to przejście ze stanu przystosowania w jednej do stanu przystosowania w innej sytuacji. Ma ona charakter procesowy, nie punktowy i oznacza szereg kompleksowych działań, które prowadzą do przejścia z jednego stanu do drugiego.

Zmiana jest procesem

Nasza rzeczywistość już dziś to „rzeczywistość zmiany”. Żyjemy w permanentnie zmiennym, co oznacza konieczność nieustannych dostosowań. Zmiany są coraz szybsze i coraz mniej przewidywalne - połowa tego, czego uczą się studenci o technologiach dziś, będzie nieaktualna w roku następnym. Następne pokolenie myśli z prędkością gry komputerowej. Dla nich większość „newsów” starzeje się w przeciągu 36 godzin. Oznacza to nową filozofię organizacji i zarządzania pracą i edukacją. To, co lokalne, staje się globalne i na odwrót. Dynamiczne zmiany następują w każdej dziedzinie. Idzie za tym ogromna luka adaptacyjna w wielu sferach, która dotyka lub dotknie przyszłe pokolenia. Obecne pokolenie menedżerów w wielu organizacjach – pokolenie boomu demograficznego – bierze udział w niezliczonych warsztatach nt. zarządzania zmianą, co odzwierciedla fakt, że wielu z nich długo się z nią zmagало i będzie zmagać nieustannie⁴.

Czy można więc wyprzedzić zmiany?

Według Kostery (1996): „Nie stany same w sobie, nie struktury, konstytucje i prawo, lecz demokratyczne procesy w ramach pewnego pola swobody stanowią „demokratyczności” społeczeństwa. Szczególnie cenna jest potencjalna możliwość zmiany większości stanów, gdy w społecznych negocjacjach uznane zostaną za konieczne.”

³ W. Daniecki, 2004, Strategie zmian, Wydawnictwo Academica SWPS, Warszawa.

⁴ A. Hildebrandt, 2010, Rzeczywistość zmiany, Pomorski Przegląd Gospodarczy nr 1/2010, Gdańsk.

To właśnie sedno Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą (SZZG) - zdolność zmiany większości stanów, gdy w społecznych negocjacjach uznane one zostaną za pożądane.

Proces przemian jest w SZZG nastawiony na wydobycie z lokalnej kultury organizacyjnej wszystkich tych zasobów, zdolności, które sprzyjają rozwojowi, a następnie na ich „przepracowanie” w procesie otwartym, z udziałem wszystkich partnerów systemu społecznego, gospodarczego, kulturalnego.

Celem tego jest określenie i wytyczenie nowej misji, następnie realizowanych w jej obrębie wartości, wizji rozwoju, zasad wprowadzenia tej wizji w życie lokalne (sferę rynkową, społeczną, środowiskową, instytucjonalną, prawną, administracyjną, personalną), norm obowiązujących w relacjach z partnerami, pewnych symboli, kodów kulturowych, które pozwolą na identyfikację całej społeczności z nowym systemem. Tak wygląda przekształcenie kultury organizacyjnej powiatu w formule podmiotowej czyli uczestniczącej, aktywnej w ramach realizacji SZZG.

Podmiotowe uczestnictwo w zmianie polega na osobistym zaangażowaniu w proces zmiany. Osoba wywiera istotny wpływ na proces zmian w momencie, gdy się z tymi zmianami identyfikuje.

W ten sposób siebie realizuje ale również jest pod wpływem tego procesu zmian i w ten sposób sama przechodzi własną przemianę. Osobista identyfikacja z procesem oraz osobiste zaangażowanie to dwa kluczowe, niezbędne mechanizmy powodzenia SZZG - bez nich strategia się nie powiedzie.

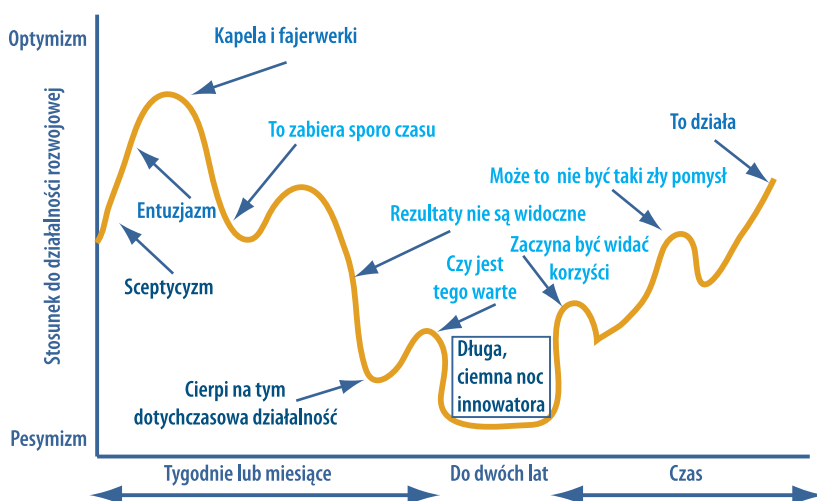
Prawdziwe zmiany zaczynamy od nas samych. Zmiana dotyczy człowieka jako całości - ciała, umysłu i emocji. Gdy przychodzi zmiana, ważnym momentem jest akceptacja faktu, że coś jednego się skończyło i coś nowego ma przyjść. Jest to czas na przemyślenia, czasem też przeżycie straty. Ważne tu jest świadome pokierowanie procesem przejściowym - uznanie, że w pewnych kwestiach „idziemy do przodu” a w innych może pojawić się zastój lub nawet regres.

Cała zmiana i jej poszczególne etapy mają swoją dynamikę. Patrząc przez pryzmat specyfiki powiatu sztumskiego, warto wyodrębnić, posługując się klasyfikacją Philippa i Dunlopa, Clarkiem (1997)⁵ kilka etapów, na których obserwuje się falowanie nastrojów w związku ze zmianą. Najpierw jest opór wobec zmiany,

⁵ W. Daniecki, op. cit.

co jest bardzo typowe dla większości procesów zmian. Następnie rozbudzony entuzjazm zmienia się w fazę spadku nastroju („to zabiera zbyt dużo czasu, nie widać rezultatów”), a dalej prowadzi do rezygnacji („długa ciemna noc innowatora”). Jednak, jak widać na rysunku, nie trzeba się tym zrażać, bo te etapy są normalne i prowadzą, w dłuższym okresie do dostrzegania korzyści i przełamania fali oporu wobec zmiany. Ostatecznie okazuje się, że nowy pomysł działa i przynosi korzyści.

Rysunek 1. Siedem stadiów zmiany wyróżnionych przez Philippa i Dunlopa.



Źródło: W. Daniecki, 2004, *Strategie zmian*, Wydawnictwo Academica SWPS, Warszawa.

Wojciech Daniecki wyróżnia kilka stadiów zmiany, które stały się kanwą dla pracy warsztatowej liderów zmian w powiecie sztumskim:

1. Oczekiwanie na zmianę.
2. Analiza sytuacji i określenie potrzeby dokonywania zmiany (jakie są nasze potrzeby? na ile jesteśmy gotowi do zmian? Na ile jesteśmy dojrzały do zmian?).
3. Formułowanie wizji, budowanie koalicji (nastawienie do zmian, opór wobec zmian) i podejmowanie decyzji o kierunku zmian.
4. Formułowanie celów strategicznych.
5. Przygotowywanie rozwiązań i planów przeprowadzenia zmiany zgodnie z wyznaczonymi celami.

6. Rozpoczęcie procesu zmiany (tu czasem warto zinstytucjonalizować formy partycypacyjne).
7. Wdrażanie - elastyczna realizacja planu.
8. Utrwalanie zmiany czyli ostateczne dostosowanie jej do otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego.

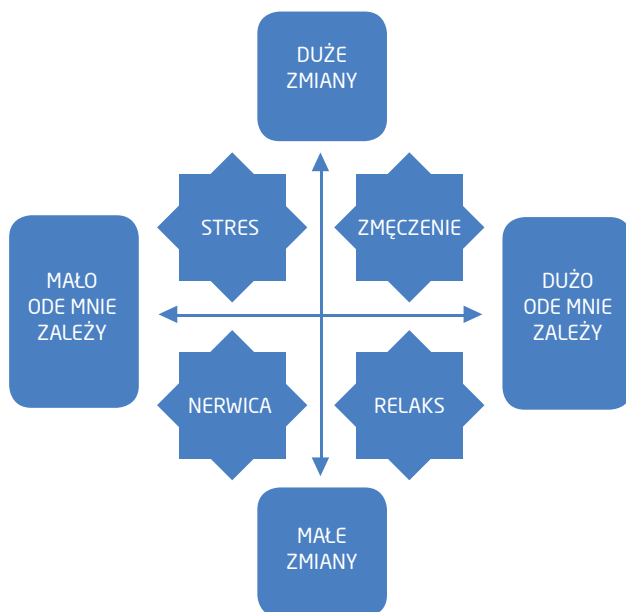
Ad.1. Faza oczekiwania na zmianę - dlaczego? Po co?

Poczucie potrzeby zmian, zachodzących w otoczeniu pod wpływem trendów i powstawanie mniej lub bardziej uświadamianego oczekiwania nieuchronności podjęcia trudu przeprowadzenia zmian. Czynniki, które prowadzą do zwiększonego napięcia w otoczeniu powiatu są różne - są to wydarzenia polityczne, informacje o kryzysach finansowych, przemiany społeczne, nowe technologie itd. Sygnały pochodzą z zewnątrz ale i pojawiają się sygnały wewnątrz - gdy, przykładowo, wyczerpują się pewne zdolności systemowe, wydolnościowe, technologiczne, biurokratyczne; pojawia się konflikt interesów. Taka atmosfera kryzysu udziela się wszystkim i może wywoływać napięcie. U jednych napięcie wywołuje strach, a u innych rodzi się nadzieja, że może wreszcie się coś zmienić⁶.

W momencie filtrowania wiadomości dochodzących z zewnątrz i analizując je przez pryzmat sytuacji wewnętrznej powiatu okazuje się, że wyuczone sposoby reagowania mogą się szybko okazać nieskuteczne. Ludzie odbierają pewne sygnały i doświadczają ich jako pewien nacisk. Filtrując je przez własne doświadczenia, poglądy, system wartości i norm mogą ten stan ocenić jako normalny albo jako sytuację trudną, która wymaga pewnej mobilizacji.

⁶ W. Daniecki, op.cit.

Rysunek 2. Mechanizm powstawania różnych stanów związanych ze zmianą.



Źródło: opracowanie IBnGR na podstawie W. Daniecki, op.cit.

W momencie, gdy zmiany nie są duże a my jednocześnie wiemy jakie zmiany nas czekają, wiemy, czego się spodziewać, co się ze zmianami wiąże czyli wiele od nas zależy - sytuacja jest komfortowa, bezpieczna. W pozostałych trzech przypadkach już nie jest tak komfortowo, ale tylko jeden przypadek nie jest związany z bardzo negatywnymi konsekwencjami - to przypadek, kiedy pojawiają się duże zmiany i nadal wiele od nas zależy.

Co zrobić, aby uniknąć pozostałych dwóch przypadków - pojawienia się stresu oraz nerwicy na arenie powiatowej?

Ad.2. Analiza sytuacji

Na tym etapie tworzone są wnioski z analizy sytuacji - zewnętrznej i wewnętrznej. Można tu wykorzystać analizę silnych i słabych stron, szans i zagrożeń (SWOT). To właśnie tu zastanawiamy się, jakie są nasze potrzeby? Co chcemy osiągnąć? Dlaczego dotychczas nam się to nie udało? Gdzie leży sedno naszych problemów? Na ile jesteśmy gotowi do zmian i na ile do nich dojrzelismy?

Ważnym elementem analizy potrzeb powiatu jest przegląd przedsięwzięć rozwojowych aktualnie realizowanych w powiecie - w jakich obszarach przynoszą one największe korzyści? Gdzie się nie powiodło i dlaczego?

W analizie gotowości do zmian warto przejrzeć aktualną strategię rozwoju powiatu, zbadać część dotyczącą kierunków zmian i innowacji, konkretne cele zmian oraz czy ta strategia znana jest szerokiemu gronu interesariuszy. Ważne, czy powiat realizuje politykę rozwojową, czy są pewne sprawdzone narzędzia, formy organizacyjne, które stymulują rozwój w powiecie (przykłady lokalne), czy są plany przedsięwzięć rozwojowych? Czy na te różne rozwiązania nas stać? Na ocenę gotowości do zmian istotnie wpływa fakt, czy pojawiły się w powiecie sytuacje kryzysowe a jeśli tak, jak zostały one rozwiązane? Jakie wnioski z nich wyciągnięto?

To bardzo ważny element oceny gotowości - czy udało się przeprowadzić trudne zmiany, czy udało się stworzyć środowisko wystarczająco zdeterminowane, aby stworzyć koalicję zdolną do przeprowadzenia istotnych zmian wcześniej? A może pojawił się opór? Z czego tak naprawdę on wynikał?

Innym ważnym elementem jest ocena dojrzałości do zmiany - czy dotychczasowe zmiany wynikały z naszej inicjatywy czy raczej były reakcją na powstałą sytuację? Czy powiat (gmina) posiadał wcześniej system tzw. wczesnego ostrzegania przed różnymi trudnymi sytuacjami? Czy istnieje proces zespołowych, interdyscyplinarnych analiz strategicznych czy raczej wszystko odbywa się na zasadzie reaktywnego, bieżącego dostosowywania się do codziennych sytuacji?

To na takie potrzeby właśnie wychodzi SZZG

Duże znaczenie dla oceny szans powodzenia zmian może mieć struktura organizacyjna powiatu - czy jest sztywna, hierarchiczna czy raczej panują otwarte, partnerskie stosunki pomiędzy wójtami, burmistrzami? Inną kwestią jest system informacyjny zapewniający dopływ różnorodnej informacji - czy taki został wypracowany między poszczególnymi działami, wydziałami, instytucjami, placówkami, firmami, organizacjami? Jakie są bariery jego wypracowania?

Inną ważną kwestią jest dobrze działający system obserwowania i analizowania sygnałów przychodzących z zewnątrz powiatu - czy taki system istnieje? Kto ma go tworzyć? Jakie już napłynęły do powiatu propozycje rozwiązań innowacyjnych, które sprzyjają rozwojowi?

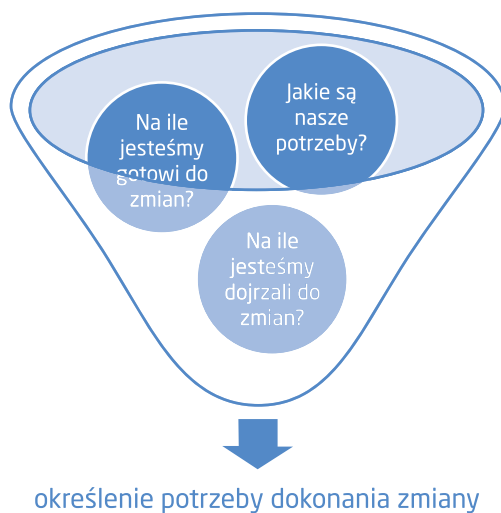
Istotne jest także przygotowanie techniczno-metodologiczne do zmian - czy powiat posiada np. skuteczny system zarządzania informacją? Czy istnieje skuteczny, interaktywny system (platforma) informowania o rynku pracy, o absolwentach szkół?

O dojrzałości do zarządzania zmianą świadczy też dojrzałość obywatelska. Czy w realizację różnych przedsięwzięć włączane są zwykle osoby bezpośrednio zainteresowane czy też szerokie kręgi lokalnych społeczności? Na ile lokalna społeczność utożsamia się ze swoją gminą, powiatem, instytucjami tu działającymi, administracją, władzami? To kluczowy element - czy istnieje klimat zaufania czy klimat podejrzliwości? Jakie są elementy kultury lokalnej, które mogą wspomagać innowacyjność, kreatywność? Obrazem tej kultury jest stosunek do osób innowacyjnych. Istotnym elementem może być system przekonań, np. „nie, tu nic się nie uda”, „nie ma sensu nawet tego zaczynać”.

Cechą kultury niezwykle ważną dla innowacyjności jest to, jak organizacja reaguje na sytuację, gdy zrobiono coś nowego, twórczego i się to powiodło, mimo, że nie przestrzegano przy tym norm i procedur tradycyjnie podejmowanych.

Ważne jest określenie, na ile łatwo jest wchodzić w kontakty zewnętrzne, gdy pracuje się nad czymś, co jest nowe i nieznanne?

Rysunek 3. Określenie potrzeby zmiany.



Źródło: opracowanie IBnGR.

Ad. 3. 3. Formułowanie wizji, budowanie koalicji i podejmowanie decyzji o kierunku zmian

Istotnym elementem jest utworzenie grupy, której zadaniem jest przygotowanie różnych wersji przyszłości. Ważne tu jest podmiotowe uczestnictwo i zaangażowanie każdej osoby uczestniczącej w tym procesie.

Formułowanie wizji może być realizowane za pomocą: - spotkań, dyskusji, burzy mózgów, mapowania - gdzie jesteśmy i dokąd dążymy.

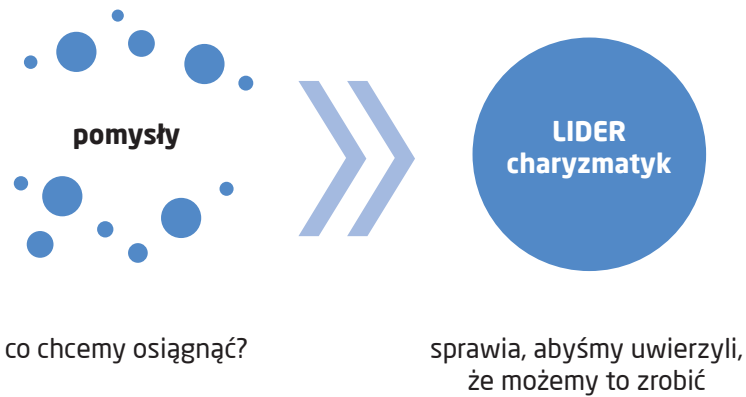
W pewnym momencie z grupy wyłania się (najlepiej w sposób naturalny) lider, którego charyzma i optymizm zagrzewają innych. Lider musi mieć jasną wizję zmiany. To on powinien mieć odpowiedź na pytanie: dokąd zmierzamy i w jaki sposób to osiągniemy?

Lider przemian musi się też cieszyć zaufaniem koalicjantów i dawać im poczucie, że uwzględnia ich interesy. Powinien posiadać talenty organizatorskie i polityczne.

Co warto podkreślić to fakt, że na początku zmian wszyscy wraz z liderem mogą czuć duży optymizm, ale potem może nadejść czas rozczarowania a nawet ochota do rezygnacji z roli lidera. Ważne, aby taki trudny moment wytrzymać, ale jeśli się nie uda, można wymienić lidera - wszystko w imię powodzenia zmiany.

Obok lidera ważną osobą jest szef powiatu czyli starosta. Pełni on rolę sponsora zmiany. To kluczowa rola w całym procesie zmian, ponieważ - z jednej strony stoi on ponad całym zmienianym układem, a z drugiej - sprzyja mu swoją akceptującą postawą. W czasie przemian ukierunkowuje grupę Liderów, określa hierarchię ważności spraw. Starosta jest tą osobą, która zapewnia bezpieczeństwo w okresie zmiany. Nie jest zaangażowany jako strona w gry polityczne ani w konflikty dziejące się wokół zmian. W trudnych sytuacjach ochrania Lidera zmian i cały proces, rozwiązuje spory między partnerami procesu. Co ważne, sponsor zmiany może wymienić lidera na innego, gdy ten nie zapewnia spójności koalicji, która początkuje i wspiera proces.

Rysunek 4. Formułowanie wizji.

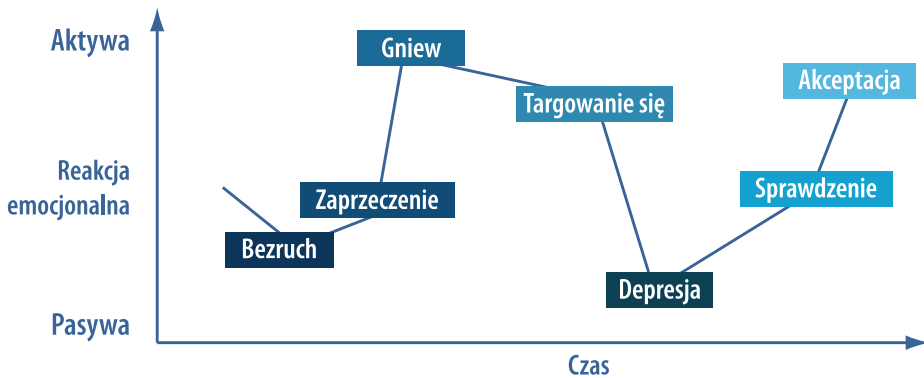


Źródło: opracowanie IBnGR.

Ale pojawiają się różne nastawienia do zmian, bo - generalnie wolimy nic nie zmieniać. Na etapie tworzenia koalicji pojawiają się różne stanowiska. Ludzie zaczynają wątpić, pojawia się opór.

Można wyróżnić jego etapy:

Rysunek 5. Cykl oporu wg Cooka, Connera.



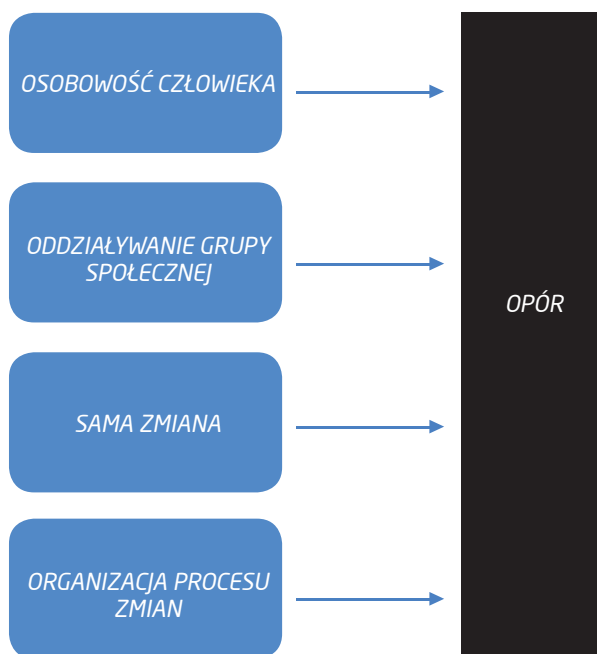
Źródło: W. Daniecki, op. cit.

Gdy pojawi się poczucie STRATY, mogą powstać różne inne interesy („za dużo tracimy, to bez sensu...”). Gdy pierwsze trudności, wówczas może objawić się BIERNOŚĆ, REZYGNACJA („za duże schody, nie dam rady...”).

Opór pojawia się wtedy, gdy:

- Potrzeby są ignorowane.
- Cel i istota zmian są niezrozumiałe.
- Brak konfrontacji z liderem, brak dobrej komunikacji.
- Brak zaufania.
- Obawa przed utratą czegoś wartościowego.
- Lęk przed nieznanym.

Rysunek 6. Źródła oporów.



Źródło: opracowanie IBnGR.

To jednak jeden z najważniejszych etapów. Gdy dobrze przeprowadzony - doprowadzi do sukcesu. Tu pojawiają się różne pytania, a celem Lidera i osób, które zachęcił jako pierwszych - Innowatorów - jest rzeczowe wyjaśnienie:

- Czemu ta konkretna zmiana służy?
- O co w całym procesie chodzi?
- Dlaczego ktoś został zaangażowany?
- Jak będzie dalej?

Im bardziej wiarygodny lider i innowatorzy, tym większe powodzenie zmiany.

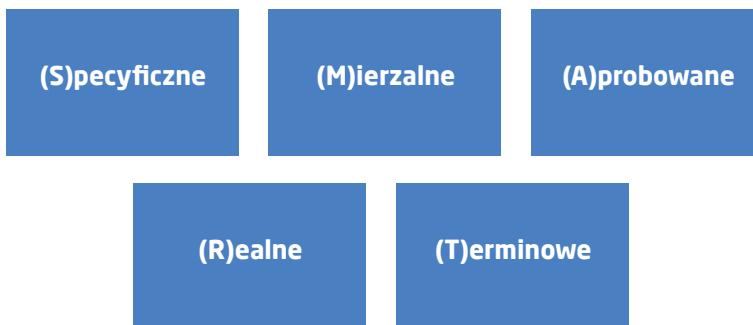
Klasyczne typy uczestników zmian (Rogers, Shoemaker, 1971):

1. Innowator.
2. Wczesny adaptator.
3. Tworzący wczesną większość.
4. Tworzący późną większość.
5. Maruder.

Ad.4. Formułowanie celów i opracowywanie strategii zmian

Przy wprowadzaniu zmian należy przestrzegać pewnych ważnych zasad. Podstawową z nich jest zasada SMART oznaczająca, że cele mają być specyficzne dla danej społeczności (lokalizacji), mierzalne (dające się zmierzyć), muszą być uznane przez większość lokalnej społeczności, mają być zanurzone w realiach, zdolnościach i możliwościach lokalnych oraz dobrze jest wyznaczyć sobie pewien horyzont czasowy dla ich realizacji.

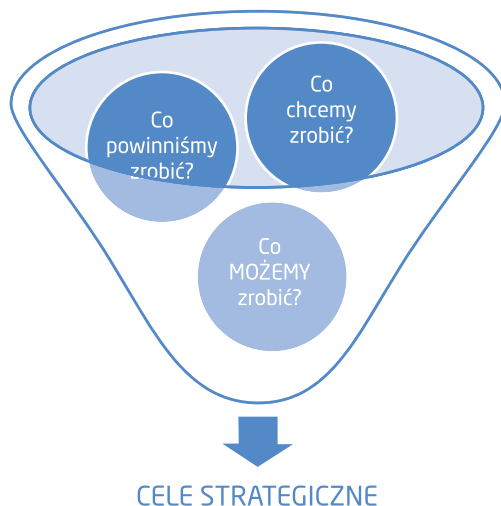
Rysunek 7. Zasady wprowadzenia zmian.



Źródło: opracowanie IBnGR.

W trakcie opracowywania celów należy podjąć proces dopasowania, analizę rozbieżności i ostateczny wybór celów strategicznych.

Rysunek 8. Formułowanie celów strategicznych.



Źródło: opracowanie IBnGR.

Ad.5. Przygotowywanie rozwiązań i planów przeprowadzenia zmiany zgodnie z wyznaczonymi celami

Rozwiązania organizacyjne, techniczne, komunikacyjne i finansowe.

Co ja, z mojego punktu widzenia mogę zrobić, aby zrealizować cel?

Ad.6. Rozpoczęcie procesu zmiany

Przedsięwzięcie rozpoczyna się z chwilą wprowadzenia do praktyki pierwszego elementu projektu.

Czasem warto zinstytucjonalizować formy partycypacyjne. Zależy to jednak od rodzaju przedsięwzięcia i faktycznych potrzeb – często partnerstwa rozpadają się z zakończeniem finansowania z środków UE.

Czasem na tym etapie pojawia się moment zwątpienia, ostatniego odczucia straty – kończy się coś jednego i rozpoczyna nowego ale tego nowego jeszcze nie znamy. Gdy pojawi się poczucie straty, mogą powstać różne inne interesy

(„za dużo tracimy, to bez sensu...”). Potem, gdy pojawią się pierwsze trudności, może pojawić się poczucie bierności.

Ad.7. Wdrażanie - elastyczna realizacja planu

Rysunek 9. Faza wdrażania.

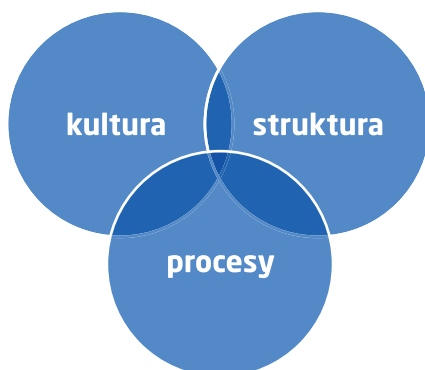


Źródło: opracowanie IBnGR.

W trakcie wdrażania mogą zachodzić różne procesy i interakcje. Zmiany, bowiem, są splotem różnych procesów zachodzących na różnych płaszczyznach.

Duża zmiana jest możliwa tylko w sytuacji, gdy zmianom podlega jednocześnie struktura, kultura i procesy.

Rysunek 10. Holistyczne podejście do zmiany.

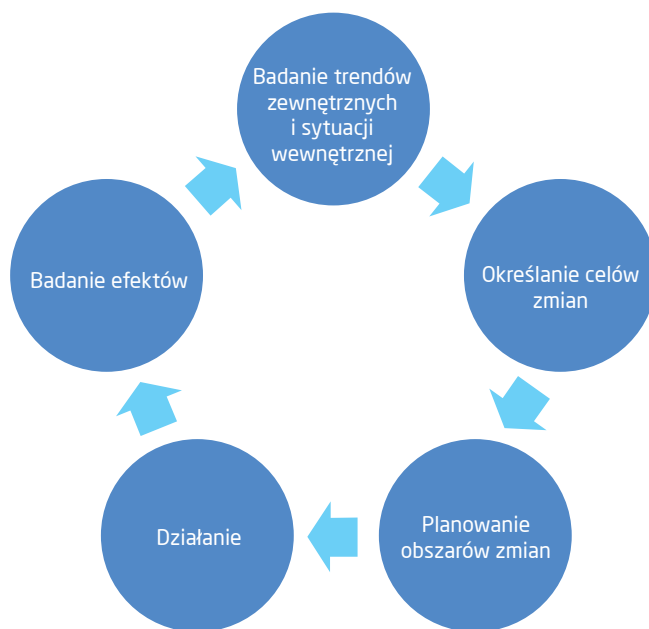


Źródło: opracowanie IBnGR.

Ad.8.Utrwalanie zmiany czyli ostateczne dostosowanie jej do otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego

Ostateczne dostosowanie zmian do otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego. Tu zmiana jest już obiektem zainteresowania całego powiatu, wszystkich partnerów. Tylko od nich zależy tak naprawdę powodzenia systemu - powodzenie zmiany.

Rysunek 11. Cykl zarządzania zmianą.



Źródło: opracowanie IBnGR.

Ostateczna ocena wartości wprowadzonych nowości oraz prawidłowego ich wdrożenia może nastąpić dopiero po pewnym czasie. Zauważone ewentualne błędy i niedostatki systemu powinny być korygowane.

4

Etapy zmiany - doświadczenia liderów lokalnych

Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą jest wynikiem pracy zespołowej oraz indywidualnej grupy liderów lokalnych powiatu sztumskiego na warsztatach odbywających się od czerwca 2011 do czerwca 2012.

Celem projektu było wypracowanie systemu, który pozwoli sięgać po ukryte zasoby, skutecznie rozwiązywać konflikty i spory, efektywnie współpracować w ramach różnego rodzaju koalicji i partnerstw. Pierwszym krokiem do powstania takiego systemu jest stworzenie koalicji dla zmian - grupy liderów lokalnych, którzy będą odczytywać trendy i przekładać je na grunt powiatowy. Dzięki temu łatwiejsze stanie się osiągnięcie ustalonych celów (np. zdobycie funduszy strukturalnych, lobbowanie na rzecz poprawy infrastruktury komunikacyjnej). Poszczególne podmioty powinny nauczyć się słuchać siebie nawzajem, co z kolei stworzy podstawy konstruktywnej współpracy i dialogu.

Uznaliśmy, że naszą MISJĄ będzie stworzenie systemu, który będzie pracował na rzecz stworzenia kreatywnego, aktywnego, elastycznego powiatu sztumskiego, który WYPRZEDZA ZMIANĘ.

Według wypracowanego modelu przyszłość powiatu to dynamiczne reagowanie na zmiany, wychodzenie im naprzeciw. Słowem-kluczem jest tu „akcja”, nie „reakcja”. Powiat sam jest innowatorem. Oznacza to podejście kreatywne, różne niestandardowe formy współpracy, drożną komunikację między aktorami sceny powiatowej, postawę „uczącego się” powiatu. Taka wizja wiąże się ze zmianą obecnego sposobu myślenia, z otwartością, budowaniem zaufania pomiędzy różnymi, czasem pozostającymi w konflikcie, aktorami sceny powiatowej, a także konstruktywne rozwiązywanie problemów.

Uznaliśmy, że trzonem tego systemu będzie grupa Liderów Lokalnych (Liderów Zmian), która będzie katalizatorem zmian. Zadaniem tej grupy osób będzie

diagnoza, badanie oczekiwań oraz aktywizacja pozostałych członków systemu do konkretnych działań, udrażniania kanałów komunikacji, budowania lobby na rzecz rozwoju itd.

Aby nasza misja się powiodła, naszą Grupę Liderów Lokalnych stanowią zarówno przedstawiciele samorządów lokalnych wszystkich szczebli, jak i przedstawiciele lokalnych przedsiębiorców, instytucji terenowej administracji państwowej, stowarzyszeń. Tylko dzięki kompleksowej partycypacji obywatelskiej takie działania mogą być skuteczne.

Chcemy, jako grupa Liderów Lokalnych, aktywizować system wokół 3 uznanych przez nas za priorytetowe celów:

1. Budowanie wspólnoty lokalnej (mobilizacja osób pozostających na marginesie, budowanie solidarności w społeczności lokalnej).
2. Dostosowanie edukacji do potrzeb współczesnej gospodarki.
3. Tworzenie dobrego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości, ze szczególnym uwzględnieniem budowania marki.

To są trzy cele, wokół których budujemy Strategię Zarządzania Zmianą Gospodarczą.

- Wdrażanie - elastyczna realizacja planu.
- Przekazywanie zmiany użytkownikom.
- „Wbudowywanie” zmiany w działający „organizm”.

Ustalamy wspólne dla nas wszystkich zasady współpracy, w oparciu o Kodeks Wartości.

Nasz nowy model działania to model w oparciu o:

- Szacunek.
- Zaufanie.
- Otwartość.
- Przejrzystość, jawność działania.
- Odpowiedzialność (w tym społeczna odpowiedzialność biznesu).
- Partycypację - udział jak najszerszego grona interesariuszy.
- Współdziałanie.

5

Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą (SZZG) jako odpowiedź na wyzwania przyszłości

Po co SZZG?

Na potrzeby projektu dokonano identyfikacji problemów, z którymi boryka się powiat sztumski w świetle omówionych trendów. Z badania wynika kilka zasadniczych problemów i deficytów o charakterze strukturalnym:

- Nakładające się na siebie płaszczyzny kompetencji publicznej i brak lub słabość ich koordynacji; wynika to z deficytów obecnej decentralizacji państwa oraz braku zadaniowego czy problemowego modelu administrowania, skutkiem czego następuje nawarstwianie się kompetencji i odpowiedzialności w jednych obszarach, a brak - w innych.
- Przerost aparatu instytucjonalnego - powstaje coraz więcej nowych instytucji i programów interwencji, natomiast nie udrażnia się kanałów komunikacji już istniejących.
- Upolitycznienie - szczególnie widoczne na szczeblu lokalnym.
- Brak mechanizmów i narzędzi rzeczywistej oceny oddziaływania.

Ponadto Liderzy Lokalni wskazali na:

- Brak zaufania.
- Wynikające z tego trudności w komunikacji - między instytucjami, partnerami biznesowymi.

- Tradycyjne podejście walczących ze sobą, konkurujących stron a nie grup, które może łączyć wspólny cel.

Dziś o możliwościach rozwojowych danej lokalizacji czy społeczności decydują nie tylko „twarde czynniki”, takie jak położenie, infrastruktura, ale przede wszystkim „czynniki miękkie” - czyli cały system komunikacji międzyludzkiej i system budowania poczucia wspólnoty lokalnej:

- Więzy, poczucie przynależności do danej społeczności lokalnej.
- Kapitał kulturowy, historyczny i związane z tym wzorce zachowań.
- Siła lokalnych autorytetów.
- Poziom zaufania i zdolność do współpracy.
- Zdolność radzenia sobie (kapitał wiedzy, kapitał relacji, kapitał doświadczalny).
- Wizerunek regionu.

To na tym systemie opiera się Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą, która stanowi „mapę”.

SZZG stanowi zbiór uznanych przez społeczność lokalną procedur zgodnych z kodami kulturowymi i symbolami.

Czym jest SZZG?

Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą to System Skutecznego, Wiarygodnego, Kompleksowego, Ponad Podziałami, Wzajemnego Informowania się i Działania w Obliczu Permanentnej Zmiany.

Chcemy w sposób świadomy zarządzać zmianą gospodarczą, a nie tylko ją biernie obserwować. SZGG to zarządzanie podmiotowe, to system wielopodmiotowy, wieloinstytucjonalny, system aktywnej partycypacji społecznej. Nie skupiamy się na ograniczeniach wynikających z uprawnień instytucji, które reprezentujemy, ale szukamy rozwiązań poza, międzyinstytucjonalnych, grupujemy różne środowiska wokół konkretnego problemu, zadania. W ten sposób wzrasta racjonalność, wiarygodność naszego działania, wzrasta realność programowania, wzrasta efektywność.

Szukamy ścieżek, możliwości przechodzenia między różnymi systemami, szczeblami, organizacjami, szukamy możliwości współpracy tam, gdzie jej dotychczas nie było.

Musimy rozumieć, że w pojedynkę nie jesteśmy w stanie działać. Jesteśmy skazani na współpracę, ale nie tylko formalną.

SZZG to pewne podejście, sposób działania wykorzystujący procesy wielowymiarowych interakcji pomiędzy powiatowymi podmiotami (osobami, instytucjami, organizacjami, przedsiębiorstwami). Strategia zarządzania (powiatem) w sytuacji ciągłej zmiany to pewien zestaw teoretyczny i praktyczny, to pewna sztuka zarządzania powiatem tak, aby sprostać wyzwaniom globalnym, krajowym, regionalnym i lokalnym - w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym. To filozofia myślenia podmiotowego „ja mogę”, „ja mam wpływ”.

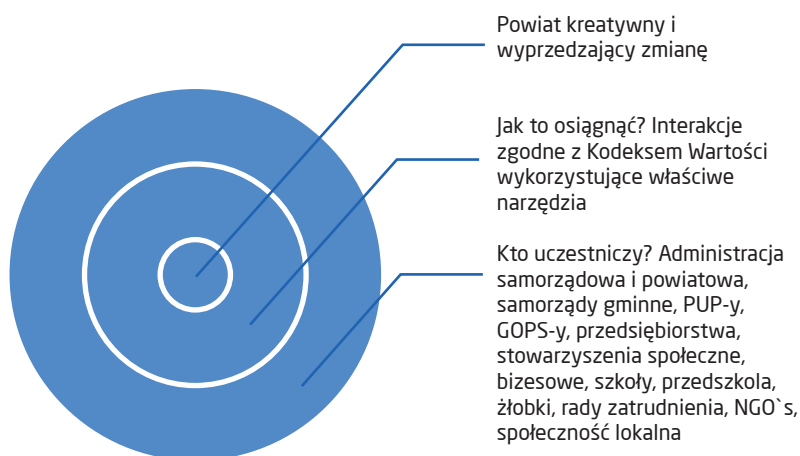
Podejmowane działania na rzecz realizacji SZZG powinny być podejmowane w dwóch płaszczyznach:

1. Kreowania kanałów komunikacyjnych pomiędzy poszczególnymi aktorami społecznymi sceny powiatowej (władza i administracja publiczna, instytucje pozarządowe, przedsiębiorcy, instytucje świadczące usługi publiczne - szkoły, służba zdrowia, lokalna społeczność).
2. Generowania wiedzy (także w oparciu o wymianę informacji w ramach stworzonych kanałów komunikacji) służącej formułowaniu rekomendacji szczebla powiatowego.

Działania te powinny mieć charakter:

1. Informacyjny - rozpowszechnianie informacji o celach, zasadach i narzędziach Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą.
2. Koordynacyjny - porządkowanie funkcjonowania w systemie przedstawicieli wszystkich sfer systemu powiatowego.
3. Stymulacyjny - bezpośrednie działania na rzecz zwiększenia interakcji między jak największą liczbą aktorów sceny powiatowej.

Rysunek 12. Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą.

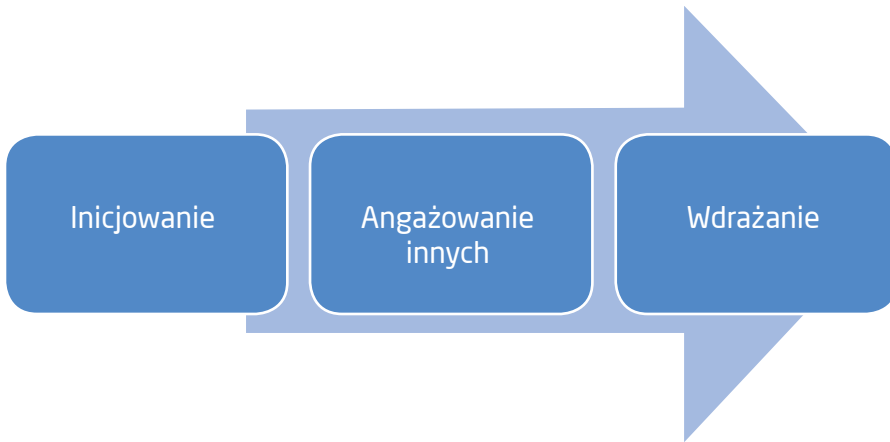


Źródło: opracowanie IBnGR.

Jak w praktyce wygląda SZZG?

1. Liderzy zmian - badają trendy, wyzwania, definiują problem, wyzwanie, zagadnienie spotykając się cyklicznie, stosując różne metody np. burzę mózgów, zlecając ekspertyzy, badania itd.
2. Starosta pełni rolę Promotora Zmiany. On wzmacnia, wspólnie z liderami tworzy procedury, ścieżki dochodzenia do rozwiązania problemu, do zmiany.
3. Czasami Starosta pełni rolę inicjującego zmianę, ale z założenia to Grupa Liderów Lokalnych przy Starostwie jest jej trzonem.
4. Liderzy wypracowują pewne pomysły na rozwiązanie konkretnych wyzwań i szukają dla nich poparcia poprzez dyfuzję informacji, jak najszerzej, zbieranie opinii - propagandę.
5. Liderzy zbierają opinie poprzez różne kanały, systemy powiadamiania instytucji, konkretnych osób, systemy partycypacji.
6. Liderzy angażują kolejne instytucje systemu do wdrażania zaproponowanej zmiany.
7. Toczą „boje” z niechętnymi, stawiającymi opór wobec zmian. Zawsze dysponują rzeczową, konkretną argumentacją. Są animatorami zmiany.

Rysunek 13. Schemat działania w Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą.



Źródło: opracowanie IBnGR.

Priorytety w SZZG - Kodeks Wartości SZZG

Ustalamy wspólne dla nas wszystkich zasady współpracy, w oparciu o Kodeks Wartości. W centrum tego Kodeksu znajduje się człowiek, dopiero potem tworzone są procedury, narzędzia. Na samym końcu możemy konstituować różne formy współpracy - czy poprzez partnerstwa, czy stowarzyszenia czy działania nieformalne.

Nasz nowy model działania to model w oparciu o:

- Szacunek.
- Zaufanie.
- Otwartość.
- Przejrzystość, jawność działania.
- Odpowiedzialność (w tym społeczna odpowiedzialność biznesu).
- Partycypację - udział jak najszerszego grona interesariuszy.
- Współdziałanie.

Rysunek 14 .Człowiek w centrum SZZG.



Źródło: opracowanie IBnGR.

Katalog narzędzi i instrumentów, metod partycypacji

- Spotkania cykliczne grupy liderów lokalnych.
- Regularne spotkania grupy liderów lokalnych ze Starostą.
- Spotkania *ad hoc* w sytuacji zaistnienia konieczności podjęcia kroków w celu przeprowadzenia zmiany.
- Spotkania w ramach różnych grup roboczych np. biznesowej, oświatowej, turystycznej.
- Wzajemne informowanie się interesariuszy.
- Panele tematyczne, dyskusyjne.
- Fora internetowe, platformy społeczne.
- Powoływanie zadaniowych, gminnych, międzygminnych zespołów interdyscyplinarnych.
- Analizy scenariuszowe.
- Sesje twórcze.

Co SZZG oznacza dla instytucji powiatu sztumskiego?

Zasadnicza zmiana polega na przejściu z instytucjonalnego na podmiotowy i problemowy charakter współpracy różnych instytucji. Dla instytucji oznacza to podejście bardziej elastyczne.

Największym ograniczeniem takiego działania może być bierność interesariuszy i bezwładność wynikająca z pozornych ograniczeń instytucjonalnych. Administracja i instytucje sfery publicznej mogą w największym stopniu cierpieć na tę przypadłość, gdyż mają pewien zakres obowiązków, kompetencji wynikający z ustawy, zatem - nawet gdyby chciały - nic ponad ten zakres nie mogą wychodzić.

Jednak kluczową kwestią w SZZG jest uznanie, że

SZZG nie nakłada dodatkowych zadań na instytucje, ale ułatwia wykonywanie już wykonywanych zadań.

(np. zadaniem PUP jest informowanie o ofertach pracy i tylko w gestii pracowników PUP pozostaje - kiedy i w jaki sposób informować skutecznie).

Nowość polega na innej metodzie pracy niż dotychczas.

Tryb zadaniowy SZZG polega na tym, że wyznacza się cel (rozwiązuje problem), a dopiero potem wybiera takie narzędzia, które skutecznie do tego celu doprowadzą (rozwiążą problem).

Jeśli dane narzędzie nie działa, należy wybrać kolejne, podejmować ryzyko tak, aby skuteczność działania (administracji, sfery publicznej - PUP, GOPS, szkół, służby zdrowia) była na pierwszym miejscu.

PUP - cel: skuteczna pomoc bezrobotnemu w powrocie na rynek pracy.

GOPS: wyciągnięcie rodziny z bierności i ubóstwa.

Szkola: edukacja na miarę potrzeb uczniów i rynku pracy.

Służba zdrowia: pomoc w utrzymaniu jak najlepszego zdrowia (profilaktyka, pomoc w czasie niedomagań chorobowych).

Jak SZZG pomoże w realizacji wizji powiatu sztumskiego?

Powiat sztumski - elastyczny, kreatywny, wyprzedzający zmianę.

Cel 1: Budowanie wspólnoty lokalnej (mobilizacja osób pozostających na marginesie, budowanie solidarności w społeczności lokalnej).

Problem: bierność społeczności mieszkającej w byłych PGR-ach.

Jak osiągnąć spójność społeczną w powiecie oraz dbać o zacieśnianie więzi - budowanie kapitału relacyjnego? Jaka rola pracowników GOPS, PUP, innych służb publicznych, administracji lokalnej, szkół, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych i stowarzyszeń? Co przeszkadza współpracy?

Zadania, wyzwania dla powiatu	Wyzwania dla Liderów Lokalnych	Przykładowe działania Liderów
Redukcja bezrobocia wśród ludności wiejskiej	Promowanie nowych form aktywności w ramach ekonomii społecznej	Inicjowanie kształcenia nt. ekonomii społecznej. Inicjowanie kształcenia nt. spółdzielni socjalnych. Poszukiwanie nowych, efektywnych narzędzi socjalnych, promowanie kontraktów społecznych.
Walka z uzależnieniami, patologiami w rodzinach zamieszkujących obszary byłych PGR-ów	Budowanie świadomości zdrowotnej wśród ludności PGR-owskiej. Wspieranie młodych pochodzących z rodzin patologicznych.	Promowanie efektywnej diagnozy rodziny i jej środowiska - opracowywanie indywidualnej ścieżki pomocy. Promocja stosowania „Niebieskiej Karty”. Promowanie zatrudniania asystentów rodzin w miejsce innych, finansowych form pomocy - asystent dla każdej potrzebującej rodziny. Promowanie wspierania psychologicznego i działań budujących poczucie własnej wartości - w ramach np. świetlic terapeutycznych, ale i innych form warsztatowych. Pomoc w nauce - angażowanie mentorów, organizacja domów kultury, gdzie młodzi mogą korzystać z pomocy osób starszych będących na emeryturze a chcących żyć aktywnie. Angażowanie w projekty rozwijające talenty.
Kształtowanie polityki społecznej - integracja społeczności lokalnej, wzmacnianie więzi wspólnotowych	Edukacja obywatelska	Inicjowanie działań lokalnych typu Lokalna Grupa Działania. Promowanie postaw aktywnych, przedsiębiorczych - organizacja spotkań z osobami, którym się powiodło. Promowanie działań rozwijających talenty wśród osób biernych. Kreowanie liderów zmian wśród mieszkańców powiatu - dostarczanie okazji do wykazania się postawą aktywną, obywatelską - konkursy, projekty.

Rozwój gospodarczy	Promowanie kreowania popytu wewnętrznego, np. usług sąsiedzkich.	Edukacja w kierunku rozwijania świadomości społecznej – godzę się płacić więcej aby zlikwidować bierność wśród ludności lokalnej a dzięki temu nie ponoszę kosztów związanych z wysokim bezrobociem i biernością. Pokazywanie przykładów usług sąsiedzkich.
Spójność społeczna	Integracja instytucji i obywateli powiatu na rzecz spójności społecznej	Inicjowanie spotkań przedstawicieli różnych instytucji mogących aktywnie włączyć się w działania na rzecz poprawy spójności społecznej w powiecie (współpraca starosty, burmistrzów, wójtów, sołtysów, szkół, przedszkoli, młodzieżowego centrum kariery, poradni psychologiczno-pedagogicznych, poradni zdrowia psychicznego, placówek służby zdrowia, PUP, stowarzyszeń, ośrodków szkoleniowych, pracodawców, powiatowej komisji ds. przeciwdziałania przemocy, kuratorów, kościołów, policji, gminnych zespołów interdyscyplinarnym ds. przeciwdziałania przemocy itd.). Lobbowanie na rzecz kształcenia w kierunku: zarządzania podmiotami ekonomii społecznej, wiedzy nt. finansowania przedsięwzięć społecznych, otoczenia prawnego ekonomii społecznej. Promowanie innowacji społecznych.

Cel 2: dostosowanie edukacji do potrzeb współczesnej gospodarki.

Problem: nieustannie zmieniający się, otwarty i wymagający rynek pracy; wysokie bezrobocie.

Jak osiągnąć wysoką jakość edukacji w powiecie oraz dbać o wyrównywanie szans edukacyjnych? Jaka rola dyrektorów szkół, nauczycieli, rodziców, PUP, administracji lokalnej, przedsiębiorców, innych organizacji i stowarzyszeń. Co przeszkadza współpracy?

Wyzwania dla polityki powiatowej (SZZG) - administracja	Wyzwania dla Liderów Lokalnych	Przykładowe Działania Liderów
<p>Dopasowanie edukacji do potrzeb całościowego uczenia się. Wytuczanie kierunków polityki oświatowej w powiecie sztumskim.</p>	<p>Udrażnianie kanałów komunikacji między partnerami sceny oświatowej w powiecie. Promocja kształcenia według potrzeb i talentów. Promowanie mapowania i weryfikacji powiatowych zasobów kapitału ludzkiego. Identyfikacja i informowanie o konieczności rozwoju kompetencji. Promowanie opracowania i realizacji programów pracy z uczniami zdolnym. Promowanie uczniów wybitnie uzdolnionych. Promowanie rozwijania w uczniach zainteresowań przedmiotami matematycznymi, przyrodniczymi i technicznymi. Promowanie motywowania uczniów do reprezentowania powiatu na olimpiadach. Wspieranie młodzieży we właściwym wyborze ścieżki kariery (rozwoju kompetencji). Aktywizacja rodziców.</p>	<p>Poznanie wzajemnych oczekiwań – uczniów, rodziców, nauczycieli – organizacja cyklicznych spotkań i wymiana informacji. Kreowanie liderów zmian wśród rodziców, uczniów oraz twórczych nauczycieli. Promowanie wprowadzenia systemu diagnozy uzdolnień i osiągnięć uczniów oraz właściwej pracy z uczniem zdolnym i z uczniem mającym trudności. Promocja wzrostu zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych w powiecie. Analiza potrzeb przedsiębiorców (PUP może być aktywnym pośrednikiem między szkołą a biznesem). Promocja badania losów absolwentów szkół zawodowych. Promowanie zajęć dodatkowych i kółek zainteresowań dla uczniów zdolnych. Promowanie i inicjowanie działań zmierzających do organizacji pracy z uczniem zdolnym w formie zajęć indywidualnych i zespołowych. Promowanie wsparcia uczniów zdolnych za pośrednictwem stypendiów – starosty, burmistrza, wójtów itp. Promowanie stworzenia powiatowej sieci placówek rozwoju twórczego. Promowanie tworzenia partnerstw na rzecz wspierania uzdolnień uczniów. Lobbowanie na rzecz utworzenia Powiatowego Centrum Rozwoju Kariery. Promowanie doradztwa edukacyjnego, psychologicznego i zawodowego dla młodzieży gimnazjalnej i szkół ponadgimnazjalnych. Promocja współpracy biznesu, szkół, PUP, poradni psychologiczno-pedagogicznych i innych instytucji na rzecz wsparcia młodzieży szkolnej w świadomym wyborze ścieżki kariery. Organizacja warsztatów dla rodziców w szkołach powiatowych – wsparcie ich roli jako aktywnego uczestnika procesu kształcenia dziecka (np. w Radzie Rodziców). Organizacja wsparcia rodziców w obszarach problemowych.</p>

<p>Podniesienie efektywności kształcenia</p>	<p>Dążenie do programowania kształcenia w powiecie. Dążenie do dopasowania dokształcania nauczycieli do potrzeb uczniów.</p>	<p>Promowanie wprowadzenia we wszystkich szkołach pozalekcyjnych zajęć dydaktyczno-wyrównawczych z przedmiotów egzaminacyjnych. Promowanie wdrożenia działań związanych z egzekwowaniem realizacji obowiązku nauki - sprawdzania obecności i wyciągania z tego konsekwencji. Lobbowanie na rzecz publikacji informacji na temat zdawalności uczniów w poszczególnych szkołach. Promowanie warsztatów komunikacyjnych dla nauczycieli.</p>
<p>Poprawa jakości i efektywności zarządzania oświatą w powiecie</p>	<p>Uświadamianie społeczne - wzbudzenie wysokich oczekiwań względem systemu edukacji.</p>	<p>Promowanie wzrostu efektywności doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego w powiecie. Troska o racjonalizację wydatków oświatowych. Lobbowanie za powołaniem doradców metodycznych z języka polskiego, matematyki, języka angielskiego i kształcenia zawodowego. Promowanie szkolenia kadry pedagogicznej w zakresie wyposażenia uczniów w umiejętności skutecznego uczenia się.</p>
<p>Współpraca instytucji oświatowych z innymi instytucjami na rzecz rozwoju idei uczenia się przez całe życie</p>	<p>Promowanie realizacji systemowych projektów innowacyjnych na wszystkich szczeblach edukacji.</p>	<p>Promowanie udziału w projektach typu: „Pomorskie - dobry kurs na edukację”. Promowanie współpracy szkół powiatowych z uczelniami wyższymi. Promowanie współpracy w ramach takich przedsięwzięć, jak Lokalna Grupa Działania.</p>
<p>Wsparcie szkolnictwa zawodowego w powiecie</p>	<p>Promowanie dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Promowanie programowania kształcenia zawodowego.</p>	<p>Kreowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego w powiecie (kampanie medialne, konferencje, wizyty studyjne w firmach). Wspieranie opracowania standardu praktyk zawodowych i praktyk nauki zawodu dla uczniów. Wsparcie praktycznego przygotowania do zawodu poprzez organizację warsztatów komunikacyjnych, asertywności. Promowanie idei całościowego doradztwa zawodowego, wykorzystywania biografii edukacyjnej. Promowanie nauki języków obcych w szkołach zawodowych.</p>
<p>Sprostanie nadchodzącemu konfliktowi pokoleń</p>	<p>Promocja elastyczności w relacjach</p>	<p>Informowanie o cechach pokolenia Y. Promocja szczerości, otwartości w relacjach zgodnie z Kodem Wartości SZGG. Poszukiwanie form aktywności dla osób starszych.</p>

Walka z nakładaniem się kompetencji wielu instytucji gminnych i powiatowych z jednej strony a bezwładnością administracji publicznej w pewnych sferach z drugiej strony	Poprawa efektywności wzajemnego komunikowania między instytucjami oświatowymi, edukacyjnymi, biznesowymi, administracyjnymi.	Stworzenie jasnych zasad wzajemnego komunikowania się. Promocja Kodu Wartości
Wyrównywanie szans edukacyjnych. Zapobieganie wykluczeniu społecznemu uczniów niepełnosprawnych.	Aktywizacja szerokiego grona partnerów powiatowych na rzecz wyrównywania szans edukacyjnych. Promowanie wsparcia uczniów specjalnych ośrodków wychowawczych.	Poszukiwanie metod wyrównywania szans edukacyjnych poprzez jak najlepsze dotarcie do potrzebujących - dożywianie, poradnie PPP, zajęcia językowe, zajęcia pozalekcyjne, zajęcia specjalne, zajęcia ruchowe. Promocja projektów gimnazjalnych dla uczniów z terenów byłych PGR-ów.

Cel 3: Tworzenie dobrego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości.

Problem: niski poziom przedsiębiorczości.

Jak poprawić klimat dla przedsiębiorczości? Jak poprawić wzajemne zaufanie wśród lokalnych aktorów?

Zadania dla powiatu oraz JST	Wyzwania dla Liderów Lokalnych	Przykładowe działania Liderów
Lepsze komunikowanie	Utworzenie platformy/platform dla współpracy przy podejmowaniu kluczowych decyzji gospodarczych (zwłaszcza w obszarze polityki inwestycyjnej) (przedsiębiorcy +samorządowcy)	Uczestnictwo w platformach współpracy Uczestnictwo i stymulowanie w procesach konsultacji dokumentów strategicznych

Przejrzysta oraz stabilna polityka fiskalna	Uczestnictwo w wybranych posiedzeniach rady miasta/gminy (przedsiębiorcy)	Uczestnictwo w spotkaniach organizacji branżowych/ informowanie o motywach decyzji władz samorządowych
Efektywna polityka edukacyjna	Zwiększenie poziomu przedsiębiorczości wśród lokalnej społeczności Analiza kierunków kształcenia wraz z analizą ścieżek absolwentów - zmiana polityki edukacyjnej	Promowanie uczenia przedsiębiorczości w szkołach Organizowanie w szkołach spotkań uczniów, rodziców z przedsiębiorcami i prezentowanie dobrych praktyk Promowanie bardziej ścisłej współpracy kierowników praktycznej nauki zawodu z przedsiębiorcami, a przede wszystkim przedstawienie oferty firm gimnazjalistom Promowanie kształcenia zawodowego
Promocja powiatu	Promocja obszaru wśród inwestorów krajowych jak i zagranicznych (przedsiębiorcy, samorządowcy)	Informowanie poddostawców/kooperantów (przedsiębiorcy) o warunkach prowadzenia działalności gospodarczej Obserwowanie działań promocyjnych podejmowanych przez JST (przedsiębiorcy) oraz ocena ich skuteczności
Poprawa atrakcyjności inwestycyjnej powiatu sztumskiego	Doradztwo w przygotowywaniu folderów inwestycyjnych Budowa oraz aktualizacja bazy informacji o ofertach inwestycyjnych (samorządowcy)	Budowanie spójnego przekazu, wizerunku na zewnątrz - inne powiaty, województwo, Polska, świat (dobre kontakty z PAIIZ, wspieranie organizacji misji gospodarczych) Wyznaczenie Ambasadorów Powiatu - osób charyzmatycznych spośród ludzi biznesu, edukacji itd. Promocja stworzenia wspólnego folderu turystycznego w różnych językach obcych
Wzrost efektywności polityki budżetowej - wdrażanie elementów budżetowania zadaniowego	Uczestnictwo w procesie tworzenia elementów budżetowania zadaniowego (przedsiębiorcy, samorządowcy)	Skuteczne informowanie społeczności lokalnej o podejmowanych działaniach

SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

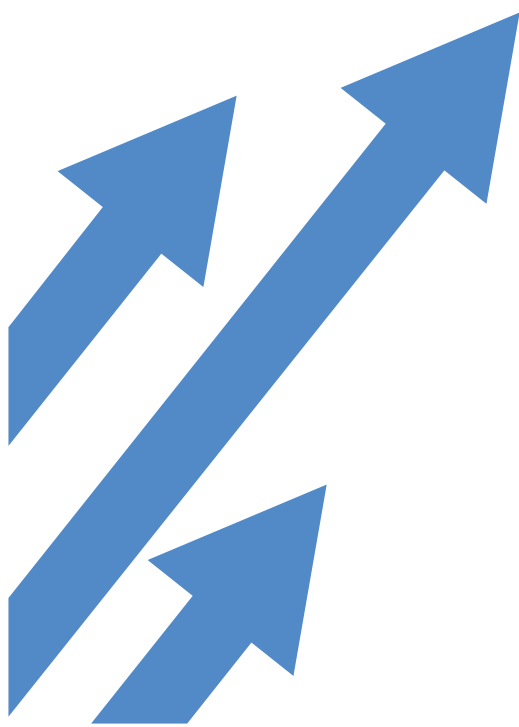
SPIS TABEL

Tabela 1. Budowanie wspólnoty lokalnej (mobilizacja osób pozostających na marginesie, budowanie solidarności w społeczności lokalnej).....	40
Tabela 2. Dostosowanie edukacji do potrzeb współczesnej gospodarki.....	42
Tabela 3. Tworzenie dobrego klimatu dla rozwoju przedsiębiorczości.....	44

SPIS RYSUNKÓW

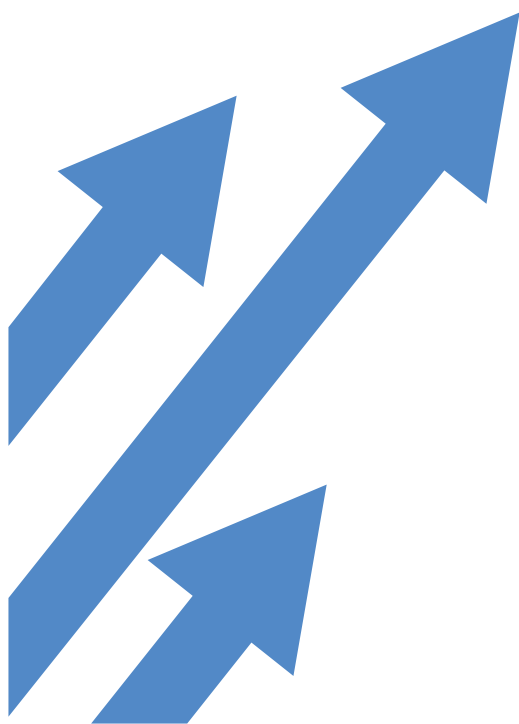
Rysunek 1. Siedem stadiów zmiany wyróżnionych przez Philippa i Dunlopa.....	19
Rysunek 2. Mechanizm powstawania różnych stanów związanych ze zmianą.....	21
Rysunek 3. Określenie potrzeby zmiany.....	23
Rysunek 4. Formułowanie wizji.....	25
Rysunek 5. Cykl oporu wg Cooka, Connera.....	25
Rysunek 6. Źródła oporów.....	26
Rysunek 7. Zasady wprowadzenia zmian.....	27
Rysunek 8. Formułowanie celów strategicznych.....	28
Rysunek 9. Faza wdrażania.....	29
Rysunek 10. Holistyczne podejście do zmiany.....	29
Rysunek 11. Cykl zarządzania zmianą.....	30
Rysunek 12. Strategia Zarządzania Zmianą Gospodarczą.....	36
Rysunek 13. Schemat działania w Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą.....	37
Rysunek 14. Człowiek w centrum SZZG.....	38

ZAŁĄCZNIKI





ANALIZA DANYCH ZASTANYCH



Autorzy:

**dr Marzenna Czerwińska
Małgorzata Stompór
dr Maciej Tarkowski
Magdalena Wojtysiak
dr Bohdan Wyżnikiewicz**



SPIS TREŚCI

Wprowadzenie.....	53
1. Informacje ogólne o powiecie sztumskim.....	55
1.1. Położenie geograficzne powiatu	55
1.2. Powierzchnia powiatu.....	58
1.3. Struktura użytkowania gruntów.....	59
1.4. Ludność powiatu.....	60
1.5. Kluczowi pracodawcy.....	61
2. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim.....	63
2.1. Analiza struktury i dynamiki zmian liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu sztumskiego w latach 2004-2009.....	64
2.1.1. Podmioty gospodarcze zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tysięcy mieszkańców.....	64
2.1.2. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych.....	65
2.1.3. Podmioty gospodarcze według klas wielkości.....	68
2.1.4. Podmioty gospodarcze według sekcji PKD.....	70
2.1.5. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw.....	72
2.1.6. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według sektorów własnościowych, klas wielkości i sekcji PKD.....	75
2.2. Warunki prowadzenia biznesu.....	80
2.2.1. Lokalizacja powiatu sztumskiego na komunikacyjnej mapie kraju.....	80
2.2.2. Sieć komunikacyjna, gospodarka wodno-ściekowa, zaopatrzenie w ciepło, energię i gaz.....	82
2.2.3. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna.....	91
2.2.4. Oferta inwestycyjna Miasta i Gminy Sztum.....	94
2.2.5. Instytucjonalne zaplecze biznesu.....	96
2.3. Miasta partnerskie.....	97
2.4. Edukacja dla rozwoju powiatu.....	98
3. Lokalny rynek pracy w powiecie sztumskim.....	104
3.1. Zatrudnienie w powiecie sztumskim w latach 2004-2009.....	105
3.1.1. Pracujący według płci.....	105
3.1.2. Pracujący według sektorów.....	107
3.1.3. Pracujący w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego.....	109

3.1.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie sztumskim.....	110
3.2. Bezrobocie w powiecie sztumskim w latach 2004-2009.....	111
3.2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego.....	112
3.2.2. Zarejestrowani bezrobotni według płci.....	113
3.2.3. Zarejestrowani bezrobotni według wieku.....	114
3.2.4. Zarejestrowani bezrobotni według wykształcenia.....	116
3.3. Bezrobocie w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego.....	119
3.4. Oferty pracy w powiecie sztumskim.....	122
3.5. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie sztumskim w 2009 r.....	127
4. Turystyka w powiecie sztumskim.....	132
4.1. Walory powiatu sztumskiego dla rozwoju turystyki.....	132
4.2. Oferta turystyczna.....	136
4.3. Produkty tradycyjne.....	143
5. Projekty finansowane ze środków UE i ich wpływ na sytuację gospodarczą powiatu sztumskiego.....	145
6. Powiat sztumski jako część Obszaru Inwestycyjnego Dolnej Wisły.....	147
7. Wnioski i rekomendacje.....	153
Spis elementów graficznych.....	164
Bibliografia.....	167

Wprowadzenie

W niniejszym opracowaniu przedstawiono wyniki analizy danych wtórnych. Dane do badania pozyskiwane były z Banku Danych Regionalnych GUS, PUP w Sztumie, Kuratorium Oświaty. Pomocne były również dokumenty opracowane przez władze powiatu sztumskiego oraz władze województwa pomorskiego, dotyczące różnych sfer funkcjonowania analizowanych obszarów. Uzupełnienie tych danych stanowiły informacje pochodzące z portali oraz stron internetowych miast i gmin powiatu, strony internetowej Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, jak również artykuły z gazet.

Głównym okresem poddanym analizie były lata 2004-2009. Istotny problem badawczy stanowiło uwzględnienie w analizowanych obszarach danych dotyczących szczebla gminnego. Część ewidencjonowanych i publikowanych przez Urząd Statystyczny danych niestety dotyczy większych agregatów, jakimi są powiaty. Dane dotyczące gmin pozyskiwane były z pomocą Starostwa Powiatowego w Sztumie.

Opracowanie „Analiza potencjału gospodarczego powiatu sztumskiego” składa się z czterech części.

W pierwszym rozdziale przedstawiono ogólne informacje o powiecie sztumskim, jego powierzchni, strukturze ludności, strukturze gruntów, wskazano kluczowych pracodawców.

W drugiej części opracowania analizie poddano kształtowanie się kluczowych zjawisk związanych z aktywnością gospodarczą w powiecie i w poszczególnych gminach. Badaniu poddano strukturę podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem takich kryteriów jak: liczba zatrudnionych pracowników, sekcje PKD, sektory własnościowe. Niektóre dane przedstawiono w podziale na poszczególne gminy powiatu. W części tej przedstawiono również nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw oraz warunki prowadzenia biznesu w powiecie: sieć komunikacyjną, gospodarkę wodno-ściekową, zaopatrzenie w energię i gaz, instytucjonalne zaplecze biznesu, miasta partnerskie, ofertę inwestycyjną Miasta Sztum, ofertę edukacyjną powiatu.

Rozdział trzeci zawiera analizę lokalnego rynku pracy. Zatrudnienie w powiecie sztumskim analizowane jest w podziale na sektory i płeć. Do analizy bezrobocia zastosowano kryterium wieku, płci i wykształcenia. Analizie poddano również dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu. W dalszej części rozdziału przedstawiono strukturę ofert pracy w powiecie sztumskim oraz informacje dotyczące zawodów nadwyżkowych i deficytowych.

W czwartym rozdziale dokonano diagnozy potencjału branży turystycznej w powiecie sztumskim. Omówiono walory powiatu dla rozwoju turystyki, przedstawiono ofertę turystyczną powiatu oraz produkty tradycyjne.

Rozdział piąty zawiera listę i opis realizowanych w powiecie sztumskim projektów dofinansowanych ze środków Unii Europejskiej, których celem jest poprawa sytuacji gospodarczej powiatu, wzrost jego atrakcyjności, poprawa infrastruktury.

W rozdziale szóstym omówiono ideę współpracy pięciu sąsiadujących powiatów województwa pomorskiego: starogardzkiego, tczewskiego, malborskiego, sztumskiego i kwidzyńskiego jako tzw. Obszaru Inwestycyjnego Dolnej Wisły.

W ostatniej części opracowania dokonano analizy słabych i mocnych stron powiatu oraz potencjalnych szans i zagrożeń, które mogą wpłynąć na jego dalszy rozwój. Rozdział siódmy zawiera wnioski i rekomendacje, które powinny zdaniem autorów stanowić punkt wyjścia do zaktualizowania i wyznaczenia strategii rozwoju powiatu oraz opracowania Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą w Powiecie Sztumskim.

1

Informacje ogólne o powiecie sztumskim

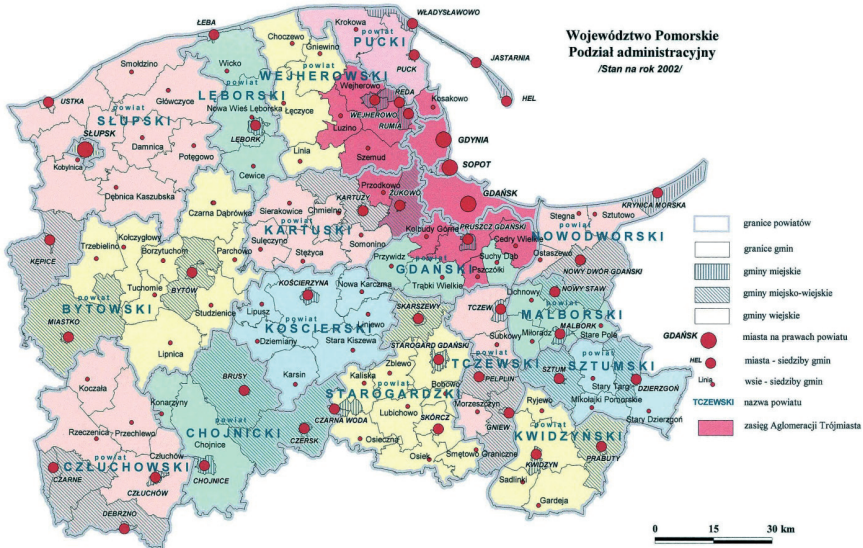
1.1. Położenie geograficzne powiatu

Powiat sztumski położony jest we wschodniej części województwa pomorskiego, sąsiaduje z powiatem malborskim, kwidzyńskim, tczewskim, jak również trzema powiatami województwa warmińsko-mazurskiego tj. powiatem elbląskim, ostródzkim i iławskim. Wraz z powiatem malborskim, kwidzyńskim i nowodworskim tworzy tzw. grupę powiatów zawiślańskich województwa pomorskiego.

W skład powiatu sztumskiego wchodzi dwie gminy miejsko - wiejskie tj. **Miasto i Gmina Sztum, Miasto i Gmina Dzierzgoń** oraz trzy gminy wiejskie **Gmina Stary Targ, Gmina Stary Dzierzgoń i Gmina Mikołajki Pomorskie**. Siedziba władz powiatu mieści się w Sztumie.

Na południowo-wschodnim krańcu powiatu rozpościera się północna część Parku Krajobrazowego Pojezierza Iławskiego. W strukturze użytkowania terenu dominują użytki rolne oraz kompleksy leśne. Powiat sztumski cechuje się relatywnie dobrymi i średnimi warunkami glebowymi.

Rysunek 1. Położenie powiatu sztumskiego w województwie pomorskim.



Źródło: Strona internetowa Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, www.woj-pomorskie.pl.

Rysunek 2. Gminy w powiecie sztumskim.



Źródło: <http://pl.wikipedia.org>.

Miasto i Gmina Sztum



Miejscowości w gminie: Barlewice, Barlewiczeki, Biała Góra, Cygusy, Czernin, Goraj, Gościszewo, Górki, Gronajny, Grzępa, Kępina, Koniecwałd, Koślinka, Michorowo, Nowa Wieś, Parowy, Parpary, Pietrzwałd, Polanka, Polaszki, Postolin, Razmy Małe, Szpitalna Wieś, Sztum, Sztumska Wieś, Sztumskie Pole, Uśnice, Węгры, Witki, Wydry, Wygoda, Zajezerze.

Miasto i Gmina Dzierzgoń



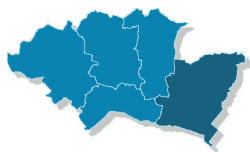
Miejscowości w gminie: Ankamaty, Bągart, Blunaki, Bruk, Budzisz, Chojty, Dzierzgoń, Jasna, Jasna, Jeziorno, Judyty, Minięta, Morany, Nowiec, Nowiny, Pacholy, Pawłowo, Piaski Sztumskie, Poliksy, Prakwice, Stanowo, Tywęży, Żuławka Sztumska, Żuławka Sztumska.

Gmina Stary Targ



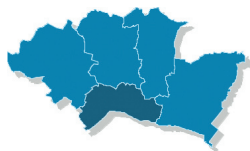
Miejscowości w gminie: Bukowo, Czerwony Dwór, Dąbrówka Malborska, Gintro, Jodłówka, Jordanki, Jurkowice, Kalwa, Kątki, Klecewo, Łoza, Mleczewo, Nowy Targ, Pozolia, Ramoty, Stary Dwór, Stary Targ, Szropy, Trankwice, Tropy Sztumskie, Tulice, Waplewo Wielkie, Zielonki.

Gmina Stary Dzierzgoń



Miejscowości w gminie: Adamowo, Bartne Łąki, Bądze, Białe Błoto, Bucznik, Danielówka, Folwark, Gisiel, Giślinek, Górki, Kielmy, Kołtyniany, Kornele, Królikowo, Latkowo, Lipiec, Lubochowo, Matule, Milikowo, Monasterzysko Małe, Monasterzysko Wielkie, Mortąg, Myślice, Nowy Folwark, Najatki, Piaski Morąskie, Pronie, Prońki, Pogorzele, Porzecze, Protajny, Przezmark, Pudłowiec, Podwiejki, Popity, Skolwity, Stare Miasto, Stary Dzierzgoń, Tabory, Wartule, Wesoła Kępa, Zakręty, Zamek.

Gmina Mikołajki Pomorskie



Miejscowości w gminie: Balewo, Cierpięta, Cieszymowo Wielkie, Dąbrówka Pruska, Dworek, Kołożąb, Krasna Łąka, Krastudy, Linki, Mikołajki Pomorskie, Mirowice, Nowe Minięta, Perklice, Pierzchowice, Sadłuki, Stążki, Wilczego.

1.2. Powierzchnia powiatu

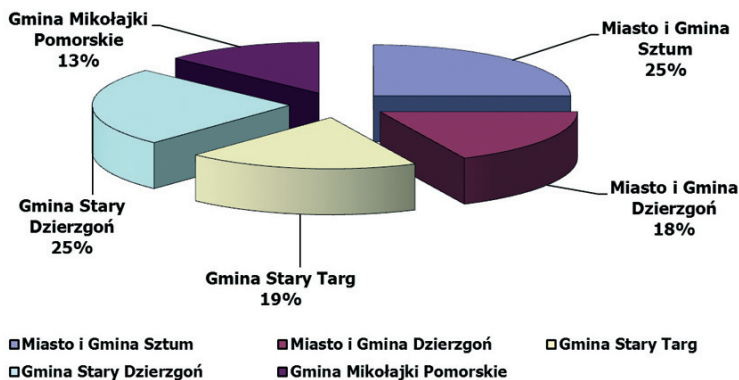
Obszar powiatu według pomiaru geodezyjnego wynosi 730,74 km², co stanowi 4% całości powierzchni województwa pomorskiego.

Tabela 1. Obszar powiatu w podziale na ha i km².

MIASTO/ GMINA	Powierzchnia w km ²	Powierzchnia w ha
Miasto Sztum	4,59	459
Gmina Sztum	176,47	17 647
Miasto Dzierzgoń	3,90	390
Gmina Dzierzgoń	127,13	12 713
Gmina Stary Targ	141,35	14 135
Gmina Stary Dzierzgoń	185,70	18 570
Gmina Mikołajki Pomorskie	91,60	9 160
Ogółem	730,74	73 074

Źródło: Wydział Geodezji, Kartografii, Katastru i Gospodarki Nieruchomościami Starostwa Powiatowego w Sztumie (stan na 22.02.2008 r.).

Wykres 1. Procentowy obszar powiatu sztumskiego w podziale na gminy.



Źródło: opracowanie własne.

1.3. Struktura użytkowania gruntów

We wszystkich gminach powiatu sztumskiego największą powierzchnię gruntów obejmują użytki rolne (stanowią one około 75% ogólnej powierzchni powiatu), następane w kolejności są grunty leśne i zadrzewione, które obejmują 16,9%

powierzchni powiatu. Dla powiatu sztumskiego charakterystyczna jest również dość duża powierzchnia wód (około 1,6%).

Strukturę gruntów powiatu sztumskiego prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Struktura użytkowania gruntów na obszarze powiatu sztumskiego [ha].

MIASTO/GMINA	Użytki rolne	Grunty leśne i zadrzewione	Grunty zabudowane i zurbanizowane	Grunty pod wodami	Pozostałe grunty	OGÓŁEM
Miasto Sztum	152	2	163	121	21	459
Gmina Sztum	11 248	4 598	702	603	439	17 590
Miasto Dzierzgoń	183	46	137	4	20	390
Gmina Dzierzgoń	11 498	412	484	51	232	12 677
Gmina Stary Targ	11 747	1 381	604	69	304	14 105
Gmina Stary Dzierzgoń	12 702	4 604	663	227	389	18 585
Gmina Mikołajki Pomorskie	7 235	1 264	324	126	201	9 150
Powiat sztumski	54 765	12 307	3 077	1 201	1 606	72 956

Źródło: Program Ochrony Środowiska dla powiatu sztumskiego na lata 2004 - 2011.

1.4. Ludność powiatu

Liczba ludności powiatu wynosi 41.694 (dane GUS, 31.12.2009 r.), co stanowi około 2% ludności województwa pomorskiego.

Miasto i Gmina Sztum - 17.904 mieszkańców.

Miasto i Gmina Dzierzgoń - 9.521 mieszkańców.

Gmina Stary Targ - 6.507 mieszkańców.

Gmina Stary Dzierzgoń - 4.035 mieszkańców.

Gmina Mikołajki Pomorskie - 3.727 mieszkańców.

36% ludności powiatu sztumskiego zamieszkuje w miastach, zaś 64% to mieszkańcy wsi. Kobiety stanowią 50,6% mieszkańców powiatu.

Gęstość zaludnienia wynosi 57 mieszkańców na 1 km² (średnia w woj. pomorskim 122).

Struktura ludności w zależności od wieku zaprezentowana została w tabeli poniżej.

Tabela 3. Liczba ludności wg ekonomicznych grup wieku w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoba].

rok	ogółem	w wieku przedprodukcyjnym - poniżej 15 lat	w wieku produkcyjnym: 15-59 lat kobiety i 15-64 lata mężczyźni	w wieku poprodukcyjnym
2004	41974	8434	28786	4754
2005	41886	8147	28989	4750
2006	41823	7955	29107	4761
2007	41763	7733	29204	4826
2008	41708	7551	29257	4900
2009	41694	7465	29200	5029

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W 2009 r. 70% ludności powiatu stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, 12% osoby w wieku poprodukcyjnym i 18% osoby w wieku przedprodukcyjnym.

Na terenie powiatu sztumskiego wzrasta procentowy wskaźnik udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności tego regionu. Faktem oraz jednocześnie niepodważalnym problemem, przed jakim stoją nie tylko regiony naszego kraju, ale cała gospodarka Polski oraz większość rozwiniętych gospodarek Europy Zachodniej to „starzejące się społeczeństwo”.

1.5. Kluczowi pracodawcy

Powiat sztumski charakteryzuje się niskim stopniem urbanizacji i uprzemysłowienia. Na obszarze powiatu przeważa produkcja rolna, obejmująca głównie uprawy buraków cukrowych, zbóż, roślin strączkowych oraz surowców na pasze objętościowe. W związku z tym większość zakładów to przedsiębiorstwa rolne oraz związane z produkcją rolną. Zakłady przemysłowe zlokalizowane są głównie w miastach. Ponad 40% powierzchni powiatu zajmują indywidualne gospodarstwa rolne, a około 16% stanowią obszary leśne administrowane przez Nadleśnictwa w Kwidzynie i Suszu.

Na terenie powiatu występują zakłady przemysłowe: metalowe, paszowe, meblowe, mineralne, skórzane. Główne kierunki gospodarczego rozwoju powiatu

to przedsięwzięcia przemysłowe w zakresie nowych technologii przemysłu rolno-spożywczego, produkcji materiałów budowlanych, obsługi rolnictwa i inne

przyjazne dla środowiska. Powiat sztumski posiada bardzo korzystne warunki dla rozwoju gospodarki żywnościowej, co jest szansą dla przemysłu przetwórczego.

Kluczowymi pracodawcami w powiecie sztumskim są:

- ELITA Sp. z o.o. (produkcja mebli łazienkowych),
- FILA Polska Fabryka Wodomierzy i Ciepłomierzy (produkcja wodomierzy i armatury),
- Fobos Invest (co-packing, co-manufacturing),
- „Elstar OILS” S.A. Dodatki Spożywcze (oleje rafinowane, tłuszcze roślinne dla przemysłu spożywczego),
- PRIMET S.A. (produkcja wyrobów i konstrukcji stalowych, produkcja okien)
- Krautzberger Polska (aparaty do natrysku farb, lakierów itp.),
- Sonac Uśnice Sp. z o.o. (produkcji wysoko wyspecjalizowanych komponentów do produkcji karmy dla zwierząt domowych oraz pasz dla zwierząt hodowlanych),
- Wielobranżowa Spółka z o.o. AMEK (m.in. osprzęt kontenerowy, urządzenia pokładowe na statki, urządzenia dla rolnictwa),
- Przedsiębiorstwo Wielobranżowe POM Sztum Sp. z o.o. (m.in. konstrukcje stalowe, osprzęt kontenerowy),
- FM Elektronika pojazdowa (zakład naprawy podzespołów samochodowych),
- MULTISYSTEM Sp. z o.o. (m.in. obróbka metali, przetwórstwo tworzyw sztucznych, sprzęt elektroinstalacyjny),
- Kram Sp. z o.o. (maszyny i urządzenia pakujące, artykuły opakowaniowe),
- P.T.U.P.H. MAR-LANG (budowa obiektów mostowych - drogowych, obiektów użyteczności publicznej oraz produkcja wyrobów metalowych i konstrukcji stalowych).

2

Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim

Powiat sztumski jest obszarem o niskim stopniu uprzemysłowienia i urbanizacji. Dominującą formę działalności stanowi rolnictwo. Produkcja rolna obejmuje uprawy zbóż, buraków cukrowych, roślin strączkowych oraz surowców na pasze objętościowe.

Na terenie powiatu w 2009 roku funkcjonowało 3.208 podmiotów gospodarki narodowej, z czego 170 podmiotów stanowiło sektor publiczny, natomiast 3.038 sektor prywatny. 93% zarejestrowanych podmiotów stanowiły firmy najmniejsze zatrudniające do 9 osób. Największą grupę reprezentowała branża handel i naprawy, następnie obsługa nieruchomości i firm oraz budownictwo i przetwórstwo przemysłowe.

Większość zakładów w powiecie sztumskim to przedsiębiorstwa rolne oraz związane z produkcją rolną. Znaczny udział mają także gospodarstwa indywidualne. Zasadniczo na terenie omawianej jednostki administracyjnej przeważają małe gospodarstwa rolne (do 5 ha powierzchni), drugie w kolejności są gospodarstwa o powierzchni mieszczącej się w przedziale 20-50 ha oraz 10-20 ha.

Atutem, który sprzyja intensywnemu rozwojowi rolnictwa na obszarze powiatu, są dobre gleby. Na obszarze powiatu sztumskiego przeważają gleby średniej i dobrej jakości. Wśród gruntów ornych dominują gleby klasy IV a oraz klasy III b. Gleby klas III-cich stanowią 34,6% gruntów ornych, a gleby klas IV-tych - 24,1%.

Warunki w jakich funkcjonują gospodarstwa rolne na terenie powiatu sztumskiego są złożone. Słaba kondycja finansowa rolnictwa powiatu wynika głównie z niskiej towarowości gospodarstw rolnych, spowodowanej ich niewielką powierzchnią, uniemożliwiająca dostateczne wyposażenie techniczne. Większość gospodarstw produkuje na potrzeby własnej rodziny, a praca w gospodarstwach rolnych

jest źródłem utrzymania dla większości mieszkańców powiatu. Gospodarstwa wysokotowarowe stanowią niewielki procent ogólnej liczby gospodarstw.

Nieskażone środowisko naturalne, korzystne warunki glebowe (znaczny udział gleb wysokich klas bonitacyjnych) oraz wystarczająca liczba osób w wieku produkcyjnym stanowią szansę na **rozwój produkcji zdrowej żywności w gospodarstwach ekologicznych.**

2.1. Analiza struktury i dynamiki zmian liczby podmiotów gospodarczych na terenie powiatu sztumskiego w latach 2004-2009

W powiecie sztumskim liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych wzrosła w 2009 r. w stosunku do roku 2004 r. o ok. 10% (299 podmiotów). W analizowanym okresie największy przyrost zanotowano w 2008 r. (wzrost liczby podmiotów w stosunku do 2007 r. o 132 jednostki gospodarcze), w 2007 i w 2009 roku odnotowany został ujemny indeks dynamiki. W 2009 r. liczba podmiotów gospodarczych wynosiła 3.208 r. jednostek i spadła w stosunku do roku poprzedniego o 11 podmiotów.

Kształtowanie się liczby zarejestrowanych w powiecie sztumskim jednostek gospodarczych w podziale na sektory własności, klasy wielkości i sekcje PKD omówiono poniżej.

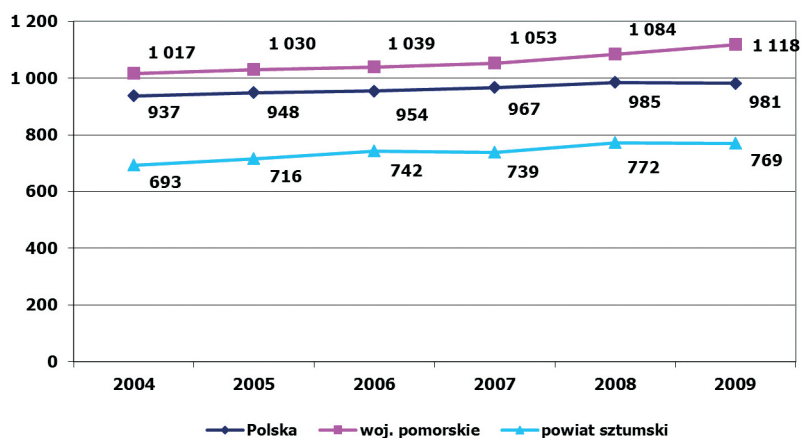
2.1.1. Podmioty gospodarcze zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tysięcy mieszkańców

Do oceny aktywności gospodarczej zastosowano wskaźnik określający liczbę podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tysięcy mieszkańców. Miara ta pozwala na względne określenie liczby firm w danej jednostce podziału terytorialnego.

Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. ludności wynosi w powiecie sztumskim 769 jednostek. Dla porównania w województwie pomorskim jest to 1.118 jednostek, w Polsce 981 jednostek, a w powiatach ościennych tj. malborskim, tczewskim i kwidzińskim odpowiednio 951, 871 i 931. Możemy więc mówić o niskim poziomie uprzemysłowienia w powiecie sztumskim, w którym dominującą formą działalności jest rolnictwo.

W województwie pomorskim liczba firm jest stale wyższa od średniej krajowej. W latach 2004-2007 różnica ta wynosiła ok. 80 firm, w 2008 r. - 99 firm, a w 2009 r. 137 jednostek gospodarczych. **Natomiast liczba podmiotów na 10 tys. mieszkańców w powiecie sztumskim była w 2009 r. o 22% niższa od średniej krajowej** (wykres 2).

Wykres 2. Liczba podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w Polsce, województwie pomorskim i powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

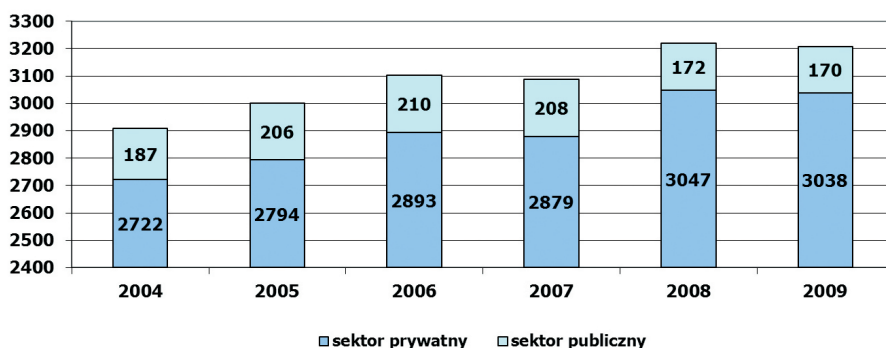
W latach 2004-2009 liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w powiecie sztumskim przyrastała szybciej niż w kraju. Proces ten pozwolił zmniejszyć różnicę pomiędzy wskaźnikami dla Polski i powiatu. W 2004 r. w powiecie sztumskim liczba firm na 10 tys. mieszkańców była o 244 podmiotów niższa od średniej krajowej, w 2009 r. różnica ta zmniejszyła się do 212 jednostek.

2.1.2. Podmioty gospodarcze według sektorów własnościowych

Bilans zamknięcia 2009 roku dla obszaru powiatu sztumskiego to 3.208 podmiotów gospodarczych ogółem, z czego ponad 5% stanowiły podmioty gospodarcze funkcjonujące w sektorze publicznym. **Niemal 95% jednostek gospodarczych w powiecie to przedsiębiorstwa działające w sektorze prywatnym** (wykres 3). Struktura ta jest zbliżona do struktury własnościowej podmiotów, jaką możemy zaobserwować w województwie pomorskim czy w skali

ogólnopolskiej, gdzie w sektorze prywatnym funkcjonuje niemal 97% wszystkich przedsiębiorstw.

Wykres 3. Jednostki gospodarcze zarejestrowane w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 według sektorów własności (publiczny, prywatny) [jedn. gosp.].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W analizowanym okresie w 2007 i 2009 roku odnotowany został ujemny indeks dynamiki, związany w głównej mierze ze zmniejszeniem się w tym czasie ogólnej liczby osób prowadzących na terenie powiatu sztumskiego własną działalność gospodarczą (z 2275 jednostek w 2006 r. do 2246 podmiotów w 2007 r. oraz z 2366 jednostek w 2008 r. do 2338 w 2009 r.).

Spośród 170 jednostek sektora publicznego, które były zarejestrowane w Głównym Urzędzie Statystycznym na koniec 2009 roku w powiecie sztumskim aż 95 podmiotów stanowiły państwowe i samorządowe jednostki prawa budżetowego. Natomiast w sektorze prywatnym, podobnie jak w strukturze ogólnopolskiej, **dominujący udział stanowiły osoby fizyczne prowadzące samodzielnie pozarolniczą działalność gospodarczą**. Te najprostsze struktury formalno-prawne stanowią w powiecie sztumskim **77%** ogółu funkcjonujących podmiotów tego sektora. W skali województwa pomorskiegoi całej Polski sytuacja ta wygląda niemal identycznie - udział działalności gospodarczych w ogóle zarejestrowanych w bazie REGON podmiotów gospodarczych na koniec 2009 roku wynosił odpowiednio 77% i 78%.

Struktura organizacyjno-prawna funkcjonujących podmiotów, w której przeważający udział stanowią drobni przedsiębiorcy prowadzący własną działalność gospodarczą jest z jednej strony korzystna, gdyż nie prowadzi do

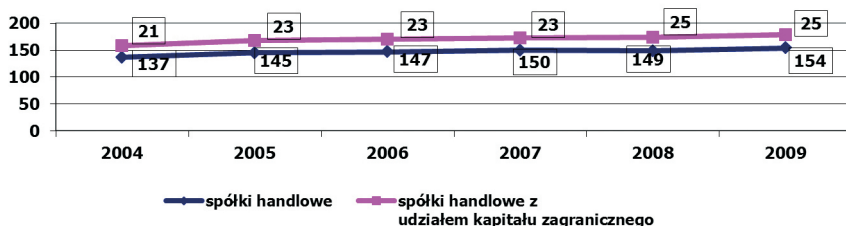
monopolizowania relacji rynkowych pomiędzy przedsiębiorcami, buduje właściwe fundamenty konkurencji wolnorynkowej, jak również skutecznie wpływa na dywersyfikację ryzyka związanego z przetrwaniem elastycznych, małych i mobilnych przedsiębiorstw. Tak duży udział małych firm wpływa również na stabilność lokalnej gospodarki. Mniejsze firmy są bardziej elastyczne i łatwiej adaptują się do zmiennych realiów rynku, co jest ważne szczególnie w czasie kryzysu.

Z drugiej jednak strony tego typu drobna przedsiębiorczość niestety w czasach kryzysu może w większej mierze ulegać problemom związanym z utrzymaniem płynności finansowej, pozyskaniem źródeł finansowania bieżącej działalności operacyjnej oraz ochronieniem się przed pułapką reakcji łańcuchowej związanej z niewypłacalnością większych kooperantów. Sytuację tę jednak należy rozpatrywać w szerszej perspektywie i na pewno, z uwagi na tożsamą strukturę podmiotów gospodarczych funkcjonujących w skali ogólnopolskiej, nie można przesądzać, iż na obszarze powiatu sztumskiego mamy do czynienia z sytuacją niestandardową.

Drugą grupę firm obszaru powiatu sztumskiego, zidentyfikowaną pod względem liczebności, stanowią spółki handlowe stanowiące w 2009 r. około 5% podmiotów sektora prywatnego tego obszaru. Warto zauważyć, iż w porównaniu z liczebnością tych podmiotów w skali ogólnopolskiej i w skali województwa pomorskiego (7,7% i 8,5% ogółu zarejestrowanych w REGON jednostek gospodarczych) liczba tych podmiotów w powiecie sztumskim jest relatywnie niska.

Liczba spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego w 2009 r. w powiecie sztumskim w sektorze prywatnym ogółem wyniosła 0,82% ogółu zarejestrowanych w tym sektorze jednostek gospodarczych. Jest to dość niski poziom biorąc pod uwagę, że w województwie pomorskim wskaźnik ten wynosi 1,68%, a w Polsce 1,81%. Analiza danych GUS pozwala jednak zauważyć, iż w analizowanym okresie sukcesywnie wzrasta na terenie powiatu sztumskiego liczba spółek handlowych funkcjonujących w sektorze prywatnym. Zmiana liczby spółek handlowych z uwzględnieniem źródła pochodzenia kapitału założycielskiego, w perspektywie ostatnich sześciu lat została przedstawiona na wykresie 4.

Wykres 4. Zmiana liczby spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego na tle liczby zarejestrowanych w powiecie sztumskim spółek handlowych ogółem w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

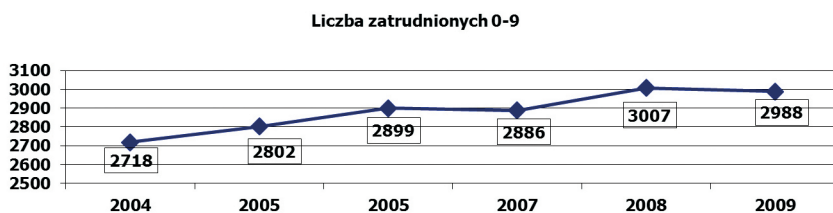
2.1.3. Podmioty gospodarcze według klas wielkości

Podobnie jak w całym kraju, przedsiębiorstwa regionu powiatu sztumskiego cechuje relatywnie niskie zatrudnienie. Najwięcej firm funkcjonujących na tym obszarze to mikrofirmy, w których zatrudnienie kształtuje się na poziomie od 0 do 9 pracowników. W 2009 roku takich przedsiębiorstw w analizowanym powiecie było 2.988, co stanowiło ponad **98 % zarejestrowanych firm sektora prywatnego** i **93% firm ogółem**.

Udział podmiotów zatrudniających do 9 pracowników w strukturze wszystkich funkcjonujących na terenie powiatu sztumskiego jednostek jest nieco niższy od udziału najmniejszych firm w ogóle przedsiębiorstw w województwie pomorskim czy w Polsce (ok. 95%).

W 2009 r. nastąpił w powiecie niewielki spadek liczby jednostek gospodarczych zatrudniających od 0 do 9 pracowników, należy jednak podkreślić rosnący długookresowy trend liczby tego typu podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu sztumskiego (dane te zostały zaprezentowane na wykresie poniżej).

Wykres 5. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych - 0-9 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].

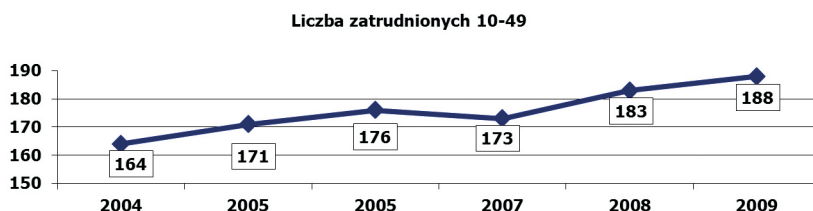


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników wyniosła w 2009 r. 188 jednostek, co stanowi niemal 6% wszystkich funkcjonujących na tym terenie jednostek gospodarczych. **Udział małych firm w ogóle działających na terenie powiatu przedsiębiorstw jest wyższy od wskaźników dla całego województwa pomorskiego i dla Polski, które wynoszą około 4%.**

W całym analizowanym okresie stopniowo rosła liczba podmiotów gospodarczych zatrudniających od 10 do 49 osób (wykres 6).

Wykres 6. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych - 10-49 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].

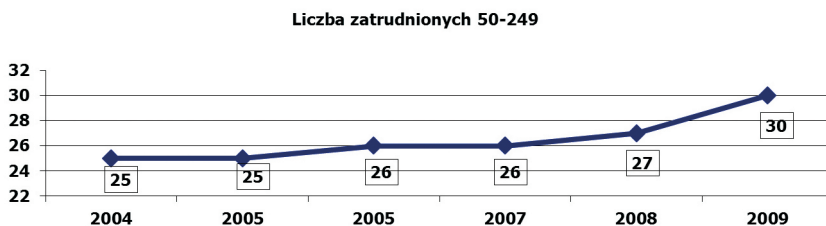


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W powiecie sztumskim stabilnie kształtuje się liczba podmiotów, w których zatrudnienie znalazło od 50 do 249 pracowników. Udział tej grupy firm stanowi 0,94% wszystkich przedsiębiorstw działających w powiecie (w województwie pomorskim mamy odpowiednio 0,75%, a w Polsce 0,79%).

Liczba firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników wahała się w badanym okresie pomiędzy wartością 25 a 30 jednostek (wykres 7).

Wykres 7. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych - 50-249 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Liczba firm zatrudniających ponad 250 osób w całym okresie objętym badaniem we wszystkich analizowanych latach jest na poziomie dwóch jednostek, co stanowi 0,06% ogółu firm w powiecie. **Udział firm dużych w strukturze wszystkich podmiotów gospodarczych jest w powiecie sztumskim na niższym poziomie niż w województwie pomorskim - 0,09% czy w Polsce 0,11%.**

Zgodnie z przedstawionymi na wykresach danymi w powiecie sztumskim dominują mikroprzedsiębiorstwa, a udział firm dużych jest niewielki. Taka sytuacja powoduje, iż gospodarka jest bardziej stabilna i mniej zagrożona nagłą zapaścią z powodu ewentualnej upadłości jednego z zakładów. W długim horyzoncie czasu zauważalna jest zarówno na poziomie Polski, jak również województwa pomorskiego, wyraźna tendencja malejącej liczby największych podmiotów gospodarczych, w których zatrudnienie znajdowało do 999 pracowników.

2.1.4. Podmioty gospodarcze według sekcji PKD

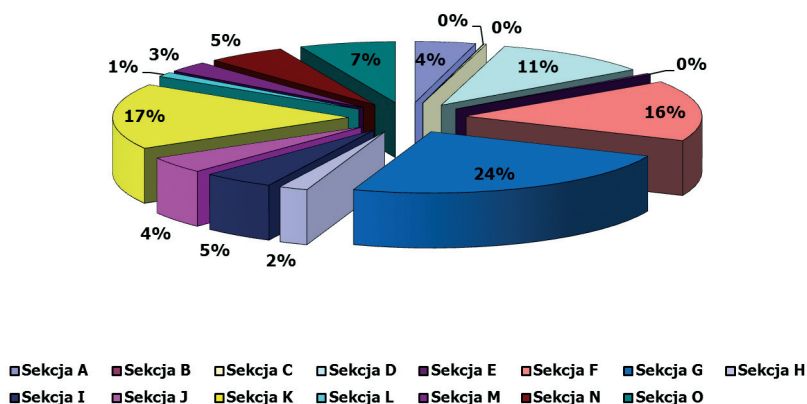
W powiecie sztumskim dominuje:

- **branża handlowa** (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego) - 24% ogółu zarejestrowanych podmiotów gospodarczych, 764 jednostki,

- **obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej** - 17% podmiotów, 558 jednostek,
- **budownictwo** - 16% podmiotów, 515 jednostek,
- **przetwórstwo przemysłowe** - 11% podmiotów, 346 jednostek.

Szczegółowa struktura podmiotów gospodarczych w powiecie sztumskim w 2009 r. przedstawiona została na poniższym wykresie.

Wykres 8. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według PKD w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Najmniej reprezentowane branże to rybactwo (1 podmiot gospodarczy), górnictwo (5 podmiotów gospodarczych) oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (11 jednostek gospodarczych).

W analizowanym okresie największy przyrost podmiotów gospodarczych zanotowano w budownictwie. W 2004 r. w tym obszarze działało 307 jednostek gospodarczych, natomiast w 2009 r. tego typu podmiotów było aż 515 (wzrost o 208 jednostek). Dodatni indeks dynamiki mamy również w działalności usługowej, transporcie, rolnictwie, przetwórstwie przemysłowym, edukacji i ochronie zdrowia. Poniższa tabela prezentuje jak zmieniała się liczba podmiotów gospodarczych w powiecie sztumskim w poszczególnych sekcjach PKD w latach 2004-2009.

Tabela 4. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według PKD w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].

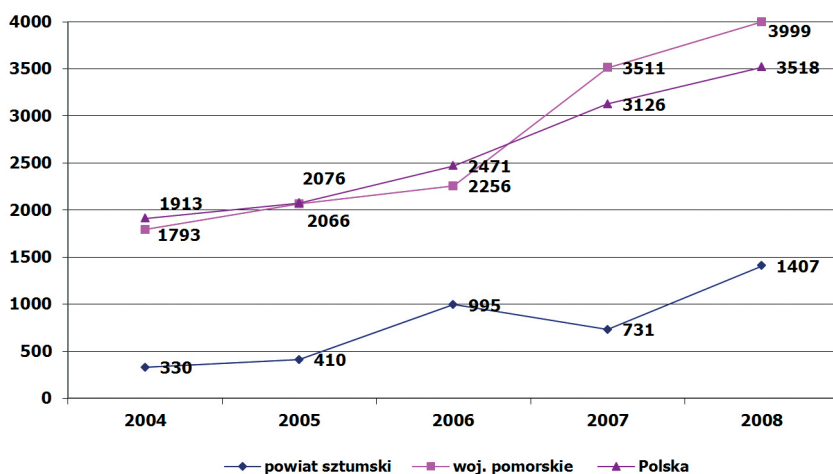
Sekcja	Nazwa sekcji	2004	2005	2006	2007	2008	2009
A	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	109	119	123	127	133	133
B	Rybnictwo	1	1	1	1	1	1
C	Górnictwo	4	4	5	5	5	5
D	Przetwórstwo przemysłowe	317	337	364	345	353	346
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	11	12	12	11	11	11
F	Budownictwo	307	328	373	433	529	515
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	822	808	790	775	767	764
H	Hotele i restauracje	63	67	62	60	59	63
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	118	121	124	138	147	157
J	Pośrednictwo finansowe	146	144	145	139	143	141
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	590	604	639	571	578	558
L	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	36	36	38	38	38	38
M	Edukacja	64	82	80	84	86	92
N	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	155	159	161	160	166	173
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	166	178	186	200	203	211
P	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0	0	0	0	0	0
Q	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2.1.5. Nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw

Jedną z miar potencjału gospodarczego regionu są nakłady inwestycyjne oraz wartość brutto środków trwałych na 1 mieszkańca. Poniżej przedstawione zostały dane GUS dotyczące nakładów inwestycyjnych dokonywanych w przedsiębiorstwach powiatu sztumskiego w kolejnych latach na tle województwa pomorskiego i Polski.

Wykres 9. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w przeliczeniu na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski w latach 2004-2008* [zł].



* brak danych za 2009 r.

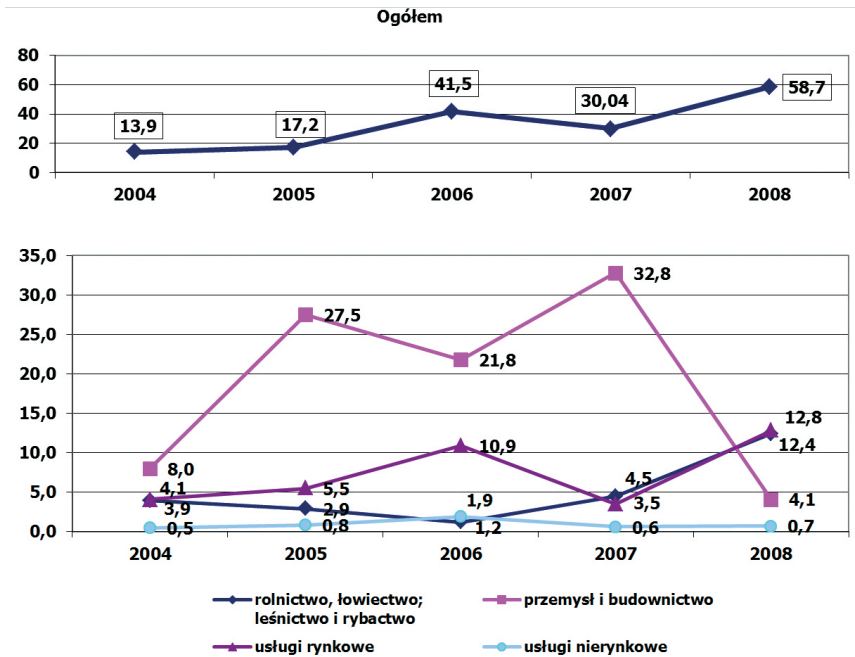
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analiza powyższych danych wskazuje, że **poziom nakładów inwestycyjnych przypadających na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim jest rażąco niski w porównaniu ze średnim poziomem w województwie pomorskim i w całym kraju**. W ostatnim z analizowanych lat poziom ten stanowi zaledwie 35% poziomu wojewódzkiego i 40% średniej krajowej. Jeszcze gorzej przedstawiała się sytuacja w poprzednich latach (18-20% średniej w województwie pomorskim). Wyjątek stanowi rok 2006, w którym wartość nakładów inwestycyjnych w powiecie sztumskim przypadających na 1 mieszkańca wyniosła 995 zł, co stanowiło 44% poziomu wojewódzkiego.

Należy jednak podkreślić fakt, że nakłady inwestycyjne w przeliczeniu na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim dynamicznie rosną. W roku 2008 w porównaniu do roku poprzedniego wzrosły dwukrotnie, a w całym analizowanym okresie zanotowano ponad czterokrotny wzrost nakładów inwestycyjnych (w województwie pomorskim i w całej Polsce wskaźnik dynamiki był o połowę niższy).

Na poniższym wykresie przedstawiono wysokość nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w latach 2004-2008 w mln zł.

Wykres 10. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiecie sztumskim w latach 2004-2008* [mln zł].



* brak danych za 2009 r.

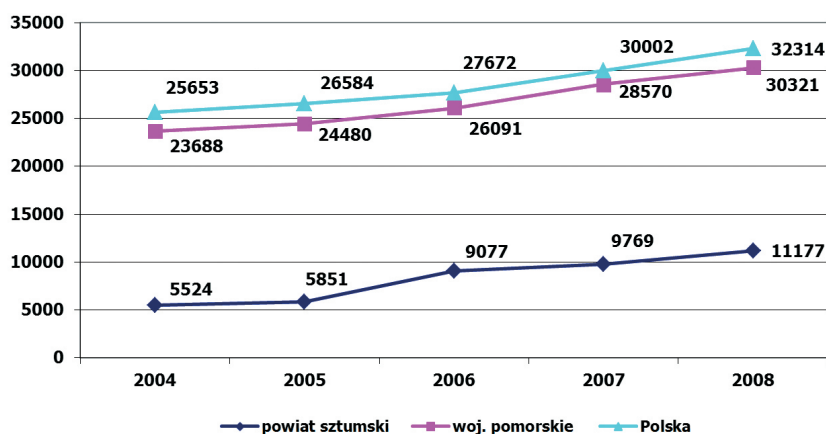
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powyższe dane wskazują, iż najgłębszy spadek w latach 2006-2007 dotyczył usług rynkowych i nierynkowych. Tej negatywnej tendencji nie uległ natomiast sektor przemysłowy i budownictwo oraz rolnictwo.

Poziom nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w powiecie sztumskim osiągnął w 2008 r. poziom 58,7 mln złotych i był niemal dwukrotnie wyższy niż w roku poprzednim (30,4 mln zł). Inwestycje dotyczyły głównie rolnictwa i usług rynkowych.

Wartość brutto środków trwałych na jednego mieszkańca w powiecie sztumskim jest stale niższa od średniej krajowej i średniej wojewódzkiej (wykres 11).

Wykres 11. Wartość brutto środków trwałych w przeliczeniu na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski w latach 2004-2008* [zł].



* brak danych za 2009 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

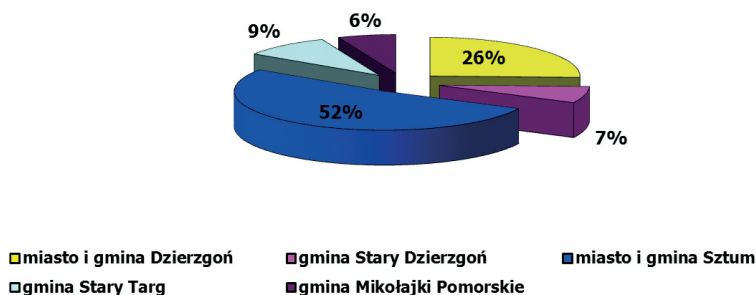
W latach 2006-2008 wartość brutto środków trwałych w przeliczeniu na 1 mieszkańca stanowiła w powiecie sztumskim 35% średniej w województwie pomorskim i średniej krajowej. W poprzednich latach poziom ten wahał się w granicach 20%. W badanym okresie wartość środków trwałych w przeliczeniu na 1 mieszkańca wzrosła w powiecie sztumskim ponad dwukrotnie.

2.1.6. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według sektorów własnościowych, klas wielkości i sekcji PKD

Gminy w powiecie sztumskim różnią się pod względem aktywności gospodarczej. **Gmina Sztum i gmina Dzierzgoń charakteryzują się wyższą liczbą podmiotów gospodarki narodowej na 10 tys. mieszkańców niż średnia dla powiatu.** W gminie Stary Targ liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. ludności jest najniższa.

Ponad połowa podmiotów gospodarczych w powiecie sztumskim zlokalizowana jest w gminie Sztum, 26% jednostek gospodarczych ma swoją siedzibę w gminie Dzierzgoń. Pozostałe podmioty gospodarcze zlokalizowane są w gminie Stary Targ (9%), Starty Dzierzgoń (7%) i Mikołajki Pomorskie (6%) (wykres 12).

Wykres 12. Jednostki gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [%].

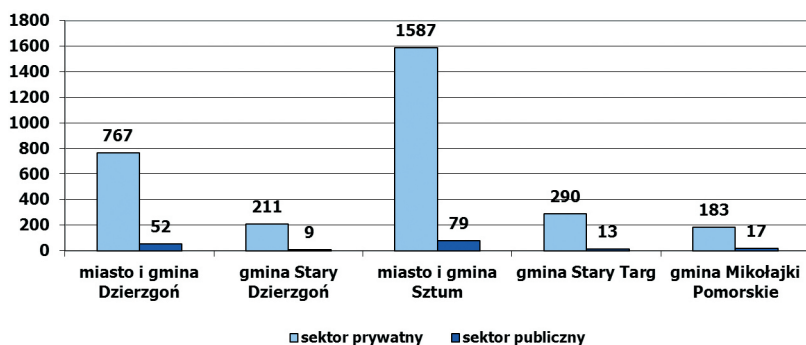


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Gmina Sztum jest centrum aktywności gospodarczej powiatu sztumskiego. Nierówny rozwój gmin powiatu sztumskiego sugeruje konieczność zwrócenia uwagi na uwzględnienie tego faktu w realizacji kolejnych etapów badań.

W strukturze podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu dominują przedsiębiorstwa z sektora prywatnego, a ich udział w ogóle zarejestrowanych jednostek gospodarczych waha się pomiędzy 91,5% w gminie Mikołajki Pomorskie i 95,91% w gminie Stary Dzierzgoń (średnia w powiecie sztumskim - 95%) (wykres 13).

Wykres 13. Jednostki gospodarcze zarejestrowane w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według sektorów własności (publiczny, prywatny) w 2009 r. [jedn. gosp.].

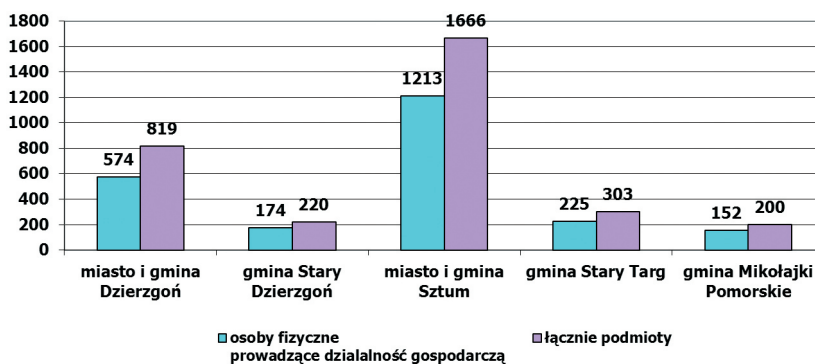


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W poszczególnych gminach powiatu sztumskiego większość wszystkich zarejestrowanych przedsiębiorstw stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. W gminie Stary Dzierzgoń tego typu podmioty stanowią niemal 80% zarejestrowanych firm, w gminie Dzierzgoń udział tych jednostek wynosi 70% (średnia w powiecie sztumskim - 77%).

Szczegółowe dane dotyczące liczby osób fizycznych prowadzących działalność w poszczególnych gminach powiatu przedstawione zostały na wykresie 14.

Wykres 14. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [osoba].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

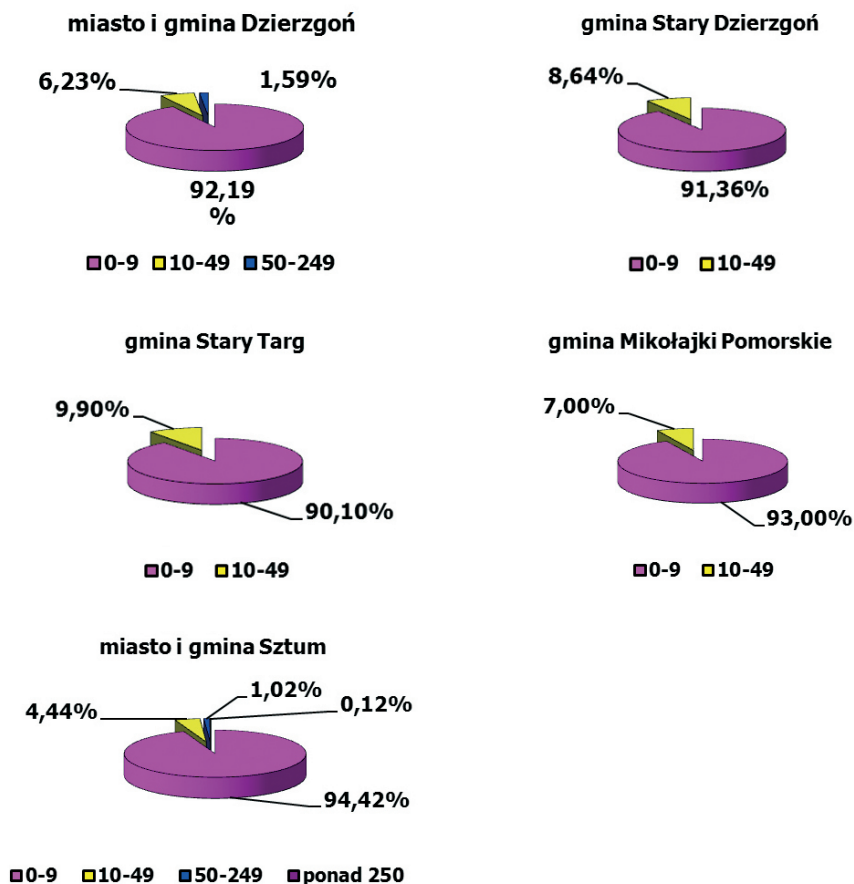
Najwięcej firm funkcjonujących w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego to mikroprzedsiębiorstwa. W gminie Sztum udział firm zatrudniających od 0 do 9 pracowników wynosi 94,42% ogółu zarejestrowanych przedsiębiorstw. W gminie Stary Targ mikrofirmy stanowią 90,10% wszystkich jednostek gospodarczych (średnia w powiecie sztumskim - 93%).

Największy udział podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników w strukturze wszystkich funkcjonujących jednostek gospodarczych występuje w gminie Stary Targ i wynosi 9,90%, a najniższy w gminie Sztum - 4,44% (średnia w powiecie sztumskim - 6%).

W powiecie sztumskim firmy zatrudniające od 50 do 249 osób stanowią 0,95% ogółu zarejestrowanych przedsiębiorstw. W gminach Stary Dzierzgoń, Stary Targ i Mikołajki Pomorskie nie ma żadnej firmy, która zatrudnia więcej niż 49 osób.

W gminie Dzierzgoń odsetek tego typu przedsiębiorstw w ogóle zarejestrowanych firm wynosi 1,59% (13 podmiotów). W gminie Sztum mamy 17 firm zatrudniających od 50 do 249 osób (1,02%) i 2 firmy zatrudniające powyżej 250 osób (0,12%) (wykres 15).

Wykres 15. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według klas wielkości w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W powiecie sztumskim dominuje branża handlowa, obsługa nieruchomości, budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Co czwarta zarejestrowana firma w gminach Stary Dzierzgoń, Dzierzgoń, Sztum i Mikołajki Pomorskie jest przedsiębiorstwem zajmującym się handlem. W gminie Stary Targ ten odsetek jest nieco niższy i wynosi 19%.

Największy odsetek przedsiębiorstw zajmujących się obsługą nieruchomości występuje w gminie Dzierzgoń i Sztum - 20% i 19% (dla porównania w gminie Stary Dzierzgoń tylko 3%). 26% firm posiadających siedzibę w gminie Stary Dzierzgoń działa w branży budowlanej.

W gminie Dzierzgoń odsetek tego typu przedsiębiorstw wynosi 24%. W gminie Sztum tylko 10% przedsiębiorstw zajmuje się budownictwem. Przedsiębiorstwa działające w branży przetwórstwa przemysłowego stanowią 15% ogółu zarejestrowanych firm w gminie Stary Targ i 14% firm w gminie Mikołajki Pomorskie.

W pozostałych gminach odsetek ten waha się w granicach 9-11%. Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli poniżej.

Tabela 5. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według PKD w 2009 r. [jedn. gosp.].

Sekcja	Nazwa sekcji	miasto i gmina Dzierzgoń	gmina Stary Dzierzgoń	miasto i gmina Sztum	gmina Stary Targ	gmina Mikołajki Pomorskie
A	Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	25	29	47	18	14
B	Rybnictwo			1		
C	Górnictwo	1	2	2		
D	Przetwórstwo przemysłowe	74	19	180	45	28
E	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	4	2	3		2
F	Budownictwo	194	58	174	63	26
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, motocykli oraz artykułów użytku osobistego i domowego	192	54	410	58	50
H	Hotele i restauracje	14	2	40	5	2
I	Transport, gospodarka magazynowa i łączność	32	8	91	18	8
J	Pośrednictwo finansowe	26	7	90	12	6
K	Obsługa nieruchomości, wynajem i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej	165	6	312	45	30
L	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe, ubezpieczenia społeczne i powszechne ubezpieczenie zdrowotne	9	6	13	7	3
M	Edukacja	17	5	52	8	10

N	Ochrona zdrowia i pomoc społeczna	25	6	124	9	9
O	Działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna, pozostała	41	16	127	15	12
P	Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników	0	0	0	0	0
Q	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2.2. Warunki prowadzenia biznesu

Poniżej przedstawiono kluczowe elementy wpływające na warunki prowadzenia biznesu w powiecie sztumskim tj. lokalizacja powiatu na komunikacyjnej mapie kraju, sieć komunikacyjna, gospodarka wodno-ściekowa, zaopatrzenie w energię i gaz, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna, oferta inwestycyjna Miasta i Gminy Sztum oraz instytucjonalne zaplecze biznesu.

2.2.1. Lokalizacja powiatu sztumskiego na komunikacyjnej mapie kraju

Sztum jest dość korzystnie zlokalizowany na mapie komunikacyjnej kraju.

Bliskość aglomeracji Trójmiejskiej (70 km od Sztumu) - Trójmiasto jest silnym ośrodkiem gospodarczym, rozrywkowym, naukowo-akademickim oraz kulturalnym.

Odległości ze Sztumu do większych miast:

- Malbork - 12 km (lotnisko w Królewie Malborskim)
- Kwidzyn 25 km,
- Stegna (Morze Bałtyckie) - 54 km,
- Elbląg - 45 km,
- Gdańsk - 69 km (lotnisko Rębiechowo),
- Toruń - 126 km,
- Warszawa - 272 km,
- Berlin - 489 km,
- Kaliningrad 145 km.

Komunikacja drogowa **w kierunku południa Polski** prowadzi przez **Kwidzyn** i Grudziądz do drogi krajowej nr 1, skąd możliwy jest dojazd do każdej miejscowości leżącej w środkowym i południowym pasie Polski.

Odległości od przejść granicznych:

Kierunek zachodni:

- Kołbaskowo/ Pomellen (km/mile) 355km /222m,
- Kostrzyn/Kietz 354km/ 221m,
- Świecko 389km/243m,
- Słubice /Frankfurt Am Oder 385km/241m.

Kierunek wschodni:

- Gronowo (Rosja obwód kaliningradzki) (km/mile) 106km/66m,
- Budzisko (Litwa) 367km/229m,
- Kuźnica Białostocka (Białoruś) 413km/258m.

Drogi:

- 40 km od węzła w Swarzędzie - autostrada A1,
- bezpośrednio przy drodze krajowej nr 55,
- budowa drogi ekspresowej Gdańsk - Warszawa (inwestycja związana z EURO 2012),
- aktualnie rusza budowa nowego mostu na Wiśle w Kwidzynie, która skróci dojazd do autostrady A1.

Lotniska:

- Lotnisko w Królewie Malborskim - 12 km od Sztumu,
- Lotnisko w Rębiechowie - 69 km od Sztumu.

Porty morskie:

- porty morskie w Gdańsku i Gdyni wraz z terminalami promowymi kontenerowymi,
- terminale pasażerskie zapewniające połączenia m.in. do Szwecji

Komunikacja miejska między powiatami Malbork-Sztum-Kwidzyn:

- komunikacja miejska między powiatami oraz prywatne linie przewozowe.

Rysunek 3. Położenie Sztumu na komunikacyjnej mapie Polski.



Źródło: Strona internetowa Urzędu i Miasta Sztum, <http://sztum.pl>.

2.2.2. Sieć komunikacyjna, gospodarka wodno-ściekowa, zaopatrzenie w ciepło, energię i gaz

Przeważająca większość **drog publicznych** w powiecie sztumskim stanowią drogi gminne. Ich łączna długość wynosi 1.153 km. Pozostałe drogi, które przebiegają przez teren powiatu sztumskiego to drogi powiatowe, wojewódzkie i krajowe. Długość w/w dróg wynosi odpowiednio:

- powiatowe - 276 km,
- wojewódzkie - 99,7 km,
- krajowe - 17,77 km.

Ogółem długość dróg wynosi: 1546,50 km.

Stan techniczny dróg jest słaby, wymagający dużej ilości nakładów finansowych celem poprawy jakości ich nawierzchni.

Przez obszar powiatu przebiegają 3 linie kolejowe relacji: Warszawa - Gdańsk, Kwidzyn - Malbork oraz Malbork - Pasęk.

Zaopatrzenie w wodę

Powiat sztumski zaopatrywany jest w wodę z ujęcia wód podziemnych piętra kredowego, lokalnie z połączonych pięter kredowego i czwartorzędowego. Na terenie każdej gminy funkcjonuje po kilka ujęć komunalnych, bazujących przeważnie na dwóch studniach wierconych. Niektóre ujęcia to ujęcia jednootworowe, kilka ujęć posiada po trzy studnie. Prócz ujęć obsługujących wodociągi grupowe (po kilka miejscowości) istnieje kilka ujęć indywidualnych, głównie zakładowych. Ujęcia dawnych państwowych lub spółdzielczych gospodarstw rolnych utraciły charakter ujęć zakładowych, obecnie pełnią rolę ujęć komunalnych, dostarczających wodę mieszkańcom osiedli popegeerowskich.

Źródła zaopatrywania w wodę w gminach:

Gmina Sztum

- ujęcie komunalne - wody podziemne - **100%**

Gmina Dzierzgoń

- ujęcie komunalne - wody podziemne - **98%**

Gmina Mikołajki Pomorskie

- ujęcie komunalne - wody podziemne - **74,58%**
- studnie indywidualne - **18,25%**
- inne podmioty (ANR Stążki i Nowe Minięta - Spółdzielnia Mieszkaniowa z własnym ujęciem wody) - **7,17%**

Gmina Stary Targ

- ujęcia komunalne - wody podziemne: **80%**

Poniżej przedstawiono stopień zwodociągowania w powiecie (%) - ilość mieszkańców korzystających z wodociągu do ilości mieszkańców ogółem:

- Gmina Sztum: **90%**
- Gmina Dzierzgoń: **98%**
- Gmina Mikołajki Pomorskie: **69,97%**
- Gmina Stary Dzierzgoń: **95%**
- Gmina Stary Targ: **79%**

Średnio w powiecie **90%**.

Firmy odpowiedzialne za dostawę wody:

- Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Sztumie.
- Rejonowe Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Dzierzgoniu.
- Zakład Gospodarki Komunalnej w Mikołajkach Pomorskich.
- Gminny Zakład Gospodarki Komunalnej w Starym Dzierzgoniu.
- Zakład Gospodarki Komunalnej w Starym Targu.

Sieć kanalizacyjna

Ogólna długość sieci kanalizacyjnej na terenie powiatu sztumskiego wynosi 85,9 km i wydaje się być niewystarczająca w stosunku do istniejących potrzeb - na 3 707 przyłączy sieci wodociągowej do budynków mieszkalnych istnieje tylko 1630 przyłączy sieci kanalizacyjnej.

Na terenie powiatu funkcjonuje 10 komunalnych **oczyszczalni ścieków** - w Sztumskim Polu, Dzierzgoniu, Jasnej, Blunakach, Mikołajkach Pomorskich, Cieszymowie, Balewie, Przemarku, Zielonkach, Młeczewie.

Powiat sztumski dysponuje dwoma składowiskami odpadów - składowisko w Nowej Wsi (gmina Sztum) i składowisko w Minięta (gmina Dzierzgoń).

Stopień skanalizowania - % budynków włączonych do kanalizacji do ogólnej liczby budynków mieszkalnych (ilość mieszkańców) wygląda następująco:

- Gmina Sztum: **90%**
- Gmina Dzierzgoń: ok. **90%**
- Gmina Mikołajki Pomorskie: **85%**
- Gmina Stary Dzierzgoń: **13 %**
- Gmina Stary Targ: **12,5%**

Średnio w powiecie **69%**.

Charakterystyka systemu zaopatrzenia w ciepło i energię

Zaopatrzenie w ciepło na obszarze miasta Sztum realizowane jest przez zcentralizowany system ciepłowniczy (kotłownia miejska opalana węglem o mocy 22,5 MW, siedem grupowych węzłów ciepłowniczych, sieci ciepłone), kotłownie lokalne i indywidualne źródła ciepła. Z systemu tego zaopatrywane jest w ciepło ok. 40% mieszkańców miasta, w domkach jednorodzinnych znajdują się najczęściej indywidualne źródła ciepła. W obiektach przemysłowych i usługowych istnieją lokalne kotłownie obsługujące wyłącznie te obiekty i nie mające znaczenia systemowego. Powszechnie jako paliwo stosowany jest węgiel.

W gminie Stary Targ nowoczesny system ekologicznego ogrzewania (spalającego słomę) sąsiaduje z systemem tradycyjnym pracującym w oparciu o małe, lokalne kotłownie spalające węgiel i koks. Kotłownie spalające słomę to kotłownia w Starym Targu, w Zielonkach, Jurkowicach i Waplewie Wielkim.

Na obszarze gminy Mikołajki Pomorskie funkcjonuje 1 centralna kotłownia w Cieszymowie.

W gminie Dzierzgoń ciepła dostarczają małe kotłownie opalane węglem, natomiast znaczna część miasta Dzierzgoń jest ogrzewana gazem przewodowym.

W gminie Stary Dzierzgoń domy ogrzewane są przez małe, lokalne kotłownie opalane węglem i drewnem.

W tabeli poniżej przedstawiono główne obiekty energetyczne w powiecie sztumskim.

Tabela 6. Główne obiekty energetyczne w powiecie sztumskim.

Nazwa	Lokalizacja	Moc [MW]	Nośnik energii
Gmina Sztum			
Nasza Energia	Czernin	5,15	Słoma
ELSTAR OILS S.A. - kotłownia przemysłowa	Czernin	7,88	Gaz
SNP UŚNICE- kotłownia przemysłowa	Uśnice	15,56	Węgiel/olej
Przedsiębiorstwo ELITA - kotłownia przemysłowa	Sztumskie Pole	2,2	Węgiel
Kotłownia w Górkach	Górki	1,66	Węgiel
Gmina Dzierzgoń			
Terminvest Sp. z o.o. zakład w Dzierzgoniu os. J. Krasickiego 2	Dzierzgoń	1,120	Gaz ziemny
	Dzierzgoń	1,1	Gaz ziemny
	Dzierzgoń	1,210	Gaz ziemny
	Dzierzgoń	1,1	Gaz ziemny
	Dzierzgoń	0,74	Gaz ziemny
	Dzierzgoń	0,170	Gaz ziemny
Kotłownia wiejska w Bruku	Bruk	1,485 MW	Węgiel kamienny (miął)

Mikołajki Pomorskie			
Zakład Gospodarki Komunalnej w Mikołajkach Pomorskich	Cieszymowo	0,7	Węgiel kamienny
Gmina Stary Targ			
Kotłownie lokalne	Jurkowice	0,8	Miał
	Stary Targ	2	Słoma
	Waplewo	3	Słoma
	Zielonki	1	słoma

Źródło: Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, www.infoeko.pomorskie.pl.

Energia odnawialna

Podstawowym celem krajowej polityki energetycznej w zakresie wykorzystania źródeł odnawialnych jest zwiększenie energii ze źródeł odnawialnych w bilansie paliwowo-energetycznym kraju do 14% w 2020 roku. Dążąc do tego celu Gmina Dzierzgoń opracowała **Strategię Ekoenergetyczną Gminy Dzierzgoń na lata 2007-2021** i zgodnie z jej zapisami podejmuje działania w tym zakresie.

Jednym z przykładów jest projekt „**Słoneczne dachy dla gminy Dzierzgoń**”. Celem projektu było praktyczne wykorzystanie energii słonecznej dla celów grzewczych w budownictwie mieszkaniowym. Województwo pomorskie należy do najbardziej nasłonecznionych w Polsce. Zasoby energii słonecznej są wystarczające do zaspokojenia wszystkich potrzeb w zakresie produkcji ciepłej wody użytkowej. Realizacja projektu miała przyczynić się do wzrostu udziału energii odnawialnej w bilansie energetycznym gminy, a także poprawić czystość środowiska naturalnego na jej terenie, co pośrednio doprowadzi do wzrostu jej atrakcyjności turystycznej. Przedsięwzięcie wspomagało realizację zadań publicznych, kształtujących ekologiczny, przyjazny dla środowiska i nowoczesny wizerunek gminy Dzierzgoń. Efekt ekologiczny wynika przede wszystkim z redukcji emisji do środowiska zanieczyszczeń powstających w trakcie energetycznego spalania paliw kopalnych. Kolektory słoneczne są używane do ogrzewania wody użytkowej oraz spełniają rolę wspomagającą układ centralnego ogrzewania. Inwestycja została sfinansowana przez Norweski Mechanizm Finansowy.

W roku 2009 zakończono instalację kolektorów słonecznych w 294 budynkach mieszkalnych w gminie Dzierzgoń, o łącznej powierzchni 1420,48 m². Dzięki kolektorom 1382 mieszkańców może korzystać z ciepłej wody ogrzanej energią promieni słonecznych. Poza projektem, zamontowano system solarowy

o powierzchni 5,6 m² na obiekcie sportowym Moje Boisko Orlik 2012. Dzięki oszczędnościom finansowym, które powstały w trakcie realizacji projektu, gmina podjęła starania o instalację dodatkowych 31 systemów solarnych o powierzchni 158,28 m².

W roku 2007 Norweski Mechanizm Finansowy wsparł projekt „**Termomodernizacja budynków użyteczności publicznej w gminie Dzierzgoń**”. Dzięki pomocy finansowej NMF możliwe było wykonanie termomodernizacji szkół gminnych, sal gimnastycznych, przedszkola, budynku Urzędu Miejskiego i Zakładu Budżetowego Administracji Domów Mieszkalnych.

W gminie Dzierzgoń realizowany jest aktualnie kolejny projekt dotyczący wykorzystania energii odnawialnej: „**Instalacja lamp hybrydowych w gminie Dzierzgoń**”. Projekt przewiduje montaż 111 lamp hybrydowych na terenach wiejskich gminy Dzierzgoń.

Inicjatywą wykorzystania energii odnawialnej gmina Dzierzgoń zainteresowała pozostałe gminy z terenu powiatu sztumskiego oraz z sąsiedniego powiatu kwidzyńskiego. W sumie, w projekcie pod nazwą „**Słoneczne dachy dla Powiśla**” uczestniczyć miałyby 11 gmin. Gminy podjęły stosowne uchwały o przystąpieniu do Konsorcjum Klaster Zielona Energia. Zgodnie z założeniami projektu w pierwszym etapie zaangażowanych będzie wiele instytucji m.in.: Stowarzyszenie Energii Odnawialnej i Technik Informacyjnych, przedstawiciele lokalnych społeczności, samorządy, wykonawca projektu, instytuty badawczo-naukowe. Planuje się montaż systemów solarnych na budynkach mieszkalnych i budynkach użyteczności publicznej. Szacuje się, że wartość całego projektu będzie kształtować się na poziomie 45-50 mln złotych, a około 3400 budynków mieszkalnych i 35 obiektów użyteczności publicznej zostanie wyposażonych w systemy solarne. Jak na razie gminom nie udało się pozyskać pieniędzy unijnych na sfinansowanie powyższego przedsięwzięcia.

Gmina Dzierzgoń od początku istnienia samorządów realizuje działania zmierzające do ochrony środowiska naturalnego. Podejmowane inicjatywy znalazły uznanie zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym:

- 1995 - III miejsce w ogólnopolskim konkursie na najbardziej ekologiczną gminę w Polsce,
- 1995 i 2001 - Nagroda Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w konkursie na zagospodarowanie odpadów na terenach wiejskich,

- 1997 - Nagroda Henry Forda za wybitny wkład w ochronę środowiska naturalnego i zachowanie dziedzictwa kulturowego,
- 2001 - Nagroda w konkursie ekologicznym Przyjaźni Środowisku - tytuł Gmina Przyjazna Środowisku,
- 2001 - City Towards EU Compliance Award w zakresie edukacji ekologicznej,
- 2002 - Dubai International Award za najlepsze praktyki w zakresie ochrony środowiska,
- 2004 r. - Nagroda przyznawana przez Ministerstwo Ochrony Środowiska i Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w konkursie „Nasza Gmina w Europie”.

W 2008 r. Stowarzyszenie Gmin Polska Sieć „Energie Cités” rozpoczęło realizację projektu „**Liga Mistrzów OZE**” - „Towards front-runner municipalities-Renewable Energy Sources Champions league”, finansowanego z programu Inteligentna Energia dla Europy.

Projekt ma przede wszystkim na celu promocję gmin wykorzystujących odnawialne źródła energii (OZE), a zwłaszcza wskazanie i promowanie 30 gmin wiodących (front-runners) jako wzorcowych oraz zachęcenie gmin do lepszego wykorzystania alternatywnych źródeł energii.

Polska Liga Mistrzów została oficjalnie otwarta 5 marca 2009 r. w Kielcach, podczas Targów ENEX. Do Polskiej Ligi Mistrzów OZE mogą zgłaszać się wszystkie miasta i gminy - bez względu na liczbę mieszkańców. Będą one konkurować ze sobą w ramach ligi solarnej (kolektory i ogniwa fotowoltaiczne) oraz ligi biomasy (wykorzystanie drewna i słomy do produkcji ciepła), przy czym punkty będą przyznawane w zależności od zainstalowanej mocy przypadającej na mieszkańca. Gmina Dzierżoń zgłosiła swoją kandydaturę do Polskiej Ligi Mistrzów. Dzięki udanej realizacji projektu „Słoneczne dach dla gminy Dzierżoń” współfinansowanego przez Norweski Mechanizm Finansowy, tuż po ogłoszeniu **Dzierżoń uplasował się na pierwszym miejscu** z liczbą punktów 147.

W poniższych tabelach przedstawiono wykorzystanie biomasy w powiecie sztumskim oraz lokalizację elektrowni wodnych i wiatrowych.

Tabela 7. Wykorzystanie biomasy w powiecie sztumskim.

Lp.	Lokalizacja obiektu	Miejscowość	Wykorzystywana biomasa	Ilość ton /rok
Gmina Sztum				
1.	Kotłownia w Czerninie	Czernin	Słoma	5150
Gmina Stary Targ				
1.	Stary Targ	Stary Targ	Słoma	1083
2.	Zielonki	Zielonki	Słoma	b.d.
3.	Waplewo	Waplewo	Słoma	1203

Źródło: Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, www.infoeko.pomorskie.pl.

Tabela 8. Elektrownie wodne w powiecie sztumskim.

Lp.	Nazwa obiektu	Gmina	Ciek	Km ciek	Moc [kW]
1.	Elektrownia Wodna Gronajny	Sztum	Ciek - Kanał Juranda	6+730	66
2.	Elektrownia Wodna Koniecwałd	Sztum	Ciek - Kanał Kaniewski	2+200	21,5
3.	Elektrownia Wodna Stanówko	Dzierzgoń	Rzeka - Dzierzgoń	57,2	36
4.	Elektrownia Wodna Romuald Jarocki	Dzierzgoń	Rzeka Dzierzgoń	b.d.	b.d.
5.	Elektrownia Wodna- Myślice	Stary Dzierzgoń	Rzeka Dzierzgoń	52+270	20

Źródło: Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, www.infoeko.pomorskie.pl.

Tabela 9. Elektrownie wiatrowe w powiecie sztumskim.

Lp.	Nazwa obiektu	Gmina	Inwestor	Moc [MW]
1.	Zespół 12 elektrowni wiatrowych typu GE Wind Energy 1.55 SL	Sztum: obręb Koniecwałd Gronajny	Iberdrola Energia Odnawialna Sp. z o.o.	Maksymalna moc: 27,6 MW
2.	Elektrownia wiatrowa w Nowej Wsi	Nowa Wieś	b.d.	Maksymalna moc 2,3 MW
3.	1 elektrownia wiatrowa typu NTK 300	Mikołajki Pomorskie	Bogusław Czeszejko, Produkcja energii dla lokalnego odbiorcy tj. Gdańskiej Kampanii Energetycznej ENERGIA S.A.	Moc znamionowa: 300 kW

Źródło: Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, www.infoeko.pomorskie.pl.

Charakterystyka systemu zaopatrzenia w gaz ziemny

Zaopatrzenie w gaz sieciowy mieszkańców powiatu jest niewystarczające. Dość duża powierzchnia powiatu, przy niskiej gęstości zaludnienia i słabej kondycji finansowej utrzymujących się głównie z rolnictwa mieszkańców wsi, stwarza barierę dla gazyfikacji powiatu. Długość rozdzielczej sieci gazowej na terenie powiatu sztumskiego wynosi 83,4 km.

Gaz ziemny wysoko metanowy dostarczany jest do odbiorców na terenie miasta Sztum siecią gazową niskiego ciśnienia. Miejscowości na terenie gminy są zaopatrywane w gaz ziemny.

Mieszkańcy gminy Stary Targ mają możliwość korzystania jedynie z gazu butlowego. Gmina Mikołajki Pomorskie i gmina Stary Dzierzgoń nie posiadają gazu przewodowego. Do miasta Dzierzgoń gaz doprowadzają dwa niezależne gazociągi średniego ciśnienia oraz rozbudowana sieć gazociągów niskiego ciśnienia zaopatrująca w gaz prawie cały obszar miejski.

Charakterystyka systemu zaopatrzenia w energię elektryczną

Miasto i gmina Sztum zaopatrywane są w energię elektryczną z systemu krajowego poprzez Główne Punkty Zasilające w Malborku i Mikołajkach Pomorskich. Z tych GPZ-ów energia elektryczna przesyłana jest liniami średniego napięcia do sieci transformatorowych 15/0,4 kV i dalej liniami niskiego napięcia do odbiorców. Przez obszar gminy przebiegają tranzytem linie elektroenergetyczne 110 kV Malbork - Mikołajki Pomorskie i 400 kV Gdańsk - Grudziądz. Moc istniejących GPZ-ów zasilających miasto i gminę Sztum jest wystarczająca dla zaspokojenia potrzeb mieszkańców.

Na obszarze Starego Targu istnieje sieć energetyczna w postaci napowietrznych linii energetycznych odpowiadającym miejscowym potrzebom. Zasilanie gminy Mikołajki Pomorskie w energię elektryczną następuje z GPZ Mikołajki Pomorskie.

Teren gminy i miasta Dzierzgoń zasilany jest w energię elektryczną poprzez GPZ - Kwidzyn oraz układ sieci przesyłowych i magistralnych SN 15 kV (Malbork - Waplewo - Dzierzgoń), co całkowicie zaspokaja potrzeby gminy. Planowana jest budowa linii energetycznej wysokiego napięcia oraz GZP 110/15 kV. Na terenie gminy zlokalizowane są dwie elektrownie wodne, które są własnością prywatną.

W gminie Stary Dzierzgoń istnieje sieć średniego napięcia. Niewielka część energii wytwarzana jest przez małą elektrownię wodną w Myślicach.

2.2.3. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna

Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna (PSEE) rozwija się bardzo dynamicznie i obejmuje swoim zasięgiem obszar **trzech województw**: pomorskiego, kujawsko-pomorskiego i zachodniopomorskiego (siedemnaście podstref). W województwie pomorskim PSEE obejmuje grunty położone na terenie gmin: Krokowa, Gniewino, Człuchów, Chojnice, Tczew, miasta Gdańsk, miasta Tczew, miasta Kwidzyn, miasta Starogard Gdański, miasta Malbork i **miasta Sztum**.

Podstrefa SZTUM

- Lokalizacja: miasto i gmina Sztum, powiat sztumski, sąsiedztwo drogi krajowej nr 55,
- Całkowita powierzchnia: 12,47 ha,
- Infrastruktura techniczna
 - drogi,
 - media (wodociąg, kanalizacja, gaz ziemny, energia elektryczna, linie telefoniczne),
- Powierzchnia do zagospodarowania: **12,47 ha**.

W październiku 2010 r. został podpisany akt notarialny przekazania terenu pod budowę pierwszego zakładu w sztumskiej podstrefie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Wcześniej terenami było zainteresowanych kilkudziesięciu potencjalnych inwestorów, lecz żaden nie zdecydował się budować tutaj nowej fabryki. Piętą achillesową podstrefy jest brak mostów drogowych w Kwidzynie i Malborku. To utrudnia dostarczenie surowców i wywiezienie gotowych wyrobów. Wielu potencjalnych inwestorów na to właśnie wskazywało, rezygnując z dalszych rozmów na temat swojej obecności w Sztumie.

Pakiet korzyści dla inwestorów:

- Zmniejszone koszty zatrudnienia poprzez skorzystanie z dofinansowania z Urzędów Pracy,
- Przekwalifikowanie przez Powiatowy Urząd Pracy osób dla potrzeb zakładu i sfinansowanie wynagrodzenia w ramach środków unijnych w razie zatrudnienia osób bezrobotnych,

- Stosunkowo niskie koszty zatrudnienia i płacy w porównaniu do większych ośrodków miejskich,
- Niskie opłaty za usługi komunalne,
 - cena wody 2,68 zł/m³,
 - ścieki 2,84 zł/m³,
- Ulgi w podatkach (Uchwała Rady miejskiej w Sztumie Nr XVII/96/2004).
- Pomoc na każdym etapie inwestycji,
- Duży potencjał taniej siły roboczej,
- Refundacja szkoleń pracowników,
- Istnieje odpowiednie zaplecze kadrowe dla zakładów branży elektronicznej, gdyż wielu mieszkańców już pracuje w firmie JabilCircuit Poland czy Flextronic, a szkoły w Malborku kształcą w zawodzie elektronika,
- Wielu młodych, wykształconych ludzi deklaruje chęć powrotu z zagranicy, jeżeli będą nowe miejsca pracy,
- Targi międzynarodowe na terenie Trójmiasta,
 - Międzynarodowe Targi Gdańskie S.A.,
 - World Trade Centre Gdynia - Expo Sp. z o.o.

Warunki prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej przez małe i średnie przedsiębiorstwa

Przedsiębiorca, który spełni warunki określone zezwoleniem, będzie mógł uzyskać pomoc regionalną w formie zwolnień podatkowych z tytułu:

- kosztów nowej inwestycji w wysokości 40% (w województwie pomorskim i zachodniopomorskim) lub 50% (w województwie kujawsko-pomorskim) tych kosztów.

lub

- tworzenia nowych miejsc pracy, w wysokości 40% (w województwie pomorskim i zachodniopomorskim) lub 50% (w województwie kujawsko-pomorskim) dwuletnich kosztów pracy nowo zatrudnionych pracowników, obejmujących koszty pracy brutto tych pracowników, powiększonych o wszystkie obowiązkowe płatności związane z ich zatrudnieniem, ponoszonych przez przedsiębiorcę od dnia zatrudnienia tych pracowników.

Maksymalną wielkość pomocy podwyższa się odpowiednio o 20 punktów procentowych, jeśli przedsiębiorca jest małym przedsiębiorcą lub o 10 punktów procentowych, jeśli przedsiębiorca jest firmą średnią.

Pomoc przeznaczona na nowe inwestycje może być udzielana wraz z pomocą na tworzenie nowych miejsc pracy pod warunkiem, że łącznie wielkość tych pomocy nie przekracza maksymalnej wielkości pomocy, przy czym dopuszczalną wielkość pomocy określa się jako iloczyn maksymalnej intensywności pomocy i wyższej kwoty kosztów: nowej inwestycji lub dwuletnich kosztów pracy nowo zatrudnionych pracowników.

Pomoc regionalna może być udzielana łącznie z inną pomocą na nowe inwestycje lub tworzenie nowych miejsc pracy, bez względu na jej źródło i formę pod warunkiem, że łącznie wartość pomocy nie przekroczy dopuszczalnej wielkości pomocy publicznej.

Utworzenie nowych miejsc pracy oznacza przyrost netto miejsc pracy w danym przedsiębiorstwie w związku z realizacją nowej inwestycji w stosunku do średniego zatrudnienia w okresie 12 miesięcy przed dniem uzyskania zezwolenia.

Pomoc na wspieranie nowych inwestycji

Minimalna wysokość kosztów inwestycyjnych musi wynieść **100.000 Euro** a działalność na terenie Pomorskiej SSE musi być prowadzona zgodnie z warunkami zezwolenia i zachowania prawa własności do składników majątkowych, z którymi związane były wydatki inwestycyjne przez 3 lata.

Warunkiem udzielenia pomocy z tytułu nowej inwestycji jest udział środków własnych przedsiębiorcy rozumianych jako środki, które nie zostały uzyskane w ramach udzielonej mu pomocy, wynoszących co najmniej 25% całkowitych kosztów inwestycji.

Pomoc na tworzenie nowych miejsc pracy

Zwolnienie od podatku dochodowego z tytułu tworzenia nowych miejsc pracy przysługuje począwszy od miesiąca, w którym przedsiębiorca rozpoczął ponoszenie kosztów pracy, aż do wyczerpania dopuszczalnej pomocy regionalnej pod warunkiem utrzymania nowo utworzonych miejsc pracy przez okres nie krótszy niż 3 lata.

Przez nowo zatrudnionych pracowników należy rozumieć liczbę pracowników zatrudnionych po dniu uzyskania zezwolenia w związku z realizacją nowej inwestycji, jednak nie później niż w okresie 3 lat od zakończenia inwestycji, a każde miejsce pracy jest utrzymane przez okres co najmniej 3 lat.

Istniejący inwestorzy zagraniczni w Sztumie i okolicy:

- **W Sztumie:**
 - „SNP Uśnice”, zakład utylizacji odpadów zwierzęcych i produkcji mączki paszowej, własność duńskiej firmy.
- **W Malborku:**
 - Prino-Past Sp. z o.o. z kapitałem niemieckim (produkcja artykułów higienicznych),
 - M. Leier z kapitałem austriackim (produkcja materiałów budowlanych).
- **W Tczewie:**
 - Flextronics International Ltd (USA; produkcja komponentów i urządzeń elektronicznych),
 - Gemplus (Francja; produkcja i personalizacja kart mikroprocesowych),
 - Molex Polska Sp. z o.o. (USA; produkcja złączek i przewodów dla przemysłu elektronicznego),
 - Eaton Trucks Components S.A. (USA; produkcja skrzyń przekładniowych do samochodów).
- **W Kwidzynie:**
 - International Paper Kwidzyn S.A. (USA; produkcja celulozy i papieru),
 - Philips Consumer Electronics Industries Poland Ltd. (Holandia; produkcja odbiorników telewizyjnych),
 - Jabil Circuit Poland Sp. z o.o. (USA; producent części elektronicznych),
 - Knauf Pack Sp. z o.o. Fabryka Plastików Kwidzyn Sp. z o.o. (kapitał francuski, wyroby z tworzyw sztucznych),
 - BM Polska Sp. z o.o. (produkcja plastikowych obudów do telewizorów).

2.2.4. Oferta inwestycyjna Miasta i Gminy Sztum

Specjalna strefa ekonomiczna

Nieruchomość niezabudowana położona w miejscowości Koniecwałd w odległości 1,5 km od Sztumu, w kierunku północnym, bezpośrednio przy drodze łączącej Sztum z Malborkiem (droga nr 55 z Gdańska do Torunia).

Skład nieruchomości:

- działka gruntu oznaczona numerem 214/11 o pow. 7.3179 ha,
 - działka gruntu oznaczona numerem 214/9 o pow. 5.1541 ha,
- Wymiary 275m x 509m.

Charakterystyka nieruchomości:

Własność MIASTA I GMINY SZTUM: Księga Wieczysta KW nr: 2115,
Preferowany sposób zagospodarowania: pod inwestycje przemysłowe,
Forma przekazania: sprzedaż.

Uzbrojenie terenu:

Ścieki - odbiór do 1200m³,

Woda - pobór do 1200m³,

Gaz - bez ograniczeń,

Sieć telekomunikacyjna - bez ograniczeń (2 operatorów),

Energia elektryczna - napięcie 15kV z możliwością zwiększenia.

Inwestor kupując grunt od PSSE skorzysta z uprawnień pomocy publicznej a w szczególności ze zwolnienia z podatku dochodowego.

Nieruchomość zabudowana: Zamek w Sztumie z XIV wieku

Położenie:

W centrum miasta „na wzgórzu zamkowym” - pomiędzy dwoma malowniczo położonymi jeziorami: „Zajezierskim” i „Barlewickim” (północno-zachodnia część pojezierza Ławskiego) na trasie szlaku „ZAMKÓW GOTYCKICH”.

Skład nieruchomości:

- działka gruntu oznaczona numerem 627/1 o pow. 5059 m²: dziedziniec,
- powierzchnia użytkowa zabudowy 1225,60 m² w tym:
 - Skrzydło wschodnie,
 - Skrzydło północne,
 - Wozownia,
- wolnostojąca dwukondygnacyjna willa o pow. użytkowej 637,20 m².

Charakterystyka nieruchomości:

- Własność MIASTA I GMINY SZTUM: Księga Wieczysta KW nr: 1654,
- Preferowany sposób zagospodarowania: na cel hotelowo- gastronomiczny,
- Forma przekazania: sprzedaż lub dzierżawa na okres 30 lat,
- Uzbrojenie terenu: sieć wodna, kanalizacyjna, telekomunikacyjna, elektryczna wentylacyjną (grawitacja), odgromowa oraz centralne ogrzewanie zasilane z sieci miejskiej.

2.2.5. Instytucjonalne zaplecze biznesu

W Sztumie prężnie funkcjonują dwa **banki** – oddział PKO BP i Bank Spółdzielczy w Sztumie, który plasuje się na czwartym miejscu wśród najlepszych Banków Spółdzielczych w Polsce. W Dzierzgoniu znajdują się trzy banki - Powiślański Bank Spółdzielczy w Kwidzynie Filia w Dzierzgoniu, Bank Spółdzielczy w Dzierzgoniu i oddział PKO BP. W Mikołajkach Pomorskich działa filia Banku Spółdzielczego w Sztumie. W Starym Targu znajduje się oddział Banku Spółdzielczego w Sztumie. W powiecie sztumskim funkcjonuje również wiele towarzystw ubezpieczeniowych i biur rachunkowych do obsługi podmiotów gospodarczych.

Od 1995 roku odbywają się w Sztumie **Targi Powiśla**. Biorący w nich udział wystawcy prezentują szerokiej publiczności swoje produkty i usługi, współzawodniczą o tytuł najefektywniejszego stoiska targów. Targi to dobra okazja do zapoznania się z ofertą wystawców, nawiązania kontraktów i nowych znajomości.

Powiatowe Centrum Informacyjne Sztum

Powiatowe Centra Informacyjne to nowa inicjatywa Pomorskiego Funduszu Pożyczkowego oraz Pomorskiego Regionalnego Funduszu Poręczeń Kredytowych skierowana do pomorskich mikro, małych i średnich przedsiębiorstw spoza terenu Trójmiasta. Oba fundusze są organizacjami o zasięgu regionalnym, działającymi na zasadzie „nie dla zysku”, a ukierunkowanymi na wsparcie pomorskich przedsiębiorców, łatwymi w pozyskaniu pożyczkami i poręczeniami pożyczek/kredytów na otwieranie i rozwijanie **mikro, małych i średnich firm**. Utworzenie sieci Powiatowych Centrów Informacyjnych **w 12 miastach regionu** wychodzi naprzeciw potrzebom lokalnych przedsiębiorców w zakresie pozyskania informacji nie tylko na temat możliwości uzyskania **pożyczki z funduszu pożyczkowego**, czy **poręczenia z funduszu poręczeniowego**, lecz również dotyczących dotacji unijnych dla przedsiębiorców **z Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2007-2013 oraz dotacyjnych programów krajowych**. Ponadto doradcy PCI mogą przedstawić zainteresowanym informacje na temat oferty kredytowej dla podmiotów gospodarczych również innych instytucji finansowych działających na terenie powiatu, szczególnie tych związanych umową o współpracy z Pomorskim Regionalnym Funduszem Poręczeń Kredytowych.

Regionalne Towarzystwo Inwestycyjne S.A. powstało z inicjatywy władz samorządowych **Dzierzgonia** oraz lokalnych przedsiębiorców w listopadzie

1994 roku. Głównym akcjonariuszem jest Miasto i Gmina Dzierzgoń, pozostali akcjonariusze to przedsiębiorstwa i osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w naszej gminie.

Celem działania RTI jest tworzenie warunków rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, w szczególności w zakresie wspierania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw i spójności społeczno-gospodarczej. Wszelkie działania RTI są skierowane głównie na podniesienie konkurencyjności polskich małych i średnich przedsiębiorstw działających w regionie na rynku polskim i Unii Europejskiej. Regionalne Towarzystwo Inwestycyjne S.A. świadczy usługi informacyjne (punkt konsultacyjny), doradcze i finansowe. Oferta usług finansowych obejmuje:

- pomoc w poszukiwaniu finansowania zewnętrznego, alternatywne źródła finansowania: sektor bankowy (informowanie o preferencyjnych kredytach, sporządzanie biznes planów), fundusze poręczeniowe, fundusze venture capital, fundusze pożyczkowe, fundusze leasingowe, factoring,
- informowanie o pożyczkach na rozpoczęcie działalności gospodarczej (lokalne fundusze pożyczkowe),
- udzielanie poręczeń kredytowych, stanowiących dodatkowe źródło zabezpieczenia kredytów/pożyczek.

Charakterystyczną usługą finansową świadczoną przez RTI są poręczenia kredytowe udzielane w ramach Funduszu Poręczeń Wzajemnych.

Regionalne Towarzystwo Inwestycyjne realizuje szereg projektów dofinansowanych ze środków UE mających na celu podniesienie poziomu aktywności zawodowej osób 45+, zwiększenie zatrudnienia poprzez powstanie nowych przedsiębiorstw, aktywizację osób bezrobotnych.

2.3.Miasta partnerskie

Sztum współpracuje z czterema gminami:

1. Ritterhude - Niemcy,
2. Varde - Dania,
3. Val de Reuil - Francja,
4. Belzig - Niemcy.

Współpraca z miastami partnerskimi daje możliwość wymiany doświadczeń, poznania historii, kultury oraz warunków życia w danym kraju. W ramach porozumienia gminy zobowiązują się do:

- wspólnego popierania stowarzyszenia partnerskiego,
- konkretnej współpracy miast,
- organizowania wspólnych posiedzeń w ramach współpracy gospodarczej, kulturalnej oraz indywidualnej.

Współpraca obejmuje głównie wymianę młodzieży szkolnej i grup mieszkańców, dzielenie się doświadczeniami i wiedzą w rozwiązywaniu problemów. Zaprzyjaźnione gminy starają się wyłonić najistotniejsze dla danego obszaru problemy komunalne, dyskutują nad nimi, wymieniają doświadczenia. Najwięcej kontaktów do tej pory miasto miało z niemiecką gminą Ritterhude. Współpraca między Sztumem a Ritterhude w Niemczech ma swoje początki w 1992 r., kiedy to Eter Kaselitz - lekarz, radny przebywał w Sztumie na urlopie i tak mu się to miasto spodobało, że postanowił zrobić wszystko, aby to piękne miasto mogło odwiedzić jak najwięcej turystów. Współpraca ta opiera się głównie na kontaktach kulturowych. Obie gminy, wspólnie z wschodnioniemieckim Belzig biorą udział w programie Unii Europejskiej EKOS-Overture. Program opiera się na współpracy w zakresie gospodarki komunalnej, ochrony środowiska oraz turystyki między krajami Europy Środkowej i Wschodniej.

Władze gminy Dziergoń również przywiązują dużą wagę do współpracy z partnerami zagranicznymi. Kontakty z miastami bliźniaczymi w sferze kulturalnej, turystycznej, gospodarczej czy sportowej owocują wymianą doświadczeń i wzajemnymi wizytami przedstawicieli różnych środowisk. Gmina Dziergoń współpracuje z Nordborg - Dania, Finspang - Szwecja, Finsterwalde - Niemcy i Sittensen - Niemcy.

2.4. Edukacja dla rozwoju powiatu

Instytucje edukacyjne są niezwykle istotnym elementem rynku pracy, gdyż stanowią kluczowe ogniwo kreowania potencjału ludzkiego w określonej przestrzeni i czasie. Treści wykładane w szkołach na wszystkich szczeblach edukacji powinny być dostosowane do aktualnych i przyszłych potrzeb rynku pracy.

Na terenie powiatu sztumskiego szkoły dysponują bogatą ofertą edukacyjną, zarówno w zakresie kształcenia zawodowego jak i ogólnokształcącego. Młodzież może dokonywać wyboru oferty edukacyjnej spośród publicznych

liceów ogólnokształcących, techników, liceów profilowanych, szkół zawodowych i szkół policealnych. Struktura kształcenia w szkołach, zainteresowanie ofertą edukacyjną oraz liczebność uczniów w poszczególnych typach szkół wskazują na tendencję zmierzającą do powrotu popularności kształcenia zawodowego. Pociąga to za sobą konieczność unowocześnienia zaplecza praktycznego kształcenia w zawodzie w stosunku do uczniów oraz budowania nowoczesnych programów i współpracy z pracodawcami w zakresie doksztalcania młodocianych pracowników.

Technika w Zespole Szkół w Barlewiczkach, Zespole Szkół w Sztumie i Zespole Szkół w Dzierzgoniu szkołą łącznie w 14 zawodach. Zasadnicze szkoły zawodowe w Zespole Szkół w Dzierzgoniu i Zespole Szkół Zawodowych w Barlewiczkach proponują kształcenie w 31 zawodach. Działające na terenie powiatu szkoły policealne oferują naukę w 14 zawodach.

Biorąc pod uwagę specyfikę powiatu i pożądane kierunki rozwoju (turystyka, agroturystyka, produkcja ekologicznej żywności), oferta edukacyjna szkół odpowiada potrzebom regionu - kształcenie w takich zawodach jak: technik agrobiznesu, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik rolnik, technik obsługi turystycznej, technik organizacji usług gastronomicznych, kucharz malej gastronomii, kelner.

Szczegółowa oferta kształcenia szkół zawodowych w powiecie przedstawiona została w tabelach poniżej.

Tabela 10. Technika w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.

Nazwa szkoły	Zawód
Zespół Szkół Zawodowych w Barlewiczkach	technik handlowiec technik mechanik technik pojazdów samochodowych technik agrobiznesu technik żywienia i gospodarstwa domowego technik budownictwa technik rolnik technik informatyk technik architektury krajobrazu
Zespół Szkół w Dzierzgoniu	technik handlowiec technik obsługi turystycznej technik organizacji usług gastronomicznych kelner

Zespół Szkół w Sztumie	technik logistyk technik ekonomista o specjalności rachunkowość technik informatyk
------------------------	--

Źródło: Dane Kuratorium Oświaty w Gdańsku, www.kuratorium.gda.pl i dane ze strony internetowej, <http://szkolnictwo.pl>.

Tabela 11. Zasadnicze szkoły zawodowe w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.

Nazwa szkoły	Zawód
Zespół Szkół w Dzierzgoniu	sprzedawca, mechanik pojazdów samochodowych, ślusarz, stolarz, rzeźnik - wędliniarz, piekarz, operator obrabiarek skrawających, murarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, kucharz małej gastronomii, fryzjer, dekarz, cukiernik
Zespół Szkół Zawodowych w Barlewiczach	kucharz małej gastronomii, cukiernik, piekarz, rzeźnik, fryzjer, sprzedawca, krawiec, tapicer, kuśnierz, złotnik, zegarmistrz, kaletnik, elektryk, monter elektroniki, elektromechanik, monter sieci i urządzeń, stolarz, kamieniarz, monter konstrukcji budowlanych, murarz, monter instalacji urządzeń sanitarnych, malarz tapeciarski, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik monter maszyn i urządzeń, elektromechanik pojazdów samochodowych, blacharz, lakiernik, mechanik pojazdów samochodowych

Źródło: Dane Kuratorium Oświaty w Gdańsku, www.kuratorium.gda.pl i dane ze strony internetowej, <http://szkolnictwo.pl>.

Tabela 12. Szkoły policealne w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.

Nazwa szkoły	Zawód
Wojewódzki Zespół Szkół Policealnych w Sztumie	technik masażysta terapeuta zajęciowy opiekunka środowiskowa asystent osoby niepełnosprawnej opiekun medyczny technik usług kosmetycznych
Zespół Szkół w Sztumie	technik rachunkowości technik logistyk technik informatyk technik organizacji reklamy

Zespół Szkół w Dzierzgoniu	technik obsługi turystycznej technik organizacji usług gastronomicznych
Zespół Szkół Zawodowych w Barlewiczkach	technik rolnik technik organizacji reklamy rolnik

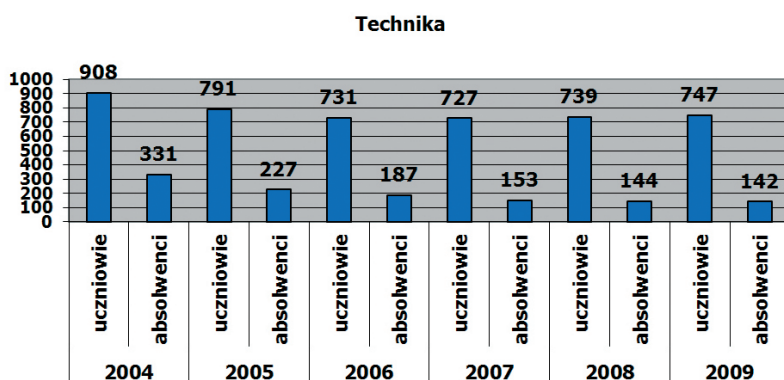
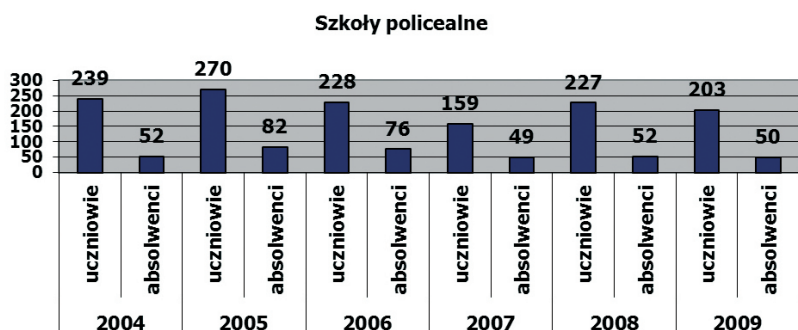
Źródło: Dane Kuratorium Oświaty w Gdańsku, www.kuratorium.gda.pl i dane ze strony internetowej, <http://szkolnictwo.pl>.

Warto wspomnieć, iż w Sztumie działa Spółdzielnia Edukacyjna „P-TKM”, która prowadzi liceum uzupełniające dla dorosłych oraz organizuje kursy zawodowe (m.in. kurs wózki widłowe, podstawy obsługi komputera). Aktualnie, w ramach projektu „Uwierz, że potrafisz” (2009-2011) Spółdzielnia prowadzi następujące kursy:

- księgowy,
- pracownik ds. osobowych,
- sekretarz asystent,
- magazynier,
- operator sprzętu komputerowego.

Analizując liczbę uczniów szkół zawodowych w powiecie sztumskim w latach 2004-2009, można mówić o niewielkim wzroście w ostatnim roku zainteresowania ofertą edukacyjną zasadniczych szkół zawodowych i techników, spadła natomiast liczba osób, które chciałyby kształcić się w szkołach policealnych. Nie są to jednak znaczne różnice i generalnie możemy mówić o stabilizacji w tym obszarze. Kształcenie zawodowe nadal cieszy się popularnością (wykres 16).

Wykres 16. Uczniowie i absolwenci w szkołach zawodowych powiatu sztumskiego w latach 2004-2009 r. [osoby].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykorzystując dofinansowanie ze środków unijnych szkoły sukcesywnie modernizują swoją bazę lokalową i wyposażenie placówek. Niezbędne jest też

unowocześnianie zaplecza praktycznego kształcenia w zawodzie. Aktualnie dobiega końca I etap realizacji projektu pn. „Remont i doposażenie obiektów edukacyjnych ZS w Sztumie i ZSZ w Barlewiczkach w celu podniesienia jakości oferty edukacyjnej na poziomie ponadgimnazjalnym w powiecie sztumskim”. Projekt uzyskał dofinansowanie w wymiarze 50% kosztów kwalifikowalnych w kwocie 1 544 216.26 złotych ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Pomorskiego na lata 2007-2013. W ramach projektu powstały m.in. nowoczesne pracownie dydaktyczne - laboratorium językowe i 2 pracownie logistyczno-magazynowe w Zespole Szkół w Sztumie oraz 2 laboratoria językowe, pracownia gastronomiczna i pracownia CNC Zespole Szkół Zawodowych w Barlewiczkach.

Budowanie nowoczesnych programów nauczania powinno odbywać się w ścisłej współpracy z pracodawcami, aby oferta edukacyjna szkół odpowiadała na aktualne i przyszłe potrzeby lokalnego rynku pracy.

3

Lokalny rynek pracy w powiecie sztumskim

Bezrobocie, jego rozmiary i cechy, są jednym z najważniejszych problemów ekonomicznych i społecznych powiatu sztumskiego. **W powiecie sztumskim stopa bezrobocia należy do najwyższych w województwie pomorskim.** Pozytywna tendencja spadku stopy bezrobocia w latach 2004-2008 została zahamowana w 2008 i w 2009 r. nastąpił ponowny jej wzrost.

Szczególnie trudna sytuacja dotyczy grupy wiekowej powyżej 50 roku życia (18% osób bezrobotnych) oraz osób młodych do 25 roku życia (24% bezrobotnych). Powodem utrzymywania się tego wskaźnika bezrobotnych w grupie wiekowej 18-24 lata może być niedostosowanie struktury i poziomu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Poważny problem stanowi wysokie bezrobocie wśród kobiet. W 2007 i 2008 r. jego poziom przekroczył 70% (w 2007 r. był to najwyższy poziom w województwie). W ostatnim roku nastąpił spadek poziomu bezrobocia kobiet do 55%.

Niekorzystnym zjawiskiem są również niskie kwalifikacje lub ich brak wśród osób bezrobotnych - 40% zarejestrowanych osób bezrobotnych nie posiada kwalifikacji, co znacznie utrudnia im odnalezienie się na rynku pracy.

Kolejną niepokojącą cechą sztumskiego bezrobocia jest udział osób długotrwale bezrobotnych. W ogólnej licznie bezrobotnych stanowią oni 36%. Są to osoby pozostające bez pracy (tj. pozostające w rejestrze osób bezrobotnych) łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Aktywizacja tych osób napotyka na największe trudności, jest również bardzo kosztowna, wymaga wsparcia nie tylko doradcy zawodowego lecz również psychologa.

Zatrudnienie w powiecie sztumskim rosło w latach 2004-2008 szybciej niż w całym kraju i województwie, w 2009 r. nastąpił jednak spadek zatrudnienia o skali dużo wyższej niż w województwie i w Polsce. Niepokojące jest zjawisko spadającego poziomu zatrudnienia kobiet w powiecie sztumskim (w 2009 r.). W całym województwie oraz w kraju udział kobiet w strukturze zatrudnienia systematycznie rośnie. Przyczyny pogłębiającej się dysproporcji w poziomie zatrudniania mężczyzn i kobiet w powiecie sztumskim powinny być przedmiotem dalszych badań.

Ponad 40% pracujących w powiecie sztumskim zatrudnionych jest w sektorze usług, 28% w sektorze przemysłowym, a 29% w rolnictwie. Zatrudnienie w sektorze przemysłowym wzrosło w badanym okresie w powiecie sztumskim o 44 %.

Poniżej przedstawiono szczegółowe dane dotyczące kształtowania się poziomu zatrudnienia i bezrobocia w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 z uwzględnieniem kryterium płci i sektorów.

3.1. Zatrudnienie w powiecie sztumskim w latach 2004-2009

Zatrudnienie w powiecie sztumskim wzrosło w latach 2004-2008 o 17%. W tym samym okresie w całym kraju wystąpił wzrost o 12%, a w województwie o 13%. **Liczba pracujących w powiecie sztumskim rosła znacznie szybciej niż w województwie i kraju.**

W 2009 r. spowolnienie gospodarcze wpłynęło na zmniejszenie liczby pracujących w całym kraju. W powiecie sztumskim zatrudnienie spadło o 2,74%. W tym samym czasie w Polsce nastąpiło zmniejszenie liczby pracujących o 1,5%, a w województwie pomorskim o 0,61%.

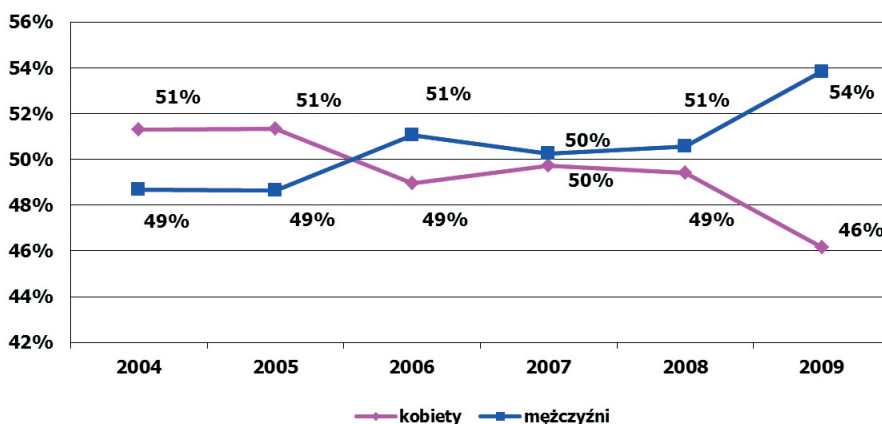
Poniżej przedstawiono kształtowanie się zatrudnienia w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 z uwzględnieniem płci i sektorów.

3.1.1. Pracujący według płci

W powiecie sztumskim występują znaczne różnice w dynamice zmian liczby pracujących kobiet i mężczyzn. W latach 2004 i 2005 r. kobiety stanowiły 51% ogółu pracujących. W kolejnych latach ich udział stopniowo malał, aby osiągnąć w 2009 r. poziom 46% (wykres 17). Jest to sytuacja odwrotna z jaką mamy do czynienia w skali kraju oraz województwa pomorskiego, gdzie

udział kobiet w strukturze zatrudnienia ogółem stopniowo rośnie. W Polsce w latach 2004-2008 udział kobiet w strukturze pracujących wynosił 48%, a w roku 2009 wzrósł do 49%.

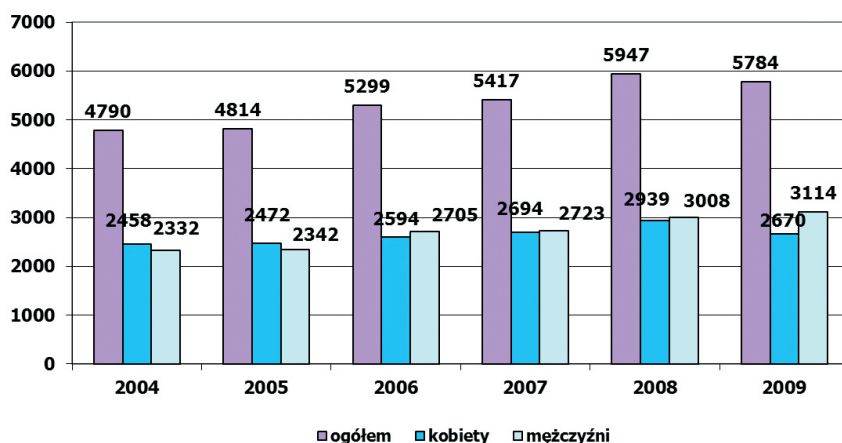
Wykres 17. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Szczegółowe dane dotyczące liczby pracujących kobiet i mężczyzn w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 przedstawione zostały na poniższym wykresie. **W latach 2004-2008 liczba pracujących kobiet systematycznie rosła, natomiast w 2009 r. nastąpił spadek zatrudnienia kobiet o ok. 10% w stosunku do roku poprzedniego.**

Wykres 18. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoba].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.1.2. Pracujący według sektorów

Kolejne zestawienie charakteryzuje zatrudnienie w powiecie sztumskim według głównych sektorów ekonomicznych. Liczby różnią się od podanych na wykresach powyżej, gdyż nie uwzględniają faktu pracy jednej osoby w kilku miejscach.

W 2008 r. najwięcej pracujących w powiecie sztumskim zatrudnionych było w sektorze usług - 3.429 osób, co stanowiło 43% ogółu pracujących. Jest to wskaźnik niższy niż w kraju (50%) i województwie pomorskim (56%). Na drugim miejscu pod względem zatrudnienia plasuje się rolnictwo, a na trzecim sektor przemysłowy.

W badanym okresie nastąpiły pewne zmiany w strukturze zatrudniania. Zmniejszył się udział pracujących w sektorze rolniczym i w sektorze usług. Wzrósł natomiast znacznie udział pracujących w sektorze przemysłowym (tabela 13).

Tabela 13. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008* [%].

sektor	2004	2005	2006	2007	2008
sektor rolniczy	33%	33%	31%	31%	29%
sektor przemysłowy	22%	21%	24%	25%	28%
sektor usługowy ogółem	45%	46%	44%	44%	43%

* Brak danych za 2009 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując okres 2004-2008 w powiecie sztumskim wzrosło zatrudnienie w rolnictwie o 4% co także należy odnieść do zmian w kraju (spadek zatrudnienia o 0,1%) i województwie (spadek zatrudnienia w rolnictwie o 0,5%).

Zatrudnienie w sektorze przemysłowym wzrosło w powiecie sztumskim w badanym okresie aż o 44% (średnio w województwie 15% i w kraju 10%), natomiast zatrudnienie w usługach wzrosło o 13%, co jest porównywalne ze wskaźnikami w kraju i województwie pomorskim.

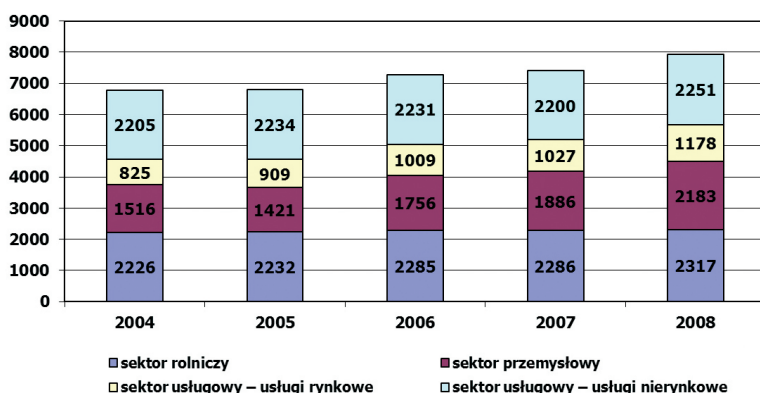
Szczegółowe dane przedstawione zostały w tabeli 14 i na wykresie 19.

Tabela 14. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [osoba].

sektor	2004	2005	2006	2007	2008
ogółem pracujący wg sektorów ekonomicznych	6772	6796	7281	7399	7929
sektor rolniczy	2226	2232	2285	2286	2317
sektor przemysłowy	1516	1421	1756	1886	2183
sektor usługowy ogółem	3030	3143	3240	3227	3429

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 19. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [osoba].

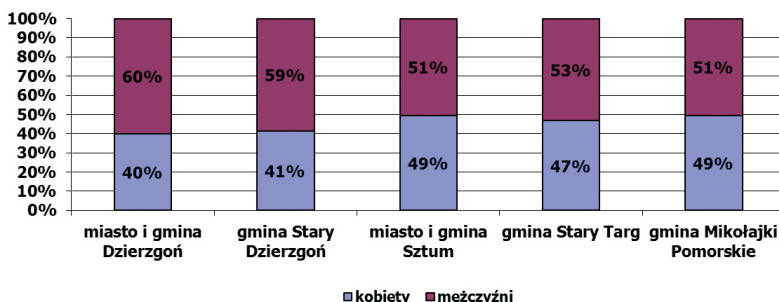


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.1.3. Pracujący w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego

Udział zatrudniania kobiet w poszczególnych gminach powiatu jest dość zróżnicowany i waha się od 40% w gminie Dzierzgoń do 49% w gminie Mikołajki Pomorskie i gminie Sztum (średnio w powiecie 46%) (wykres 20).

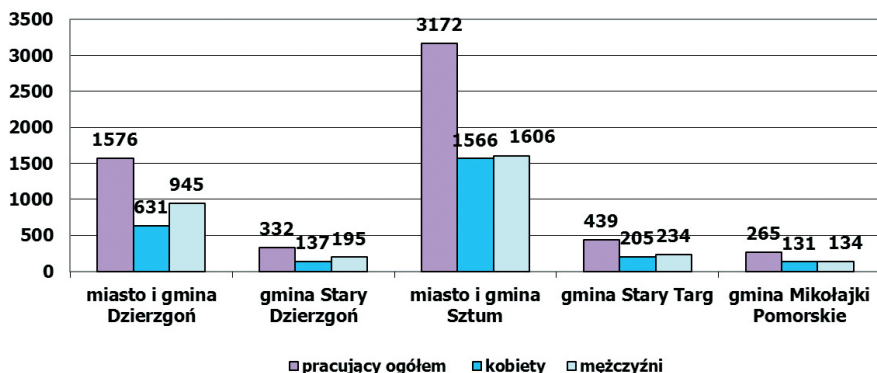
Wykres 20. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Szczegółowe dane dotyczące liczby pracujących osób w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w podziale na kobiety i mężczyzn w 2009 r. przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 21. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w latach 2004-2009 [osoba].

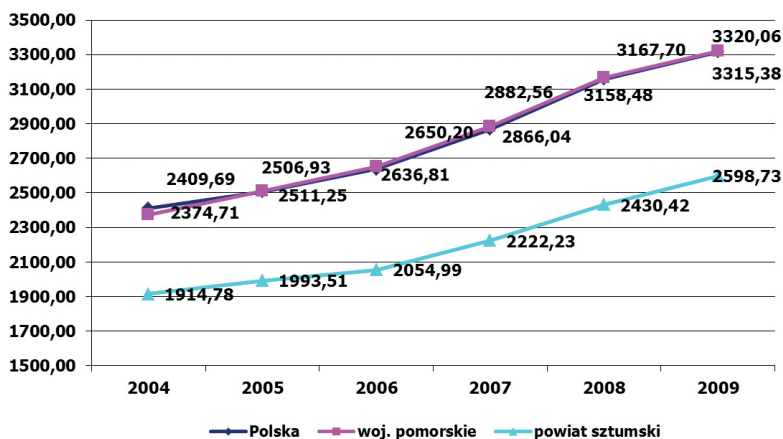


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.1.4. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie sztumskim

Miarą potencjału konsumpcyjnego jest przeciętne wynagrodzenie brutto. **W latach 2004-2009 przeciętne wynagrodzenie brutto było w powiecie sztumskim stale niższe od średniej krajowej o ok. 20%** (wykres 22).

Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie sztumskim, woj. pomorskim i Polsce w latach 2004-2009 [w zł].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Przeciętne wynagrodzenie w województwie pomorskim i w Polsce wrosło z lat 2004-2009 o ok. 40%. Poziom średnich wynagrodzeń w województwie pomorskim przekroczył w 2005 r. średnią krajową i cały czas utrzymuje się na nieco wyższym poziomie niż w kraju. Wzrost przeciętnego wynagrodzenia w powiecie sztumskim w badanych latach wyniósł 36%.

Różnica pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem w kraju a przeciętnym wynagrodzeniem w powiecie sztumskim wynosiła w 2004 r. niecałe 500 zł. **Przeciętne wynagrodzenie brutto w powiecie sztumskim było w 2009 r. niższe od średniej krajowej o ponad 700 zł.**

3.2. Bezrobocie w powiecie sztumskim w latach 2004-2009

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie sztumskim na dzień 31 grudnia 2009 r. wynosiła ogółem 3.226 osób. Stopa bezrobocia w 2009 r. osiągnęła poziom 23,8%.

W latach 2004-2009 stopa bezrobocia w powiecie sztumskim była stale znacznie wyższa niż w województwie pomorskim i kraju.

Struktura bezrobotnych na dzień 31.12.2009 r. przedstawia się następująco:

- 55% bezrobotnych stanowią kobiety,
- 71% bezrobotnych nie posiada prawa do zasiłku,
- 24% bezrobotnych to ludzie młodzi do 25 roku życia,
- 29% bezrobotnych to ludzie w wieku 25-34 lata,
- 18% bezrobotnych to ludzie w wieku 50+,
- 40% bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych,
- 2% bezrobotnych to osoby niepełnosprawne,
- 36% to osoby długotrwale bezrobotne.

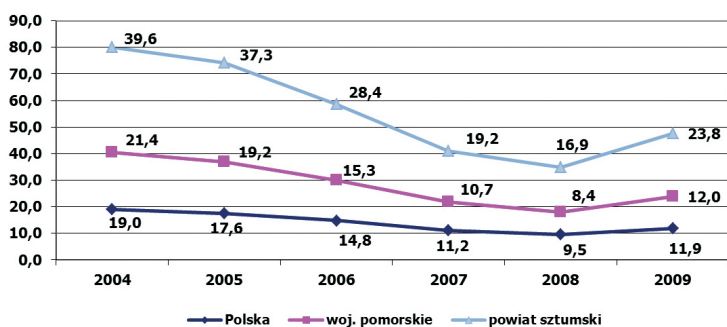
Poniżej przedstawiono kształtowanie się stopy bezrobocia w latach 2004-2009 w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski. Dokonano również analizy bezrobocia w powiecie sztumskim w podziale na płeć, wiek i wykształcenie.

3.2.1. Stopa bezrobocia rejestrowanego

Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie sztumskim należy do najwyższych w województwie pomorskim. W latach 2004-2008 w całej Polsce utrzymywała się bardzo pozytywna tendencja obniżania się stopy bezrobocia. W powiecie sztumskim stopa bezrobocia spadła w tym okresie o ponad połowę tj. z poziomu 39,6% w 2004 roku do poziomu 16,9% w 2008 r. Pozytywny kierunek zmian stopy bezrobocia w latach 2004-2008 nie oznaczał jednak dla powiatu sztumskiego dobrej sytuacji, gdyż stopa ta utrzymywała się na niebezpiecznie wysokim poziomie w całym analizowanym okresie.

Kryzys gospodarczy, który rozpoczął się w 2008 r. doprowadził do ponownego wzrostu stopy bezrobocia w całej Polsce. W 2009 r. stopa bezrobocia w powiecie sztumskim wyniosła 23,8%. Jest to bardzo wysoki poziom, ponad dwukrotnie wyższy od średniej w województwie pomorskim.

Wykres 23. Stopa bezrobocia w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski w latach 2004-2009 [%].



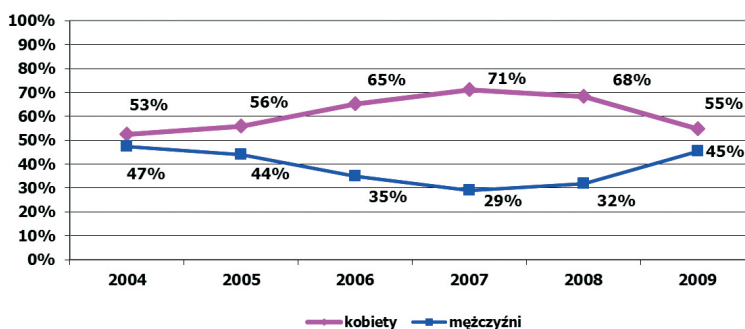
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.2.2. Zarejestrowani bezrobotni według płci

Na koniec 2009 r. w powiecie sztumskim było łącznie zarejestrowanych 3.226 osób bezrobotnych, z czego 55% stanowiły kobiety. **Poziom bezrobocia kobiet jest w powiecie sztumskim wyższy od średniej w województwie pomorskim (53%) i w Polsce (51%).** W latach poprzednich (2005-2008) poziom bezrobocia kobiet w powiecie sztumskim sięgał poziomu 71%.

Szczegółowe dane dotyczące poziomu bezrobocia kobiet i mężczyzn w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 przedstawione zostały na poniższym wykresie.

Wykres 24. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg płci w latach 2004-2009 [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W powiecie sztumskim występują znaczne różnice w dynamice zmian liczby bezrobotnych według płci. W 2004 r. różnica w poziomie bezrobocia kobiet i mężczyzn w powiecie sztumskim wynosiła 53% i 47%, w latach następnych dysproporcja ta stopniowo pogłębiała się osiągając w 2007 roku poziom 71% i 29%. Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyły się dopiero w ostatnim roku, w którym bezrobotne kobiety stanowiły 55% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.

W okresie 2004-2008 bezwzględna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie sztumskim systematycznie spadała. Na koniec 2008 roku zarejestrowanych było o 63% mniej bezrobotnych niż w 2004 roku. Odwrócenie tendencji spadkowej nastąpiło w 2009 roku, w którym liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła o ponad połowę w stosunku do roku poprzedniego (tabela 15).

Tabela 15. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg płci w latach 2004-2009 [osoby].

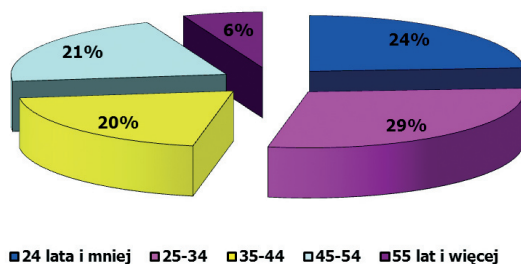
rok/płeć	ogółem	w tym kobiety	w tym mężczyźni
2004	5768	3029	2739
2005	5252	2936	2316
2006	3736	2435	1301
2007	2299	1632	667
2008	2110	1441	669
2009	3226	1765	1461

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.2.3. Zarejestrowani bezrobotni według wieku

Dominującą grupą bezrobotnych w powiecie sztumskim stanowiły w 2009 r. osoby w wieku 25-34 lata (29% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Na drugim miejscu znalazła się najmłodsza grupa wiekowa osób do 24 roku życia (24% ogółu bezrobotnych). Najniższy poziom bezrobocia zanotowano wśród osób w wieku 55+ (wykres 25).

Wykres 25. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Struktura bezrobocia ze względu na wiek jest w powiecie sztumskim zbliżona do struktury jaka występuje w województwie pomorskim oraz w całej Polsce. Szczegółowe dane zaprezentowane zostały w poniższej tabeli.

Tabela 16. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku na tle województwa pomorskiego w 2009 r. [%].

obszar/wiek	24 lata i mniej	25-34	35-44	45-54	55 lat i więcej
Polska	23%	29%	18%	21%	9%
woj. pomorskie	23%	28%	18%	22%	9%
powiat sztumski	24%	29%	20%	21%	6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Analizując zmianę struktury osób bezrobotnych według wieku w całym badanym okresie warto podkreślić spadek w strukturze bezrobotnych osób w wieku 35-44 oraz istotny wzrost osób w wieku 55+. W 2004 r. osoby w wieku 55+ stanowiły 3% ogółu bezrobotnych, natomiast w 2009 r. wskaźnik ten wyniósł ponad 6% (tabela 17).

Tabela 17. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku w latach 2004-2009 [osoby].

rok/wiek	24 lata i mniej	25-34	35-44	45-54	55 lat i więcej
2004	1494	1565	1282	1272	155
2005	1261	1423	1143	1231	194

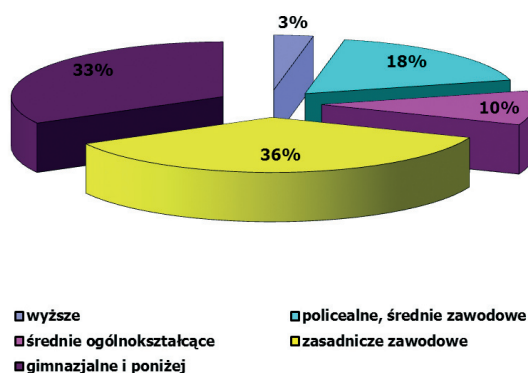
2006	848	960	777	948	203
2007	638	610	407	510	134
2008	499	585	422	455	149
2009	782	936	630	664	214

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

3.2.4. Zarejestrowani bezrobotni według wykształcenia

W 2009 r. dominującą grupą bezrobotnych w powiecie sztumskim były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (36%) oraz gimnazjalnym i poniżej (33%). Osoby w wykształceniu wyższym stanowiły zaledwie 3% zarejestrowanych bezrobotnych (wykres 26).

Wykres 26. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Struktura osób bezrobotnych według wykształcenia w powiecie sztumskim jest zbliżona do struktury bezrobotnych w województwie pomorskim i w całej Polsce (tabela 18). Pewne różnice występują w poziomie bezrobocia osób z wykształceniem wyższym - w powiecie sztumskim 3% osób posiadających wyższe wykształcenie nie może znaleźć pracy, podczas gdy średnio w Polsce jest to 9%, a w województwie pomorskim 8%. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym mają natomiast w powiecie sztumskim większe problemy ze znalezieniem pracy - poziom bezrobocia tych osób wynosi 36% (dla porównania w Polsce jest to 29% i 30% w województwie pomorskim).

Tabela 18. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia na tle województwa pomorskiego w 2009 r. [%].

wykształcenie	wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólno- kształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
Polska	9%	22%	11%	29%	29%
woj. pomorskie	8%	20%	12%	30%	30%
powiat sztumski	3%	18%	10%	36%	33%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

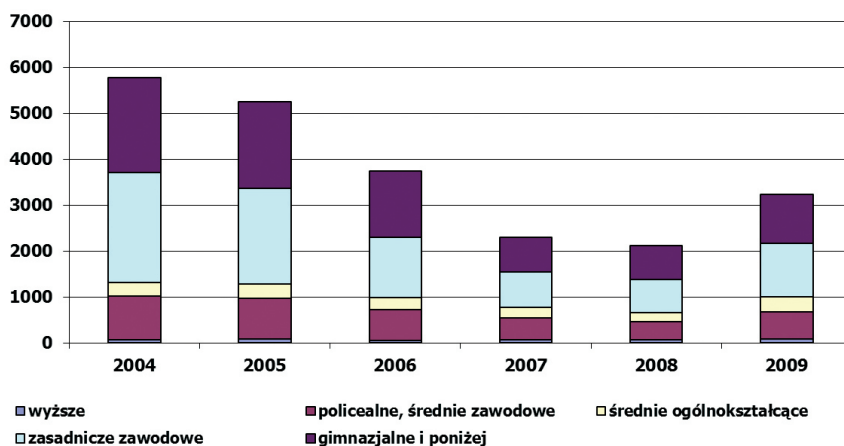
Analizując strukturę bezrobotnych w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 dominujące znaczenie w całym badanym okresie miały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej. Osoby z wykształceniem, policealnym i średnim zawodowym, w całym badanym okresie znajdowały się na trzecim miejscu w strukturze bezrobotnych, a osoby z wykształceniem wyższym na ostatniej pozycji. Szczegółowe dane zaprezentowane zostały w tabeli 19 i na wykresie 27.

Tabela 19. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w latach 2004-2009 [osoby].

rok/ wykształcenie	wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólno- kształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
2004	73	947	300	2382	2066
2005	85	877	320	2081	1889
2006	60	665	257	1312	1442
2007	66	482	229	759	763
2008	68	396	201	715	730
2009	91	589	330	1161	1055

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 27. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w latach 2004-2009 [osoba].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według stanu na dzień 31.12.2009 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Sztumie z/s w Dzierzgoniu zarejestrowanych było 3226 osób bezrobotnych, w tym 254 **absolwentów** (co stanowi 7,9% ogółu bezrobotnych).

Na koniec 2009 r. absolwenci bez zawodu stanowili 35% z ogółu bezrobotnych absolwentów.

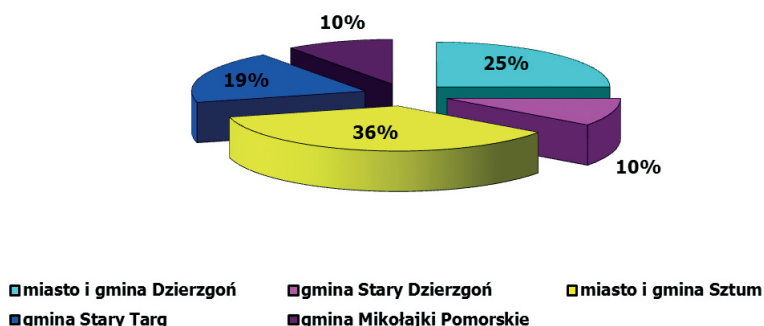
Wśród absolwentów z zawodem przeważali: sprzedawcy - 16 osób, technik żywienia i gospodarstwa domowego - 12 osób, asystenci ekonomiczni (technik ekonomista)- 6 osób, handlowiec (technik handlowiec) - 6 osób, kucharz małej gastronomi - 6 osób, technik mechanik - 6 osób oraz pozostali technicy gdzie indziej niesklasyfikowani - 6 osób.

Na koniec roku 2009 bezrobotni absolwenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym stanowili - 30% ogółu bezrobotnych absolwentów ze szkół powiatu sztumskiego (39 osób), z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym - 27% (35 osób), a z wykształceniem zasadniczym zawodowym 43% (55 osób).

3.3. Bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego

W strukturze bezrobotnych w powiecie sztumskim największą grupę stanowią osoby z miasta i gminy Sztum (36%). Co czwarty bezrobotny w powiecie jest mieszkańcem miasta i gminy Dzierzgoń, co piąty bezrobotny pochodzi z gminy Stary Targ, a co dziesiąty zarejestrowany bezrobotny jest mieszkańcem gminy Stary Dzierzgoń lub Mikołajki Pomorskie (wykres 28).

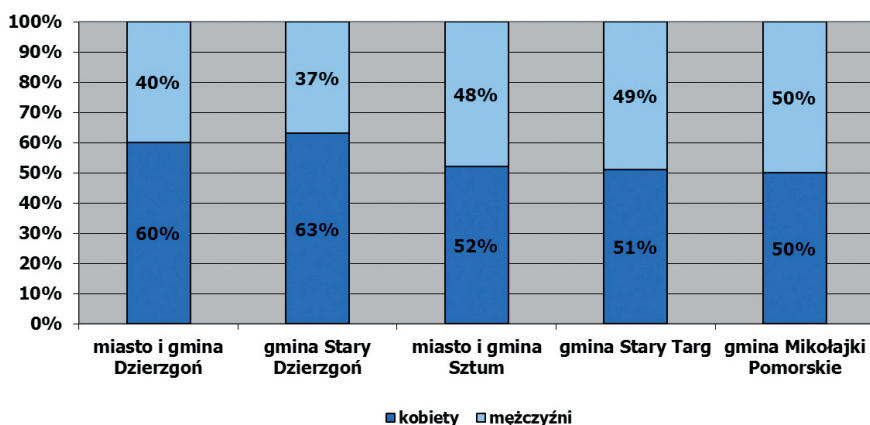
Wykres 28. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie sztumskim w podziale na poszczególne gminy w 2009 r. [%].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sztumie.

W poszczególnych gminach powiatu sztumskiego udział kobiet w ogóle zarejestrowanych bezrobotnych waha się od 63% w gminie Stary Dzierzgoń do 50% w gminie Mikołajki Pomorskie. Szczegółowe dane przedstawione zostały na wykresie 29 i w tabeli 20.

Wykres 29. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego wg płci w 2009 r. [osoby].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sztumie.

Tabela 20. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [osoby].

gmina/miasto	ogółem	w tym kobiety	w tym mężczyźni
miasto i gmina Dzierżoń	822	490	332
gmina Stary Dzierżoń	320	203	117
miasto i gmina Sztum	1167	611	556
gmina Stary Targ	608	308	300
gmina Mikołajki Pomorskie	309	153	156

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sztumie.

Dominującą grupą bezrobotnych w większości gmin powiatu sztumskiego w 2009 r. były osoby w wieku 25-34 lata, natomiast w grupie wiekowej najstarszej (55+) występuje najniższy poziom bezrobocia. Niewielkie różnice zanotowano w gminie Mikołajki Pomorskie, gdzie największą grupę bezrobotnych stanowią osoby w wieku 24 lata i mniej oraz 35-44. Szczegółowe dane ilościowe podane zostały w tabeli poniższej.

Tabela 21. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w końcu 2009 r. wg wieku [osoby] .

gmina/miasto	24 lata i mniej	25-34	35-44	45-54	55 lat i więcej
Miasto i gmina Sztum	278	357	187	259	86
Miasto i gmina Dzierzgoń	202	235	158	175	52
Gmina Stary Dzierzgoń	73	93	72	69	13
Gmina Mikołajki Pomorskie	81	76	77	51	24
Gmina Stary Targ	148	175	136	110	39

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sztumie.

Wśród osób bezrobotnych w poszczególnych gminach powiatu największą grupę stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej. Najmniej problemów ze znalezieniem pracy mają osoby w wykształceniu wyższym. Szczegółowa struktura osób bezrobotnych wg wykształcenia zaprezentowana została w tabeli 22.

Tabela 22. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w końcu 2009 r. wg wykształcenia [osoby]

gmina/miasto	wyższe	policealne, średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe	gimnazjalne i poniżej
Miasto i gmina Sztum	50	248	133	396	340
Miasto i gmina Dzierzgoń	23	159	106	292	242
Gmina Stary Dzierzgoń	5	49	29	115	122
Gmina Mikołajki Pomorskie	4	47	32	114	112
Gmina Stary Targ	9	86	30	244	239

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP w Sztumie.

3.4. Oferty pracy w powiecie sztumskim

W 2009 r. do PUP w Sztumie z/s w Dzierzgoniu wpłynęło 1217 ofert pracy:

- 149 ofert pracy zgłosili pracodawcy oferujący stałe zatrudnienie na koszt pracodawcy,
- 1068 ofert pracy - to subsydiowane miejsca pracy (staże, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, prace społecznie użyteczne, a także przyznane dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej).

Według stanu na koniec 2009 roku w rejestrze Urzędu pozostało 30 ofert pracy.

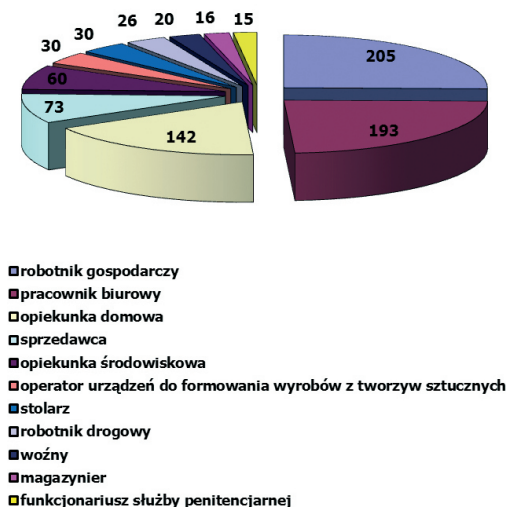
Tabela 23. Wykaz zawodów, w których wpłynęło najwięcej ofert pracy w 2009 r.

Lp.	Nazwa zawodu	liczba ofert pracy zgłoszonych w 2009 r.	% udział w ogólnej liczbie ofert pracy
1	Robotnik gospodarczy	205	16,8%
2	Pracownik biurowy (zawód szkolny; technik prac biurowych)	193	15,8%
3	Opiekunka domowa	142	11,6%
4	Sprzedawca	73	5,9%
5	Opiekunka środowiskowa	60	4,9%
6	Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych	30	2,4%
7	Stolarz	30	2,4%
8	Robotnik drogowy	26	2,1%
9	Wózny	20	1,6%
10	Ślusarz	20	1,6%
11	Magazynier	16	1,3%
12	Funkcjonariusz służby penitencjarnej	15	1,2%
13	Księgowy (samodzielny)	14	1,1%
14	Kucharz	14	1,1%
15	Opiekunka dziecięca	13	1%
16	Ogrodnik terenów zieleni	12	0,9%
17	Mechanik samochodów osobowych	12	0,9%
18	Konserwator budynków	9	0,7%
19	Sekretarka	9	0,7%
20	Handlowiec (zawód szkolny technik handlowiec)	9	0,7%
21	Murarz	8	0,6%
22	Kierowca samochodu ciężarowego	8	0,6%
23	Lakiernik wyrobów drzewnych	8	0,6%

Źródło: Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Dzierzgoń marzec 2010 r.

Największa liczba ofert pracy wpłynęła dla **robotników gospodarczych** (16,8%). Duża liczba ofert pracy wpłynęła także dla **pracowników biurowych** (15,8%) oraz **opiekunek domowych** (11,6%) (wykres 30).

Wykres 30. Zawody, w których zgłoszono najwięcej ofert pracy (15 i więcej).



Źródło: *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Dzierżoń marzec 2010 r.*

Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej przez pracodawcę działalności według sekcji PKD najwięcej ofert pracy zgłoszono w następujących sektorach:

Tabela 24. Liczba ofert pracy zgłoszonych w roku 2009 wg rodzaju działalności.

Lp.	sekcja PKD	liczba ofert pracy	% udział w ogólnej liczbie zgłoszonych ofert pracy
1	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	504	41,4%
2	Przetwórstwo przemysłowe	184	15,1%
3	Handel hurt. i detal., naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	135	11,1%
4	Edukacja	90	7,4%
5	Budownictwo	87	7,1%
6	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	45	3,6%
7	Transport i gospodarka magazynowa	24	1,9%

8	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	24	1,9%
9	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	23	1,8%
10	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	23	1,8%
11	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	21	1,7%
12	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	1,5%
13	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11	0,9%
14	Pozostała działalność usługowa	10	0,8%
15	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	7	0,5%
16	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	0,3%
17	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	0,3%
18	Informacja i komunikacja	2	0,1%
Ogółem		1217	

Źródło: *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Dzierżoń marzec 2010 r.*

Najwięcej, bo aż 504 oferty pracy, zgłosili pracodawcy z sektora „Administracji publicznej i obrony narodowej”. Oferty te stanowią 41,4 % ogółu zgłoszonych ofert pracy w roku 2009. 15,1% ofert pracy będących w dyspozycji PUP w Sztumie z/s w Dzierżgoniu stanowiły oferty z sektora „Przetwórstwo przemysłowe”.

Na koniec 2009 r. w PUP zarejestrowanych było 2499 osób bezrobotnych poprzednio pracujących.

Najliczniejszymi grupami według rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy są (stan na 31.12. 2009 r.):

- Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 621 osób (22% poprzednio pracujących),
- Budownictwo - 480 osób (14% poprzednio pracujących),
- Przetwórstwo przemysłowe - 442 osób (18% poprzednio pracujących),
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne - 257 osób (10% poprzednio pracujących),
- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo - 133 osoby (5% poprzednio

- pracujących),
- Pozostała działalność usługowa - 132 osób (12% poprzednio pracujących),
 - Transport i gospodarka magazynowa - 56 osób (2% poprzednio pracujących),
 - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna - 55 osób (3% poprzednio pracujących),
 - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją - 54 osoby (1% poprzednio pracujących),
 - Edukacja - 50 osób (1% poprzednio pracujących),
 - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości - 48 osób (2% poprzednio pracujących),
 - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 44 osoby (2% poprzednio pracujących),
 - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 42 osób (1% poprzednio pracujących),
 - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby - 24 osoby (2% poprzednio pracujących).

Sekcje PKD, w których według stanu na koniec roku 2009 zarejestrowanych było najmniej osób:

- Górnictwo i wydobywanie - 1 osoba (0,08% poprzednio pracujących),
- Informacja i komunikacja - 5 osób (0,08% poprzednio pracujących),
- Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych - 9 osób (0,08% poprzednio pracujących),
- Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją - 12 osób (0,08% poprzednio pracujących),
- Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna - 15 osób (0,08% poprzednio pracujących),
- Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 19 osób (0,08% poprzednio pracujących).

Sekcja PKD, w której nie odnotowano żadnej rejestracji osób bezrobotnych to: organizacje i zespoły.

W ciągu 2009 r. w PUP w Sztumie z/s w Dzierzgoniu zarejestrowało się 4237 osób poprzednio pracujących.

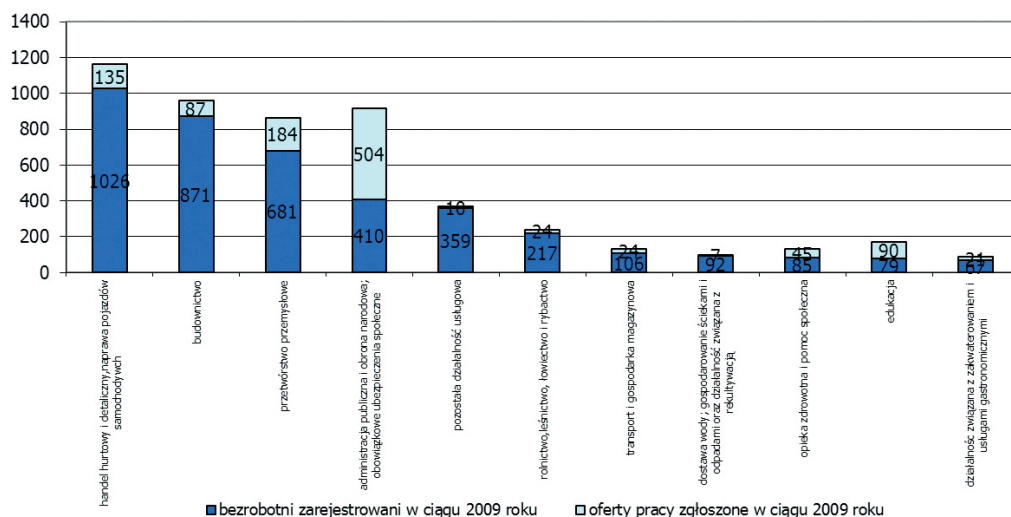
Napływ bezrobotnych w ciągu roku 2009 przedstawiał się następująco:

- Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 1026 osób,
- Budownictwo - 871 osób,
- Przetwórstwo przemysłowe - 681 osób,
- Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne - 410 osób,
- Pozostała działalność usługowa - 359 osób,
- Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo - 217 osób,
- Transport i gospodarka magazynowa - 106 osób,
- Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją - 92 osoby,
- Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości - 89 osób,
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna - 85 osób,
- Edukacja - 79 osób,
- Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi - 67 osób,
- Działalność finansowa i ubezpieczeniowa - 36 osób,
- Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca - 36 osób,

Pozostałe sekcje PKD - 83 osoby.

Największą grupę bezrobotnych zarejestrowanych w 2009 r. stanowiły osoby, które poprzednio pracowały w sektorze handlu hurtowego i detalicznego, w sektorze budownictwa i przetwórstwie przemysłowym. Najwięcej ofert pracy dotyczyło administracji publicznej i obrony narodowej (wykres 31).

Wykres 31. Bezrobotni zarejestrowani w ciągu 2009 roku wg rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz ofert pracy zgłoszonych w 2009 r. (wybrane grupy).



Źródło: *Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Dzierżoń marzec 2010 r.*

3.5. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie sztumskim w 2009 r

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jedną z głównych metod analizy rynku pracy, pozwala na określenie aktualnych potrzeb rynku pracy oraz dopasowanie kwalifikacji do jego wymagań. Jednym z najważniejszych problemów osób bezrobotnych jest ich wykształcenie. Dużą grupę bezrobotnych stanowią bowiem osoby bez zawodu i jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych, z przewagą płci żeńskiej.

Problemem jest również fakt, że wykształcenie i kwalifikacje znacznej części bezrobotnych nie przystają do aktualnych potrzeb gospodarki, przy czym nie dotyczy to tylko osób kończących szkoły kilkanaście lat temu, ale również wiedza i kwalifikacje absolwentów z ostatnich lat wykazują niedostosowanie do wymogów popytu na pracę.

Przyczynami występowania deficytu lub nadwyżki w grupach zawodowych mogą być między innymi:

- brak wymaganych kwalifikacji lub za wysokie kwalifikacje,

- brak dodatkowych umiejętności, uprawnień,
- brak znajomości języka obcego,
- wysokie wymagania pracodawcy w stosunku do miejsca pracy (osoba z niskimi kwalifikacjami nie zostanie przyjęta, a z wysokimi nie chce wykonywać danej pracy),
- kumulacja na danym terenie zakładów pracy o zbliżonym profilu działalności - zapotrzebowania na daną grupę zawodów,
- brak powstawania większych zakładów pracy o różnorodnym profilu działalności - w większości powstają małe zakłady, w których zatrudniana jest jedna lub dwie osoby, łącznie z właścicielem.

W oparciu o nadsyłane oferty pracy i rejestr osób bezrobotnych, Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie z/s w Dzierzgoniu prowadzi **monitoring zawodów deficytowych oraz nadwyżkowych**. W zależności od zmieniającej się koniunktury na rynku pracy, lista zawodów deficytowych i nadwyżkowych zmienia się. Przez zawód deficytowy należy rozumieć taki zawód, na który występuje na rynku pracy większe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Natomiast zawód nadwyżkowy to taki, w którym liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie jest większa od zapotrzebowania na rynku. Na rynku pracy występują również zawody w równowadze, czyli takie, w przypadku których występuje równowaga między liczbą poszukujących pracy w danym zawodzie a zgłaszanymi ofertami pracy.

W 2009 r. w powiecie sztumskim zdiagnozowano 20 **zawodów deficytowych**:

- opiekunka środowiskowa,
- funkcjonariusz służby penitencjarnej,
- pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych),
- opiekunka domowa,
- sekretarka,
- operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych,
- frezer drewna,
- goniec,
- animator kultury,
- robotnik drogowy,
- kasjer handlowy,
- ogrodnik terenów zieleni,
- lakiernik wyrobów drzewnych,
- rejestratorka medyczna,
- nauczyciel języka obcego,
- recepcjonista,

- konserwator budynków,
- pomoc kuchenna,
- księgowy (samodzielny).

Do **najbardziej deficytowych zawodów** należą: opiekunka środowiskowa, funkcjonariusz służby penitencjarnej, pracownik biurowy. Zapotrzebowanie na ww. zawody może wzrosnąć w kolejnych latach, gdyż, jak wynika z dokumentów PUP w Sztumie z/s w Dzierzgoniu, nie ma wśród przewidywanych absolwentów w 2010 r. osób w tych zawodach. Nie przewiduje się również absolwentów w następujących zawodach: technik informatyk, technik architektury krajobrazu, organizator obsługi turystycznej, organizator usług gastronomicznych, organizator usług hotelarskich, oraz rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej.

W analizowanym okresie występowały także **zawody max deficytowe**, na które było zapotrzebowanie, ale w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Sztumie z/s w Dzierzgoniu nie było osób bezrobotnych w danym zawodzie. Zaliczamy do nich m.in.:

- kierownik wewnętrznej jednostki działalności podstawowej w budownictwie,
- inspektor dozoru technicznego,
- lekarz - zdrowie publiczne,
- nauczyciel informatyki/technologii informacyjnej,
- nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych,
- nauczyciel techniki w szkole podstawowej,
- archiwista,
- kosztorysant budowlany,
- kreślarz techniczny,
- inspektor do spraw obrony cywilnej,
- technik technologii żywności - przetwórstwo mięsne,
- nauczyciel/ instruktor praktycznej nauki zawodu,
- florysta,
- archiwista zakładowy,
- inkasent,
- kosmetyczka (zawód wyuczony: technik usług kosmetycznych),
- strażak,
- ratownik wodny,
- bukieciarz,
- opiekun dzikich zwierząt,
- monter reklam,
- parkieciarz,

- tynkarz,
- garmażer,
- wiertacz drewna,
- operator maszyn i urządzeń do obróbki plastycznej,
- operator pilarek do pozyskiwania tarcicy,
- operator pras w produkcji drzewnej,
- operator urządzeń do końcowej obróbki płyt,
- elektroenergetyk elektrowni ciepłych,
- operator automatów spawalniczych.

Wśród **zawodów nadwyżkowych**, na których zapotrzebowanie jest mniejsze niż liczba osób bezrobotnych w danym zawodzie, znalazły się m.in.:

- asystent ekonomiczny (zawód szkolny: technik ekonomista),
- technik mechanik,
- cieśla,
- malarz budowlany,
- cukiernik,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- elektromechanik pojazdów samochodowych,
- robotnik placowy,
- kierowca ciągnika rolniczego,
- zbrojarz,
- piekarz,
- elektromonter instalacji elektrycznych,
- murarz,
- mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych,
- salowa,
- technik budownictwa,
- rzeźnik wędliniarz,
- spawacz ręczny gazowy,
- operator obrabiarek zespołowych,
- asystent rachunkowości: (zawód szkolny technik rachunkowości),
- lakiernik samochodowy,
- mechanik samochodów osobowych,
- elektromonter zakładowy,
- sprzętaczką,
- pielęgniarka,
- pracownik ochrony mienia i osób (zawód szkolny: technik ochrony fizycznej osób i mienia),
- ślusarz,

- sprzedawca,
- monter instalacji kanalizacyjnych i wodociągowych,
- kucharz.

Zawodami najbardziej nadwyżkowymi w powiecie sztumskim są: asystent ekonomiczny, technik mechanik i cieśla.

Reasumując, przeprowadzona analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych daje ogólny obraz sytuacji na rynku pracy, ale nie jest do końca jego odzwierciedleniem. Analiza odnosi się jedynie do bezrobocia rejestrowanego, obejmuje oferty pracy zgłaszane do powiatowego urzędu pracy i nie obejmuje innych źródeł pozyskiwania pracowników. Badania rynku pracy pozwalają na określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo - kwalifikacyjnej na lokalnym rynku pracy. Dane z monitoringu stanowią niezbędne informacje dla prawidłowego funkcjonowania systemu szkoleń bezrobotnych, kształcenia zawodowego oraz umożliwiają stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych w układzie lokalnym. Szkoły natomiast otrzymują informację dotyczącą zmian zachodzących na rynku pracy i mogą odpowiednio modyfikować proponowane kierunki kształcenia - w oparciu o rzeczywiste potrzeby rynku pracy. Służby zatrudnienia wyniki badań procesów zachodzących na lokalnym rynku pracy mogą wykorzystać przy kreowaniu działań związanych z wszelkimi formami aktywizacyjnymi, które wpływają na spadek bezrobocia.

4

Turystyka w powiecie sztumskim

4.1. Walory powiatu sztumskiego dla rozwoju turystyki

Powiat sztumski należy do mało znanych pod względem turystycznym części kraju. Położenie geograficzne, krajobrazy, jeziora, zabytki i mało dotychczas przekształcona przyroda, sprawiają, że jest to region bardzo atrakcyjny dla turystów.

Na obszarze powiatu, położonego na północnym krańcu Pojezierza Iławskiego przeważa krajobraz pojezierny z bogatą szatą roślinną, urozmaiconą rzeźbą terenu oraz licznymi drobnymi zbiornikami wodnymi.

Formy pochodzenia rzeczno reprezentowane są przez doliny rzeki Wisły, rzeki Dziergoń i niewielkich rzeczek Malborska Młynówka i Postolińska Struga. Na powierzchni terenu występują formy pochodzenia lodowcowego, wodnolodowcowego, rzeczno i eolicznego. Zachodnia część obszaru powiatu leży w przejściowej strefie klimatycznej, zaś wschodnia w obrębie zachodniego skraju zachodnio mazurskiej dzielnicy klimatycznej. Średnia roczna temperatura wynosi około 7,0 c (w lipcu około 17,0 c, a w styczniu od - 3,0°C do - 1,0°C).

Na terenie powiatu sztumskiego występują następujące formy ochrony przyrody: park krajobrazowy wraz z otuliną, 5 obszarów chronionego krajobrazu, 3 rezerваты oraz 70 pomników przyrody.

Park Krajobrazowy Pojezierza Iławskiego został utworzony w celu ochrony krajobrazu pojeziernego hydro typów jezior i biotopu leśnego. W granicach powiatu sztumskiego znajduje się 26,41 km² parku oraz 16,19 km² otuliny (gmina Stary Dziergoń).

Obszar Chronionego Krajobrazu Rzeki Dziergoń zajmuje teren o powierzchni 28,18 km². Swym zasięgiem obejmuje dolinę rzeki Dziergoń i dolinę rzeki Nowa

Dzierzgonka (gmina Dzierzgoń oraz gmina Stary Dzierzgoń). Utworzony został w 1985 roku w celu ochrony walorów przyrodniczych i krajobrazowych.

Obszar Chronionego Krajobrazu Jeziora Dzierzgoń utworzony został w 1985 roku w celu ochrony walorów krajobrazowych. Swoim zasięgiem obejmuje obszar o powierzchni 56,3 km² położony na terenie gmin Mikołajki Pomorskie i Stary Targ.

Obszar Chronionego Krajobrazu Rzeki Nogat w województwie pomorskim wynosi 115,78 km², przy czym na terenie gminy Sztum znajduje się południowa część tego obszaru, obejmująca swoim zasięgiem pas o szerokości do 2 km w otoczeniu rzeki Nogat i fragment lasów Leśnictwa Wilki. Ochronie podlegają biotop międzylwa i ujścia Nogatu a także zabytki etnograficzne.

Obszar Chronionego Krajobrazu Białej Góry położony jest przy południowo-wschodniej granicy powiatu. Zajmuje obszar o powierzchni 39,71 km², przy czym niemal 70% znajduje się na terenie gminy Sztum, utworzony został w 1985 roku w celu ochrony walorów krajobrazowych.

Ryjewski Obszar Chronionego Krajobrazu zajmuje powierzchnię 30,65 km², przy czym jedynie jego północna część położona jest na terenie gminy Sztum. Ochronie podlegają biotop lasów strefy krawędziowej wysoczyzny Pojezierza Ławskiego oraz walory krajobrazowe.

W powiecie sztumskim zlokalizowane są trzy rezerваты:

Rezerwat „Parów Węgry” - zlokalizowany jest w gminie Sztum, zajmuje obszar o powierzchni 22,15 ha; jest to rezerwat leśno-krajobrazowy.

Rezerwat „Biała Góra” - jest rezerwatem florystycznym, w którym ochronie podlegają zbiorowiska roślin kserotermicznych; zajmuje obszar o powierzchni 3,81 ha i położony jest w gminie Sztum.

Rezerwat „Las Łęgowy nad Nogatem” - zajmuje obszar o powierzchni 32,3 ha; jest to rezerwat leśny.

Na terenie powiatu znajduje się **70 pomników przyrody**, w tym na terenie miasta i gminy Sztum -15, miasta i gminy Dzierzgoń - 28, gminy Stary Targ - 13, gminy Mikołajki Pomorskie - 2, gminy Stary Dzierzgoń - 12.

W strukturze użytkowania terenu dominują użytki rolne oraz kompleksy leśne. Powiat sztumski cechuje się relatywnie dobrymi i średnimi warunkami glebowymi.

Atutem powiatu sztumskiego są **ekologicznie nieskażone tereny**, lasy obfitujące w zwierzynę łowną - dziki, sarny, jelenie, oraz jeziora wspaniale nadające się do uprawiania wędkarstwa oraz sportów wodnych.

Wyjątkowe walory krajobrazowe terenu gmin powiatu sztumskiego predestynują powiat sztumski do miana ośrodka turystycznego oferującego wiele form aktywnego wypoczynku. Na terenie powiatu dostępne są kąpieliska, wypożyczalnia sprzętu wodnego, korty tenisowe, boiska, stadion, ścieżki pieszo - rowerowe. Amatorzy jeździectwa mogą skorzystać z usług szkółki jazdy konnej na Sztumskim Polu oraz stadniny koni.

Przez teren powiatu sztumskiego będą atrakcyjne szlaki turystyczne:

I szlak „Kopernikowski” - kolor czerwony - Olsztyn - Dobrze Miasto - Lidzbark Warmiński - Pieniężno - Braniewo - Frombork - Elbląg - Solnica - Malbork - (przez gminę Sztum) - Las Wielbarski - Gościszewo - Węgry - Uśnice - Biała Góra - Benowo - Ryjewo - Kwidzyn - Gardeja - Grudziądz. Długość trasy wynosi 444 km.

II szlak „Nadwiślański” - kolor niebieski - Sztum - Sztumskie Pole - Leśnictwo Wilki - Biała Góra - Piekło - Mątowy Wlk. - Lisewo - Palczewo - Drewnica - Mikoszewo. Długość trasy wynosi 76 km.

III Międzynarodowy szlak rowerowy Euro Route R-1 - kolor zielony - Benowo - Biała Góra - Sztumskie Pole - Sztum - Czernin - Mleczewo. Długość trasy wynosi 30 km.

IV Szlak Polskich Zamków Gotyckich - Bytów, Malbork, Sztum, Gniew, Kwidzyn, Nowe, Ostróda, Nidzica, Olsztyn, Lidzbark Warmiński, Kętrzyn, Ryn.

Od zachodu i północnego zachodu obszar gminy Sztum przylega do rzek Wisły i Nogatu. Są to rzeki, na których możliwe jest uruchomienie żeglugi turystycznej o znaczeniu regionalnym. Rzeka Nogat, odgałęzia się od Wisły w Białej Górze w gminie Sztum, gdzie możliwa jest budowa przystani z zapleczem turystycznym.

Rozwój agroturystyki to szansa na dodatkowe dochody dla wielu mieszkańców wsi, a także sposób na wzrost zatrudnienia i zmniejszenie istniejącego w gminie bezrobocia. Ponadto sygnalizuje się potrzebę organizowania rekreacji dla stałych

mieszkańców gminy wszędzie tam, gdzie istnieją sprzyjające warunki jak np.: zbiornik wody we wsi Szropy. Są więc potencjalne możliwości zorganizowania tu zespołu plażowo-kąpieliskowego z plażą trawiastą, placem zabaw dla dzieci, terenami urządzeń sportowych, ewentualnie - przywodnych.

Powiat sztumski to także obszar wielu ciekawych zabytków:

Gmina Sztum

- **Pokrzyżacki zamek gotycki z I poł. XIV w. w Sztumie,**
- Kościół p.w. św. Anny z I poł. XIV w. w Sztumie,
- Kościół poewangelicki 1816-1818 w Sztumie,
- **Śluza w Białej Górze z XIX w.,**
- Dworek Donimirskich w Czerninie z XVII-XIX w.,
- Dworek Stefana Żeromskiego na Zajezierzu,
- Kamień w Sztumskiej Wsi - rozejm polsko - szwedzki 12 IX 1635 r.,
- Dom Polski w Piekle z 1937 r.

Gmina Stary Targ

- Kościół z XVI w. w Starym Targu,
- Kościół w Nowym Targu,
- Kompleks pałacowo-parkowy w Waplewie Wielkim,
- Kościół w Kalwie.

Gmina Stary Dziergoń

- Baszta zamkowa w Przezmarku gm. Stary Dziergoń,
- Kościół parafialny p.w. Wniebowstąpienia Pańskiego w Starym Dzierzgoniu z XIV-XV w.,
- Kościół filialny p.w. Matki Boskiej Królowej Świata w Przezmarku z 1821 r.,
- Kościół filialny p.w. Św. Apostołów Piotra i Pawła w Lubochowie,
- Kaplica w miejscowości Monastarzysko Wlk.,
- Kościół p. w. św. Piotra i Pawła w Starym Mieście (niem. Altstadt),
- Folwark - zespół stacji kolejowej składa się z głównego budynku stacji kolejowej, murowanego i tynkowanego, z detalem architektonicznym na elewacjach, zindywidualizowana architektura, budowany w końcu XIX w.,
- Kościół parafialny p.w. Wniebowstąpienia NMP w Myśliwcach z XIV w.

Gmina Dzierzgoń

- XIV-wieczny, gotycki kościół parafialny p.w. Św. Trójcy znany bardziej pod wezwaniem Św. Katarzyny, której wizerunek znajduje się w herbie miasta,
- Cmentarna kaplica p.w. Św. Anny zbudowana w XIII wieku i odbudowana po pożarze w 1737 r.,
- Budynek poklasztorny z XVIII wieku, współcześnie dostosowany do potrzeb Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury,
- Kościół p.w. Św. Ducha, który stanowi część budynku poklasztornego,
- Dawny pałac starostów dzierzgońskich i malborskich w Nowinach z kolekcją zabytkowych maszyn rolniczych,
- Ruiny wiatraka holenderskiego z drugiej połowy XIX wieku w Budziszu i Ankamatach,
- Kościoły z XIV wieku w Bągarci i śuławce Sztumskiej z barokowymi ołtarzami z XVIII w.
- Wykopaliska archeologiczne odsłaniające ruiny zamku krzyżackiego na Wzgórzu Zamkowym.

Gmina Mikołajki Pomorskie

- Kościół parafialny p.w. św. Anny z XIV wieku w Krasnej Łące,
- Kościół parafialny p.w. św. Antoniego z XIX wieku w Mikołajkach Pomorskich,
- Spichlerz - obecnie kaplica z XVIII wieku w Cieszymowie,
- Zespół dworsko-parkowy z XVII i XVIII wieku w Nowych Miniętych.

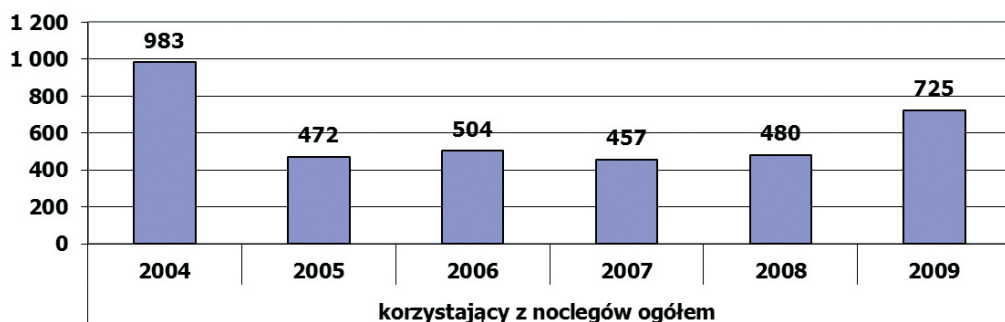
Jak wynika z przedstawionej analizy - powiat sztumski to duży potencjał turystyczny z wieloma obiektami zabytkowymi i pomnikami przyrody. Jest on jednak w bardzo małej mierze wykorzystywany.

4.2. Oferta turystyczna

Turystyka w powiecie sztumskim jest słabo rozwinięta. Zgodnie z danymi GUS w powiecie sztumskim istnieją tylko 2 obiekty zbiorowego zakwaterowania oferujące 33 miejsca noclegowe. Na stronach internetowych miast i gmin powiatu można jednak znaleźć 3 hotele oferujące 105 miejsc noclegowych oraz

10 gospodarstw agroturystycznych, które mogą zapewnić noclegi łącznie dla 130 osób.

Wykres 32. Korzystający z noclegów turyści w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoby].



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Liczba korzystających z noclegów ogółem w powiecie sztumskim rośnie od trzech lat i w 2009 r. wynosiła 725 osób, natomiast negatywnie należy ocenić malejącą w tym samym okresie liczbę turystów zagranicznych korzystających z noclegów. Dane GUS wskazują, że w 2009 r. turyści zagraniczni w ogóle nie nocowali w powiecie sztumskim. Liczba obiektów zbiorowego zakwaterowania na 1.000 ludności w powiecie sztumskim wyniosła w roku 2009 - 0,79 (średnia dla województwa pomorskiego wynosi 36,61).

Samorządy lokalne w powiecie sztumskim aktywnie pozyskują pieniądze unijne na projekty zwiększające atrakcyjność turystyczną powiatu. Planowana jest rozbudowa bazy hotelowej oraz szereg inwestycji, które zachęcą turystów do odwiedzenia tego powiatu.

Starostwo Powiatowe w Sztumie ma gotowy plan budowy przystani jachtowej obok **zespołu śluz w Białej Górze**. Może to być kolejna atrakcja turystyczna regionu sztumskiego.

W ubiegłym roku śluza w Białej Górze została nagrodzona w plebiscyie **Perły Pomorza**. Dzięki głosom internautów obiekt uplasował się w pierwszej piątce tego plebiscytu. Lokalni samorządowcy uznali to za sukces. Dodatkowo była to świetna promocja śluzy w Białej Górze. Lokalni samorządowcy mieli wówczas nadzieję, że ilość turystów w tym miejscu się zwiększy. Powiatowi władarze chcą jeszcze bardziej uatrakcyjnić obiekt poprzez budowę **przystani jachtowej**. Będzie to profesjonalna, całoroczna przystań żeglarska - od mariny i pomostów cumowniczych, przez parkingi, hangar do zimowania jednostek, po

zaplecze sanitarne, bosmanat żeglarski, także baza gastronomiczna i sieć dróg dojazdowych oraz lokalnych ścieżek turystycznych. Działania te wpłyną na intensyfikację ruchu turystycznego. Dla mieszkańców Powiśla istotne są nowe miejsca pracy i szansa uruchomienia wielu małych przedsiębiorstw.

Przystań będzie budowana w ramach ponadregionalnego projektu **„Pętla żuławska - rozwój turystyki wodnej”** zakładającego kompleksowy rozwój turystyki wodnej w obszarze Deltę Wisły i Zalewu Wiślanego. Obszar objęty projektem to teren Żuław i Zalewu Wiślanego wraz z Mierzeją Wiślaną. Bierze w nim udział 18 partnerów z dwóch województw: pomorskiego i warmińsko - mazurskiego. Projekt obejmuje obszar 15 gmin (m. Gdańsk, gm. Cedry Wielkie, m. Tczew, m. i gm. Gniew, **m. i gm. Sztum**, m. Malbork, m. i gm. Nowy Dwór Gdański, gm. Stegna, gm. Sztutowo, m. Krynica Morska, m. Braniewo, gm. Braniewo, m. i gm. Frombork, m. i gm. Tolkmicko, m. Elbląg) o powierzchni 214,2 tys. km², zamieszkiwany przez 788, 7 tys. osób.

Rysunek 4. Schemat systemu Pętli Żuławskiej - rozwój turystyki wodnej.



Źródło: Pętla Żuławska - rozwój turystyki wodnej, Gdańsk 2008, strona internetowa: www.wrotapomorza.pl/pl/turystyka/projekty/petla_zulawska.

Projekt „Pętla żuławska - rozwój turystyki wodnej” dotyczy **wykreowania markowego produktu turystycznego**, na który składają się: oryginalna kompozycja różnych dóbr turystycznych (walorów i atrakcji) oraz usług

umożliwiających ich turystyczne wykorzystanie w trakcie pobytu na terenie Żuław i Zalewu Wiślanego. Obejmuje on niezwykle atrakcyjny obszar wodny, którego oś stanowią szlaki wodne o długości 303,3 km (Wisła, Martwa Wisła, Szkarpa, Wisła Królewiecka, Nogat, Kanał Jagielloński, Elbląg i Pasłęka) oraz część polskiego Zalewu Wiślanego o powierzchni 328 km² (niemal 3 krotnie większy od największego polskiego Jez. Śniardwy). To również wyjątkowe i zróżnicowane środowisko przyrodnicze, unikalne w skali europejskiej, obejmujące deltę Wisły oraz Zalew Wiślany, niespotykany potencjał krajobrazowy oraz szczególny charakter hydrograficzny a także klimat. Ponadto łączy obiekty związane z unikatowym w skali kraju dziedzictwem kulturowym Żuław Wiślanych, powstałym w wyniku ścierania się różnych kultur na przestrzeni wieków (obiekty sakralne, zamki gotyckie, mosty zwodzone, śluzy, domy podcieniowe, itp.).

Podobnych jak w Białej Górze przystani z pełnym zapleczem powstać ma 11, do tego 5 portów żeglarskich. Zakończenie prac przewidywane jest w 2012 roku. Powiat sztumski to jedyny samorząd tego szczebla, uczestniczący w projekcie. Wartość robót w powiecie sztumskim szacowana jest na 8 milionów złotych. Aby otrzymać unijne dofinansowanie, trzeba będzie wyłożyć około 40 procent wkładu własnego. Powiśle należy do największych beneficjentów tego projektu. Pętla Żuławska to również integralna część projektu międzynarodowej turystycznej drogi wodnej E 70. Na terytorium Polski szlak ten ma prowadzić Odrą od Kostrzyna, następnie Wartą, Notecią, Kanałem Bydgoskim oraz Brdą do Bydgoszczy. Dalej Wisłą do Gdańska i Szkarpawą do Zalewu Wiślanego. Korzystając wyłącznie ze śródlądowych dróg wodnych byłoby więc możliwe przepłynięcie z Holandii aż do Kłajpedy na Litwie. Po drodze zatrzymując się na przykład w Białej Górze, traktując ją jako bazę wypadową do wycieczek po całym Powiślu.

Gmina Dzierzgoń realizuje aktualnie projekt pt. „Podniesienie atrakcyjności turystycznej szlaku zamków gotyckich na powiślu - budowa trasy rowerowej łączącej zamek w Malborku z atrakcjami turystycznymi powiatów malborskiego, sztumskiego, kwidzyńskiego”. Celem projektu jest **wytyczenie, oznakowanie i przebudowa 150 km trasy rowerowej łączącej zamek w Malborku z największymi atrakcjami turystycznymi Powiśla**. Przy tych atrakcjach zostanie wybudowanych 14 miejsc wypoczynku i rekreacji, 2 obiekty zabytkowe zostaną zagospodarowane na cele turystyczne (**powstaną w nich punkty informacji turystycznej**). 10 pracowników samorządowych zostanie przeszkolonych w zakresie udzielania informacji turystycznej.

Kolejny projekt prowadzony w Gminie Dzierzgoń to „Rewaloryzacja parku miejskiego w Dzierzgoniu - wzgórze zamkowe wraz z otoczeniem”. Przedmiotem

projektu jest **rewaloryzacja parku miejskiego w Dzierzgoniu** o powierzchni 3,46 ha. Park odzyska dawny charakter poprzez stylizowane kompozycje roślinne. Dodatkowo całość wzgórza zostanie podświetlona iluminacją świetlną. Utworzone zostaną punkty widokowe, amfiteatr, plac zabaw oraz alejki. Wykorzystując przestrzeń publiczną stworzone zostanie miejsce rekreacji i wypoczynku dla turystów i mieszkańców Dzierzgonia, osiągając cel główny jakim jest zrównoważone wykorzystanie walorów przyrodniczych regionu i rozwój turystyki.

Samorządowi Dzierzgonia udało się również pozyskać unijną dotację na właśnie rozpoczynającą się budowę **Centrum Sportowo-Rekreacyjnego**. Obiekt sąsiadować będzie z stadionem Dzierzgońskiego Klubu Sportowego Powiśle. Inwestycja ma kosztować blisko 5 milionów złotych.

Gmina Sztum planuje zdobycie dofinansowania z UE na projekt **„Zagospodarowanie Szlaku polskich Zamków Gotyckich w Powiecie Sztumskim”**. Przedmiotem projektu jest turystyczne zagospodarowanie Wzgórza Zamkowego z XIV-wiecznym zamkiem oraz Bulwaru nad Jeziorem Sztumskim - terenu położonego wzdłuż północnego brzegu Jeziora Sztumskiego, bezpośrednio przylegającego do Wzgórza Zamkowego i centrum miasta. Bulwar nad Jeziorem Sztumskim będzie miejscem rekreacji i aktywnego wypoczynku. Będzie to doskonałe uzupełnienie turystycznej oferty Szlaku Polskich Zamków Gotyckich. Siła tego projektu tkwi w powiązaniu oferty turystycznej Sztumu z ofertą Malborka - odwiedzanego przez ok. 500 tys. turystów rocznie. Przedmiotowy projekt jest dodatkowo wzmacniany przez wspólny projekt Sztumu i Malborka, polegający na budowie ścieżki pieszo-rowerowej łączącej Sztum i Malbork.

Projekt zakłada realizację następujących zadań:

- Remont i modernizacja południowo-wschodniego i północno-wschodniego skrzydła XIV-wiecznego zamku krzyżackiego, wozowni oraz willi w celu **adaptacji na hotel z 95 miejscami noclegowymi, restauracją, salą konferencyjną, punktem informacji turystycznej**. Obiekty na Wzgórzu Zamkowym będą przystosowane od obsługi turysty rowerowego.
- Remont dziedzińca zamkowego - przełożenie nawierzchni, wprowadzenie oświetlenia niskiej zieleni, przygotowanie parkingu dla pojazdów (tylko z zapewnieniem funkcjonowania hotelu). Jako parking dla gości hotelowych będzie wykorzystywany istniejący duży parking w bezpośrednim sąsiedztwie Wzgórza Zamkowego - przy bramie prowadzącej do hotelu. Celem inwestycji na dziedzińcu zamkowym jest umożliwienie organizacji **impres kulturalnych**

na wolnym powietrzu. Charakter imprez (turnieje, pokazy walk rycerskich, pokazy maszyn oblężniczych itp.) nie będzie się kłócić z główną funkcją Wzgórza Zamkowego, tzn. nie będzie zakłócać spokoju gości przebywających w hotelu.

- Modernizacja istniejących ciągów pieszych na Bulwarze nad Jeziorem Sztumskim, uporządkowaniem niskiej zieleni, remontem mostku istniejącego i budowa nowego, uzupełnienie i zmiana oświetlenia. Celem inwestycji jest poprawienie warunków dla czynnej rekreacji młodzieży, mieszkańców i turystów w miejscu o ogromnych walorach krajobrazowych i przyrodniczych. Na Bulwarze mogą się odbywać występy teatrów ulicznych, a w letnie dni artyści mogą tutaj ustawiać sztalugi, by malować widok Wzgórza Zamkowego i Jeziora Sztumskiego. Wiezorami oświetlony Bulwar stawałby się romantycznym miejscem spacerowym. Wybór rozwiązania technicznego podyktowany jest charakterem obiektu jakim jest zamek i przepisami dotyczącymi ochrony zabytków. Wszelkie propozycje dotyczące adaptacji obiektu były konsultowane z wojewódzkim konserwatorem zabytków, rozwiązania proponowane w studium wykonalności i dokumentacji technicznej dla projektu uzyskały akceptację konserwatora zabytków.

Dzięki realizacji projektu zagospodarowany zostanie XIV-wieczny zamek krzyżacki, obiekt objęty ochroną konserwatorską. Zostanie również zmodernizowany Bulwar nad Jeziorem Sztumskim, teren stanowiący przedpole widokowe starego miasta i Wzgórze Zamkowe od strony J. Sztumskiego. Dzięki inwestycji powstanie hotel. Tego typu obiekt przyczyni się do aktywizacji sztumsko-malborskiego odcinka Szlaku Polskich Zamków Gotyckich. **Hotel na Wzgórzu Zamkowym** umożliwi rzeczywiste **włączenie Sztumu do oferty turystycznej proponowanej w kraju i zagranicą przez Stowarzyszenie Gmin „Polskie Zamki Gotyckie”**, cieszącej się niezmiennie dużą popularnością. Realizacja projektu przyczyni się do stworzenia oferty turystycznej, dzięki której możliwe będzie wydłużenie sezonu turystycznego w województwie pomorskim oraz przyciągnięcie turystów w głąb województwa. Wartość inwestycji szacuje się na ok. 20.000.000 zł.

W powiecie sztumskim prężnie działa **Sztumskie Centrum Kultury**, które dysponuje salami Zamku Sztumskiego oraz organizuje szereg imprez kulturalnych i sportowych m.in. **Dni Ziemi Sztumskiej**, biegi przełajowe, turnieje siatkówki, rajdy nordic walking, regaty, święta plonów. Również **Dzierzgoński Ośrodek Kultury** ma bogaty kalendarz imprez (koncerty, festiwale, turnieje, dożynki, Dni Dzierzgonia). **Bractwo Rycerzy Ziemi Sztumskiej** przypomina mieszkańcom

i turystom bogatą przeszłość historyczną miasta, organizując turnieje rycerskie i pokazy walk.

Turystyka jako sektor gospodarki ma ogromny wpływ na wskaźniki rozwoju gospodarczego oraz poziom bezrobocia. Odpowiednia polityka w zakresie turystyki, wykorzystująca zasoby infrastrukturalne (miejsca noclegowe, połączenia komunikacyjne itp.) w połączeniu z występującymi walorami przyrodniczymi i historycznymi wpływa na poziom życia mieszkańców. Sztumski rynek turystyczny, pomimo wielu atrakcji oraz ciekawych do zwiedzenia miejsc nadal traci na znaczeniu, przez niedostosowaną do aktualnie panującego poziomu infrastrukturę.

4.3. Produkty tradycyjne

Produkty tradycyjne są produktami o Gwarantowanej Tradycyjnej Specyfice. Produkty te muszą mieć co najmniej 25-letnią tradycję wytwarzania. Wpisanie takich produktów na Listę Produktów Tradycyjnych daje szansę na wzrost atrakcyjności polskiej kuchni, terenów wiejskich i turystyki na obszarach, gdzie są wytwarzane.

Na Liście Produktów Tradycyjnych publikowanej na stronach Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi znajduje się aż 106 produktów z województwa pomorskiego (drugie miejsce na liście, po województwie śląskim - 111 produktów), w tym również produkty z powiatu sztumskiego.

Marcepanowe serduszka z Piekła

Tradycja, pochodzenie oraz historia produktu:

Piekło to wieś w województwie pomorskim w powiecie sztumskim w gminie Sztum. Pierwsze wzmianki o Piekle sięgają 1570 roku. Od 1772 r. wieś znajdowała się pod zaborem pruskim (Prusy Wschodnie), a od 1920 roku do 1939 roku wieś należała do terenów Wolnego Miasta Gdańska. Wiosną 1945 roku miejscowość znalazła się ponownie w Polsce. Rodzina przechowująca przepis na marcepanowe serduszka z Piekła na terenie Piekła zamieszkuje od 1888 roku. Marcepanowe serduszka były robione w Piekle z okazji świąt. Dowodem długoletniej tradycji ich wytwarzania jest maszynka do wyrobu tych ciasteczek używana nieprzerwanie od 1960 roku, przekazywana z pokolenia na pokolenie i wykorzystywana przez wszystkie gospodynie z Piekła. Marcepanowe serduszka z Piekła od wielu lat stanowią słodki przysmak dla dzieci. Podstawowym składnikiem ciasteczek są

ziemniaki łatwo dostępne na tym terenie. W czasach, kiedy było bardzo trudno o inne łakocie, marcepanowe serduszka zastępowały je z powodzeniem.

Buraczki pruskie „Preussische Rote Beete“

Tradycja, pochodzenie oraz historia produktu:

Produkt pochodzi z terenów byłych Zachodnich Prus (okolice Sztumu). We wczesnym Średniowieczu był to gród Pruski. Gmina Sztum charakteryzuje się szczególnymi walorami krajobrazowymi i przyrodniczymi. W środkowej części gminy znajdują się jeziora licznie zamieszkiwane przez ptactwo wodne. Jeziora te charakteryzują się swoistym mikroklimatem. Miasto otaczają lasy pełne zwierzyny łownej i runa leśnego. Prusowie byli przede wszystkim rolnikami. Poza zbożami uprawiali groch, bobik, brukiew i buraki. Receptura przyrządzania buraczków pruskich opiera się na produktach łatwo dostępnych na tych terenach (kminek uprawiano w ogrodach). Buraczki pruskie były szeroko znane i powszechnie podawane na stołach. Przygotowywane były i są obecnie z dodatkiem podstawowej zalewy słodko-kwaśnej, wykorzystywanej do wielu innych przetworów. Wyróżnikiem jest dość zaskakujące połączenie kminku i buraków. Przedstawiony przepis funkcjonował w rodzinie i był on na tyle powszechny, że zachowały się zapisy w zeszytach, pochodzących z lat 60-tych i 80-tych. Buraczki pruskie „Preussische Rote Beete” doprawiane kminkiem były znane wśród osób, które zamieszkiwały ziemie sztumskie przed II wojną światową. Obecnie zgodnie z tradycją buraczki pruskie przygotowywane są jesienią i pasteryzowane w słoikach.

5

Projekty finansowane ze środków UE i ich wpływ na sytuację gospodarczą powiatu sztumskiego

Poniżej przedstawiono listę i opis aktualnie realizowanych w powiecie sztumskim projektów dofinansowanych ze środków UE, których celem jest poprawa sytuacji gospodarczej regionu, zwiększenie atrakcyjności turystycznej, poprawa infrastruktury:

Tabela 25. Wybrane projekty dofinansowane ze środków UE w powiecie sztumskim.

Lp.	Tytuł projektu	Opis działań
1	Pętla żuławska - rozwój turystyki wodnej	<p>Ponadregionalny projekt zakłada kompleksowy rozwój turystyki wodnej w obszarze Deltę Wisły i Zalewu Wiślanego. Obszar objęty projektem to teren Żuław i Zalewu Wiślanego wraz z Mierzeją Wiślaną. Bierze w nim udział 18 partnerów z dwóch województw: pomorskiego i warmińsko - mazurskiego. Projekt obejmuje obszar 15 gmin. Projekt dotyczy wykreowania markowego produktu turystycznego, na który składają się: oryginalna kompozycja różnych dóbr turystycznych oraz usług umożliwiających ich turystyczne wykorzystanie w trakcie pobytu na terenie Żuław i Zalewu Wiślanego.</p> <p>W ramach projektu zostanie wybudowana przystań jachtowa obok zespołu śluz w Białej Górze. Będzie to profesjonalna, całoroczna przystań żeglarska - od mariny i pomostów cumowniczych, przez parkingi, hangar do zimowania jednostek, po zaplecze sanitarne, bosmanat żeglarski, baza gastronomiczna i sieć dróg dojazdowych oraz lokalnych ścieżek turystycznych. Działania te wpłyną na intensyfikację ruchu turystycznego. Dla mieszkańców Powiśla istotne są nowe miejsca pracy i szansa uruchomienia wielu małych przedsiębiorstw. Planowany termin zakończenia prac: 2012 r.</p>

2	<p>Podniesienie atrakcyjności turystycznej szlaku zamków gotyckich na Powiślu - budowa trasy rowerowej łączącej zamek w Malborku z atrakcjami turystycznymi powiatów malborskiego, sztumskiego, kwidzińskiego</p>	<p>Przedmiotem projektu jest wytyczenie, oznakowanie i przebudowa 150 km trasy rowerowej łączącej zamek w Malborku z największymi atrakcjami turystycznymi Powiśla. Przy tych atrakcjach zostanie wybudowanych 14 miejsc wypoczynku i rekreacji, 2 obiekty zabytkowe zostaną zagospodarowane na cele turystyczne (powstaną w nich punkty informacji turystycznej). 10 pracowników samorządowych zostanie przeszkolonych w zakresie udzielania informacji turystycznej. Planowany termin zakończenia prac: 2010 r.</p>
3	<p>Rewaloryzacja parku miejskiego w Dzierzgoniu - wzgórze zamkowe wraz z otoczeniem</p>	<p>Przedmiotem projektu jest rewaloryzacja parku miejskiego w Dzierzgoniu o powierzchni 3,46 ha. Park odzyska dawny charakter poprzez stylizowane kompozycje roślinne. Dodatkowo całość wzgórze zostanie podświetlona iluminacją świetlną. Utworzone zostaną punkty widokowe, amfiteatr, plac zabaw oraz alejki. Wykorzystując przestrzeń publiczną stworzone zostanie miejsce rekreacji i wypoczynku dla turystów i mieszkańców Dzierzgonia, osiągając cel główny jakim jest zrównoważone wykorzystanie walorów przyrodniczych regionu i rozwój turystyki. Planowany termin zakończenia inwestycji: 2010 r.</p>
4	<p>Budowa centrum sportowo - rekreacyjnego w Dzierzgoniu</p>	<p>Inwestycja zakłada budowę Centrum sportowo - rekreacyjnego w Dzierzgoniu. W budynku hali znajdować się będą: siłownia, fitness klub, kręgielnia, kafejka, pomieszczenia sanitarne, pomieszczenia gospodarcze, szatnie, świetlica. Hala sportowa pozwoli na uprawianie wszystkich gier zespołowych. Głównym celem projektu jest polepszenie jakości oferty edukacyjnej, sportowej i rekreacyjnej na poziomie przedszkolnym, podstawowym, gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym oraz podniesienie jakości życia mieszkańców Gminy Dzierzgoń. Planowany termin zakończenia realizacji: 10.2011</p>
5	<p>Instalacja lamp hybrydowych w gminie Dzierzgoń</p>	<p>Projekt dotyczący wykorzystania energii odnawialnej. Projekt przewiduje montaż 111 lamp hybrydowych na terenach wiejskich gminy Dzierzgoń. Planowany termin zakończenia prac: 2011 r.</p>
6	<p>Budowa i wyposażenie wiejskiego centrum kultury i rekreacji wraz z niezbędną infrastrukturą techniczną, zlokalizowanego przy szkole podstawowej w miejscowości Bruk, gm. Dzierzgoń</p>	<p>Celem zadania jest poprawa jakości życia na obszarach wiejskich w gminie Dzierzgoń poprzez budowę wiejskiego centrum kultury i rekreacji w Bruku. Planowany termin zakończenia prac: 12.2010 r.</p>

6

Powiat sztumski jako część Obszaru Inwestycyjnego Dolnej Wisły

Idea pogłębienia i lepszego zaprogramowania współpracy pięciu sąsiadujących powiatów województwa pomorskiego: starogardzkiego, tczewskiego, malborskiego, sztumskiego i kwidzińskiego narodziła się podczas realizacji projektu „Powiat Starogardzki 2020 - partnerstwo na rzecz rozwoju” finansowanego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zaprezentowano ją po raz pierwszy na Forum Gospodarczym, które było zwieńczeniem tamtego projektu. Mimo, iż projekt dotyczył powiatu starogardzkiego, analiza wyzwań rozwojowych do 2020 r. (trendów społecznych i gospodarczych) przeprowadzona w jego ramach wykazała, że współpraca wymienionych pięciu powiatów przyniesie dodatkowe korzyści w postaci możliwości lepszego przygotowania się do nadchodzących zmian społecznych i gospodarczych, a także będzie najlepszym wypełnieniem koncepcji rozwoju polaryzacyjno-dyfuzyjnego, na której opiera się nowa Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego. Strategiczna współpraca subregionalnych ośrodków rozwoju będzie bowiem swoistą przeciwwagą i uzupełnieniem rozwoju „ciągniętego” przez największe obszary metropolitarne.

Pięć wymienionych powiatów województwa pomorskiego to obszar o bardzo dużym potencjale rozwojowym: już obecnie zlokalizowanych jest tam wiele dużych przedsiębiorstw, także inwestycji zagranicznych (m.in.: Polpharma, International Paper, Philips, Flextronics International, Jabil Circuit, Sobieski, Organika).

Rysunek 5. Powiaty Dolnej Wisły.



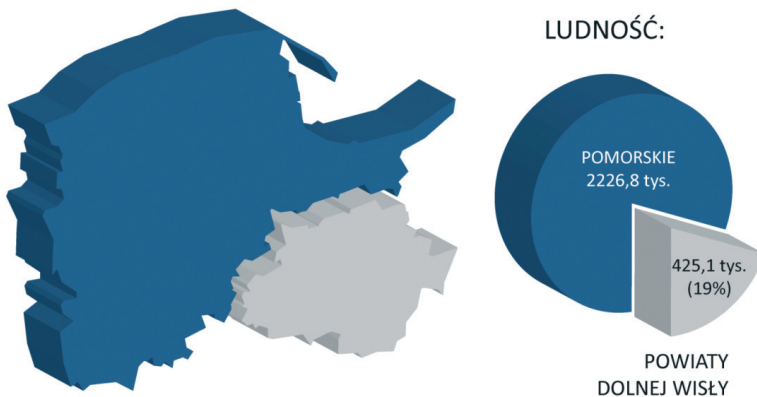
POWIATY DOLNEJ WISŁY:

KWIDZYŃSKI
MALBORSKI
STAROGARDZKI
SZTUMSKI
TCZEWSKI

Źródło: opracowanie własne.

Obszar Inwestycyjny Dolnej Wisły będzie łączył tereny bardzo atrakcyjne dla inwestycji przemysłowych, w tym także high-tech oraz logistycznych (tereny Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, zlokalizowane na tym obszarze duże firmy polskie i zagraniczne, znaczne zasoby siły roboczej, bliskość Metropolii Gdańskiej, przebiegająca przez ten obszar autostrada A1 i rzeka Wisła).

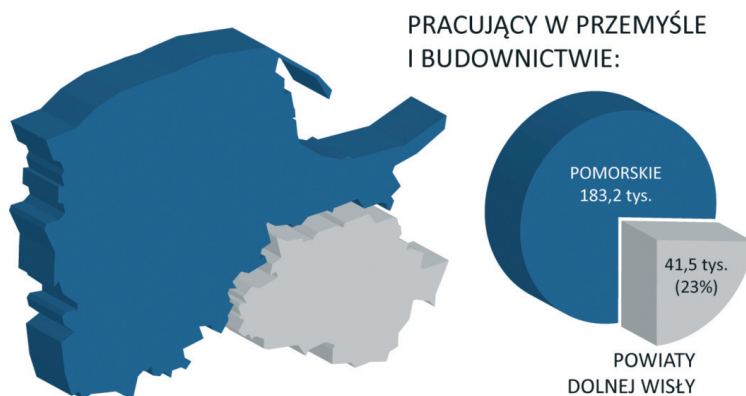
Rysunek 6. Liczba ludności w powiatach Dolnej Wisły na tle liczby ludności w woj. pomorskim.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Potencjał ludnościowy odpowiada mniej więcej jednej piątej liczby ludności całego województwa pomorskiego.

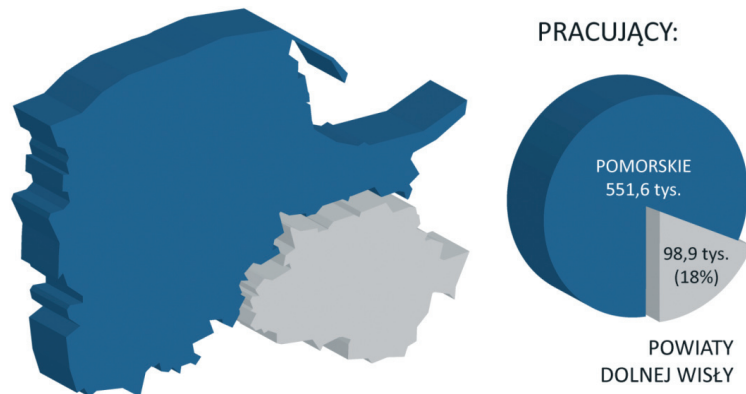
Rysunek 7. Pracujący w przemyśle i budownictwie w powiatach Dolnej Wisły na tle pracujących w woj. pomorskim.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ze względu na położenie i dostępność transportową, dotychczasowe doświadczenia i profil strukturalny oraz dostępność terenów inwestycyjnych powiaty Dolnej Wisły mogą i powinny stać się swoistym „centrum” przemysłowym regionu pomorskiego.

Rysunek 8. Pracujący w powiatach Dolnej Wisły na tle pracujących w woj. pomorskim.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Sprzyja temu zarówno duża liczba pracujących jak i wysokie bezrobocie, które z perspektywy inwestorów przemysłowych jest najczęściej traktowane jako atut danej lokalizacji.

Rysunek 9. Bezrobotni w powiatach Dolnej Wisły na tle bezrobotnych w woj. pomorskim.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W kontekście długookresowego programowania rozwoju, przewidywania zmian społecznych i gospodarczych, odpowiedzi na zachodzące trendy społeczne i gospodarcze (takie jak np. starzenie się społeczeństwa, globalizacja, digitalizacja, konieczność ochrony środowiska itd.), współpraca wymienionych pięciu powiatów powinna skupiać się na tworzeniu **subregionalnego rynku pracy oraz wspólnej strategii przyciągania inwestorów (zarówno krajowych jak i zagranicznych)**. Współpraca taka dałaby dodatkową wartość w postaci:

- efektu synergii komplementarnych zasobów (edukacja, rynek pracy, infrastruktura, powiązania kooperacyjne i klastrowe itd.)
- większej masy krytycznej (np. liczba pracowników, mieszkańców itd.)
- większej siły przebicia (politycznie, medialnie, promocyjnie)
- efektywniejszej promocji i obsługi inwestycyjnej (przyciąganie nowych inwestycji, rozwój istniejących firm, tworzenie miejsc pracy).

W ramach wymienionych dwóch zasadniczych obszarów współpracy pięciu powiatów (tworzenie subregionalnego rynku pracy oraz wspólnej strategii przyciągania inwestorów) należy skupić się na następujących działaniach:

- współpraca Powiatowych Urzędów Pracy: zintegrowane bazy danych o poszukujących pracy, wspólne analizy zasobów pracy, zintegrowana informacja o rynku pracy i gospodarce, zintegrowana baza ofert, spójny system szkoleń i przekwalifikowań itd. - działania te powinny mieć na celu przygotowanie pełnej informacji o zasobach i potencjale rozwojowym subregionalnego rynku pracy, który z punktu widzenia inwestora/ przedsiębiorcy jest jednym, „lokalnym” rynkiem pracy, o ile dojazd do miejsca pracy nie zajmuje więcej niż 1 godzinę.
- wspólna promocja inwestycyjna: zintegrowana baza informacji inwestycyjnej, wspólne oferty inwestycyjne oraz analizy społeczne i gospodarcze (pod kątem potrzeb promocyjnych), koordynacja obsługi inwestorów i promocji inwestycyjnej - działania te powinny mieć na celu dostarczanie profesjonalnej obsługi inwestorów/ przedsiębiorców, która dla pojedynczego powiatu najczęściej jest zbyt kosztowna (np. w zakresie opracowania profesjonalnej oferty inwestycyjnej).
- wspólne/skoordynowane/kompatybilne projekty podnoszące atrakcyjność inwestycyjną całego obszaru - działania mające na celu wspólne i przez to spójne programowanie i realizację zarówno inwestycji infrastrukturalnych jak i „miękkich” poprawiających warunki funkcjonowania przedsiębiorstw i przyciągających potencjalnych inwestorów.
- koordynacja systemu oświaty i edukacji (szczególnie zawodowej) pod kątem potrzeb inwestorów i wyzwań przyszłości - działania mające na celu lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb subregionalnej gospodarki i zmniejszenie kosztów przy jednoczesnym zwiększeniu jakości kształcenia (np. zamiast kilku małych i słabych szkół/klas o danym profilu rozrzuconych po wszystkich powiatach, stworzenie jednej, większej i lepiej wyposażonej). Jest to szczególnie ważne w kontekście nadchodzących zmian demograficznych.

Aby sprostać zidentyfikowanym w projekcie wyzwaniom rozwojowym trzeba zrozumieć, że powiązania funkcjonalne (społeczne i gospodarcze) są znacznie ważniejsze od granic administracyjnych - najlepszym przykładem jest rynek pracy (duża inwestycja w jednym powiecie zmniejsza bezrobocie w kilku sąsiadujących powiatach). Współpraca w ramach Obszaru Inwestycyjnego Dolnej Wisły powinna więc zwiększać i pogłębiać sieć wzajemnych powiązań funkcjonalnych między uczestniczącymi w niej powiatami, a także między nimi a światem zewnętrznym (np. zadbanie o efektywne połączenia z lotniskiem w Gdańsku i z trójmiejskimi portami). Dzięki zmodernizowanej i rozbudowanej infrastrukturze transportowej możliwa będzie pełniejsza integracja subregionalnych rynków pracy, łatwiejsza będzie dyfuzja potencjału

rozwojowego z metropolii do subregionalnych centrów rozwoju. Bez współpracy i łączenia zasobów lokalnych ośrodków rozwoju zwiększy się ryzyko pogłębiania dysproporcji między „interiorem” województwa pomorskiego a aglomeracją trójmiejską.

7

Wnioski i rekomendacje

Formułując sugerowane kierunki zmian w powiecie sztumskim należy z jednej strony uwzględnić wyniki przeprowadzonej analizy, z drugiej natomiast zgodność ze strategicznymi dokumentami rozwoju regionalnego. Wśród zasadniczych dokumentów stanowiących podstawę do wyznaczenia strategii działalności powiatu sztumskiego znajduje się m.in. **Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego do roku 2020**, która wymienia 14 celów strategicznych ujętych w ramach 3 priorytetów (tabela 26):

Tabela 26. Priorytety Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego do roku 2020.

Konkurencyjność	Spójność	Dostępność
1. Lepsze warunki dla przedsiębiorczości i innowacji	1. Wzrost zatrudnienia i mobilności zawodowej	1. Efektywny i bezpieczny system transportowy
2. Wysoki poziom edukacji i nauki	2. Silne, zdrowe i zintegrowane społeczeństwo	2. Poprawa funkcjonowania systemów infrastruktury technicznej i teleinformatycznej
3. Rozwój gospodarki wykorzystującej specyficzne zasoby regionalne	3. Rozwój społeczeństwa obywatelskiego	3. Lepszy dostęp do infrastruktury społecznej, zwłaszcza na obszarach strukturalnie słabych
4. Efektywna sfera publiczna	4. Kształtowanie procesów społecznych i przestrzennych dla poprawy jakości życia	4. Zachowanie i poprawa stanu środowiska przyrodniczego
5. Silna pozycja i powiązania Obszaru Metropolitalnego Trójmiasta w układzie ponadregionalnym, głównie bałtyckim	5. Wzmacnianie subregionalnych ośrodków rozwojowych	

Źródło: *Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego, lipiec 2005.*

Dla każdego z wymienionych w powyższej tabeli celu strategicznego określono w Strategii kierunki działań, których realizacja powinna być podejmowana nie tylko na szczeblu wojewódzkim, ale także powiatowym. Aby zapewnić

zrównoważony rozwój województwa pomorskiego konieczna jest współpraca poszczególnych powiatów oraz gmin.

Bazując na wytycznych zawartych w Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego, każdy powiat buduje swoją własną strategię, która powinna z jednej strony wpisywać się w kluczowe cele zawarte w strategii wojewódzkiej, z drugiej natomiast stanowić jej uszczegółowienie i odzwierciedlać potrzeby lokalne.

Narzędziem pomocnym w opracowywaniu strategii dla powiatu jest analiza mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń wynikających z otoczenia (tabela 27.)

Tabela 27. Analiza SWOT powiatu sztumskiego .

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<p>1. Wysoki potencjał atrakcyjności turystycznej ze względu na walory przyrodniczo-krajobrazowe powiatu oraz obiekty zabytkowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeziora, • zasoby leśne - duży odsetek terenów leśnych, • w niewielkim stopniu skażone środowisko naturalne, • historycznie cenne obiekty zabytkowe. <p>2. Sprzyjające warunki do rozwoju agroturystyki.</p> <p>3. Wzrastająca świadomość ekologiczna.</p> <p>4. Tereny atrakcyjne ekologicznie - baza dla produkcji zdrowej żywności.</p> <p>5. Zasoby dla przetwórstwa rolno - spożywczego.</p> <p>6. Duże areale użytków rolnych (w tym znaczny odsetek użytków zielonych).</p> <p>7. Tradycje i doświadczenie rolnicze ludności wiejskiej.</p> <p>8. Konkurencyjne ceny gruntów rolnych.</p> <p>9. Potencjał kadry rolniczej.</p> <p>10. Kulturowanie miejscowych tradycji.</p> <p>11. Organizacje i ośrodki kulturotwórcze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zespoły regionalne, • animatorzy kultury. <p>12. Cykliczne imprezy kulturalne, turystyczne i sportowe o ogólnokrajowym wymiarze:</p> <ul style="list-style-type: none"> • plenery malarskie, • festiwale, zloty i koncerty, • wyścigi wodne, • biegi sportowe. 	<p>1. Wysoka stopa bezrobocia.</p> <p>2. Duży wskaźnik długotrwale bezrobotnych.</p> <p>3. Zjawisko „bezrobocia chronicznego”.</p> <p>4. Niski poziom wykształcenia bezrobotnych.</p> <p>5. Słaby rozwój gospodarczy, brak perspektyw.</p> <p>6. Niska aktywność mieszkańców oraz drobnej przedsiębiorczości.</p> <p>7. Mało elastyczny rynek pracy.</p> <p>8. Niska mobilność bezrobotnych m.in. ze względu na niewystarczające połączenia komunikacyjne</p> <p>9. Odływ młodych ludzi oraz wykształconej kadry do większych ośrodków gospodarczych.</p> <p>10. Ubóstwo społeczne i wysoki poziom patologii.</p> <p>11. Brak inwestora strategicznego.</p> <p>12. Mała różnorodność branż gospodarczych.</p> <p>13. Niedoinwestowana infrastruktura techniczna (szczególnie terenów wiejskich):</p> <ul style="list-style-type: none"> • niewystarczający stan i zasięg sieci wodociągowych • i kanalizacyjnych, oczyszczalni ścieków, sieci telekomunikacyjnych, • zły stan techniczny niektórych odcinków dróg - w szczególności zbyt mała przepustowość, • brak wspólnego powiatowo - gminnego programu zbiórki, recyklingu i składowania odpadów. <p>14. Słabo rozwinięta informacja gospodarcza.</p> <p>15. Niedoinwestowany majątek firm.</p> <p>16. Niedostatecznie rozwinięty system kształcenia ustawicznego.</p> <p>17. Brak placówek kształcenia praktycznego.</p> <p>18. Niedoinwestowanie szkół.</p>

13. Baza turystyczna:

- szlaki turystyczne,
- ścieżki rowerowe i konne,
- zabytki architektury i pomniki przyrody.

14. Wolne, atrakcyjne tereny pod zabudowę i usługi okołoturystyczne.

15. Prężne samorządy.

16. Współpraca partnerska z samorządami zagranicznymi.

17. Powiązania mieszkańców powiatu z sąsiednimi krajami - głównie z Niemcami.

18. Intensywne kontakty mieszkańców powiatu z rodzinami mieszkającymi poza granicami kraju.

19. Położenie komunikacyjne:

- bliskość aglomeracji trójmiejskiej,
- bliskość atrakcji turystycznych.

20. Atrakcyjne tereny do inwestycji m.in. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna.

21. Duże zasoby ludzkie do wykorzystania - w tym wiele osób z kwalifikacjami odpowiadającymi profilom gospodarczym powiatu (obsługa ruchu turystycznego, gastronomia).

22. Dobra sieć szkół ponadgimnazjalnych

23. Bliskość ośrodków ekonomicznych - Trójmiasto i Kwidzyn.

24. Dostępność usług medycznych.

25. Baza usług z zakresu polityki społecznej - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, gminne i miejskie ośrodki pomocy społecznej, Dom Dziecka, Rodzinny Dom Dziecka, rodziny zastępcze.

26. Funkcjonowanie funduszy pożyczkowych i pomocowych.

27. Współpraca Powiatowego Urzędu Pracy z pracodawcami, samorządami i organizacjami pozarządowymi.

28. Umiejętne wykorzystanie posiadanych środków na aktywizację osób bezrobotnych.

29. Otwartość na zmiany.

19. Niewystarczający poziom kształcenia, zwłaszcza w zakresie przedmiotów ścisłych oraz języków obcych.

20. Niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb dynamiki współczesnego rynku pracy, zwłaszcza w obszarze szkolnictwa zawodowego.

21. Niedostatki bazy sportowej.

22. Niedostatki bazy hotelowej.

23. Brak koordynacji w działaniach promocyjnych poszczególnych gmin i powiatu.

24. Niewielka ilość gospodarstw gospodarki agroturystycznych w gminach wiejskich oraz brak specjalizacji rynkowej.

25. Brak lokalnego kapitału - niska siła nabywcza społeczności lokalnej.

26. Niski poziom większości przewodników i map turystycznych.

27. Niski poziom estetyki wsi.

28. Niewykorzystane walory agroturystyczne i ekologiczne wsi - brak na terenie powiatu organizacji koordynującej i wspomagającej działania na rzecz tworzenia dodatkowych działalności gospodarczych w rolnictwie.

29. Brak sprawnego przepływu informacji pomiędzy poszczególnymi przedsiębiorstwami i samorządami lokalnymi oraz promocji przedsiębiorczości na terenie powiatu - dobrych wzorców.

30. Brak wystarczającego kapitału lokalnego zdolnego inwestować środki finansowe w rozwój lokalny.

31. Utrudniony dostęp małej i średniej przedsiębiorczości do rynków zbytu.

32. Nieprawidłowa struktura lokalnych usług - zbyt duża dominacja handlu (małe możliwości generowania rozwoju gospodarczego, koniunktury).

33. Brak wdrażanych planów rozwojowych i planów zagospodarowania przestrzennego w wielu jednostkach samorządowych powiatu.

34. Słaba baza infrastrukturalna lokalnych placówek edukacyjnych.

35. Brak ścisłego powiązania systemu edukacji z potrzebami rynku pracy.

36. Trudności w działaniu umożliwiającym zmianę kwalifikacji zawodowych osób dorosłych.

37. Niewystarczająca baza lokalowa służby zdrowia.

38. Słaby dostęp do medycznych usług specjalistycznych.

39. Bariery architektoniczne.

40. Niewystarczająca liczba profesjonalnej kadry urzędników.

SZANSE	ZAGROŻENIA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Integracja z Unią Europejską. 2. Możliwość pozyskania środków finansowych z programów pomocowych. 3. Wysokie walory przyrodniczo - krajobrazowe. 4. Rozwój turystyki i agroturystyki. 5. Korzystne wskaźniki demograficzne. 6. Rezerwa siły roboczej. 7. Rozwój przemysłu rolno-spożywczego. 8. Możliwości inwestycyjne - zwiększenie dostępności terenów pod inwestycje. 9. Stabilne, spójne przepisy prawa sprzyjające rozwojowi małych i średnich przedsiębiorstw. 10. Samozatrudnienie. 11. Szkolnictwo otwarte na zmianę kierunków kształcenia. 12. Kształcenie dorosłych. 13. Współpraca z organizacjami pozarządowymi. 14. Kontakty i współpraca międzynarodowa. 15. Zainteresowanie przedsiębiorstw wolnymi terenami inwestycyjnymi m.in. Specjalną Strefą Ekonomiczną. 16. Dostęp do korzystnych kredytów inwestycyjnych 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wysoka stopa bezrobocia. 2. Niedostateczne tempo rozwoju infrastruktury technicznej. 3. Niekorzystna sytuacja gospodarcza kraju. 4. Brak stabilności w zakresie finansów publicznych. 5. Niekorzystna polityka fiskalna. 6. Brak stabilizacji i sprecyzowanych kierunków działań rządu w gospodarce. 7. Pauperyzacja społeczeństwa przekładająca się na wzrost patologii społecznych. 8. Występowanie sektora nielegalnego zatrudnienia, tzw. „szarej strefy”. 9. Wkraczanie na rynek pracy młodzieży z wyżu demograficznego. 10. Niski poziom wykształcenia społeczeństwa. 11. Niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. 12. Ograniczony dostęp młodzieży wiejskiej do szkolnictwa średniego i wyższego. 13. Bierna postawa osób długotrwale bezrobotnych do podwyższania kwalifikacji lub przekwalifikowania zawodowego. 14. Zły stan dróg. 15. Wzrost zadań powiatu i samorządów gminnych niedostosowanych do posiadanych środków finansowych. 16. Brak w terenie dużych ośrodków gospodarczych, kulturalnych i naukowych.

Źródło: Powiatowy Program na Rzecz Zatrudniania i Spójności Społecznej w Powiecie Sztumskim na lata 2007-2013, Sztum-Dzierzgoń 2008 r.

W Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Powiatu Sztumskiego sformułowana została „**Wizja rozwoju powiatu sztumskiego - pożądany stan przyszłości do roku 2015**”. W najbliższych latach powiat sztumski planuje przede wszystkim:

- obniżyć bardzo wysoką stopę bezrobocia do poziomu ok. 15-18%,
- poprawić infrastrukturę techniczną (kanalizacja, wodociągi, gazyfikacja, telekomunikacja, infrastruktura energetyczna) oraz system komunikacyjny,
- rozwijać rolnictwo konwencjonalne oraz ekologiczne stanowiące silną bazę produkcyjną dla lokalnego przemysłu rolno-spożywczego,
- rozwijać system oświaty, który daje szansę zdobycia wykształcenia umożliwiającego konkurowanie na rynku pracy,
- zapewnić mieszkańcom wysoki poziom bezpieczeństwa publicznego,

- wysoką jakość usług turystycznych, kulturalnych, sportowych, medycznych, a także sprawnie funkcjonujący system opieki społecznej,
- chronić środowisko naturalne, popierać rozwiązania ekologiczne i agroturystykę,
 - chronić dziedzictwo kultury.

Powyższe założenia zostały doprecyzowane w następujących priorytetach i celach. Dla poniższych celów sformułowano również szczegółowe działania.

Priorytet 1. Rozwój infrastruktury technicznej i drogowej.

Cel 1.1. Budowa, rozbudowa i modernizacja infrastruktury technicznej i drogowej.

Cel 1.2. Poszerzenie dostępności do obszarów wiejskich – peryferyjnych.

Priorytet 2. Rozwój gospodarki.

Cel 2.1. Restrukturyzacja istniejących sektorów gospodarki zgodnie z wymogami wolnego rynku.

Cel 2.2. Rozwój turystyki oraz agroturystyki.

Cel 2.3. Zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej.

Priorytet 3. Poprawa jakości życia mieszkańców.

Cel 3.1. Rozwój bezpieczeństwa w powiecie.

Cel 3.2. Poprawa jakości świadczonych usług w służbie zdrowia i kulturze fizycznej.

Cel 3.3. Poprawa stanu środowiska.

Cel 3.4. Ochrona i pielęgnacja dziedzictwa kulturowego.

Priorytet 4. Rozwój zasobu ludzkiego.

Cel 4.1. Rozwój przedsiębiorczości.

Cel 4.2. Stały i różnorodny rozwój edukacji.

Cel 4.3. Rozwój i pobudzanie aktywności społecznej.

Priorytet 5. Rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Cel 5.1. Usprawnienie obiegu informacji publicznych.

Priorytet 6. Rozwój współpracy ponadlokalnej.

Cel 6.1. Poprawa współpracy z samorządami lokalnymi spoza powiatu sztumskiego.

Większość przyjętych do realizacji priorytetów w Strategii Rozwoju Społeczno - Gospodarczego Powiatu Sztumskiego zawiera się w kluczowych założeniach strategii wojewódzkiej.

Przeprowadzone badania i analizy wskazują na **dominującą rolę mikrofirm w strukturze podmiotów gospodarczych** w powiecie sztumskim. Ponad 98% zarejestrowanych przedsiębiorstw sektora prywatnego stanowią firmy zatrudniające od 0 do 9 osób. Jest to tendencja zgodna z kierunkami obserwowanymi w skali makroekonomicznej. **Dzięki takiej strukturze gospodarka jest bardziej stabilna i mniej zagrożona zapaścią z powodu upadku jednego, dużego lokalnego zakładu.** Rozwój sektora mikroprzedsiębiorstw sprzyja również rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Małe firmy są często zakładane przez młodych ludzi, którzy nie mogli znaleźć zatrudnienia i wybrali taką formę aktywności zawodowej.

Działania na rzecz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw powinny być jednym z priorytetów dla samorządu. Program wspierania rozwoju MSP, jako element strategii rozwoju regionalnego, obejmować powinien takie cele jak tworzenie warunków dla rozwoju przedsiębiorczości, zwiększania konkurencyjności MSP, tworzenie warunków do rozwoju eksportu. Niezbędny jest **rozwój instytucji otoczenia biznesu (centra wspierania przedsiębiorczości)**, świadczących usługi doradcze i informacyjne dla przedsiębiorców. Niezbędne jest również informowanie środowiska biznesu o możliwościach finansowania inwestycji z funduszy unijnych. Zasadne wydaje się tworzenie np. **punktów kontaktowych**, w których możliwe byłyby konsultacje z ekspertami w tej dziedzinie. Pomoc dla MSP powinna obejmować nie tylko wskazanie potencjalnych źródeł sfinansowania konkretnych działań przedsiębiorstwa, ale również pomoc w napisaniu wniosku aplikacyjnego czy biznes planu.

W latach 2004-2008 sukcesywnie rosła na terenie powiatu sztumskiego liczba zarejestrowanych podmiotów gospodarczych. Niewielki spadek zanotowano w 2009 r. Niemal 95% jednostek gospodarczych tego obszaru to przedsiębiorstwa działające w sektorze prywatnym, zaś 77% ogółu funkcjonujących podmiotów stanowią osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Nie jest również odstępstwem od sytuacji mającej miejsce w skali ogólnopolskiej fakt, iż w powiecie sztumskim największy udział przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w gminach miejskich, stanowiących nie tylko centra urbanistyczne, ale również centra edukacyjne oraz biznesowe.

Dominującą w powiecie branżą jest handel (24% ogółu zarejestrowanych podmiotów gospodarczych), obsługa nieruchomości (17%), budownictwo (16%) i przetwórstwo przemysłowe (11%). Coraz większa liczba firm handlowych wykorzystuje Internet jako jeden z kanałów dystrybucji oraz jako narzędzie marketingu. E-business stanowi obecnie niezwykle istotny element działalności biznesowej. **Warto rekomendować przedsiębiorcom budowanie stron i sklepów internetowych. Niezbędne jest w tym zakresie wsparcie szkoleniowo-doradcze oraz wskazanie źródeł finansowania tej działalności.**

Poziom nakładów inwestycyjnych przypadających na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim jest rażąco niski w porównaniu ze średnim poziomem w województwie pomorskim i w Polsce. Pozytywny jest natomiast fakt, że nakłady inwestycyjne w powiecie dynamicznie rosną (ponad czterokrotny wzrost w badanym okresie, podczas, gdy w kraju i w województwie wskaźnik ten był o połowę niższy).

Jednym z zadań władz lokalnych powiatu sztumskiego powinno być **aktywne poszukiwanie inwestorów oraz przygotowanie kompleksowej oferty inwestycyjnej**. Działania nakierowane na pozyskiwanie inwestorów mogą być podejmowane wspólnie przez samorządy różnych szczebli, a także przy współpracy z innymi podmiotami np. Agencją Rozwoju Pomorza.

Bardzo korzystnym zjawiskiem jest podejmowanie przez władze lokalne w powiecie sztumskim współpracy partnerskiej z innymi miastami czy gminami. Sztum i Dzierzgoń współpracują z gminami z Niemiec, Danii, Francji i Szwecji. Współpraca ta opiera się głównie na kontaktach w sferze kulturalnej i turystycznej. Należy zadbać o intensyfikację tych kontaktów i pozyskanie kolejnych partnerów.

Powiat sztumski posiada atrakcyjne położenie pod względem rozwoju gospodarki i turystyki. Dobra komunikacja z Gdańskiem, Malborkiem czy Toruniem oraz położenie w samym centrum terenu, na którym zachowała się duża ilość obiektów historycznych, tworzy ze Sztumu dobrą bazę dla turystów. Niewątpliwie zaletą położenia powiatu jest również bliskość Mierzei Wiślanej, na brzegach której każdego lata swoje urlopy spędza duża liczba krajowych i zagranicznych turystów. Dobre połączenie z Kaliningradem otwiera również szanse na kontakty handlowe i turystyczne z Rosją. Położenie geograficzne, przychylność władz lokalnych dla inicjatyw gospodarczych oraz otwartość na współpracę i kontakty międzynarodowe powodują, że powiat sztumski może być dobrym miejscem dla inwestorów.

Nieskażone środowisko naturalne i korzystne warunki glebowe stanowią szansę na **rozwój produkcji zdrowej żywności w gospodarstwach ekologicznych**. Niektóre produkty wytwarzane na terenie powiatu sztumskiego znalazły się na Liście Produktów Tradycyjnych publikowanej na stronach Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Z pewnością istnieje co najmniej kilka wyrobów lokalnych, które miałyby potencjał, przy odpowiedniej promocji, stać się „produktem regionalnym”. **Produkty regionalne mogą dodatkowo podnieść atrakcyjność turystyczną powiatu.**

Turystyka w powiecie sztumskim jest bardzo słabo rozwinięta, baza hotelowa skromna, a gospodarstwa agroturystyczne nieliczne. **Samorządy lokalne w powiecie sztumskim aktywnie pozyskują pieniądze unijne na projekty zwiększające atrakcyjność turystyczną powiatu.** Planowana jest rozbudowa bazy hotelowej oraz szereg inwestycji, które zachęcą turystów do odwiedzenia tego powiatu.

Rozwój branży turystycznej w powiecie sztumskim jest szczególnie wart zainteresowania władz, gdyż jest to jeden z kluczowych czynników podnoszenia konkurencyjności tego obszaru. Sugeruje się zwrócenie uwagi na:

- **wspieranie małych przedsiębiorstw turystycznych** poprzez stworzenie skutecznych instrumentów finansowych, jak również zapewnienie dostępu do usług doradczych i szkoleń,
- **rozwój agroturystyki**, która stanowi element aktywizacji zawodowej mieszkańców wsi oraz dodatkowe źródło dochodu dla właścicieli gospodarstw rolnych,
- **podnoszenie atrakcyjności inwestycyjnej powiatu** (stworzenie zachęt dla inwestorów, zwiększanie kontaktów bezpośrednich z inwestorami, promocja powiatu, udział w imprezach międzynarodowych i krajowych),
- **poprawę sieci komunikacyjnej, połączeń drogowych, kolejowych**,
- utworzenie **systemu informacji turystycznej** prezentującej ofertę turystyczną powiatu, produkty regionalne, atrakcje kulturalne i sportowe,
- **podniesienie jakości usług turystycznych** - organizacja szkoleń dla kadry obsługującej ruch turystyczny, **poprawa znajomości języków obcych** czy umiejętności sprzedażowych,
- opracowanie **strategii promocji powiatu sztumskiego** jako elementu strategii rozwoju regionalnego, w celu wykreowania pozytywnego wizerunku powiatu,
- odpowiednią **promocję produktów regionalnych**,

- zwiększenie atrakcyjności turystycznej poprzez utworzenie tzw. **wiosek tematycznych** (wieś tematyczna to miejscowość, której rozwój jest podporządkowany konkretnemu pomysłowi np. w województwie zachodniopomorskim w miejscowości Podgórkki znajduje się Kraina Baśni i Zabawy, gdzie na odwiedzających czeka wizyta w Chatce Hanki i Rumcajsa, Sierakowo Sławieńskie zaprasza do Wioski Hobbitów, Dąbrowa do Wioski Zdrowego Życia),
- zwiększenie wykorzystania funduszy unijnych dla rozwoju infrastruktury turystycznej powiatu.

Poszczególne gminy powiatu sztumskiego powinny współpracować ze sobą , aby zyskać silniejszą pozycję konkurencyjną, skuteczniej promować region, wzajemnie uczyć się i wymieniać informacje. Konkurencyjność danego obszaru jest determinowana przez innowacyjność całego regionu. Być może warto zastanowić się nad utworzeniem **klastra turystycznego**. W Polsce działa obecnie kilka takich klastrów: Małopolski Klaster Turystyczny, Bieszczadzki Transgraniczny Klaster Turystyczny, Dolina Wisłoki, Klaster Turystyki i Rozwoju Regionalnego „Słońce Regionu”, Klaster Turystyczny „Kryształ Europy”, Klaster LIPTOV - Stowarzyszenie Turystyczne”.

Biorąc pod uwagę specyfikę powiatu i pożądane kierunki rozwoju (turystyka, agroturystyka, produkcja ekologicznej żywności), aktualna oferta edukacyjna szkół odpowiada potrzebom regionu - kształcenie w takich zawodach jak: technik agrobiznesu, technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik rolnik, technik obsługi turystycznej, technik organizacji usług gastronomicznych, kucharz małej gastronomii, kelner. Natomiast, z analizy przewidywanego napływu absolwentów ze szkół powiatu sztumskiego w 2010 r., wynika, iż w tym roku nie będzie absolwentów w takich zawodach jak organizator obsługi turystycznej, organizator usług gastronomicznych, organizator usług hotelarskich czy rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej.

Do najbardziej deficytowych zawodów w powiecie sztumskim należą: opiekunka środowiskowa, funkcjonariusz służby penitencjarnej i pracownik biurowy. Absolwenci 2010 r. nie zaspokoją potrzeb rynku w tym zakresie, gdyż wśród uczniów kończących w tym roku szkołę nie będzie osób w tych zawodach. Zawodami najbardziej nadwyżkowymi w powiecie sztumskim są natomiast: asystent ekonomiczny, technik mechanik i cieśla. W 2010 r. wśród absolwentów sztumskich szkół będzie 30 osób w zawodzie asystent ekonomiczny i 10 osób w zawodzie technik mechanik. Istnieje ryzyko, że osoby te nie znajdą pracy w swoim zawodzie. **Szkoły w powiecie sztumskim powinny dążyć do**

większego dopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb aktualnego i przyszłego rynku pracy. Konieczne jest badanie losów zawodowych absolwentów oraz ścisła współpraca z pracodawcami w regionie.

Analiza zasobów ludzkich na terenie powiatu sztumskiego wskazuje na problem, przed jakim stoją nie tylko regiony naszego kraju, ale cała gospodarka Polski oraz większość rozwiniętych gospodarek Europy Zachodniej. Faktem oraz jednocześnie niepodważalnym problemem naszej przyszłości jest „starzejące się społeczeństwo”. Jak zostało podkreślone w opracowaniu, wzrasta w ostatnich latach również na terenie powiatu sztumskiego, procentowy wskaźnik udziału ludności w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności tego regionu. Starzenie się społeczeństwa wiąże się m.in. ze **zwiększonym zapotrzebowaniem na specjalistyczną opiekę medyczną i zawody takie jak opiekunka środowiskowa, opiekun medyczny, opiekun w domu pomocy społecznej czy asystent osoby niepełnosprawnej.**

W analizowanym regionie ponad 40% ogółu pracujących związanych jest z sektorem usług, co trzecia osoba zatrudniona jest w sektorze przemysłowym lub rolniczym. Długookresowa analiza zatrudnienia w powiecie wskazuje na spadek zatrudnienia w sektorze rolnictwa i handlu i jego wzrost w sektorze przemysłowym. Zatrudnienie w sektorze przemysłowym wzrosło w badanym okresie w powiecie sztumskim aż o 44%.

Pomimo tych, jakby się mogło wydawać pozytywnych tendencji, jakie obserwowane są w powiecie sztumskim, w całym objętym analizą okresie występuje na tym obszarze bardzo wysoka stopa bezrobocia rejestrowanego. Nominalna wysokość stopy bezrobocia - zarówno w odniesieniu do danych wojewódzkich, jak również ogólnopolskich powinna budzić istotny niepokój.

Zastanawiające jest również zjawisko pogłębiającej się dysproporcji w poziomie zatrudniania mężczyzn i kobiet. W całym województwie oraz w kraju udział kobiet w strukturze zatrudnienia systematycznie rośnie. W powiecie sztumskim w latach 2004-2008 poziom zatrudnienia kobiet wahał się w granicach 49-51%, natomiast w 2009 r. wskaźnik ten spadł do poziomu 46%. Aktywizacja kobiet na rynku pracy jest zadaniem niezwykle trudnym ze względu na dodatkowe bariery wchodzenia na rynek pracy wynikające z różnorodności ról społecznych, które kobiety pełnią. Istotna może być w tym zakresie **rola organizacji pozarządowych, które powinny oferować kobietom wsparcie edukacyjne, informacyjne, pomoc doradców zawodowych i psychologów.**

W powiecie sztumskim podejmowane jest **wiele działań w obszarze energii odnawialnej**. Gmina Dzierzgoń jest liderem w tym zakresie, a jej inicjatywy znalazły uznanie na szczeblu krajowym i międzynarodowym. Wykorzystaniem energii słonecznej dla celów grzewczych w budownictwie mieszkaniowym gmina Dzierzgoń stara się zainteresować pozostałe gminy powiatu.

W zakresie spójności gospodarczej sytuacja w powiecie sztumskim jest bardzo różna. Pomiędzy poszczególnymi gminami powiatu występuje zróżnicowanie poziomu gospodarczego, odmiennie kształtuje się sytuacja na lokalnych rynkach pracy. **Zapewnienie harmonijnego rozwoju powinno być priorytetem strategii rozwoju powiatu.**

Współpraca powiatu sztumskiego z innymi powiatami Dolnej Wisły w ramach tzw. **Obszaru Inwestycyjnego Dolnej Wisły** powinna skupiać się na tworzeniu **subregionalnego rynku pracy oraz wspólnej strategii przyciągania inwestorów.**

Reasumując, przedstawione w opracowaniu badania stanowią strategiczną diagnozę rozwoju powiatu sztumskiego ze szczególnym uwzględnieniem zmian zachodzących na tym obszarze w latach 2004-2009. Raport ten stanowi syntetyczny obraz potencjału zasobowego i instytucjonalno-biznesowego, jaki charakterystyczny jest dla gospodarki tego regionu. Wyniki raportu stanowią będą podstawę do dalszych badań.

Adresatem sformułowanych w ostatniej części opracowania wniosków i rekomendacji są uczestnicy lokalnej społeczności powiatu sztumskiego - przedstawiciele samorządu lokalnego i instytucji rynku pracy, pracodawcy oraz organizacje pozarządowe. Badania prowadzone przez IBnGR-GAB w ramach projektu „Wyprzedzić zmianę - Partnerstwo lokalne dla rozwoju powiatu sztumskiego” mają na celu dostarczenie decydom informacji nt. aktualnej sytuacji gospodarczej regionu i umożliwienie opracowania Strategii Zarządzania Zmianą Gospodarczą.

SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

SPIS TABEL

Tabela 1. Obszar powiatu w podziale na ha i km ²	59
Tabela 2. Struktura użytkowania gruntów na obszarze powiatu sztumskiego [ha].....	60
Tabela 3. Liczba ludności wg ekonomicznych grup wieku w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoba].....	61
Tabela 4. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według PKD w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	72
Tabela 5. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według PKD w 2009 r. [jedn. gosp.].....	79
Tabela 6. Główne obiekty energetyczne w powiecie sztumskim.....	85
Tabela 7. Wykorzystanie biomasy w powiecie sztumskim.....	89
Tabela 8. Elektrownie wodne w powiecie sztumskim.....	89
Tabela 9. Elektrownie wiatrowe w powiecie sztumskim.....	89
Tabela 10. Technika w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.....	99
Tabela 11. Zasadnicze szkoły zawodowe w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.....	100
Tabela 12. Szkoły policealne w powiecie sztumskim i zawody, w których kształcą.....	100
Tabela 13. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [%].....	108
Tabela 14. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [osoba].....	108
Tabela 15. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg płci w latach 2004-2009 [osoby].....	114
Tabela 16. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku na tle województwa pomorskiego w 2009 r. [%].....	115
Tabela 17. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku w latach 2004-2009 [osoby].....	115
Tabela 18. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia na tle województwa pomorskiego w 2009 r. [%].....	117
Tabela 19. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w latach 2004-2009 [osoby].....	117
Tabela 20. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r.[osoby].....	120
Tabela 21. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w końcu 2009 r. wg wieku [osoby].....	121
Tabela 22. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach	

powiatu sztumskiego w końcu 2009 r. wg wykształcenia [osoby].....	121
Tabela 23. Wykaz zawodów, w których wpłynęło najwięcej ofert pracy w 2009 r.....	122
Tabela 24. Liczba ofert pracy zgłoszonych w roku 2009 wg rodzaju działalności.....	123
Tabela 25. Wybrane projekty dofinansowane ze środków UE.....	145
Tabela 26. Priorytety Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego do roku 2020.....	153
Tabela 27. Analiza SWOT powiatu sztumskiego.....	154

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Procentowy obszar powiatu sztumskiego w podziale na gminy.....	59
Wykres 2. Liczba podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w Polsce, województwie pomorskim i powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	65
Wykres 3. Jednostki gospodarcze zarejestrowane w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 według sektorów własności (publiczny, prywatny) [jedn. gosp.].....	66
Wykres 4. Zmiana liczby spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego na tle liczby zarejestrowanych w powiecie sztumskim spółek handlowych ogółem w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	68
Wykres 5. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych 0-9 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	69
Wykres 6. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych - 10-49 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	69
Wykres 7. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według klas wielkości (liczba osób zatrudnionych - 50-249 os.) w latach 2004-2009 [jedn. gosp.].....	70
Wykres 8. Podmioty gospodarcze w powiecie sztumskim według PKD w 2009 r. [%].....	71
Wykres 9. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w przeliczeniu na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski w latach 2004-2008 [zł].....	73
Wykres 10. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [mln zł].....	74
Wykres 11. Wartość brutto środków trwałych w przeliczeniu na 1 mieszkańca w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego	

i Polski w latach 2004-2008 [zł].....	75
Wykres 12. Jednostki gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [%].....	76
Wykres 13. Jednostki gospodarcze zarejestrowane w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według sektorów własności (publiczny, prywatny) w 2009 r. [jedn. gosp.].....	76
Wykres 14. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [osoba].....	77
Wykres 15. Podmioty gospodarcze w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego według klas wielkości w 2009 r. [%].....	78
Wykres 16. Uczniowie i absolwenci w szkołach zawodowych powiatu sztumskiego w latach 2004-2009 r. [osoby].....	102
Wykres 17. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [%].....	106
Wykres 18. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoba].....	107
Wykres 19. Pracujący wg sektorów ekonomicznych w powiecie sztumskim w latach 2004-2008 [osoba].....	109
Wykres 20. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w 2009 r. [%].....	109
Wykres 21. Pracujący w głównym miejscu pracy wg płci w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego w latach 2004-2009 [osoba].....	110
Wykres 22. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w powiecie sztumskim, woj. pomorskim i Polsce w latach 2004-2009 [w zł].....	111
Wykres 23. Stopa bezrobocia w powiecie sztumskim na tle województwa pomorskiego i Polski w latach 2004-2009 [%].....	113
Wykres 24. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg płci w latach 2004-2009 [%].....	113
Wykres 25. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wieku w 2009 r. [%].....	115
Wykres 26. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w 2009 r. [%].....	116
Wykres 27. Zarejestrowani bezrobotni w powiecie sztumskim wg wykształcenia w latach 2004-2009 [%].....	118
Wykres 28. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie sztumskim w podziale na poszczególne gminy w 2009 r. [%].....	119
Wykres 29. Zarejestrowani bezrobotni w poszczególnych gminach powiatu sztumskiego wg płci w 2009 r. [osoby].....	120
Wykres 30. Zawody, w których zgłoszono największą ofertę pracy (15 i więcej).....	123

Wykres 31. Bezrobotni zarejestrowani w ciągu 2009 roku wg rodzaju działalności ostatniego miejsca pracy oraz ofert pracy zgłoszonych w 2009 r. (wybrane grupy).....	127
Wykres 32. Korzystający z noclegów turyści w powiecie sztumskim w latach 2004-2009 [osoby].....	137

SPIS RYSUNKÓW

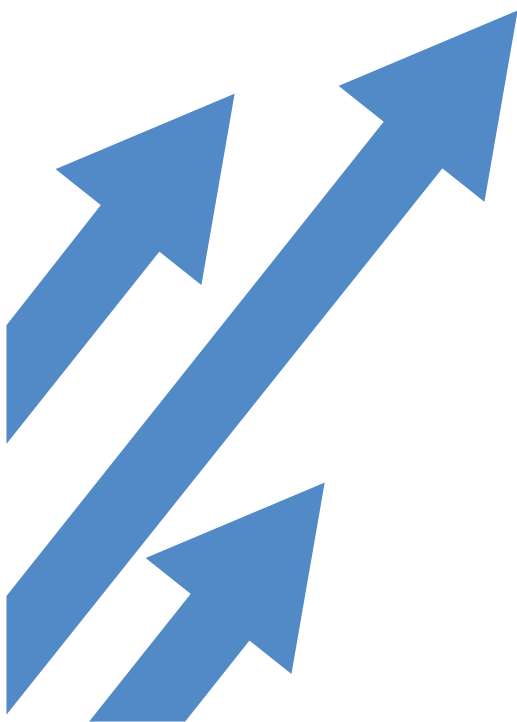
Rysunek 1. Położenie powiatu sztumskiego w województwie pomorskim.....	56
Rysunek 2. Gminy w powiecie sztumskim.....	56
Rysunek 3. Położenie Sztumu na komunikacyjnej mapie Polski.....	82
Rysunek 4. Schemat systemu Pętli Żuławskiej - rozwój turystyki.....	139
Rysunek 5. Powiaty Dolnej Wisły.....	148
Rysunek 6. Liczba ludności w powiatach Dolnej Wisły na tle liczby ludności w woj. pomorskim.....	148
Rysunek 7. Pracujący w przemyśle i budownictwie w powiatach Dolnej Wisły na tle pracujących w woj. pomorskim.....	149
Rysunek 8. Pracujący w powiatach Dolnej Wisły na tle pracujących w woj. pomorskim.....	149
Rysunek 9. Bezrobotni w powiatach Dolnej Wisły na tle bezrobotnych w woj. pomorskim.....	150

BIBLIOGRAFIA

1. Dane GUS (Bank Danych Regionalnych), www.stat.gov.pl
2. Dane Powiatowego Urzędu Pracy w Sztumie, <http://pupsztum.mojbip.pl>
3. Dane Kuratorium Oświaty w Gdańsku, www.kuratorium.gda.pl
4. „Dzierzgoń. Nowa hala i centrum rekreacyjne za 5 milionów”, Anna Sztym, Dziennik Bałtycki, 17.09.2010 r.
5. Gminny Program Opieki nad Zabytkami „Program Ochrony dziedzictwa i krajobrazu kulturowego Gminy Dzierzgoń”, 2006-2009 r.
6. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Dzierzgoń, marzec 2010 r.
7. Monitoring Zawodów Deficytowych i Nadwyżkowych w Powiecie Sztumskim w 2009 r., Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, II część raportu, Dzierzgoń, sierpień 2010 r.
8. „Pętla Żuławska czeka tylko na decyzję resortu”, Piotr Piesik, Dziennik Bałtycki, 14.10.2010 r.
9. Pętla Żuławska - rozwój turystyki wodnej, Gdańsk 2008, www.wrotapomorza.pl/pl/turystyka/projekty/petla_zulawska

10. „Pierwszy inwestor zbuduje zakład w sztumskiej strefie”, Piotr Piesik, Dziennik Bałtycki, 4.10.2010 r.
11. „Pomorze: Pętla żuławska - żeglarki szlak na miarę XXI wieku”, Tomasz Chudzyński, Dziennik Bałtycki, 23.09.2010 r.
12. „Powiat sztumski. Biała Góra atrakcją turystów?”, Przemysław Szajner, Dziennik Bałtycki, 15.01.2010 r.
13. Powiatowy Program na Rzecz Zatrudniania i Spójności Społecznej w Powiecie Sztumskim na lata 2007-2013, Sztum-Dzierzgoń 2008 r.
14. Program Ochrony Środowiska dla powiatu sztumskiego na lata 2004 - 2011, Sztum 2004
15. Program Ochrony Środowiska dla Gminy Dzierzgoń na lata 2004-2007 z uwzględnieniem perspektywy na lata 2008-2011, Dzierzgoń 2004 r.
16. Program „Pętla żuławska - rozwój turystyki wodnej”, Województwo Pomorskie, Województwo Warmińsko-Mazurskie, Gdańsk 2008 r.
17. Program Rewitalizacji Miasta Sztum 2007-2013
18. Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Powiatu Sztumskiego
19. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego, lipiec 2005, załącznik do uchwały nr 587/XXXV/05 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 18 lipca 2005 roku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego, <http://www.woj-pomorskie.pl>
20. Strategia Zrównoważonego Rozwoju Gminy Dzierzgoń do 2015 r., Dzierzgoń 2000 r.
21. Strona internetowa Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, www.woj.-pomorskie.pl
22. Strona internetowa Pomorskiego Regionalnego Funduszu Poręczeń Kredytowych
23. prfpk.pl
24. Strona internetowa Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, www.strefa.gda.pl
25. Strona internetowa Regionalnego Towarzystwa Inwestycyjnego w Dzierzgoniu, www.rti.softel.com.pl
26. Strona internetowa Centrum Informacji i Edukacji Ekologicznej w Gdańsku, www.infoeko.pomorskie.pl
27. Strona internetowa Ogólnopolskiego Katalogu Szkolnictwa, szkolnictwo.pl
28. Strona Internetowa Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, www.minrol.gov.pl
29. Strona internetowa Zakładu Aktywności Zawodowej w Sztumie, www.zazsztum.pl
30. Strony internetowe miast i gmin powiatu sztumskiego

RAPORT Z BADANIA JAKOŚCIOWEGO



Autorzy:

**Aleksandra Majewska
Bartosz Chruścielski**



SPIS TREŚCI

1. Informacje na temat badania.....	172
2. Najważniejsze wyniki.....	173
3. Ocena jakości życia w powiecie sztumskim.....	175
3.1. Słabe i mocne strony powiatu.....	176
3.2. Powiat sztumski w porównaniu z innymi powiatami województwa pomorskiego.....	177
3.3. Zauważane zmiany.....	178
4. Atrakcyjność inwestycyjna powiatu.....	180
4.1. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna - podstrefa sztumka.....	182
4.2. Promocja gospodarcza powiatu, klimat dla rozwoju przedsiębiorstw.....	183
4.3. Przyszłość powiatu pod względem atrakcyjności inwestycyjnej.....	185
5. Aktywność podmiotów gospodarczych.....	187
5.1. Przedsiębiorstwa powiatu sztumskiego.....	187
5.2. Tendencje rozwojowe przedsiębiorstw.....	190
6. Współpraca samorządu, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych.....	193
7. Rynek pracy powiatu sztumskiego.....	195
7.1. Problemy lokalnego rynku pracy.....	195
7.2. Zawody przyszłości i zawody zanikające.....	197
7.3. Dostosowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.....	197
8. Potencjał turystyczny powiatu sztumskiego.....	199

1

Informacje na temat badania

Badanie jakościowe zrealizowano w styczniu 2011 roku. W ramach tego modułu badawczego przeprowadzonych zostało 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z lokalnymi liderami opinii w powiecie.

IDI są to wywiady z jedną osobą przeprowadzane w swobodnej atmosferze. Zastosowanie wielorakich technik badawczych pozwala na zebranie szczerych i dogłębnych opinii (często nieuświadomionych), których w potocznej rozmowie nie udałoby się wydobyć.

W skład próby badawczej weszli:

- przedstawiciele samorządu terytorialnego: 3 IDI z przedstawicielami władz powiatowych oraz 6 IDI z przedstawicielami władz miejskich i gminnych,
- przedstawiciele przedsiębiorstw mających swoje siedziby na terenie powiatu: 6 IDI,
- przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia: 2 IDI,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych mających siedziby na terenie powiatu sztumskiego: 3 IDI.

Często zdarzało się, że jedna osoba reprezentowała więcej niż jedną organizację.

Kursywą w niniejszym raporcie oznaczono dosłowne wypowiedzi respondentów.

2

Najważniejsze wyniki

Jakość życia w powiecie sztumskim oceniana jest relatywnie nisko przez liderów opinii. Spośród słabych stron regionu najistotniejsze wydają się: peryferyjne położenie powiatu i wiążąca się z tym słaba dostępność komunikacyjna, niskie kwalifikacje potencjalnych pracowników oraz wysokie, strukturalne bezrobocie. Te czynniki wpływają w znaczący sposób na gospodarkę powiatu i jego atrakcyjność wśród potencjalnych inwestorów. Natomiast głównym atutem powiatu jest niewątpliwie przyroda - lasy, jeziora, idealne do aktywnego spędzania wolnego czasu.

Choć porównanie jakości życia i potencjału powiatu sztumskiego z sąsiednimi - malborskim i kwidzyńskim nie wypada dobrze, to jednak badani mieszkańcy powiatu zauważają pewne pozytywne zmiany w regionie. Spośród nich najważniejsze to: remont drogi krajowej między Sztumem a Malborkiem, inwestycje finansowane ze środków unijnych - rewitalizacja centrum Sztumu, Dzierzgonia, a także inwestycje w infrastrukturę turystyczną powiatu: budowa przystani w Białej Górze, czy trasy rowerowej łączącej zamek malborski z atrakcjami turystycznymi Sztumu i okolic.

Kondycja gospodarcza powiatu mierzona potencjałem inwestycyjnym nie jest wysoka. Badani podkreślają, że w najbliższym czasie szanse na przyciągnięcie strategicznych inwestorów są niewielkie z uwagi na niedogodne położenie powiatu i brak dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowników. Start działalności sztumskiej podstrefy Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (SSE) zbiegł się w czasie z początkiem globalnego kryzysu gospodarczego. Jak do tej pory z oferty strefy skorzystał zaledwie jeden inwestor, uruchamiając palarnię kawy. Dopóki nie powstanie most przez Wisłę na wysokości Kwidzyna i nie zwiększy się aktywności promocyjnej powiatu, nie można liczyć poprawę atrakcyjności inwestycyjnej regionu.

Dość poważnym problemem dla lokalnej gospodarki jest także brak dostępności odpowiednio wykwalifikowanych i wykształconych kadr. Firmy narzekają duże trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych robotników potrafiących pracować na maszynach i urządzeniach sterowanych elektronicznie. Na lokalnym rynku bardzo brakuje także kadr z wyższym wykształceniem - zwłaszcza technicznym (inżynierowie, informatycy).

Jednak gospodarcza przyszłość powiatu sztumskiego postrzegana jest pozytywnie. Liderzy zauważają, że na terenie powiatu będą coraz prężniej rozwijały się przedsiębiorstwa z branży energii odnawialnej - m.in. farmy wiatrowe oraz firmy zajmujące się przetwórstwem energetycznym biomasy. Ma to szczególne znaczenie w kontekście wykorzystania potencjału rolniczego powiatu.

Kondycja gospodarcza regionu mierzona potencjałem obecnie funkcjonujących przedsiębiorstw jest dobra. Prężnie rozwijają swoją działalność firmy z branży budowlanej, przetwórczej (rolno-spożywczej), a przede wszystkim branży meblarskiej i metalowej. Wśród liderów lokalnej gospodarki badani wymieniają firmy: Elita, Fila, Fobos Invest, Elstar Oils, czy Sonac Uśnice. Przedsiębiorstwa te mają opinię dobrych, stabilnych pracodawców, inwestujących w innowacje. Zwiększanie produkcji i rozwój eksportu są wskaźnikami dobitnie świadczącymi o ich rozwoju.

Zdaniem badanych liderów przyszłość gospodarcza powiatu zależy przede wszystkim nie od ściągania nowych inwestorów, ale od rozwijania obecnego potencjału gospodarczego i turystycznego. Postulują oni przede wszystkim rozwijanie działalności około-rolniczej. Chodzi tu przede wszystkim o przetwórstwo rolno-spożywcze - zarówno w kontekście produkcji żywności, jak produkcji na potrzeby branży energii odnawialnej. Widzą także konieczność promowania i rozwoju działalności rolniczej związanej z branżą turystyczną i rekreacyjną - ekologiczne uprawy, produkcję żywności wysokiej jakości oraz prowadzenie działalności agroturystycznej.

Turystyka będzie w przyszłości stanowiła jeden z filarów lokalnej gospodarki, choć potencjał powiatu dziś jeszcze nie jest dostatecznie wykorzystywany. Liderzy widzą konieczność rozwoju turystyki aktywnej wykorzystujących naturalne zasoby regionu - lasy, jeziora. W niedalekiej przyszłości powinna także powstać propozycja 1-dniowego produktu turystycznego powiatu. Propozycja taka mogłaby stać się uzupełnieniem dla oferty turystycznej Malborka.

3

Ocena jakości życia w powiecie sztumskim

Na warunki i jakość życia w powiecie niekorzystny wpływ mają uwarunkowania **historyczno-społeczne oraz położenie powiatu**. Kilkoro respondentów podkreśla także, że na poziom życia ma fakt, iż powiat sztumski istnieje stosunkowo od niedawna, czyli od 2002 roku.

Powiat sztumski jest powiatem typowo rolniczym, który niestety „odziedziczył” negatywne skutki funkcjonowania przed 1991 rokiem Państwowych Gospodarstw Rolnych – dużą liczbę niewykwalifikowanej siły roboczej oraz wysokie strukturalne bezrobocie. Część badanych podkreśla, że wiąże się z tym także specyficzna mentalność i roszczeniowa postawa dużej części mieszkańców, którzy korzystają ze świadczeń instytucji pomocy społecznej.

Tu są pewne zaszłości historyczne, które powodują, że są to gminy o poważnych problemach strukturalnych. Jest coraz większa grupa osób, które korzystają z systemu pomocy społecznej, bo często poziom bezrobocia wynika z niskiego wykształcenia, braku kwalifikacji.

Niemal wszyscy badani deklarują, że bardzo silny negatywny wpływ na jakość życia mieszkańców ma **peryferyjne położenie powiatu** względem całości województwa pomorskiego (drugi brzeg Wisły). To, w połączeniu ze relatywnie słabą dostępnością komunikacyjną (m.in. brak dogodnych połączeń z Trójmiastem, brak funkcjonującej kolei) powoduje marginalizację powiatu i blokowanie możliwości rozwoju gospodarczego.

Co warte odnotowania, poziom życia na terenie powiatu zdecydowanie lepiej oceniany jest przez przedstawicieli lokalnego biznesu. Cenią sobie oni przede

wszystkim te cechy regionu, które odróżniają go od życia w dużym mieście - ciszę, spokój, brak korków oraz walory przyrodnicze powiatu.

Generalnie można także powiedzieć, że poziom życia na zachodzie powiatu oraz w największych miastach powiatu - Sztumie i Dzierzgoniu jest wyższy niż poza nimi. Niższy poziom życia odczuwają szczególnie mieszkańcy na południu i wschodzie powiatu (Mikołajki Pomorskie, Dzierzgoń Stary Dzierzgoń).

3.1. Słabe i mocne strony powiatu

Spośród słabych stron powiatu badani wymieniają przede wszystkim:

- wysokie strukturalne bezrobocie,
- niskie kwalifikacje ludzi (potencjalnych pracowników),
- słaba dostępność komunikacyjna powiatu względem metropolii (Trójmiasto) oraz kłopoty komunikacyjne wewnątrz powiatu (gminy: Dzierzgoń i Stary Dzierzgoń),
- zły stan lokalnych dróg (drogi powiatowe i gminne),
- brak dużych firm będących motorem lokalnej gospodarki,
- niewielki budżet powiatu,
- brak możliwości spędzania czasu wolnego (brak basenu, hal sportowych, kina, teatru),
- niezbyt wysoki poziom edukacji, brak możliwości rozwoju uzdolnionej młodzieży (np. brak szkół językowych, muzycznych),
- brak sieci wodno-kanalizacyjnej we wschodnich gminach powiatu,
- mała liczba żłobków i przedszkoli.

Mocne strony powiatu wymieniane przez respondentów to:

- atrakcyjne tereny do czynnego spędzania wolnego czasu (rower, spacer) - lasy, jeziora,
- ekologicznie czyste tereny (brak przemysłu), świeże powietrze,
- kapitał społeczny - silniejsze niż w dużym mieście więzi społeczne, bardziej przyjaźni i pomocni ludzie oraz mniejszy niż w dużych aglomeracjach „pęd za pieniędzmi”,
- niskie koszty utrzymania,
- wysokie poczucie bezpieczeństwa mieszkańców.

My jesteśmy tym powiatem za Wisłą i bardzo często o tych powiatach się po prostu zapomina. Nie ma zakładów produkcyjnych, jest bardzo duże bezrobocie, samo kształtowanie jest obszarowo duże i są problemy komunikacyjne. Nie ma

ośrodków kultury, nie ma kina, nie ma teatrów, no i chyba taki biedny jest ten nasz powiat.

Miasteczko ciche, wśród jezior, lasów, wśród znajomych, także tu jest taka sielanka, którą można sobie wymarzyć. Klimat to już jest dużo, ludzie przychylni do różnych tematów, różnych spraw, do pomocy.

3.2. Powiat sztumski w porównaniu z innymi powiatami województwa pomorskiego

Ocena jakości warunków i jakości życia w porównaniu z innymi powiatami województwa pomorskiego nie wypada najlepiej. Punktem odniesienia dla badanych są przede wszystkim dwa sąsiednie powiaty: **kwidzyński oraz malborski**. Powiat kwidzyński - szczególnie w oczach przedstawicieli przedsiębiorstw - jest powiatem rozwijającym się szybciej, o wyższym poziomie życia. Bezpośredni wpływ ma na to większa dostępność komunikacyjna oraz lepszy rynek pracy (dostępność wykwalifikowanej kadry). Z tego powodu w Kwidzynie funkcjonuje duża liczba znaczących podmiotów gospodarczych, takich jak np. International Paper-Kwidzyn, czy Jabil Circuit Poland.

Patrząc na bliski rynek, na Kwidzyń. I też inna sytuacja jest i byt materialny tych osób tam mieszkających. Poziom życia jest zupełnie inny. I po przez to, że te firmy, te podmioty tam funkcjonują. Te duże firmy napędzają te małe firmy na zasadzie podwykonawstwa bo one świadczą te usługi dla nich. I to już jest cały motor napędowy.

Malbork jest miejscem, które dysponuje bogatszą niż Sztum ofertą kulturalną i rozrywkową, a także turystyczną. To tam część mieszkańców powiatu sztumskiego jeździ na basen, do kina lub zabawić się. Dzięki zamkowi krzyżackiemu powiat przyciąga wielu turystów.

Często mieszkańcy tak jeżdżą i ja stąd wiem mniej więcej, ile jest tych imprez w Malborku. I to też się wiąże z pewnymi układami nawet. I mówię, że Malbork jest na pewno bogatszym powiatem niż powiat sztumski.

Niektórzy respondenci podkreślają, że położenie powiatu i jego słaba dostępność komunikacyjna nie pozwala wykorzystać potencjału turystycznego tak, jak ma to miejsce, na przykład w **powiecie puckim, czy wejherowskim**. Pojedynczy respondenci wskazują powiaty, które pod względem jakości i warunków życia są podobne do powiatu sztumskiego. Są to: **powiat bytowski oraz nowodworski**.

Jak zauważają respondenci oba powiaty są typowo rolnicze oraz charakteryzują się dużą ilością jezior i lasów.

3.3. Zauważane zmiany

Choć badani nisko oceniają jakość życia w powiecie, to jednak zauważają liczne pozytywne zmiany, które dokonały się na przestrzeni ostatnich lat. Wszyscy zgodnie podkreślają, że powiat sztumski - choć powoli - to jednak konsekwentnie się rozwija.

Na pierwszy plan wysuwają się zmiany związane z wykorzystaniem środków unijnych - zwłaszcza w gminie Dzierzgoń. Dzięki nim możliwe było rozpoczęcie wielu inwestycji na terenie powiatu. Wśród najważniejszych respondenci wymieniają:

- remont drogi krajowej 55 między Sztumem a Malborkiem,
- rewitalizacja centrum Sztumu, budowa trasy turystycznej wokół jeziora,
- realizacja inwestycji infrastruktury turystycznej - m.in. rozpoczęcie budowy przystani w Białej Górze, budowa trasy rowerowej łączącej zamek w Malborku z atrakcjami turystycznymi powiatu sztumskiego,
- realizacja projektu „Rewaloryzacja Parku Miejskiego w Dzierzgoniu - Wzgórze Zamkowe wraz z otoczeniem”,
- poprawa infrastruktury wodno-kanalizacyjnej na terenie części gmin powiatu,
- termomodernizacja szkół,
- realizacja projektu „Słoneczne dachy dla gminy Dzierzgoń”⁷,
- powstanie nowych przedszkoli na terenach wiejskich (tzw. przedszkola unijne).

Inne pozytywne zmiany zauważane przez badanych to:

- remont kina w Sztumie,
- rozwój NGO - głównie działających na rzecz aktywizacji kobiet i osób niepełnosprawnych,
- prywatyzacja szpitala powiatowego (w kontekście odciążenia budżetu samorządu powiatowego),
- rozwój lokalnych firm mimo kryzysu,
- zahamowanie wzrostu bezrobocia,
- utrzymanie stałych wpływów do budżetu powiatowego,
- powstanie spółdzielni mieszkaniowej, nowych mieszkań,

⁷ De facto projekt ten realizowany był w ramach środków Norweskiego Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

- usprawnienie komunikacji na terenie powiatu, wejście prywatnych firm przewozowych.

Spośród negatywnych zmian badani mieszkańcy powiatu zauważają przede wszystkim szybko zmniejszająca się liczbę mieszkańców, związaną z dużą skalą emigracji zarobkowej młodych ludzi (Trójmiasto, Elbląg, Malbork, Kwidzyn), starzenie się mieszkańców, a także pogorszenie się stanu dróg powiatowych i gminnych.

Główna nasza droga 55, która tutaj idzie, ona została poddana renowacji. Jest w lepszym stanie niż była dawniej, jak ja pamiętam, w ciągu ostatnich kilku lat.

Rzeczywiście się poprawia. Chociażby elewacje budynków, i tak dalej. Na pewno dużo pomaga ten projekt trasy wokół jeziora, tej turystycznej. No miejmy nadzieję, że w tym roku uda im się to skończyć tak, że będzie naprawdę całkiem sympatycznie.

4

Atrakcyjność inwestycyjna powiatu

Badani mieszkańcy powiatu sztumskiego relatywnie nisko oceniają jego atrakcyjność inwestycyjną. Ich zdaniem powiat ma obecnie niewielkie szanse na przyciągnięcie strategicznego inwestora, czy to zza granicy, z Polski czy regionu.

Zdecydowana większość badanych wskazuje na zasadnicze bariery, które zmniejszają szanse na zewnętrzne inwestycje w powiecie. Są to:

- **Peryferyjne położenie powiatu, słaba dostępność komunikacyjna, słaba komunikacja wewnątrz powiatu oraz bardzo zły stan dróg lokalnych.** Badani podkreślają, że powiat przegrywa rywalizację o inwestorów z innymi powiatami województwa (tczewski, kwidzyński, wejherowski) z uwagi na niedogodne położenie. Mało dogodny dojazd, duże oddalenie od głównych tras komunikacyjnych, korki na moście w Malborku, brak przeprawy mostowej przez Wisłę na wysokości Kwidzyna oraz zły stan dróg utrudniałyby potencjalnym przedsiębiorstwom produkcyjnym swobodny transport surowców i towarów. Jeden z badanych podaje przykład niemieckiego inwestora zainteresowanego produkcją tekstyliów w branży samochodowej, który mógłby wykorzystać potencjał szwaczek w gminie Dzierzgoń. Jednak zrezygnował z inwestycji z uwagi na zły stan dróg i wysokie ryzyko problemów z logistyką. Część respondentów wskazuje także na problem z komunikacją wewnątrz powiatu. Mieszkańcy niektórych wsi w gminach Dzierzgoń, Stary Dzierzgoń, czy Mikołajki Pomorskie są pozbawieni połączeń autobusowych. Choć podkreślają też, że komunikacja między głównymi miastami w powiecie poprawiła się dzięki wejściu na rynek prywatnych przewoźników.

- **Niewystarczające kwalifikacje potencjalnych pracowników.** Teoretycznie potencjał powiatu w postaci ilości siły roboczej jest duży. Największy problem stanowi jednak brak wykwalifikowanej kadry. Obecnie działające przedsiębiorstwa borykają się z narastającą falą tego zjawiska. Kluczowi pracownicy jednej z największych firm powiatu dojeżdżają do pracy – prezes z Gdańska, kierownik produkcji z Ławy, a główna księgowa oraz informatyk z Elbląga. Podobnie jeden z zakładów świadczących usługi co-packing'u ma poważny problem z zachęceniem kadry managerów z Trójmiasta do pracy w Sztumie. Jedna z badanych osób podkreśla, że gdyby jakiś z zagranicznych inwestorów byłby zainteresowany uruchomieniem działalności na terenie powiatu napotkałby na barierę zbyt małej ilości dostępnych pracowników.

Tutaj nie ma atrakcyjności inwestycyjnej [...] przede wszystkim problem jest z infrastrukturą drogową, [...] tutaj naprawdę jest ciężko dojechać, tutaj jest stosunkowo wąska droga jedzie się tylko i wyłącznie przez Malbork lub z Kwidzyna, lub przez Grudziądz [...] także naprawdę ta przeprawa przez Wisłę bardzo by nam usprawniła transport.

Potencjalni inwestorzy dysponują doskonałą wiedzą, ile czasu jedzie się, na przykład ze Sztumu do granicy polsko - niemieckiej. Ile czasu czeka się w Malborku, żeby przebrnąć przez korek na Nogacie.

Niestety personel z wyższym wykształceniem i większym doświadczeniem musi przyjeżdżać. Ja np. dojeżdżam z Gdańska. Mój szef produkcji dojeżdża z Ławy. Dyrektor handlowy jest z Olsztyna. Główna księgowa jest z Elbląga. Informatyk jest z Elbląga. Główny logistyk jest z Gdańska.

Część respondentów wskazuje także na inne, mniej istotne czynniki obniżające atrakcyjność powiatu pod względem inwestycji w gospodarce:

- ograniczenia przyrodnicze (tereny objęte ochroną - np. tereny Natura 2000),
- ograniczenia społeczne (ryzyko protestów przeciwko inwestycjom uciążliwym dla mieszkańców),
- niewystarczająca infrastruktura techniczna (część terenów powiatu jest nieuzbrojona w podstawowe media: energię elektryczną, kanalizację),
- współpraca przedsiębiorców z urzędnikami (niezrozumienie przez nich mechanizmów funkcjonowania podmiotów gospodarczych),
- spowolnienie gospodarki spowodowane globalnym kryzysem.

Z drugiej strony jednak badani dostrzegają także czynniki, które mogą zachęcać inwestorów do zainteresowania się powiatem. Są to: duża liczba bezrobotnych, „tania siła robocza”, udogodnienia podatkowe dla potencjalnych inwestorów oraz niskie ceny nieruchomości.

Wszyscy liderzy opinii biorący udział w badaniu zaznaczają, że ogromną szansą na przyciągnięcie strategicznego inwestora, który przyczynił się do szybkiego rozwoju gospodarki powiatu jest oczekiwana od dłuższego czasu **budowa mostu na Wiśle na wysokości Kwidzyna**.

4.1. Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna - podstrefa sztumska

Generalnie respondenci uważają utworzenie Specjalnej Strefy Ekonomicznej za dobry krok mający przyciągnąć inwestorów na teren powiatu sztumskiego, choć negatywnie oceniają jej funkcjonowanie. Niestety początek działalności strefy - przełom 2007 i 2008 roku - zbiegł się w czasie z początkiem kryzysu gospodarczego. Kilku zagranicznych inwestorów zainteresowanych rozpoczęciem działalności w strefie ostatecznie nie zdecydowało się na taki krok. Badani wskazują na dwa takie podmioty - producenta okien dachowych oraz brytyjską firmę z branży lotniczej.

Nie można mówić, obwiniać władz gminy, tylko ona wystartowała kiedy się zaczęły kryzys w 2007/2008. Nie wstrzeliła się w odpowiedni czas. Gdyby to było 2-3 lata wcześniej, być może jacyś inwestorzy by się pojawili.

Była firma Velux, która była zainteresowana. To jest ogromny koncern, ale niestety, niestety, to się to wszystko tąpnęło.

Jedną z barier w funkcjonowaniu strefy jest według badanych zbyt słaba jej promocja. Ciężar promowania powinien spoczywać na zarządcy Pomorskiej SSE, jednak nie wywiązuje się on z tego obowiązku. To raczej władze samorządowe są aktywne w poszukiwaniu inwestorów dla strefy.

Trudno ocenić coś, co nie funkcjonuje, [...] tereny należą do tej specjalnej strefy, tej pomorskiej i jakby władze są w Gdańsku, więc no wydaje mi się, że troszkę chyba mało aktywnie to jest promowane, bo jednak od kilku lat to stoi niewykorzystane.

Jedna z osób biorących udział w badaniu wskazuje także, że potencjalni inwestorzy mogą nie być zainteresowani uruchamianiem działalności w strefie.

Co prawda inwestycja taka wiązałaby się z przyznaniem ulg podatkowych, ale ograniczyłaby poważnie możliwość korzystania z innych form pomocy publicznej dla przedsiębiorców.

Liderzy opinii są przekonani, że w najbliższym czasie nie uda się zachęcić do rozpoczęcia działalności w strefie, dużych firm. Należy natomiast postarać się przyciągnąć mniejszych inwestorów, którzy staliby się początkowym motorem napędowym strefy. Pierwsze sygnały ożywienia w strefie są już widoczne. Na jej terenie powstanie zakład zajmujący się przetwórstwem i dystrybucją kawy.

Nieliczni respondenci dość pozytywnie oceniają możliwość rozwoju strefy. Globalny kryzys gospodarczy kończy się i w związku z tym ponownie może wzrosnąć zainteresowanie inwestycjami w sztumskiej podstrefie Pomorskiej SSE. Tym bardziej, że chłonność inwestycyjna powiatu kwidzyńskiego wyczerpuje się.

Wiem, że to producent kawy ma budować swój zakład, palarnia kawy i pakowanie, magazyn i dystrybucja i być może jakieś inne firmy.

4.2. Promocja gospodarcza powiatu, klimat dla rozwoju przedsiębiorstw

Oceny liderów opinii dotyczące aktywności władz samorządowych w promowaniu powiatu wśród potencjalnych inwestorów są dość negatywne. Większość badanych uważa, że władze – zarówno powiatowe, jak i władze poszczególnych miast i gmin – nie umieją promować gospodarki powiatu i nie są skuteczne w przyciąganiu przedsiębiorców. Daje się zauważyć dwa różne przykłady podejścia do inwestora w sąsiadujących ze sobą powiatach. Władze Kwidzyna są otwarte na propozycje inwestorów, natomiast władze Sztumu pytają go, co mógłby zrobić dla miasta i gminy.

Władze powiatu to nie popisały się, wie Pani, ja jestem strasznie krytyczna, jeżeli chodzi o ostatnie cztery lata i nie zauważyłam jakiejś promocji powiatu.

Nie wiem czy Pani zna taką opinię na temat powiatu kwidzyńskiego? Że tam jak się zgłaszał inwestor to władze mówią: co możemy zrobić dla Pana? I przez to tyle firm w Kwidzynie mamy. Natomiast generalnie u nas, jak się zgłaszał inwestor, to myśmy sondowali: co Pan może tutaj dla gminy?

Część badanych podkreśla, że barierą w przyciąganiu inwestorów jest brak przepływu informacji pomiędzy gminami (władze, firmy) o pojawiających podmiotach zainteresowanych inwestowaniem w regionie. Dużym błędem, zdaniem pojedynczych liderów opinii, jest nieumieszczanie na stronach Urzędów Gmin informacji o potencjale firm działających w poszczególnych gminach.

Według mnie jest za mały przepływ informacji, co mamy w dyspozycji, jeżeli pojawi się podmiot gospodarczy. Na przykład ktoś trafia do Mikołajek i oni nie dysponują takim terenem, który by spełniał takie wymagania i oczekiwania tego potencjalnego inwestora. A nie wie, że Dzierżgoń ma i nie ma mu komu polecić. Bo nie ma przepływu informacji.

Jest też grupa badanych deklarująca dużą aktywność władz samorządowych w przyciąganiu inwestorów, np. poprzez organizowane corocznie **Dni Powiatu**. Przedstawiciel władz powiatu zapowiada położenie większego nacisku na promocję potencjału regionu za granicami kraju poprzez **Państwową Agencję Informacji i Inwestycji Zagranicznych (PAIiZ)**, wydawnictwo folderu oraz regularnej obecności władz samorządowych na dedykowanych imprezach. Niektórzy respondenci zauważają, że aktywność wobec potencjalnych inwestorów powinny podejmować władze kilku powiatów w regionie i wychodzić ze wspólną inicjatywą promocyjno-informacyjną, gdyż działanie na tym polu w pojedynkę nie przynosi oczekiwanych rezultatów.

Generalnie panuje przekonanie, że władze samorządowe są dość przychylnie nastawione wobec przedsiębiorców prowadzących już działalność na terenie powiatu. Starają się ułatwiać prowadzenie firm głównie poprzez ulgi / zwolnienia podatkowe, wymianę informacji, czy organizowanie szkoleń, warsztatów.

Jedynie nieliczni badani liderzy wskazują, że nie zawsze panował klimat przyjazny przedsiębiorcom. Dawniej pojawiały się pewne nieporozumienia na linii przedsiębiorcy-władze samorządowe. Jak zauważa jedna z badanych, część osób planujących rozpoczęcie działalności gospodarczej, uruchamiało ją na terenie innych powiatów, czy województw.

Nie zawsze był dobry klimat wobec inwestycji. Nie wiem z czego to wynika, tutaj bywa tak, że gdzieś tam dochodzi do jakiś spięć między władzami lokalnymi, a przedsiębiorcami.

4.3. Przyszłość powiatu pod względem atrakcyjności inwestycyjnej

Zdecydowana większość badanych liderów opinii jest przekonana, że w najbliższych latach nie uda się znacząco podwyższyć atrakcyjności inwestycyjnej powiatu. Szanse na przyciągnięcie strategicznych inwestorów zza granicy nie są duże. Postuluje się zatem, aby większą uwagę poświęcić na wykorzystanie obecnego potencjału powiatu poprzez:

- wspomaganie rozwoju obecnie działających przedsiębiorstw i pobudzanie lokalnej aktywności gospodarczej,
- promowanie i rozwój inwestycji w turystykę, rekreację i produkty regionalne.

Duża część badanych podkreśla, że szansą powiatu na nowe inwestycje i polepszenie koniunktury gospodarczej jest **rozwój przedsiębiorstw z branży energii odnawialnej**. Ze względu na dogodne warunki wiatrowe obecnie już rozwijane są lokalnie elektrownie wiatrowe (np. w Koniecwałdzie, Postolinie). Większość badanych zauważa, że w przyszłości w powiecie będzie ich powstawać coraz więcej. Minusem rozwoju farm wiatrowych jest jednak fakt, że przynoszą dochód gminom i właścicielom ziemi, ale nie generują nowych miejsc pracy na lokalnym rynku.

Tych wiatraków będzie bardzo dużo w powiecie. Pierwsza farma wiatrakowa jest tutaj w Koniecwałdzie, druga powstanie między miejscowością Postolin, a Sztumska Wieś. To będzie kolejne kilkanaście wiatraków. Będziemy takim zagłębieniem wiatrakowym.

W najbliższej przyszłości na terenie powiatu będą także inwestować firmy zajmujące się przetwórstwem energetycznym biomasy - np. **biogazownie, zakłady produkujące pelet** (surowiec ze słomy i siana wykorzystywany do palenia). W ocenie badanych rozwój tej branży będzie niezmiernie ważny dla rolnictwa w powiecie. Zresztą współpraca branży rolnej z producentem biopaliw trwa już od pewnego czasu. Lokalni producenci rzepaku dostarczają surowiec do produkcji biokomponentów paliwowych do firmy Elstar Oils, mającej swój zakład produkcyjny w Górkach koło Sztumu.

No stajemy się też takim ciekawym terenem, jeżeli chodzi o energię odnawialną [...] ekologiczne paliwa do ogrzewania. Nie wspominałem, mamy ciekawy zakład za Czerninem, to jest firma Elstar. Sztum jest wybitnie rolny i będą mieli ogrom rzepaku do tego, aby przerabiać go na olej. Plus pochodne. Jeżeli powstaną

biogazownie, bo one muszą powstać, dlatego, że program rządowy wymusi, żeby w każdej gminie była biogazownia.

Niektórzy liderzy zauważają także, że prywatyzacja szpitala powiatowego, spłata zadłużenia placówki oraz przychody z jej dzierżawy pozwolą władzom powiatu na rozdysponowanie większych środków finansowych na inwestycje podwyższające atrakcyjność gospodarczą i inwestycyjną powiatu.

5

Aktywność podmiotów gospodarczych

5.1. Przedsiębiorstwa powiatu sztumskiego

Powiat sztumski charakteryzuje się dość dużą dywersyfikacją jeśli chodzi o sektory, w których działają lokalne przedsiębiorstwa. W opinii badanych zdecydowanie dominującą pozycję mają branże: **handlowa, usługowa oraz budowlana**. Rozwój tej ostatniej stymulowany jest silnie przez inwestycje związane z mistrzostwami Europy w piłce nożnej oraz absorpcją środków unijnych. Widoczną oznaką boomu budowlanego jest powstanie w ostatnich latach wielu firm budowlanych na terenie powiatu, które są podwykonawcami przy budowie dróg, stadionu Gdańsku oraz innych inwestycji.

To są firmy, które głównie świadczą usługi. I w tym momencie to największe są te firmy remontowo-budowlane.

Tradycyjnie dość silną pozycję w powiecie ma także **rolnictwo**, które do rozwoju ma dość silny bodziec w postaci dopłat bezpośrednich w ramach Wspólnej Polityki Rolnej UE. Pokrewną branżą jest także **przetwórstwo rolno-spożywcze**. Bardzo silnie zakorzenione w lokalnej gospodarce są także **branże: meblarska i metalowa**. Wiele zakładów produkcyjnych w tych dwóch obszarach stanowi trzon gospodarczych liderów powiatu sztumskiego.

To są bardzo różne branże, natomiast mówię głównie z tego, co się słyszy, to jest rolnictwo. Nie ma tutaj takich dużych grup oprócz tej spółdzielni rolniczej, która całkiem dobrze radzi, to jest i rolnictwo i hodowla wieprzowa i wołowa.

Bo tu miałam trochę metalowej branży. Meble. Zresztą same te firmy i wodomierze. I tu są wodomierze. Tu są meble łazienkowe. Najwięcej to chyba produkujemy mebli.

Dzięki dużej różnorodności branż zagrożenie kryzysu lokalnej gospodarki jest dość niewielkie. Choć liderzy przyznają, że najbardziej niekorzystne skutki dla powiatu miałyby kryzys w rolnictwie. Także upadek którejs z wiodących firm produkcyjnych mógłby spowodować groźne skutki dla lokalnej gospodarki i rynku pracy. Jak podkreślają badani przedstawiciele firm, każde 100 miejsc pracy w głównych firmach regionu daje około 400 miejsc pracy innych branżach, niezależnie od tego, czy współpracują bezpośrednio z danym zakładem.

Część badanych liderów opinii obawia się załamania w branży budowlanej w niedalekiej przyszłości, kiedy to zmniejszy się dofinansowanie Unii Europejskiej do rozwoju infrastruktury, a wszelkie inwestycje w regionie związane z EURO 2012 zostaną zakończone. Wtedy ogromna większość pracowników dojeżdżających obecnie do pracy na budowach może stracić pracę.

Dopóki jeszcze chyba budują się drogi i mosty, więc jest bardzo dużo u nas firm budowlanych. Pół Dzierzgonia wyjeżdża budując mosty, drogi i stadiony. Więc w tym kierunku jest zapotrzebowanie, ale boję się, co będzie dalej, jak już nie będzie tych środków na budowę tego, i co dalej?

Dla przedsiębiorstw mających siedzibę na terenie powiatu sztumskiego główni odbiorcy to odbiorcy krajowi, lokalni i regionalni (branża rolnicza, przetwórcza, usługowa i budowlana). I tak na przykład rolnicy dostarczają buraki cukrowe do cukrowni w Malborku, owoce i warzywa do Warmińskich Zakładów Przetwórstwa Owocowo-Warzywnego w Kwidzynie czy rzepak do Elstar Oils. Nieliczne firmy, należące do grona liderów gospodarczych, produkują na potrzeby rynku ogólnopolskiego oraz na eksport. Nie da się jednoznacznie stwierdzić na ile lokalne firmy mają potencjał do zdobywania nowych rynków, ponieważ ich profil produkcji (patrz poniżej) jest specyficzny i ściśle określony. Jak wskazują badani, dobrym prognostykiem na przyszłość dla części powiatowych firm jest zwiększanie wolumenu sprzedaży oraz eksportu.

Eksportujemy około 50% produkcji. Eksportujemy do Anglii, Niemiec, Francji, Belgii, Holandii, Czech, Słowacji, na Węgry.

Liderzy w powiecie to kilka firm, które mimo kryzysu gospodarczego rozwijają się, zdobywają inwestorów strategicznych, inwestują w procesy technologiczne, zwiększają produkcję, a także eksport.

Do niekwestionowanych liderów badani zaliczają przede wszystkim niżej wymienione firmy:

- **Elita** - producent mebli łazienkowych. Ten zakład pracy chronionej jest jednym z głównych pracodawców w powiecie. Zdaniem badanych liderów firma powstała i funkcjonuje dzięki entuzjazmowi i zaangażowaniu właścicieli-pasjonatów. Dzięki hiszpańskiemu inwestorowi oraz inwestycjom w innowacje (nowe linie produkcyjne, maszyny) sprzedaż mebli w 2010 roku zwiększyła się o 30% a poziom eksportu wzrósł o 50%. Niektórzy badani podkreślają, że firma ta dba o rozwój zawodowy swoich pracowników.
- **Fila** - producent wodomierzy, ciepłomierzy oraz armatury łazienkowej. Firma zdobywa zaufanie klientów dzięki innowacyjnym rozwiązaniom oraz bardzo dobrej jakości produktów.
- **Fobos Invest** - firma działająca na rynku usług kontraktowych dla przemysłu spożywczego (co-packing i co-manufacturing). Współpracuje ona z potentatami branży spożywczej na świecie - np. Kraft Foods, Nestle, Procter & Gamble, Unilever i inni.
- **Elstar Oils S.A.** - firma działająca w branży przetwórstwa rolno-spożywczego, producent olejów i tłuszczów roślinnych dla przemysłu spożywczego oraz biokomponentów do paliw płynnych (głównie przetwórstwo rzepaku). Jest potentatem w przetwórstwie rzepaku w Polsce.
- **Sonac Uśnice Sp. z o.o.** - producent komponentów do pasz dla zwierząt hodowlanych oraz karmy dla zwierząt domowych. Ma opinię potentata w swojej branży, a także rzetelnego pracodawcy. Posiada bardzo nowoczesną linię przetwórstwa.

Wydaje się, że pozycje liderów lokalnej gospodarki nie są zagrożone. Respondenci wskazują także firmy z lokalnego rynku, których rozwój daje podstawy do tego, by sądzić, że w przyszłości wejdą one do grona liderów. Do grona potencjalnych liderów można zaliczyć:

- Kram - firma działająca w gminie Dzierzgoń; producent urządzeń pakujących oraz folii opakowaniowej PVC.
- Dawid Sp. z o.o. - firma działająca w branży metalowej, produkująca urządzenia na potrzeby przemysłu stoczniowego, górnictwa i rolnictwa.
- Ekojar - producent frontów meblowych oraz stolarki drzwiowej.

Firmy te podstawowe tutaj to Fila, czy Elita, czy Fobos to są liderami. Tutaj jest na przykład branża stolarska, spożywcza, opakowania spożywcze, czy Fila też jest stolarsko jakaś tam mechaniczna.

Zeszły rok zamknęliśmy wzrostem około 50%. Eksportu. Wzrostu. W kraju też mieliśmy wzrost, ale znacznie mniejszy. Generalnie 2010 rok zamknęliśmy bardzo dobrze. Bo około 30% wzrostu sprzedaży. Także działamy bardzo, bardzo pręźnie i uważam, że firma się dalej bardzo fajnie rozwija.

Kram, która produkuje folię, no świetnie się rozwija. Ona jest częściowo na terenie Pasłęka i Dzierzgoń. (Dzierzgoń, Służby zatrudnienia)

5.2. Tendencje rozwojowe przedsiębiorstw

Tak jak wspomniano we wcześniejszej części raportu na terenie powiatu dynamicznie rozwijają się firmy z sektora energii odnawialnej (głównie elektrownie wiatrowe), a także firmy budowlane. Dzięki aktywnej działalności doradczej i kredytowej Regionalnego Towarzystwa Inwestycyjnego w mieście i gminie Dzierzgoń powstało w ostatnich latach dużo **mikroprzedsiębiorstw** (samozatrudnienie).

Mówię o tym sukcesie tego naszego Regionalnego Towarzystwa Inwestycyjnego, które po prostu niesamowite ilości pieniędzy ściąga i pomaga przedsiębiorcom, nawet czy w rozpoczynaniu działalności gospodarczej, czy nawet pisząc projekty dla firm, które istnieją, na rozwój.

Przyszłość gospodarcza powiatu zdaniem badanych zależy w głównej mierze od rozwijania potencjału aktywnych obecnie podmiotów gospodarczych. Ponadto dodają, iż istotnym bodźcem dla lokalnej gospodarki będzie działalność okołorolnicza. Widzą konieczność pobudzania rozwoju przetwórstwa rolno-spożywczego. Będzie to miało znaczenie zarówno w kontekście rynku żywności, ale także produkcji biomasy. Niektórzy respondenci widzą szansę na eksportowanie produkcji rolniczej na rynki wschodnie. Część badanych podkreśla, że aby konkurować na rynku, rolnictwo z terenu powiatu powinno przejść z etapu produkowania surowców na dostarczanie półproduktów.

Część badanych postuluje także wspomaganie rozwoju działalności rolniczej związanej z branżą turystyczną i rekreacyjną. Chodzi przede wszystkim **ekologiczne uprawy**, produkcję **żywności wysokiej jakości** (żywność ekologiczna, potrawy regionalne, tradycyjne), a także prowadzenie **działalności agroturystycznej**.

Branża żywnościowa, żywności wysokiej jakości, bo to się tak mówi, bo tutaj są takie możliwości z tego powodu, że tutaj jest dużo gospodarstw, małych

gospodarstw, które mogłyby się przebranżowić na gospodarstwa ekologiczne, produkować żywność, bo to się tak modnie teraz nazywa. W tej hipotetycznej Białej Górze mamy restaurację, która się zajmuje wyłącznie potrawami regionalnymi, tutejszymi i korzysta z tutejszych gospodarstw ekologicznych, mając zboże, mając warzywa, mając mięso, mleko i tak dalej i te wyroby wszystkie są wyrobami wysokiej jakości.

Ponadto badani lokalni liderzy opinii wskazują także na inne tendencje rozwojowe przedsiębiorstw w powiecie:

- powstanie przedsiębiorstw branży tekstylnej, które mogłyby wykorzystać potencjał kobiet (również kobiety z doświadczeniem w pracy szwaczek w zlikwidowanym zakładzie Polcotexu),
- rozwój branży metalowej, w której można by wykorzystać doświadczenie i umiejętności byłych stoczniovców (np. kształcenie młodych kadr),
- rozwój sektora usług:
 - usługi motoryzacyjne (np. warsztaty samochodowe),
 - usługi cateringowe,
 - usługi przewozowe (w tym Taxi),
 - usługi sprzątnia,
 - usługi fryzjerskie,
 - usługi czasu wolnego (np. fitness-cluby).

Badani wskazują na szereg elementów wpływających na rozwój firm w powiecie sztumskim:

- innowacyjność przedsiębiorstw - inwestycje w nowe technologie, nowe urządzenia i maszyny, prace badawczo-rozwojowe,
- pomysł na biznes, a także determinacja i przebojowość (w kontekście mikroprzedsiębiorstw i samozatrudnienia),
- działalność samorządów (wymieniane przez przedstawicieli firm)
 - stwarzanie dobrego klimatu dla przedsiębiorstw - ulgi podatkowe, niskie podatki lokalne, szybka obsługa urzędowa,
 - inwestycje w infrastrukturę - drogi, uzbrojenie terenów w media.

Więc myślę, że głównie to: ta koniunktura. I też prace badawcze, naukowe samych firm.

Część respondentów wskazuje także na takie czynniki jak:

- położenie geograficzne,
- infrastruktura drogowa,
- dostęp do wykształconych kadr,

- dostęp do usług użyteczności publicznej (żłobki, przedszkola, szkoły),
- dostęp do usług czasu wolnego.

Zewnętrznymi czynnikami wpływającymi na lokalną gospodarkę są także, zdaniem respondentów: polityka państwa przyjazna przedsiębiorcom (niskie podatki, niskie koszty pracy - w tym składka ZUS), a także globalna sytuacja gospodarki, która wpływa bezpośrednio na stan gospodarki narodowej.

6

Współpraca samorządu, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych

Opinie dotyczące współpracy samorządu, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych (NGO) są niejednoznaczne. Generalnie większość respondentów jest zdania, że jest dość duży przepływ informacji między przedstawicielami samorządów i firm, lecz brakuje ścisłej współpracy między oboma środowiskami. Odbywa się dość dużo spotkań władz z przedsiębiorcami, na których omawiane są takie tematy jak: dofinansowanie firm ze środków unijnych, współpraca z zagranicą, obecność na targach, normy ISO.

Jest na pewno wymiana informacji. A jeśli chodzi o ścisłą współpracę, to tak nie widzę. Jest tutaj Związek Pracodawców i czasem, że tak powiem, jakieś sprawy są załatwiane. Ale nie ma takiego, że tak powiem, silnika.

Związek pracodawców organizował ze Starostwem spotkania dla pracodawców. Na różny temat. Np. nawiążmy współpracę z zagranicą, z Niemcami, jeździmy na targi, przeszkolcie się w sprawie ISO.

Jednak nawet badani przedstawiciele przedsiębiorców przyznają, że nie poświęcają tym spotkaniom zbyt wiele uwagi i rzadko są na nich obecni. Niektórzy zauważają także, że wiele z inicjatyw upada przez brak dużego zaangażowania lokalnych przedsiębiorców - np. Targi Powiśla. Wielu badanych zauważa, że brakuje „ciała” skupiającego samorządowców i przedsiębiorców, które służyłoby poprawie warunków gospodarczych w powiecie. Niektórzy respondenci wskazują także na zbyt małą skalę współpracy firm z powiatowym urzędem pracy.

To jest taki przykład na to, że coś Samorząd podejmował, ale to upadło. To były „Targi Powiśla”. Były co roku, były targi Powiśla i one służyły temu, żeby zareklamować region.

Działalność lokalnych NGO jest oceniana generalnie negatywnie. Część respondentów deklaruje, że brakuje w powiecie silnych organizacji pozarządowych o charakterze ponadlokalnym, czy ponadregionalnym. Pozytywnym wyjątkiem jest ocena działalności stowarzyszenia **Lokalna Grupa Działania „Kraina Dolnego Powiśla” (LGD)**, którego celem jest m.in. działalność na rzecz zwiększenia zatrudnienia, poprawa jakości życia mieszkańców powiatu oraz budowanie kapitału społecznego w regionie. Rezultatem projektów realizowanych przez LGD jest między innymi powstanie Klubu Aktywnych Kobiet przy Dzierzgońskim Ośrodku Kultury. W inicjatywach LGD uczestniczą nierzadko także władze samorządowe i lokalne firmy.

W tym LGD składają wnioski, te wnioski często, gęsto są skierowane właśnie dla ludzi, którzy nie pracują. W ramach tych wniosków są prowadzone jakieś szkolenia, kursy komputerowe, czyli to jest dla tych ludzi, żeby dotrzeć do tych ludzi, żeby nawet podnosili swoje kwalifikacje.

Jest Lokalna Grupa Działania „Kraina Dolnego Powiśla”. I przy powołaniu tej organizacji to z tej organizacji wykluczo się stowarzyszenie, czy grupy nieformalne, czy działające aktywne kobiet.

Inne pozytywne przykłady współpracy środowiska samorządowego i przedsiębiorców to:

- Działalność **Regionalnego Towarzystwa Inwestycyjnego** w Dzierzgoniu. Głównym akcjonariuszem jest Miasto i Gmina Dzierzgoń, a pozostali to przedsiębiorstwa lokalne i osoby fizyczne. Działalność RTI to udzielanie poręczeń, kredytowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej oraz usługi informacyjne w zakresie projektów finansowanych ze środków europejskich.
- **Budowa hali sportowej** w Dzierzgoniu przy współpracy samorządu, przedsiębiorców i parafii - w formie **partnerstwa publiczno-prywatnego (PPP)**. Projekt przełamuje silnie zakorzenioną obawę przed realizowaniem wspólnych inwestycji samorządu i firm w ramach PPP.
- Powstanie **Powiślańskiej Regionalnej Agencji Zarządzania Energią Odnawialną (PRAZE)**. Jest to ponadregionalne wspólne przedsięwzięcie samorządów, NGO i jednostek badawczo-rozwojowych mające na celu promowanie i rozwijanie pozyskiwania energii ze źródeł odnawialnych.

7

Rynek pracy powiatu sztumskiego

W sytuacji nadmiaru dostępnych pracowników powiatowy rynek pracy jest zdecydowanie rynkiem pracodawcy. Badani przedstawiciele przedsiębiorstw podkreślają, że to oni są w stanie dyktować warunki potencjalnym pracownikom i zazwyczaj mają dość wysokie wymagania co do kwalifikacji i umiejętności.

Respondenci zwracają także uwagę na pewną specyfikę rynku pracy w powiecie sztumskim, w którym tradycyjnie bardzo ważnymi pracodawcami były jednostki budżetowe, takie jak zakład karny, szpital, czy urzędy.

7.1. Problemy lokalnego rynku pracy

Podstawowe problemy powiatowego rynku pracy sygnalizowane były we wcześniejszej części raportu. Z jednej strony jest to wysokie, strukturalne bezrobocie. W powiecie obecnie jest bardzo duża liczba niewykwalifikowanej siły roboczej - pracowników zdolnych wykonywać najprostsze czynności (np. pakowanie) za najniższe stawki. Przedstawiciele pracodawców i instytucji rynku pracy narzekają jednak, że osoby takie często nie chcą pracować, są przyzwyczajeni do pobierania zasiłków.

Trzeba małej rewolucji psychologicznej w głowach ludzi, żeby im uświadomić konieczność podjęcia pracy. To jest pewien styl życia, który ci ludzie mają tak naprawdę. Część chodzi, rejestruje się po to, żeby się tylko tak odhaczyć.

Z drugiej strony lokalni przedsiębiorcy deklarują bardzo duże trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych robotników. Coraz więcej zakładów produkcyjnych w procesie technologicznym korzysta z maszyn i urządzeń elektronicznych. Coraz bardziej zaczyna im doskwierać brak fachowców

potrafiących sterować takim sprzętem. Specjalności, których najbardziej brakuje to:

- stolarze,
- tokarze,
- szlifierze,
- spawacze,
- mechanicy,
- elektrycy,
- hydraulicy,
- murarze.

Niektórzy badani podkreślają, że po przechodzeniu robotników na emeryturę nie będą w stanie ich nikim zastąpić. Winą za ten stan rzeczy obarczają niedostosowany system edukacji – błędną decyzję o likwidacji zasadniczych szkół zawodowych oraz niedostosowanie oferty edukacyjnej do ich wymagań i potrzeb. Wiele firm samodzielnie przygotowuje nowo przyjmowanych pracowników do pracy na konkretnych stanowiskach – np. stolarzy. Część przedsiębiorców współpracuje ściśle z powiatowym urzędem pracy, który pomaga zdobywać potencjalnym pracownikom wymagane kwalifikacje.

Ja myślę, że tutaj chodzi o dobrych pracowników technicznych, i nie mówię tylko o inżynierach, mówię o dobrym mechaniku, dobrym elektryku, dobrym spawaczu [...] ci ludzie się starzeją, oni są znacznie starsi ode mnie, ja wiem, że oni wkrótce będą odchodzić na emeryturę, no pracują już tutaj od kilkunastu lat, praktycznie od początku tego zakładu, tak naprawdę nie ma ich kim zastąpić, w tym jest problem.

Wielu badanych podkreśla, że dużym problemem jest także brak kadr z wyższym wykształceniem – głównie technicznym. Wyjeżdżający na studia młodzi ludzie nie wracają już do powiatu sztumskiego – znajdują pracę w Trójmieście oraz w zakładach powiatu kwidzyńskiego. Na lokalnym rynku brakuje zwłaszcza takich specjalistów jak:

- informatycy i programiści (obsługujących maszyny CNC⁸),
- technolodzy produkcji,
- kadra zarządzająca.

Ja u siebie mam coraz więcej maszyn na licencjach CNC. I uważam, że ten kierunek powinno się rozwijać. Czyli obsługi sprzętu coraz wyższej jakości. Czyli będą

⁸ Maszyny sterowane numerycznie (z ang. *Computerized Numerical Control*).

potrzebni na pewno programiści, informatycy, stolarze oczywiście, ale z obsługą maszyn numerycznych.

Wiele firm, o czym była mowa we wcześniejszej części raportu, zmuszona jest pozyskiwać kadry wyższego szczebla spoza powiatu. Część badanych sygnalizuje również, że głównymi barierami w pozyskiwaniu takich pracowników są **niskie płace** oraz **brak lokali mieszkaniowych**.

7.2. Zawody przyszłości i zawody zanikające

Zawody, na które w najbliższej przyszłości będzie zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy to:

- inżynierowie - głównie informatycy, inżynierowie ochrony środowiska,
- wykwalifikowani robotnicy ze znajomością obsługi komputera i cyfrowych maszyn - mechanicy, elektrycy, stolarze,
- pracownicy branży motoryzacyjnej - mechanicy, elektronicy, elektromechanicy,
- pracownicy branży drogowej,
- pracownicy branży budowlanej - murarze, cieśle,
- brukarze,
- rolnicy,
- logistycy,
- nauczyciele - zwłaszcza języków obcych,
- pielęgniarki,
- pracownicy branży turystycznej - gastronomii, obsługujący ruch turystyczny, catering,
- pracownicy sektora usług - sprzedawcy, opiekunowie domowi, ogrodnicy, fryzjerki, kosmetyczki.

Wśród zawodów, które zanikają i w niedalekiej przyszłości przestaną mieć znaczenie na rynku pracy liderzy opinii wymieniają przede wszystkim takie zawody jak: kowal, ślusarz, stroiciel fortepianów, szewc.

7.3. Dostosowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania lokalnego rynku pracy

Badani w swoich wypowiedziach odnosili się przede wszystkim do kształcenia zawodowego na terenie powiatu. Większość respondentów (prezycie wszystkim przedstawiciele przedsiębiorstw) zauważają, że oferta edukacyjna nie jest

dostosowana do ich potrzeb. Wskazują kilka podstawowych przyczyn takiego stanu rzeczy:

- **Zły system edukacji w Polsce.** Szkoły uruchamiają takie kierunki kształcenia, które pozwolą im przetrwać i zapewnić pracę nauczycielom konkretnych specjalności, a nie takie które wymagane są przez rynek pracy.
- Niski poziom kształcenia praktycznego, niedostosowanie warsztatów szkolnych do realiów panujących na rynku.

Szkoła musi zrobić wszystko, żeby zrobić nabór, bo jak nie zrobi naboru, to nie będzie funkcjonowała. Więc szkoła szuka takich kierunków, które pozwolą jej przetrwać.

Liderzy opinii zauważają, że konieczne byłoby kształcenie młodych pracowników pod wymagania konkretnych pracodawców, na kształt dawnych szkół przyzakładowych. Ponadto profilowanie kształcenia w powiecie jest w obecnej sytuacji trudne, gdyż nie ma dużych zakładów, pod potrzeby których można by uruchamiać konkretne kierunki.

Przedstawiciel instytucji zatrudnienia zauważa także, że lokalni pracodawcy w pewnym stopniu ponoszą odpowiedzialność za niedostosowanie potrzeb edukacyjnych do rynku pracy. Trudno jest określić popyt na konkretne zawody w przyszłości, gdyż przedsiębiorstwa nie wysyłają sygnałów dotyczących ich wymagań.

Część badanych deklaruje jednak, że oferta szkół zawodowych w powiecie sztumskim jest dość szeroka i niektóre uruchamiane kierunki kształcenia trafiają w wymogi lokalnego rynku pracy w przyszłości. W tym kontekście wymieniają przede wszystkim:

- kierunki hotelarskie i gastronomiczne – istotne z punktu widzenia rozwoju turystyki w powiecie,
- kierunki rolnicze – ważne z punktu widzenia kluczowej branży powiatu,
- kierunki logistyczne,
- kierunki budowlane.

8

Potencjał turystyczny powiatu sztumskiego

Zdaniem części badanych liderów opinii potencjał turystyczny i rekreacyjny powiatu sztumskiego jest dużo wyższy niż jego potencjał inwestycyjny. Choć większość respondentów uważa, że nie był on dotychczas wykorzystywany w sposób zadowalający. W powiecie najbardziej zaniedbana jest infrastruktura noclegowa. Właściwie brak jest jakichkolwiek miejsc noclegowych - hoteli, czy gospodarstw agroturystycznych. Podobnie jest w przypadku infrastruktury gastronomicznej (bary, restauracje, puby). Nie ma także punktów informacji turystycznej.

Super tereny turystyczne, natomiast czemu pchać się, szukać na siłę inwestorów, skoro naprawdę tutaj jest potencjał chociażby ten turystyczny, tutaj można ściągać ludzi z całej Polski, ale też nie ma infrastruktury, hotele, to jest bardzo słaby punkt.

Punkty informacyjne, czy jakaś taka informacja turystyczna, która by, po prostu pręźnie działała, gdzie można byłoby coś obejrzeć, zobaczyć, no tego brakuje.

Z drugiej jednak strony liderzy opinii podkreślają, że rozpoczęły się już podstawowe inwestycje w infrastrukturę turystyczną - m.in. rewitalizacja centrum Sztumu wraz z budową trasy turystycznej nad jeziorem, budowa przystani w Białej Górze (będącej częścią tzw. Pętli Żuławskiej⁹), budowa ścieżki rowerowej łączącej Malbork ze Sztumem, czy rewitalizacja centrum Dzierzgonia.

Do głównych atrakcji powiatu badani zaliczają przede wszystkim:

- lasy, jeziora, rezerwaty przyrody,
- dziewiętnastowieczną służbę w Białej Górze,

⁹ Projekt polega na rewitalizacji szlaków wodnych obszaru delty Wisły - m.in. stworzeniu dróg żeglownych łączących Gdańsk, Elbląg, Malbork i Krynicy morską oraz sieci portów jachtowych.

- pałac Sierakowskich w Waplewie,
- Kamienie Wilhelmińskie,
- stadniny koni,
- średniowieczne zamki (Sztum, Dzierzgoń, Przezmark),
- Festiwal Trzech Kultur w Dzierzgoniu,
- Festiwal Chopinowski w Waplewie.

Mieszkańcy Dzierzgonia, jako atrakcję turystyczną regionu wymieniają także Święty Gaj - miejsce męczeńskiej śmierci Św. Wojciecha, które znajduje się na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Ja pozytywnie oceniam. Dlaczego? Dlatego, że tu są jeziora. Jest stadnina koni. Są lasy. W Białej Górze jest fajna grobla z XIX wieku. Też widzę, że samochody tam przyjeżdżają czasem. Także potencjał jest dosyć duży i jeżeli uda się zrealizować jeszcze te zamierzenia, które tutaj ma miasto, to może będzie fajne miejsce.

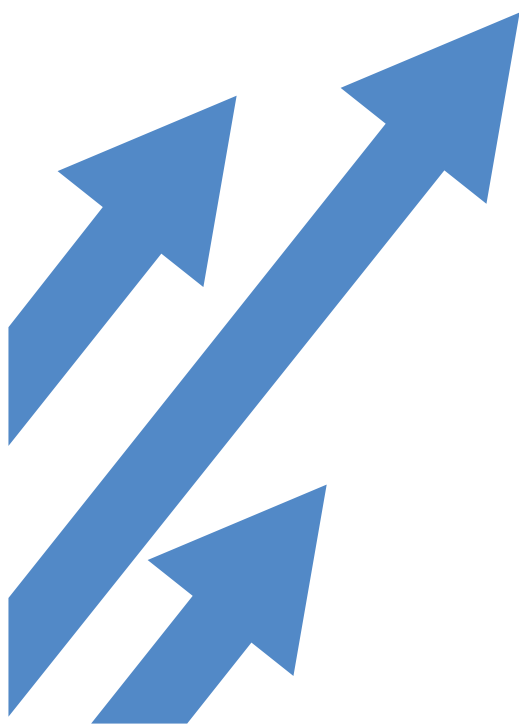
Jak dotychczas nie wypracowano jeszcze pomysłów na produkty turystyczne powiatu ani nie wypracowano jeszcze polityki promowania regionu wśród potencjalnych turystów. Liderzy podpowiadają jednak, jak wykorzystać potencjał turystyczny i przyrodniczy powiatu. Bazując na zasobach powiatu należy:

- Stworzyć propozycję 1-dniowego produktu turystycznego, jako oferty uzupełniającej dla osób odwiedzających Malbork. Badani postulują przy tej okazji wykreowanie jakiegoś symbolu powiatu sztumskiego (na przykładzie domu w Szymbarku), który przyciągałby turystów.
- Postawić na rozwój turystyki aktywnej poprzez wykorzystanie zasobów naturalnych (lasy, jeziora). Turyści mogliby spędzać czas np. spacerując, uprawiając *nordic walking*, biegając, zimą jeżdżąc na nartach (biegowych i zjazdowych), jeżdżąc na rowerze, jeżdżąc konno, czy łowiąc ryby.
- Rozwijać turystykę kulinarną,
- Rozwijać sieć gospodarstw agroturystycznych,
- Stworzyć w zamku w Sztumie centrum hotelowo-konferencyjne.

Pewnym problemem wskazywanym przez nielicznych respondentów może być fakt, iż samorządy gminne nie mają środków na wkład własny przy realizowaniu nowych projektów turystycznych współfinansowanych ze środków unijnych.

Mamy szlaki rowerowe. Jest planowane, żeby skończyć trasę z Malborka do Sztumu. Tam jest niecałe 15 kilometrów. Trasa rowerowa. To ma być realizowane. Będziemy się starać jako powiat, żeby spowodować, żeby coś powstało w Sztumie, mamy pomysł, nie mogę go zdradzić, żeby nie zapeszyć, na zasadzie jednodniowego produktu turystycznego. Takie coś, jak ma Szymbark.

RAPORT Z BADANIA ILOŚCIOWEGO



Autorzy:

**Małgorzata Drozd-Garbacewicz
Marta Kononowicz
Joanna Michałowska**



SPIS TREŚCI

1. Informacje na temat badania.....	204
2. Najważniejsze wyniki.....	205
3. Charakterystyka badanych.....	209
4. Polityka kadrowa.....	213
5. Innowacje.....	227
6. Modernizacje i restrukturyzacje.....	234
7. Sytuacja ekonomiczna firmy.....	237
8. Ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu.....	246
9. Atrakcyjność turystyczna w opinii respondentów.....	251
Spis elementów graficznych.....	255

1

Informacje na temat badania

Badania ilościowe, obok analizy danych zastanych (desk research) oraz przeprowadzonych wcześniej indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), stanowiły ostatni etap diagnozy gospodarczej powiatu.

Badania przeprowadzono w marcu 2011 r. wśród pracodawców z terenu powiatu sztumskiego. Badaniem objęto przedsiębiorstwa (prywatne i publiczne), a także - ze względu na charakter powiatu - gospodarstwa rolne. Ankiety przeprowadzono wśród pracodawców, z których uznano również osoby prowadzące jednoosobowo własną działalność gospodarczą lub rolniczą. Osoby te, mimo iż nie zatrudniają pracowników, tworzą miejsca pracy dla samych właścicieli, a w przyszłości - w zależności od rozwoju prowadzonych działalności - potencjalnie mogą tworzyć miejsca pracy dla innych osób.

Badanie przeprowadzono przy użyciu tradycyjnej ankiety papierowej, za pomocą wywiadów bezpośrednich. Próba miała charakter losowo-kwotowy. Na podstawie struktury branżowej z bazy REGON w każdej gminie wylosowano przedsiębiorstwa do badania. Liczba wywiadów z rolnikami została ustalona na podstawie informacji uzyskanych z urzędów miast i gmin o liczbie gospodarstw rolnych w poszczególnych gminach. Po zakończeniu badań okazało się, że konieczna jest nieznaczna korekta uzyskanej struktury. Aby przywrócić właściwe proporcje i reprezentatywność wyników, przed przystąpieniem do analiz zastosowano ważenie zbioru. Ważenie jest standardową techniką polegającą na nałożeniu wskaźników - tzw. wag, większych lub mniejszych od 1. W ten sposób odpowiedzi części respondentów (tych, którzy są w próbie niedoreprezentowani w stosunku do populacji) są „nadwartościowane”, a pozostałych (tych, którzy są nadreprezentowani) - „zmniejszane”.

Ostatecznie badaniem objęto 312 pracodawców: 158 przedsiębiorstw i 154 gospodarstwa rolne. Po ważeniu zbioru przedsiębiorcy stanowili 55%, a rolnicy 45% próby.

2

Najważniejsze wyniki

Polityka kadrowa

Na podstawie deklaracji związanych z zatrudnianiem pracowników można przewidywać, że zatrudnienie w powiecie będzie rosło. Aż 40% przedsiębiorstw i 5% gospodarstw rolnych zatrudniło nowych pracowników w ciągu ostatniego roku. Niemal identyczny odsetek badanych ma takie plany na najbliższy rok (odpowiednio 37% vs 5%). Biorąc pod uwagę perspektywę 5-letnią można określić badanych jako optymistów - co drugi uważa, że zatrudnienie pozostanie na tym samym poziomie, a co piąty uważa, że będzie rosło. Tylko 2% przewiduje, że w tym czasie będzie ono spadało.

Ważne są powody, dla których badani w ostatnim czasie zatrudniali pracowników. Przede wszystkim wskazano na większą liczbę zamówień, wzrost zapotrzebowania na pracowników w czasie sezonu oraz chęć zatrudnienia osób o lepszych kwalifikacjach. Dopiero na trzecim miejscu znalazło się zatrudnianie związane z rotacją pracowników.

Jednocześnie tylko 16% badanych odnotowało w ostatnim czasie odejścia lub zwolnienia pracowników, a 8% ma w planach zwalnianie pracowników w ciągu najbliższego roku.

Okazuje się, że wiedza i kompetencje pracowników oceniane są na średnim poziomie. Nieco lepiej oceniano pracowników już zatrudnionych niż kandydatów zgłaszających się do pracy. Dla pracodawców nieco bardziej niż konkretna wiedza czy zawód liczą się cechy zatrudnianych pracowników, tj. odpowiedzialność, uczciwość, sumienność, pracowitość i dyspozycyjność. Wśród najczęściej wymienianych zawodów znalazły się zawody z branży budowlanej, handlowej i rolnictwa.

Innowacje

Niemal połowa badanych określiła swoją działalność jako innowacyjną. Podobny odsetek badanych przyznał, że w ciągu ostatnich dwóch lat wprowadził jakąś innowację. Nieco częściej deklarowały to przedsiębiorstwa usługowe i produkcyjne.

Na sfinansowanie innowacji wykorzystywane są głównie środki własne lub kredyty bankowe. Tylko co czwarty badany korzystał w tym zakresie z funduszy unijnych.

Dwie piąte badanych chce wprowadzać innowacje w przyszłości. Najczęściej są to te same przedsiębiorstwa i gospodarstwa rolne, które już wprowadzały innowacje. Co drugi z tych podmiotów będzie oczekiwać wsparcia od administracji samorządowej. Najczęściej miałyby to być wsparcie finansowe, ale również związane z pomocą w zdobyciu funduszy unijnych czy wsparcie doradcze i informacyjne.

Tylko 12% badanych posiada strategię rozwoju w formie spisanej lub ustnych ustaleń. Niestety tylko co dziesiąty badany odczuwa potrzebę posiadania takiej strategii w formie spisanej.

Modernizacje i restrukturyzacje

Co druga firma i niemal 40% gospodarstw rolnych planuje w ciągu najbliższego roku modernizację (głównie firmy usługowe i budowlane). Dotyczy to przede wszystkim zakupu nowych maszyn i urządzeń.

Co dziesiąta badana firma ma w planach na najbliższy rok restrukturyzację. Związane z nią działania najczęściej będą dotyczyły wzrostu zatrudnienia.

Sytuacja ekonomiczna firmy

Tym, co w opinii badanych, wyróżnia ich działalność, jest najczęściej:

- odpowiedni produkt,
- usługi świadczone na wysokim poziomie,
- przystępne ceny,
- doświadczeni pracownicy,
- stosowana technologia.

Aktualną sytuację ekonomiczną firmy badani oceniają na średnim poziomie, ale pozytywnie patrzą w przyszłość. Lepiej oceniono swoją sytuację za rok, a jeszcze lepiej – w perspektywie 5-letniej.

Badani uważają, że obecna koniunktura w Polsce i na świecie miała wpływ na kondycję prowadzonej działalności. Częściej są skłonni przyznać, że był to wpływ negatywny.

Tylko 16% badanych współpracowało z organizacjami branżowymi (w ciągu ostatnich 2 lat). Dotyczyło to głównie wymiany doświadczeń i wprowadzania nowych technologii.

Ocena uwarunkowań ekonomicznych powiatu

Potencjału ekonomiczny powiatu nie został oceniony najlepiej przez badanych pracodawców. Oceny deklarowane we wszystkich branżach pod uwagę przedziałach czasowych nie przekroczyły oceny średniej, którą na 10-stopniowej skali był punkt 5,5. Warto jednak zauważyć, że w stosunku do aktualnej sytuacji, możliwości powiatu w perspektywie rocznej lub 5-letniej oceniano nieco lepiej.

Połowa badanych ocenia politykę gospodarczą władz powiatu na średnim poziomie („ani dobrze, ani źle”). Pozostałe osoby częściej oceniały ją negatywnie niż pozytywnie. Nieznacznie lepiej (choć poniżej oceny średniej) oceniana jest polityka władz gminy w kontekście jej wpływu na sytuację rolników niż przedsiębiorców.

Wśród najczęściej wskazywanych problemów w prowadzeniu działalności, pracodawcy mówili o obciążeniu podatkami i składkami ZUS, biurokracji, słabej infrastrukturze drogowej, braku płynności finansowej i częstych zmianach przepisów. Dogodniejsze rozwiązania finansowe oraz poprawa jakości stanu dróg to elementy, które wskazywano mówiąc zarówno o poprawie sytuacji przedsiębiorców, jak i rolników.

Ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu

Do wzrostu atrakcyjności inwestycyjnej powiatu, zdaniem badanych, w największym stopniu przyczyniłaby się poprawa stanu dróg lokalnych. Wśród innych postulatów wskazano (przynajmniej co trzeci badany):

- zapewnienie lepszego połączenia z głównymi trasami,
- inwestowanie w rozwój szpitali, szkół, przedszkoli, itp.,

- konieczność budowy mostu na wysokości Kwidzyna,
- wspieranie rynku zbytu,
- podjęcie działań związanych z poszukiwaniem przedsiębiorców do Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

Co drugi badany przeciętnie ocenia aktywność władz powiatu w zakresie działalności informacyjno promocyjnej, skierowanej do potencjalnych inwestorów. Oceny pozytywne i negatywne równoważą się (wyraził je co piąty badany).

Atrakcyjność turystyczna w opinii respondentów

Połowa badanych ocenia „bardzo dobrze” lub „raczej dobrze” atrakcyjność turystyczną powiatu. Co piąty badany był odmiennego zdania.

Do największych atrakcji turystycznych zaliczono średniowieczne zamki w Sztumie, Dzierzgoniu i Przemarku, dziewiętnastowieczną służbę w Białej Górze oraz pałac Sierakowskich w Waplewie, czy Kamienie Wilhelmińskie. Wskazywano też bardziej ogólnie na lasy, jeziora i rezerваты przyrody, stadniny koni, które mogą zachęcić turystów do odwiedzenia tego regionu. Część badanych mówiła także o ważnych wydarzeniach kulturalnych organizowanych na terenie powiatu, tj. Festiwal Trzech Kultur w Dzierzgoniu i Festiwal Chopinowski w Waplewie.

Zdaniem badanych potrawą regionalną mogłyby zostać pierogi z różnymi nadzieniami lub bigos czy inne potrawy z kapusty.

Wśród działań, które mogłyby podnieść atrakcyjność turystyczną regionu, badani stawiają przede wszystkim na odpowiednią reklamę. Warto też inwestować w dodatkowe atrakcje, np. kino, Aquapark, obiekty sportowe, czy promować turystykę aktywną, którą dzięki walorom przyrodniczym można tu uprawiać. Duży odsetek badanych wskazywał też na konieczność poprawy bazy noclegowej (zarówno hotelowej, jak i w gospodarstwach agroturystycznych) oraz większą dbałość o zabytki i miejsca warte zwiedzenia.

3

Charakterystyka badanych

Gminy

Zgodnie z rozkładem w populacji, 43% badanych pochodziła z miasta i gminy Sztum, 21% z miasta i gminy Dzierżgoń, po 14% z gmin Stary Dzierżgoń i Stary Targ, 7% z gminy Mikołajki Pomorskie. Co drugie zbadane przedsiębiorstwo (52%) było zlokalizowane w mieście lub gminie Sztum, co czwarte - w mieście lub gminie Dzierżgoń, co dziesiąte - w gminie Stary Targ, 7% - w gminie Stary Dzierżgoń, 6% - w gminie Mikołajki Pomorskie.

Wielkość miejscowości

Jedna trzecia badanych jednostek ma swoje siedziby w mieście, a dwie trzecie - na wsi. Na umiejscowienie siedziby w mieście wskazało 54% przedsiębiorstw i 17% gospodarstw rolnych. Na terenach wiejskich zlokalizowane były głównie firmy produkcyjne (62%) oraz budowlane (58%).

Branża

Badane firmy stanowią 55% próby, a gospodarstwa rolne - 45%. Wśród respondentów, którzy prowadzą własną działalność, trzy czwarte to właściciele gospodarstw rolnych, a jedna czwarta - właściciele firm niezwiązanych z rolnictwem. W przypadku firm zatrudniających 1-9 pracowników w ramach umów o pracę, 91% stanowią przedsiębiorstwa, a 9% - gospodarstwa rolne. Zatrudnienie 10 i więcej pracowników miało miejsce wyłącznie w badanych firmach.

Zgodnie ze strukturą populacji firmy przeważały w gminach miejsko-wiejskich: 66% w mieście i gminie Sztum oraz 64% w mieście i gminie Dzierżgoń. W pozostałych powiatach przeważały gospodarstwa rolne: 72% w gminie Stary Dzierżgoń, 62% w gminie Stary Targ, 54,5% w gminie Mikołajki Pomorskie.

Niemal co trzecie badane przedsiębiorstwo (30,5%) działa w branży usługowej, co czwarte (26%) - w handlu, a co piąte (18%) - w budownictwie. Firmy produkcyjne stanowiły 15%, a przedsiębiorstwa z sektora publicznego - 10%.

Zatrudnienie

Nieco ponad połowa badanych (56%), to firmy niezatrudniające pracowników w ramach umów o pracę - są to osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Dotyczy to co czwartej badanej firmy (24%) i niemal wszystkich gospodarstw rolnych (95%). Co czwarty badany na umowę o pracę zatrudnia 1-9 pracowników (44% stanowią firmy, 5% - gospodarstwa rolne), a co piąty - 10 i więcej pracowników (są to wyłącznie przedsiębiorstwa).

Wśród działalności, które nie zatrudniają żadnych pracowników na umowę o pracę dominują firmy usługowe i budowlane. Z kolei największe zatrudnienie (10 pracowników i więcej) deklarują przedsiębiorstwa z sektora publicznego i produkcyjne. Odsetek badanych deklarujących samozatrudnienie jest nieco niższy w gminach miejsko-wiejskich. Natomiast w pozostałych, ze względu na ich rolniczy charakter - jest to dominująca forma prowadzenia działalności.

Przy dalszych analizach oraz wzięciu pod uwagę innych rodzajów umów okazało się, że 5% firm deklarujących samozatrudnienie zatrudnia pracowników w ramach umów cywilnoprawnych (51% to firmy niezatrudniające pracowników ani w ramach umów o pracę, ani w ramach umów cywilnoprawnych). 28% stanowią firmy zatrudniające wyłącznie na umowy o pracę, a 16% - firmy zatrudniające zarówno w ramach umów o pracę, jak i wykorzystujące inne rodzaje umów z pracownikami.

Na zatrudnianie pracowników wyłącznie w ramach umów o pracę wskazywały przede wszystkim firmy handlowe (70,5%). Z zatrudniania wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych nieco częściej korzystają firmy usługowe (8%). Natomiast korzystanie zarówno z umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych wskazały najczęściej przedsiębiorstwa sektora publicznego (42%).

Gdy przyjrzymy się wyłącznie deklaracjom związanym z zatrudnianiem w ramach umów cywilnoprawnych, okazuje się, że w ciągu ostatniego roku korzystał z nich tylko co piąty pracodawca. 10,5% badanych zatrudniło 1-2 osoby (najczęściej firmy, które na umowę o pracę zatrudniają 1-9 pracowników i firmy usługowe), 6% - 3-9 osób, 4% - 10 i więcej pracowników (w obu przypadkach dominują największe badane firmy oraz te z sektora publicznego).

Podczas badania przeanalizowano również zatrudnienie ze względu na płeć pracowników. Według szacunków respondentów w przypadku umów o pracę odsetek kobiet i mężczyzn jest niemal identyczny - kobiety stanowią średnio 49% a mężczyźni 51% zatrudnionych. Oczywiście są firmy zatrudniające wyłącznie kobiety, lub wyłącznie mężczyzn, ale dla ogółu zatrudnionych odsetki te się równoważą. Mężczyźni przeważają w branży budowlanej (99%), w rolnictwie (75%) i produkcji (66%). W pozostałych branżach większą część załogi stanowią kobiety (sektor publiczny - 74%, handel - 66%, usługi - 60%).

W przypadku samozatrudnienia dominują mężczyźni - stanowią 61% (63% - firmy, 60% - gospodarstwa rolne), a kobiety 39% (37% - firmy, 40% - gospodarstwa rolne).

Również mężczyźni (67%) częściej niż kobiety (33%) są zatrudniani w ramach umów cywilnoprawnych. Kobiety nieco częściej niż mężczyźni zatrudniane były tylko w handlu i sektorze publicznym. W pozostałych badanych branżach dominowało zatrudnianie mężczyzn.

Forma własności

Większość badanych (91%) określiło formę swojej własności jako prywatną. Co dziesiąte badane przedsiębiorstwo działa w sferze publicznej. Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw z sektora publicznego (5%), ale deklarują tak również firmy usługowe (3%) i produkcyjne (1%).

Okres działania na rynku

Połowa badanych firm istnieje na rynku nie dłużej niż 10 lat, druga połowa - ponad 10 lat. W przypadku gospodarstw rolnych większość (85%) funkcjonuje od ponad 10 lat. Te istniejące krócej stanowią tylko 15%.

W przypadku przedsiębiorstw działających na rynku do 10 lat, największy odsetek stanowią jednoosobowe działalności gospodarcze (75%). Z takim stażem w powiecie sztumskim działa co drugie przedsiębiorstwo zatrudniające 1-9 pracowników i niemal co trzecie zatrudniające 10 i więcej pracowników. Na krótki okres funkcjonowania na rynku wskazały prawie wszystkie firmy z branży budowlanej (96%). Zaledwie 4% firm z tej branży działa dłużej niż 10 lat. Przynajmniej połowa przedsiębiorstw z pozostałych badanych branż wskazała na posiadanie doświadczenia dłuższego niż 10-letnie: aż 81% przedsiębiorstw z sektora publicznego, 69% produkcyjnych, 55% usługowych i 52% handlowych.

Przychody

Połowa badanych nie potrafiła odpowiedzieć lub odmówiła odpowiedzi na pytanie o przychody za ostatni rok obrotowy (2010). Przychodów za ostatni rok obrotowy częściej nie podały gospodarstwa rolne (59%) niż firmy (41%). Wyniki dotyczące osiągniętych przychodów można przeanalizować wyłącznie dla gmin miejsko-wiejskich, ponieważ w pozostałych gminach odsetek odmów przekroczył 80% (dla miasta i gminy Dzierżgoń wyniósł on 34% a dla miasta i gminy Sztum - 26%) .

Analizując tylko dane dla jednostek, które podały swoje przychody okazuje się, że według deklaracji połowa uzyskała przychody do 50 tys. (38% przedsiębiorstw vs 71% gospodarstw rolnych). 23% badanych wskazało na przychody od 51-100 tys. zł (21% przedsiębiorstw vs 26% gospodarstw rolnych), a 27% na przychody powyżej 100 tys. zł (41% przedsiębiorstw vs 4% gospodarstw rolnych). Nieco wyższe przychody w ostatnim roku obrotowym odnotowały badane firmy i gospodarstwa rolne z miasta i gminy Dzierżgoń niż Sztum:

- do 50 tys. zł: 40% - Dzierżgoń vs 54% - Sztum,
- 51-100 tys. zł: 26% - Dzierżgoń vs 21% - Sztum,
- powyżej 100 tys. zł: 34% - Dzierżgoń vs 25% - Sztum.

Na przychody powyżej 100 tys. zł najczęściej wskazywały firmy produkcyjne (77%). Dużo rzadziej takimi przychodami mogą pochwalić się reprezentanci pozostałych badanych branż: po 44% - firmy handlowe i firmy z sektora publicznego, po 30% - firmy usługowe i budowlane.

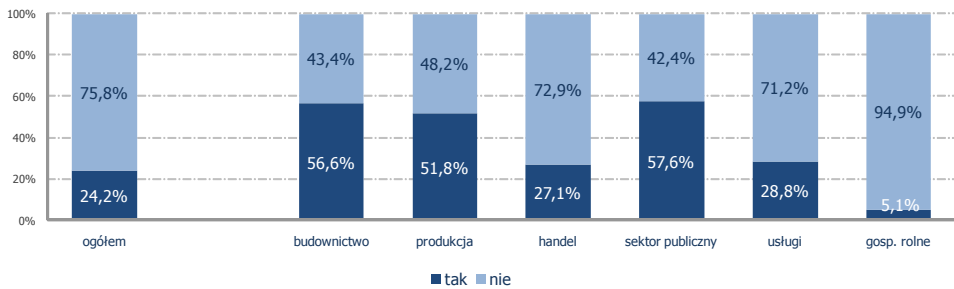
4

Polityka kadrowa

Zatrudnianie i zwalnianie pracowników

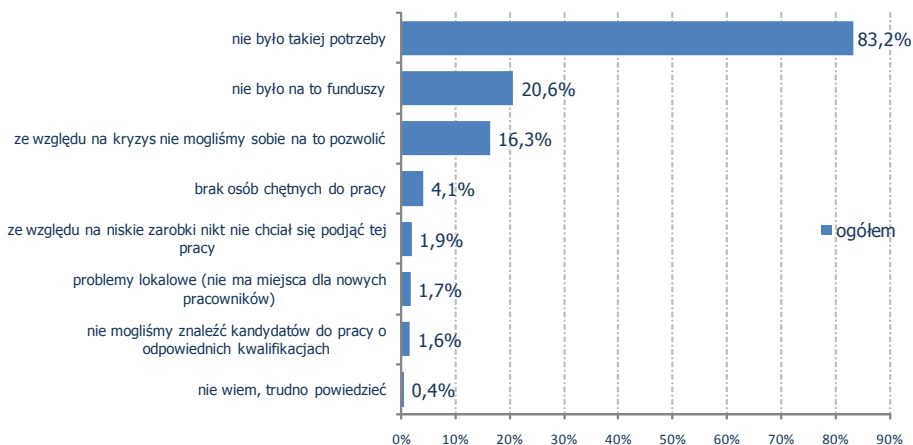
Co czwarta badana jednostka deklarowała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudniła nowych pracowników (na umowę o pracę lub w ramach umów cywilnoprawnych). Dotyczyło to niemal wyłącznie przedsiębiorstw (40%), dużo rzadziej - gospodarstw rolnych (tylko 5%). Wśród firm, które w ostatnim czasie zatrudniały pracowników, znalazły się przede wszystkim przedsiębiorstwa z sektora publicznego, budowlane i produkcyjne (ponad 50% wskazań). Na temat zatrudniania pracowników mówiły najczęściej firmy zatrudniające 10 i więcej pracowników (73%), niż mniejsze (31% - zatrudniające 1-9 pracowników, 5% - samozatrudnienie). O zatrudnianiu pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy częściej mówili respondenci z miasta i gminy Dzierzgoń (38%), niż z pozostałych powiatów (24% - miasto i gmina Sztum, 24% - gmina Stary Targ, 14% - gmina Stary Dzierzgoń, 4,5% - gmina Mikołajki Pomorskie). Zdecydowanie bardziej rozwijały się pod tym kątem przedsiębiorstwa zlokalizowane w miastach niż na obszarach wiejskich (odpowiednio: 40,5% vs 14%), a także te, które osiągnęły największe przychody za ostatni rok obrotowy (69% - przedsiębiorstwa o przychodach powyżej 100 tys. zł vs 23% - przedsiębiorstwa o przychodach 51-100 tys. zł i 7% - przedsiębiorstwa o przychodach 50 tys. zł i niższych).

Wykres 1. Zatrudnianie pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



Respondenci, którzy nie zatrudnili nikogo w ciągu ostatnich 12 miesięcy, **deklarowali najczęściej, że nie było takiej potrzeby (83%)**. Inne powody wymieniano zdecydowanie rzadziej. **Co piąty badany przyznał, że przyczynił się do tego brak funduszy w firmie, 16% uznało, że przyczynił się do tego kryzys gospodarczy**. Tylko 4% badanych deklarowało, że nie było osób chętnych do pracy. Rzadko problemem były nieodpowiednie kwalifikacje kandydatów zgłaszających się do pracy (2%), podobny odsetek badanych mówił o zbyt niskich zarobkach na danym stanowisku, co skutkowało brakiem chętnych. Część badanych wskazała też na problemy lokalowe – nie mogą zatrudnić pracowników, bo nie ma dla nich miejsca w firmie.

Wykres 2. Przyczyny niezatrudniania pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



Z kolei **do zatrudnienia pracowników przyczynił się wzrost zamówień w firmach, czy prace sezonowe w rolnictwie (40,5%)**. 17% badanych wśród

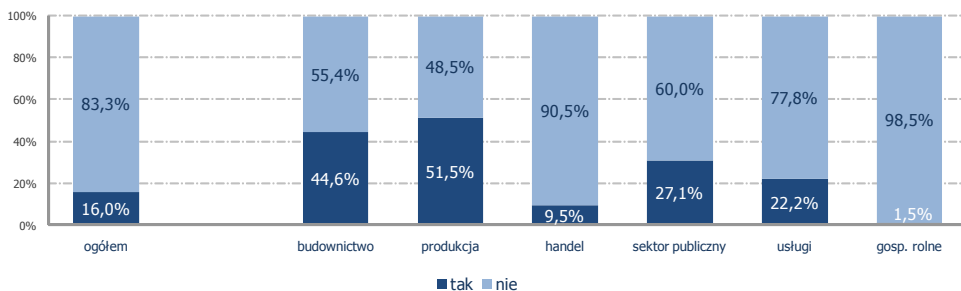
powodów wymieniło chęć zatrudnienia osób o lepszych lub pasujących do profilu firmy kwalifikacjach. 15% wskazało rotację dotychczasowych pracowników - ich odejście do innej pracy. Przedstawiciel co ósmej badanej jednostki przyznał, że wpływ na to miały inwestycje, a co dziesiąty deklorował konieczność zwolnienia pracownika czy pracowników ze względu na niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków. Część badanych wskazało także na restrukturyzację, utworzenie nowego działu, linii produkcyjnej, odejście dotychczasowych pracowników ze względu na wyjazdy za granicę lub emeryturę.

Wykres 3. Przyczyny zatrudniania pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



Rzadziej niż zatrudnianie, badani deklorowali odejścia lub zwalnianie swoich pracowników w ciągu ostatniego roku. Dotyczyło to tylko 16% badanych, zdecydowanie częściej firm (28%) niż gospodarstw rolnych (1,5%). Wśród przedsiębiorstw najczęściej o odejściach lub zwolnieniach pracowników mówiły firmy produkcyjne i budowlane, a najrzadziej - firmy działające w handlu. Częściej niż w pozostałych gminach dotknęło to pracodawców z miasta i gminy Dzierżoń.

Wykres 4. Zwalnianie lub odejścia pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



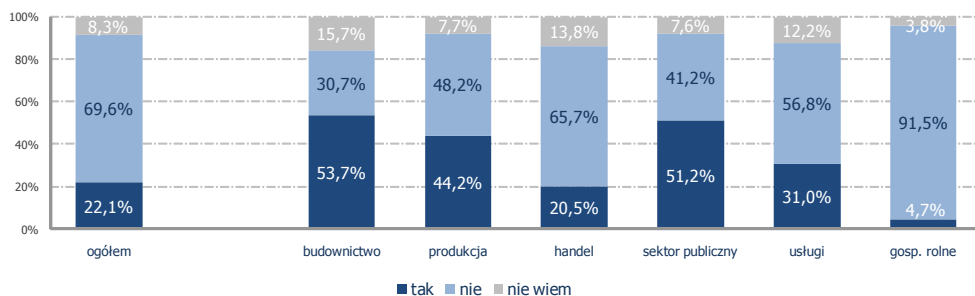
Niestety **najczęściej zmniejszenie liczby pracowników spowodowane było redukcją etatów w firmie**. Co czwarty przedsiębiorca wskazał też, że przyczyny leżały po stronie pracownika (np. zaniedbanie, kradzież, oszustwo), a co piąty – że pracownik znalazł inną pracę bliżej swojego miejsca zamieszkania, lub znalazł lepiej płatną pracę. Co dziesiąty mówił o powodach rodzinnych. Wśród rzadziej wymienianych powodów znalazły się:

- wygaśnięcie umowy o pracę/nieprzedłużenie umowy,
- restrukturyzacja,
- powody zdrowotne,
- brak zbytu na towary, usługi,
- poszukiwanie osób z lepszymi kwalifikacjami,
- chęć dalszego rozwoju zawodowego,
- wyjazd za granicę,
- konflikt w pracy,
- zamknięcie konkretnego działu, linii produkcyjnej w firmie,
- emerytura w wieku ustawowym (60/65 lat).

Plany związane z zatrudnianiem i zwalnianiem

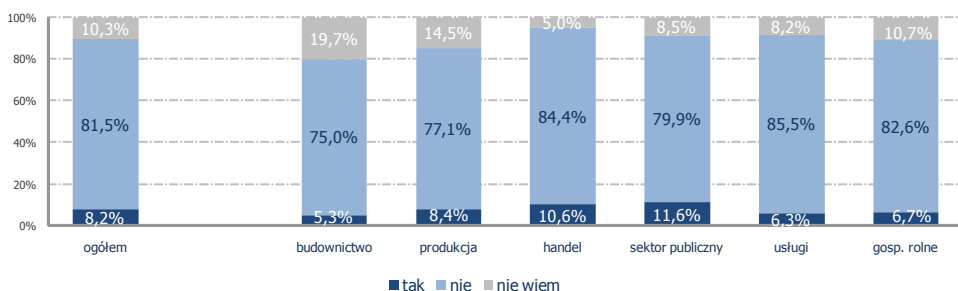
Okazuje się, że **co piąty respondent planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnianie nowych pracowników** (w pełnym lub niepełnym wymiarze, nie tylko na umowę o pracę). Zdecydowanie częściej wskazywali na to przedstawiciele przedsiębiorstw (37%) niż gospodarstw rolnych (5%). Częściej takie możliwości będą miały firmy zatrudniające 10 pracowników i więcej (54%), niż mniejsze (1-9 pracowników – 31%, samozatrudnienie – 8%).

Wykres 5. Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Przedstawiciele badanych firm, którzy aktualnie zatrudniają przynajmniej jednego pracownika (bez względu na formę zatrudnienia), zapytano o to, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy **planują zwalnianie pracowników. Do takich zamiarów przyznał się co dwunasty badany (8%)**. Najczęściej mówili o tym przedsiębiorcy zatrudniający 10 pracowników i więcej (15%), działający na rynku od ponad 10 lat (10%) oraz przedstawiciele firm z sektora publicznego (12%), handlowych (11%) i produkcyjnych (8%). Nieco częściej takie plany mają badani z obu gmin miejsko-wiejskich z terenu powiatu.

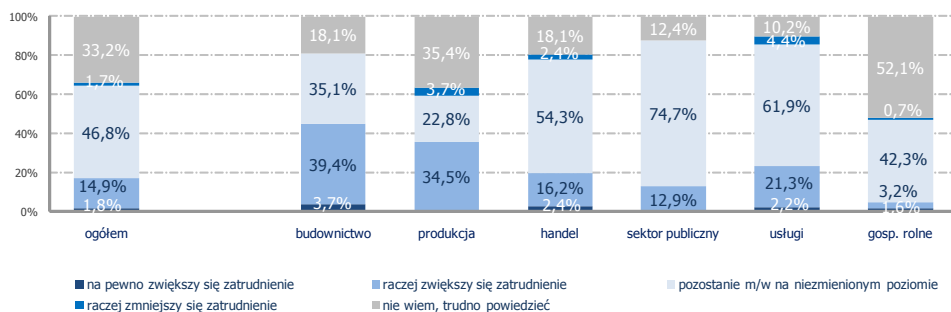
Wykres 6. Plany zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.



Oprócz pytań dotyczących planów na najbliższy rok, pracodawców z powiatu sztumskiego poproszono o podzielenie się informacjami na temat planów na okres 5-letni. Niestety co trzeci badany nie potrafił powiedzieć, jak będzie kształtowało się zatrudnienie w tym czasie (dotyczyło to głównie właścicieli gospodarstw rolnych - 52%; 18% - w przypadku firm). **Co drugi badany deklarował, że zatrudnienie pozostanie mniej więcej na tym samym poziomie (50% - firmy, 42% - gospodarstwa rolne)**. Pozostałych badanych cechuje raczej optymizm -

niemal co piąty uważa, że zatrudnienie będzie rość (26% przedstawicieli firm; 5% - gospodarstw rolnych). Nieliczni uważają, że zatrudnienie będzie się zmniejszać (5% - przedstawiciele firm; 1% - przedstawiciele gospodarstw rolnych). Największy optymizm widać wśród respondentów, którzy już teraz zatrudniają pracowników, a także wśród badanych z miasta i gminy Dzierżoń.

Wykres 7. Plany kadrowe na najbliższe 5 lat.



Badani, którzy uważają, że zatrudnienie wzrośnie, deklarują, że będzie to średnio o 50% (wykorzystano średnią trymowaną, która nie bierze pod uwagę 5% skrajnie niskich i skrajnie wysokich wartości). Odsetek tych, którzy są zdania, że zatrudnienie będzie spadało, jest dużo mniejszy, a średnie wartości podawane przez respondentów wynoszą 45% (średnia trymowana).

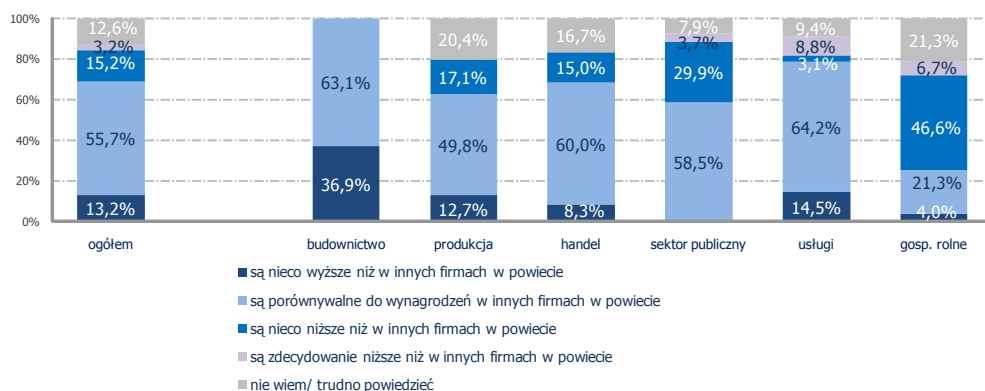
Wynagrodzenia

Podmioty z powiatu sztumskiego zatrudniające pracowników szacują, że **przeciętne wynagrodzenia pracowników w ich przedsiębiorstwach są porównywalne do wynagrodzeń w innych przedsiębiorstwach w powiecie sztumskim, ale są raczej niższe w porównaniu do podobnych zakładów pracy, zlokalizowanych w innych częściach województwa pomorskiego.**

Zdaniem 56% respondentów, zatrudnieni w ich przedsiębiorstwach pracownicy średnio zarabiają mniej więcej tyle samo co w innych miejscach pracy w powiecie, 13% uważa, że oferują pracownikom wynagrodzenia wyższe, a 18% niższe, przy czym najczęściej wybierano odpowiedzi umiarkowane, twierdząc, że zarobki są „nieco wyższe” lub „nieco niższe”. Przedstawiciele gospodarstw rolnych najczęściej szacują, że oferują swoim pracownikom niższe wynagrodzenia (53%), natomiast przedstawiciele firm w większości są zdania, że ich pracownicy zarabiają porównywalnie do innych osób zatrudnionych na obszarze powiatu

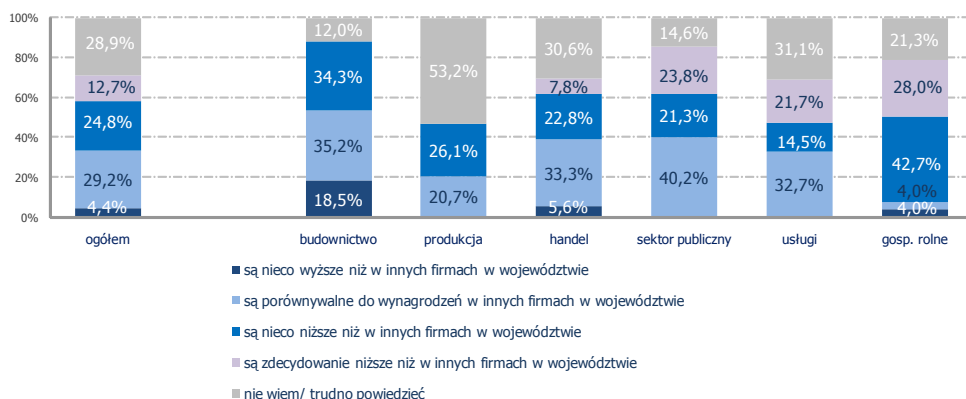
sztumskiego (60%). O **wyższych niż w innych miejscach pracy zarobkach** najczęściej przekonani są przedsiębiorcy z **branży budowlanej**. Opinie na temat wynagrodzeń w ramach przedsiębiorstw prywatnych oraz publicznych są spójne i generalnie panuje przekonanie, że w powiecie sztumskim w **prywatnych firmach zarabia się nieco więcej**, natomiast w jednostkach **publicznych trochę mniej lub nawet znacznie mniej**.

Wykres 8. Szacunkowy poziom wynagrodzeń w porównaniu do innych przedsiębiorstw w powiecie sztumskim.



Oceniając przeciętny poziom wynagrodzeń w danym przedsiębiorstwie z powiatu sztumskiego do sytuacji w podobnych firmach z całego województwa pomorskiego, za porównywalne uznaje je około 30% tych przedsiębiorców. Tylko 4% z nich szacuje, że ich pracownicy średnio zarabiają nieco więcej niż w innych zakładach pracy w Pomorskiem, natomiast **25% jest zdania, że zarobki te są nieco niższe, a kolejne 13% uważa, że są one dużo niższe**. 29% badanych nie było w stanie dokonać takiej szacunkowej oceny. O swoich przeciętnych zarobkach jako relatywnie niższych niż w podobnych przedsiębiorstwach z województwa pomorskiego zdecydowanie częściej są przekonane gospodarstwa rolne niż firmy (71% vs 34%), znacznie rzadziej szacują także, iż wynagrodzenia te są zbliżone (4% vs 32%). Także w tym przypadku firmy z branży budowlanej najczęściej oceniają, że ich wynagrodzenia są wyższe niż w innych firmach województwa (18%, a w przypadku innych branż odsetek ten nie przekracza 6%). Natomiast przekonanie o dysproporcji wynagrodzeń w ramach przedsiębiorstw prywatnych i publicznych w porównaniu do analogicznych jednostek z całego województwa w tym przypadku nie jest aż tak katagoryczne - odpowiednio 36% i 46% szacuje, że ich zarobki są niższe, a w obu przypadkach około 30% widzi je jako zbliżone.

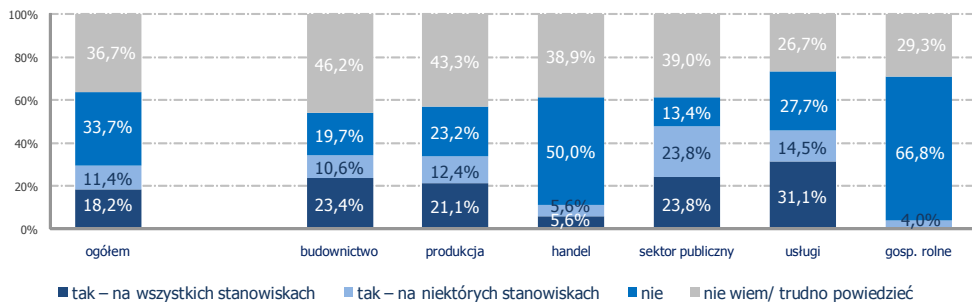
Wykres 9. Szacunkowy poziom wynagrodzeń w porównaniu do innych, analogicznych przedsiębiorstw z województwa pomorskiego.



Podwyżki wynagrodzeń pracowników w ciągu najbliższych 2 lat planowane są przez 30% przedsiębiorców z powiatu sztumskiego: 18% przewiduje, że obejmą one pracowników na wszystkich stanowiskach, a 11% - tylko niektórych. Co trzeci badany pracodawca w ogóle nie planuje podwyżek wynagrodzeń, natomiast podobny odsetek nie jest w stanie tego stwierdzić. **Te podmioty, które przewidują wzrost wynagrodzeń, średnio deklarują ich zmianę o 10%.**

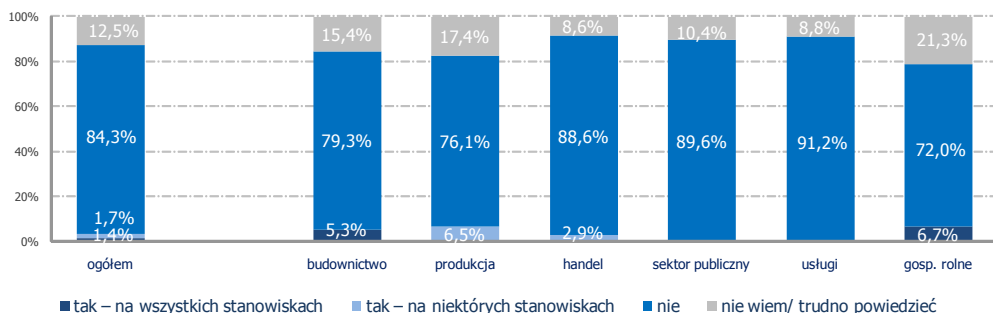
Prawie żadne z badanych gospodarstw rolnych nie zamierza zwiększać płac swoim pracownikom, zdecydowanie częściej plany takie mają firmy (4% vs 32%). W przypadku firm, na podwyżki nie nastawiają się jednak przedsiębiorcy z branży handlowej - przewiduje je tylko co dziesiąty z nich. Natomiast najczęściej deklarowane są przez jednostki działające w branży usługowej oraz w sektorze publicznym (odpowiednio 46% i 48%), przy czym w tym pierwszym przypadku będą one dwukrotnie wyższe niż w drugim. Generalnie firmy prywatne planują wyższe podwyżki niż jednostki publiczne - deklarowany wzrost wynagrodzeń w tych dwóch grupach wyniesie przeciętnie odpowiednio 11% i 5%. Poniesienie wynagrodzeń częściej jest zamiarem podmiotów zatrudniających co najmniej 10 pracowników, a także osiągających przychody powyżej 100 tys. zł, niż tych o mniejszym zatrudnieniu i niższych przychodach. Na poziomie poszczególnych gmin, podwyżki w ciągu najbliższych 2 lat najczęściej deklarują podmioty z miasta i gminy Dzierżgoń (43%), ale także z miasta i gminy Sztum (31%).

Wykres 10. Planowane podwyżki wynagrodzeń w ciągu najbliższych 2 lat.



Respondentów zapytano także, czy w ciągu **najbliższych 2 lat planują obniżanie wynagrodzeń załogi**. Zdecydowana **większość, bo aż 84% ma takiego zamiaru, natomiast 13% nie było w stanie przewidzieć** tego z całą pewnością. Załedwie w 2 przedsiębiorstwach planowane jest obniżenie wynagrodzeń na wszystkich stanowiskach, a w kolejnych 2 na części z nich. Poziom zmniejszenia wynagrodzeń jest kwestią indywidualną, jeden z badanych podmiotów planuje obniżyć je o 2%, drugi o 30%, pozostałe dwa nie były w stanie tego określić.

Wykres 11. Planowane obniżki wynagrodzeń w ciągu najbliższych 2 lat.



Ocena pracowników

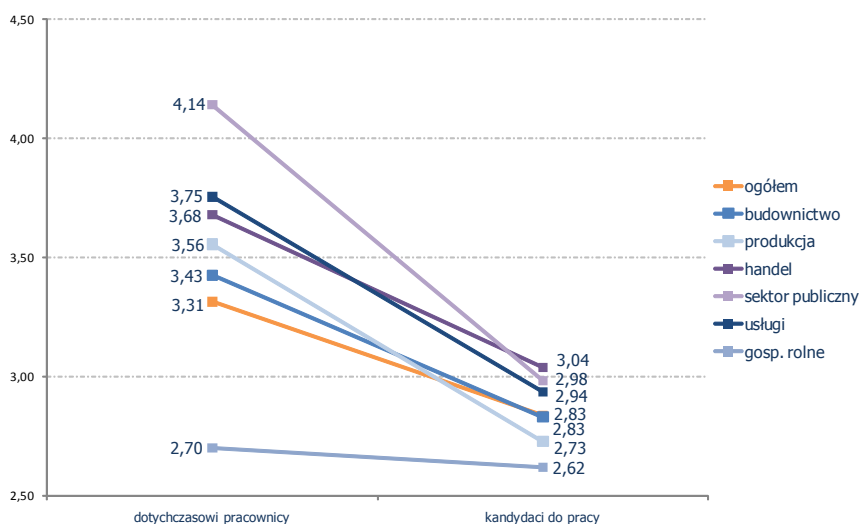
Wiedza i kompetencje pracowników już zatrudnionych w badanych podmiotach z powiatu sztumskiego **ocenione zostały w badaniu znacznie wyżej niż wiedza i kompetencje kandydatów zgłaszających się do pracy** -

odpowiednio na średnim poziomie 3,31 i 2,83 (ocena na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza przyznanie oceny bardzo niskiej, a 5 bardzo wysokiej).

Pracownicy obecnie zatrudnieni w przedsiębiorstwach publicznych postrzegani są jako bardziej kompetentni niż kadra firm prywatnych (średnia 4,17 vs 3,22). Dysproporcja ta jest rzadziej zauważana w przypadku kandydatów zgłaszających się do pracy, aczkolwiek generalnie są to oceny dużo niższe - wiedza i kompetencje osób poszukujących pracy w przedsiębiorstwach publicznych oceniane są na średnim poziomie 3,24, a w przedsiębiorstwach prywatnych - 2,78. Zdecydowanie najgorzej oceniane są osoby zatrudnione w gospodarstwach rolnych (średnia ocena 2,70 dla pracowników dotychczasowych i 2,62 dla kandydatów do pracy).

Zauważalna jest także duża rozbieżność w postrzeganiu obecnych oraz potencjalnych pracowników z miasta i gminy Sztum. W porównaniu z innymi obszarami, dotychczasowi pracownicy oceniani są przez badanych najwyżej - na średnim poziomie 3,80 (przy ocenach od 3,00 do 3,20 dla pracowników z innych obszarów), natomiast ubiegający się o pracę najniżej - na średnim poziomie 2,58 (2,77 - 3,19 dla innych obszarów).

Wykres 12. Ocena wiedzy oraz kompetencji dotychczasowych pracowników i kandydatów zgłaszających się do pracy (ocena na skali 1-5, gdzie 1-„oceniam bardzo źle”, 5-„oceniam bardzo dobrze”).



Pracodawców i potencjalnych pracodawców z powiatu sztumskiego ogólnie zapytano, jakich pracowników chcieliby zatrudnić, gdyby nie mieli żadnych

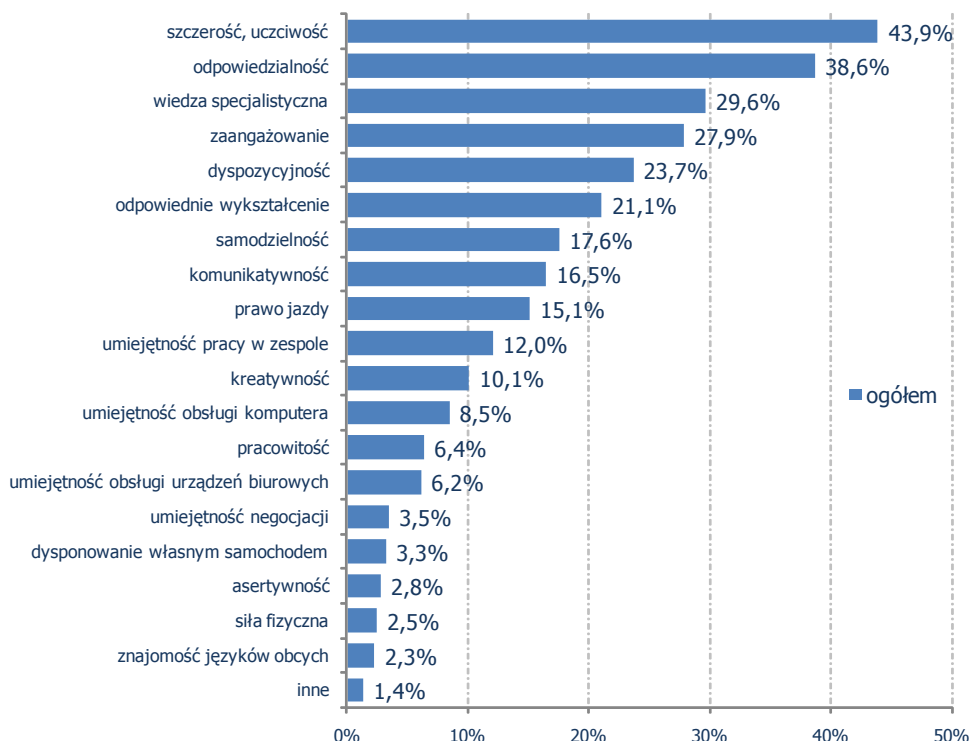
ograniczeń (finansowych, lokalowych, czy innych). Niemal co czwarty badany stwierdził, że mimo to nie zatrudniłby żadnych pracowników, natomiast respondenci, którzy udzielali innych odpowiedzi, wymieniali zarówno konkretne stanowiska, jak i ważne z ich punktu widzenia umiejętności. Co piąty badany wskazał na takie **cechy, które generalnie charakteryzują dobrego pracownika**, czyli przede wszystkim odpowiedzialność, uczciwość, sumienność, pracowitość, czy dyspozycyjność. Co dziesiąty stwierdził, że najchętniej zatrudniłby osobę **dysponującą pewnym poziomem kompetencji**, doświadczoną, odpowiednio wykształconą, znającą się na swojej pracy. 13% przedsiębiorców zatrudniłoby osoby do prac związanych z budownictwem, w tym cieśli, murarzy, zbrojarzy, elektryków, kafelkarzy, dekarzy czy monterów. Stosunkowo często wyrażano także chęć zatrudnienia sprzedawców, osób do pracy w branży handlowej (9%) oraz osób do pracy w rolnictwie, zwłaszcza do sezonowej pomocy przy żniwach, czy do obsługi specjalistycznych urządzeń (8%). Rzadziej wskazywano na chęć zatrudnienia ekonomistów, osób do pracy w księgowości (3%), w gastronomii (3%) czy też na stanowisko psychologa, pedagoga, animatora kultury (3%). Inne, konkretne stanowiska, wskazał łącznie znaczny odsetek badanych (18%), ale każde z nich uzyskało co najwyżej kilka wskazań. Spośród określonych, wymiernych kompetencji, stosunkowo najczęściej pojawiło się zapotrzebowanie na pracowników posiadających prawo jazdy - wspomniało o nim 3% przedsiębiorców.

Dla pracodawców bardzo istotne są określone kompetencje i ogólny profil osobowościowy pracownika. Najważniejsze **cechy i umiejętności, którymi powinni wykazać się kandydaci zgłaszający się do pracy** to:

- szczerść, uczciwość,
- odpowiedzialność,
- wiedza specjalistyczna,
- zaangażowanie,
- dyspozycyjność,
- odpowiednie wykształcenie (odpowiedni poziom lub kierunek).

Przedstawiciele gospodarstw rolnych nieco częściej niż przedstawiciele przedsiębiorstw oczekują od potencjalnych pracowników uczciwości, odpowiedzialności i zaangażowania. Respondenci z firm częściej wskazywali z kolei na wiedzę specjalistyczną kandydatów i ich odpowiednie wykształcenie. Dodatkowo ważna była dla nich samodzielność, komunikatywność i umiejętność pracy w zespole. Na dyspozycyjność wskazał taki sam odsetek przedsiębiorców i właścicieli gospodarstw rolnych.

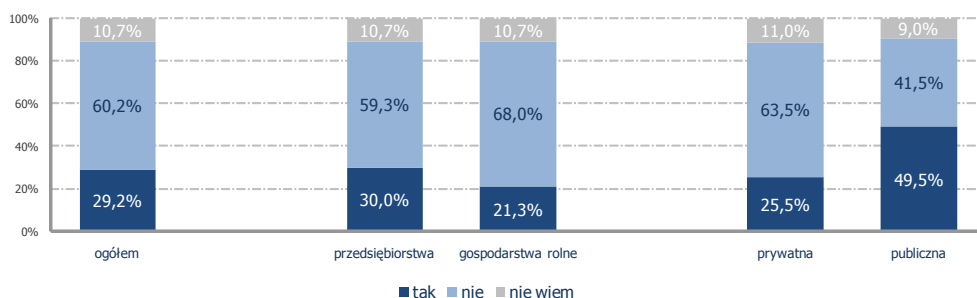
Wykres 13. Cechy i umiejętności pożądane u kandydatów zgłaszających się do pracy.



Planowane szkolenia

60% badanych, którzy zatrudniają pracowników, nie przewiduje dla nich żadnych szkoleń (oprócz BHP i PPOŻ) w ciągu najbliższych 12 miesięcy, natomiast 29% deklaruje taki zamiar. 11% nie ma jeszcze sprecyzowanych planów w tym zakresie. Plany szkoleniowe wobec swoich pracowników częściej mają firmy niż gospodarstwa rolne (30% vs 21%), a zdecydowanie częściej przedsiębiorstwa publiczne niż prywatne (49% vs 26%). Chęć podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników poprzez szkolenia wzrasta wraz z liczbą zatrudnianych pracowników oraz przychodami osiągniętymi w ostatnim roku obrotowym. W przedsiębiorstwach, w których zatrudnionych jest co najmniej 10 osób, a także w tych, które osiągnęły przychód powyżej 100 tys. zł., plany szkoleniowe ma około 45%, podczas gdy w pozostałych przedsiębiorstwach odsetek jest co najmniej dwukrotnie niższy.

Wykres 14. Szkolenie pracowników (inny zakres niż BHP i PPOŻ) w ciągu najbliższych 12 miesięcy.

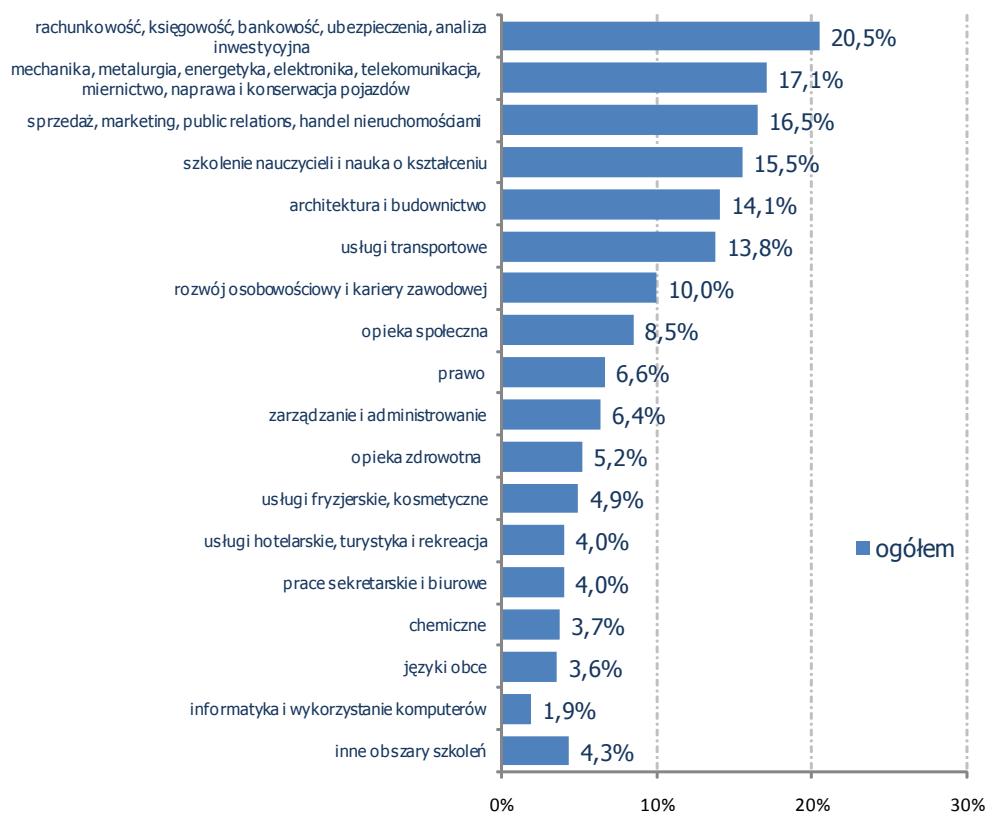


Przedsiębiorstwa, które w ciągu najbliższych 12 miesięcy zamierzają szkolić swoich pracowników, najczęściej wskazywały na szkolenia z zakresu:

- rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń, analizy inwestycyjnej,
- mechaniki, metalurgii, energetyki, elektroniki, telekomunikacji, miernictwa, napraw i konserwacji pojazdów,
- sprzedaży, marketingu, public relations, handlu nieruchomościami,
- szkolenia nauczycieli i nauk o kształceniu,
- architektury i budownictwa,
- usług transportowych.

Szkolenia z zakresu **języków obcych oraz informatyki i wykorzystania komputerów znalazły się niemal na samym końcu** - zostały wskazane przez zaledwie kilka osób.

Wykres 15. Szkolenia planowane dla pracowników na najbliższe 12 miesięcy.



5

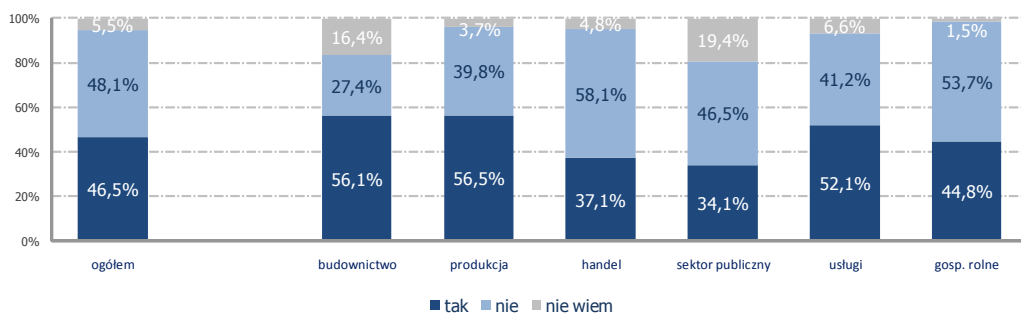
Innowacje

Innowacyjność Jednym z badanych zagadnień była innowacyjność badanych firm i gospodarstw rolnych z terenu powiatu. Innowacyjność została w badaniu zdefiniowana dosyć szeroko, jako wykorzystywanie zaawansowanych technologii, systemów, wprowadzanie nowych produktów. Za innowacyjne uznano przedsiębiorstwa, które wdrożyły nowy lub znacząco udoskonalony:

- produkt lub usługę, lub
- proces (np. metoda produkcji lub dystrybucji), lub
- nową metodę marketingową, lub
- nową metodę organizacyjną.

Wśród podmiotów gospodarczych z powiatu sztumskiego aż 46,5% określiło swoją działalność jako innowacyjną. Nieznacznie częściej wskazywały na to badane przedsiębiorstwa (48%) niż gospodarstwa rolne (45%). Zdecydowanie częściej deklarowali tak respondenci prowadzący działalność prywatną niż przedsiębiorstwa publiczne (47% vs 36%).

Wykres 16. Określenie swojej działalności jako innowacyjnej.



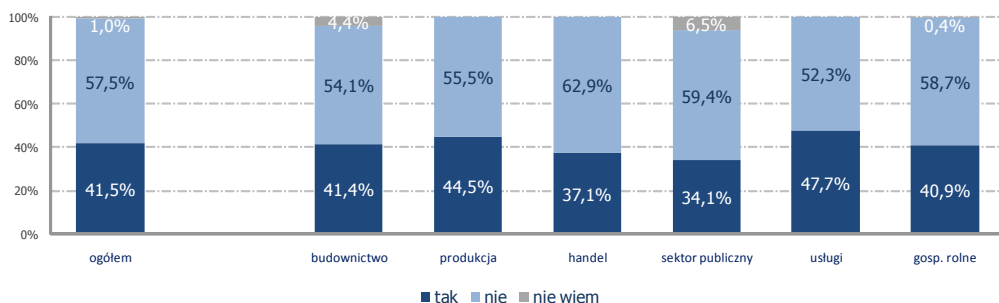
Najczęściej jako innowacyjne były skłonne określić się firmy i gospodarstwa rolne z gminy Mikołajki Pomorskie, przy czym warto pamiętać, że ze względu na

proporcjonalny dobór jednostek do badania, odpowiadający strukturze populacji, w tej gminie zbadano najmniej jednostek. W gminach Stary Targ, Stary Dzierzgoń, mieście i gminie Dzierzgoń co druga badana jednostka określiła swoją działalność jako innowacyjną. Najrzadziej miało to miejsce w przypadku respondentów z miasta i gminy Sztum (niemal co trzeci), ale zgodnie z udziałem firm i gospodarstw w populacji, w tej gminie badaniem objęto największą liczbę jednostek.

Niemal taki sam odsetek badanych (41,5%) przyznał, że innowacje (produktowe, technologiczne lub inne) wprowadzono w ciągu ostatnich 2 lat. Częściej dotyczyło to firm i gospodarstw zatrudniających pracowników - bez względu na rodzaj i formę zatrudnienia (umowy o pracę, cywilno-prawne, zatrudnienie bez formalnej umowy o pracę). Jeśli przyjrzymy się jednostkom zatrudniającym pracowników na podstawie umowy o pracę - zdecydowanie częściej do wprowadzania innowacji w ostatnim czasie przyznały się firmy i gospodarstwa zatrudniające przynajmniej 10 pracowników.

Nieco częściej wprowadzenie innowacji w ciągu ostatnich 2 lat deklarowały przedsiębiorstwa usługowe i firmy zajmujące się produkcją, a rzadziej - przedsiębiorstwa z sektora publicznego i firmy zajmujące się handlem.

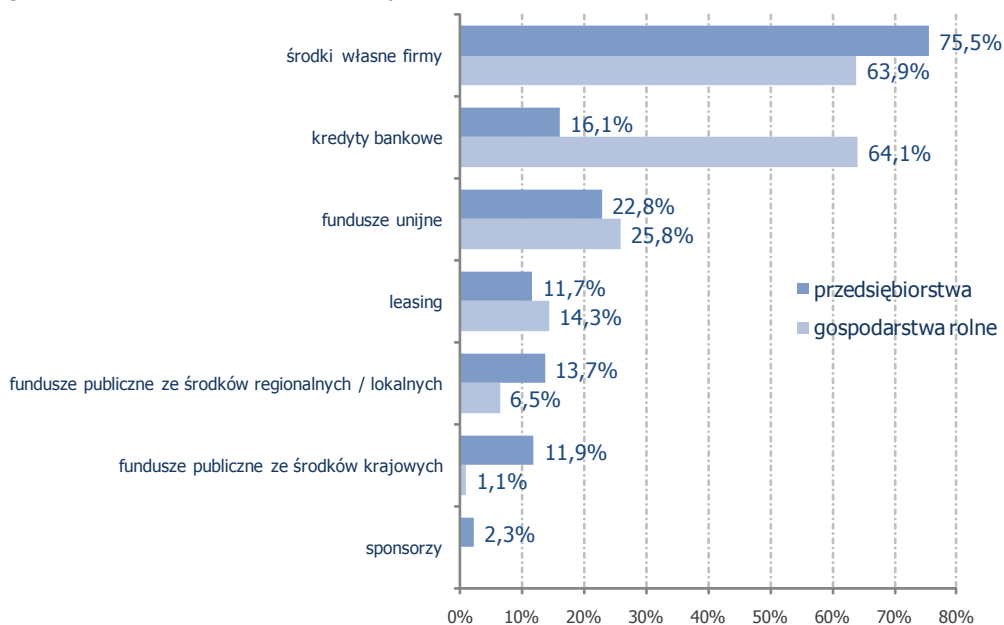
Wykres 17. Wprowadzenie innowacji w ciągu ostatnich 2 lat.



Badani finansują wprowadzane innowacje najczęściej z własnych środków (70%). O połowę rzadziej wskazywano na korzystanie z kredytów bankowych (37%), jeszcze rzadziej - z funduszy unijnych (24%). Część badanych jednostek może sobie pozwolić na działalność innowacyjną dzięki leasingowi (19%), funduszom publicznym ze środków regionalnych, lokalnych (10%) lub krajowych (7%). Kilku respondentów wskazało również na pomoc finansową sponsorów.

Gospodarstwa rolne nieco rzadziej niż przedsiębiorstwa przeznaczają na innowacje środki własne (64% vs 75,5%). Zdecydowanie częściej korzystają za to z kredytów bankowych (64% vs 16%).

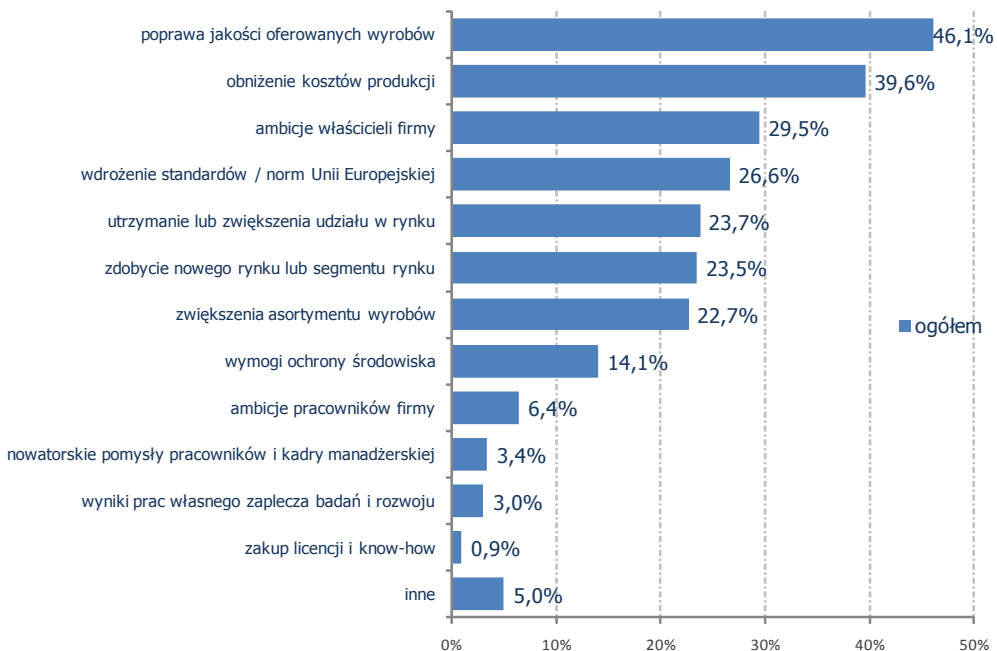
Wykres 18. Finansowanie innowacji.



Co motywuje do inwestowania w innowacje? Niemal połowa badanych wskazała na **chęć poprawienia jakości oferowanych wyrobów**, 40% - na **obniżenie kosztów produkcji**, a 30% - **ambicje właściciela firmy**. Co czwarty badany wskazał na konieczność wdrożenia standardów, norm Unii Europejskiej, podobny odsetek - chęć utrzymania się na rynku lub zwiększenia w nim udziału, zdobycie nowego rynku lub segmentu rynku, czy zwiększenie asortymentu wyrobów. Inne powody wymieniane były rzadziej. Znalazły się wśród nich: wymogi ochrony środowiska, ambicje pracowników firmy, nowatorskie pomysły pracowników i kadry menadżerskiej, wyniki prac własnego zaplecza badań i rozwoju, zakup licencji i know-how.

Przedstawiciele przedsiębiorstw częściej wskazywali na motywacje związane z poprawą jakości oferowanych wyrobów, utrzymanie lub zwiększenie udziału w rynku, zdobycie nowego rynku lub segmentu rynku, zwiększenie asortymentu. Z kolei właściciele gospodarstw rolnych częściej mówili o konieczności obniżania kosztów produkcji, ambicjach właściciela, potrzebie wdrożenia standardów Unii Europejskiej i wymogach ochrony środowiska.

Wykres 19. Motywacje do wprowadzania innowacji.

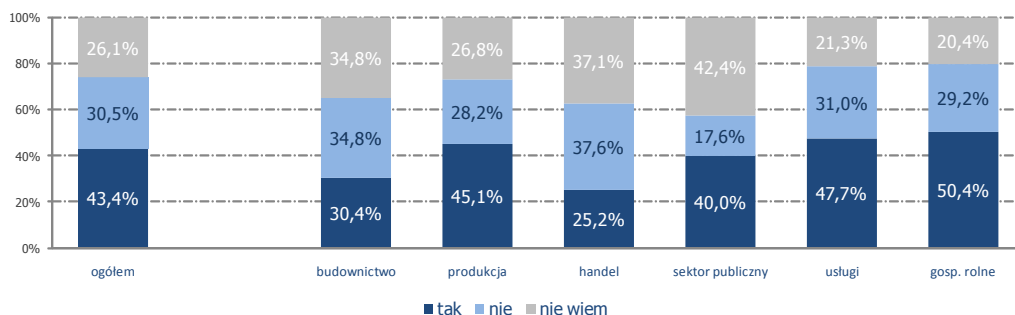


16% badanych, którzy wprowadzili w ostatnim czasie innowacje, deklaruje, że nie miało z tym żadnych problemów. Pozostali najczęściej **mówili o wysokich kosztach innowacji (48%) i braku własnych środków na ich finansowanie (42%)**. Co trzeci badany wskazał też na trudności w zdobywaniu funduszy unijnych i biurokrację, co czwarty - brak wsparcia ze strony urzędników i władz powiatu, a co piąty - niepewność, czy uda się zapewnić rynek zbytu dla produktów i rozwiązań innowacyjnych.

Pozostałym ankietowanym poproszono o wyjaśnienie, dlaczego nie prowadzą działalności innowacyjnej, nie inwestują w innowacje. Co ósma jednostka (przeważnie przedsiębiorstwa) wskazała na brak takiej potrzeby. Inni badani wskazywali na te same bariery, z którymi zetknęły się przedsiębiorstwa innowacyjne. Dla ponad połowy (54%) głównym problemem był brak własnych środków finansowych, dla 40% - wysokie koszty innowacji. Co piąty mówił również o trudnościach w zdobywaniu funduszy z Unii Europejskiej i biurokrację.

43% badanych deklaruje, że zamierza inwestować w innowacje w przyszłości. Co trzeci badany nie ma takich planów, a co czwarty nie potrafił tego określić w dniu badania.

Wykres 20. Plany wprowadzania innowacji w przyszłości.

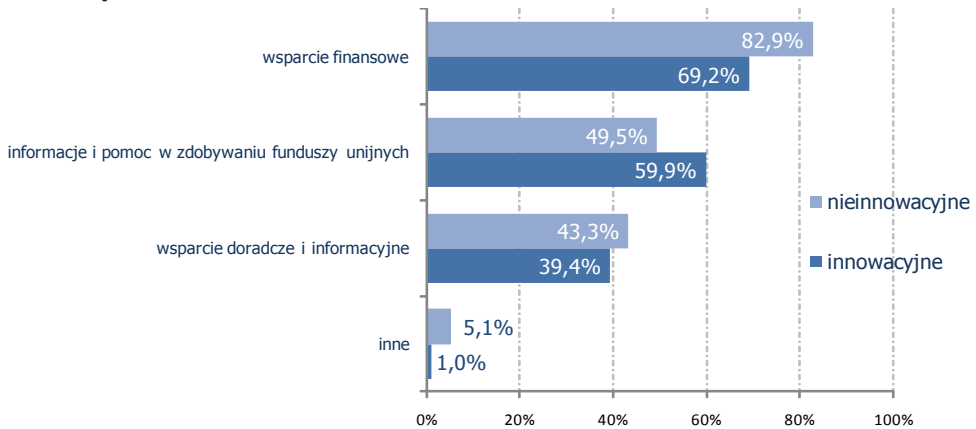


Chęć wprowadzania innowacji skorelowana jest z dotychczasowymi doświadczeniami na tym polu - zdecydowanie częściej plany związane z innowacjami mają firmy i gospodarstwa rolne, które już wprowadzały innowacje (74% vs 22%). Nieco częściej myślą o tym osoby prowadzące własną działalność gospodarczą i niezatrudniające żadnych pracowników niż firmy zatrudniające przynajmniej jedną osobę bez względu na rodzaj umowy (47% vs 40%), częściej też gospodarstwa rolne niż przedsiębiorstwa (50% vs 38%).

Pozytywne nastawienie do wprowadzania innowacji w przyszłości mają głównie jednostki z gmin Mikołajki Pomorskie, Stary Targ oraz miasto i gmina Dzierżogń (deklaruje tak przynajmniej połowa badanych).

Co druga badana jednostka deklaruje, że w zakresie inwestycji w innowacje będzie potrzebowała wsparcia od administracji samorządowej (władz gminy, powiatu). Badane jednostki podczas wprowadzania innowacji zdecydowanie najczęściej potrzebują wsparcia finansowego. Dotyczy to szczególnie tych, które nie mają jeszcze takich doświadczeń (82% spośród tych, którzy jeszcze nie wprowadzali innowacji vs 69% wśród obecnie innowacyjnych). Przedsiębiorstwa i gospodarstwa rolne niemające jeszcze doświadczeń we wprowadzaniu innowacji, nieco częściej niż pozostałe oczekują też wsparcia doradczego i informacyjnego (43% vs 39%). Ci, których możemy określić, jako przedsiębiorstwa czy gospodarstwa innowacyjne, częściej wskazywali na oczekiwaną pomoc związaną ze zdobywaniem funduszy unijnych (60% vs 49,5%).

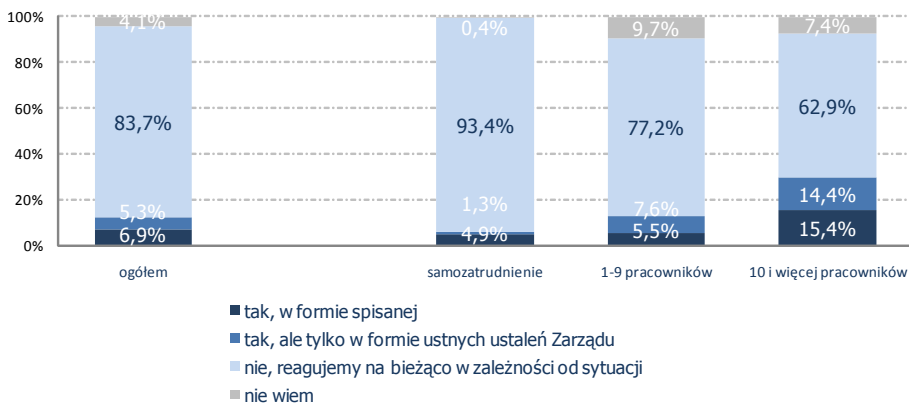
Wykres 21. Oczekiwane wsparcie od administracji samorządowej w zakresie inwestycji w innowacje.



Strategia rozwoju

Okazuje się, że tylko co ósmy badany posiada strategię rozwoju lub inne opracowanie zawierające planowane kierunki działania, sposoby reagowania na zmiany w otoczeniu gospodarczym (7% - w formie spisanej, 5% - w formie ustnych ustaleń Zarządu). Strategię rozwoju zdecydowanie częściej posiadają przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej 10 pracowników, przedsiębiorstwa z sektora publicznego, a także jednostki zlokalizowane w mieście i gminie Sztum.

Wykres 22. Posiadanie strategii rozwoju.



Tylko co dziesiąta firma, która nie posiada jeszcze strategii rozwoju w formie spisanej, uważa, że taki dokument przydałby się w firmie. Zdecydowanie częściej deklarowały tak przedsiębiorstwa niż gospodarstwa rolne oraz badani z miasta i gminy Dzierzgoń.

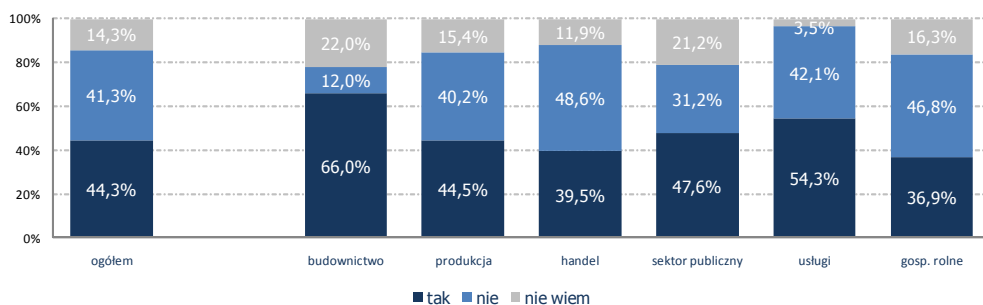
6

Modernizacje i restrukturyzacje

Działania modernizacyjne

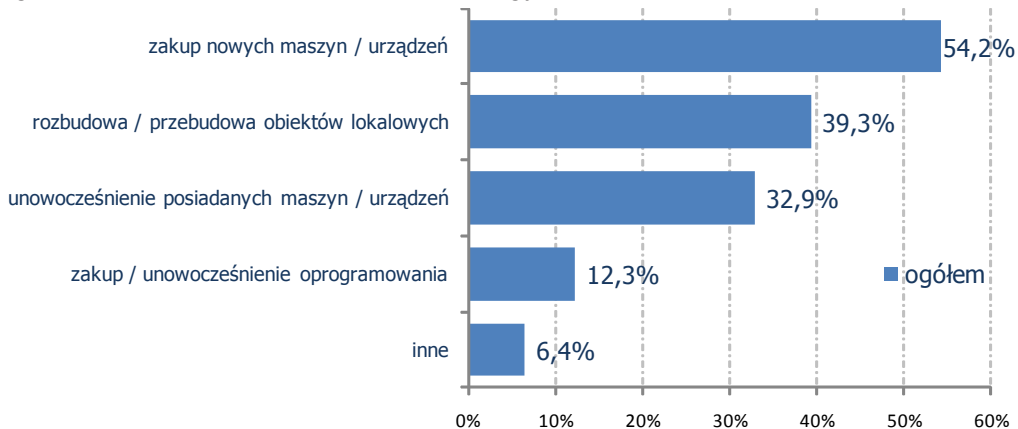
Połowa przedsiębiorstw i 37% gospodarstw rolnych planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy modernizację, unowocześnianie firmy lub prowadzonej działalności. W przypadku przedsiębiorstw, najczęściej deklarowały tak firmy budowlane i usługowe. Plany związane z modernizacją nieco częściej miały jednostki, które w chwili obecnej zatrudniają przynajmniej jedną osobę (bez względu na typ umowy), zlokalizowane w miastach, jak również takie, które funkcjonują na rynku nie dłużej niż 10 lat.

Wykres 23. Plany modernizacyjne.



Ponad połowa wskazała na **chęć zakupu nowych maszyn i urządzeń** (częściej przedsiębiorstwa niż gospodarstwa rolne, zwłaszcza firmy z branży budowlanej i związanej z produkcją). Niemal 40% badanych planuje rozbudować lub przebudować obiekty lokalowe, a co trzeci - unowocześnić posiadane maszyny i urządzenia (w obu przypadkach częściej gospodarstwa rolne niż przedsiębiorstwa). Co ósma jednostka ma w planach zakup lub unowocześnienie oprogramowania (częściej przedsiębiorstwa niż gospodarstwa rolne).

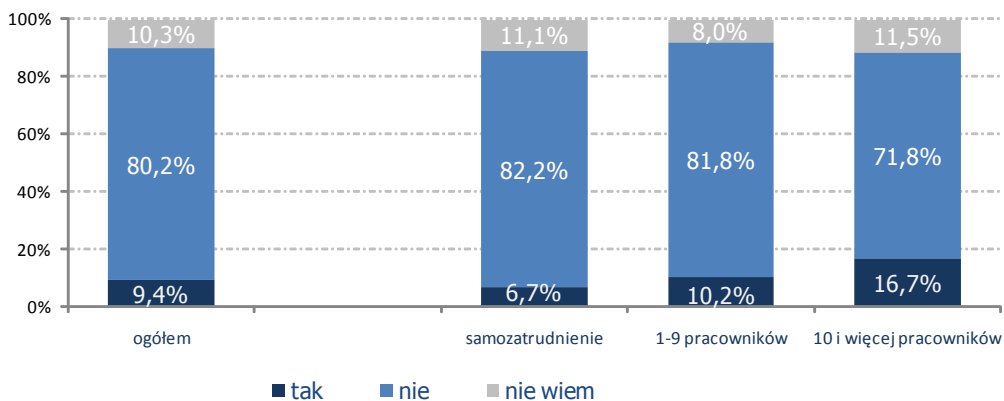
Wykres 24. Planowane działania modernizacyjne.



Restrukturyzacje

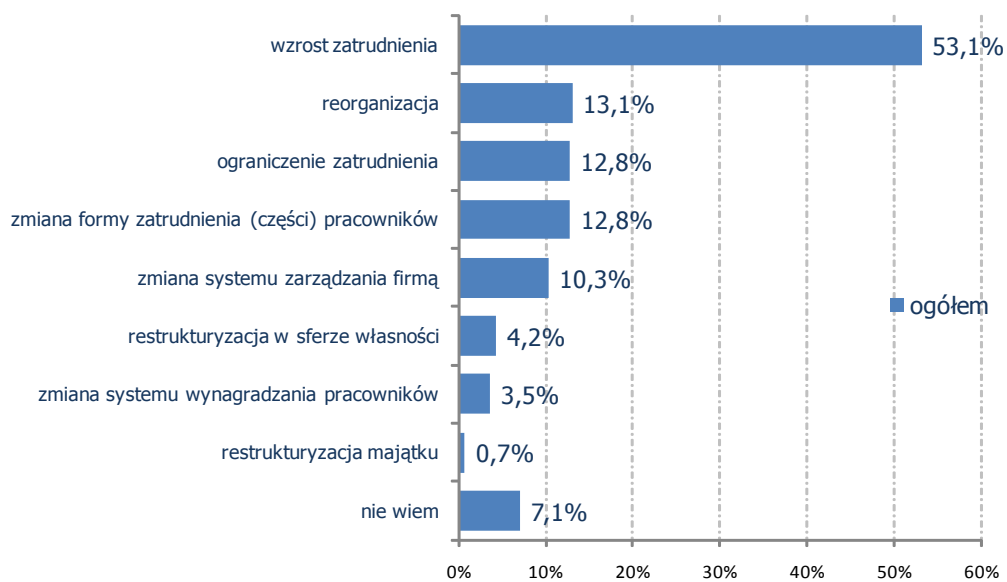
Co dziesiąta badana firma planuje działania restrukturyzacyjne. Dotyczy to niemal wyłącznie firm, które zatrudniają pracowników, zdecydowanie częściej przedsiębiorstw niż gospodarstw rolnych, zwłaszcza firm związanych z produkcją i budownictwem.

Wykres 25. Plany restrukturyzacyjne.



Firmy mówiące o restrukturyzacji najczęściej miały na myśli **wzrost zatrudnienia** (co druga). Tylko co ósma mówiła o ograniczeniu zatrudnienia. Podobny odsetek wskazywał też na reorganizację i zmianę formy zatrudnienia wszystkich lub niektórych pracowników. Co dziesiąta badana jednostka wskazywała na zmianę systemu zarządzania firmą.

Wykres 26. Planowane działania restrukturyzacyjne.



7

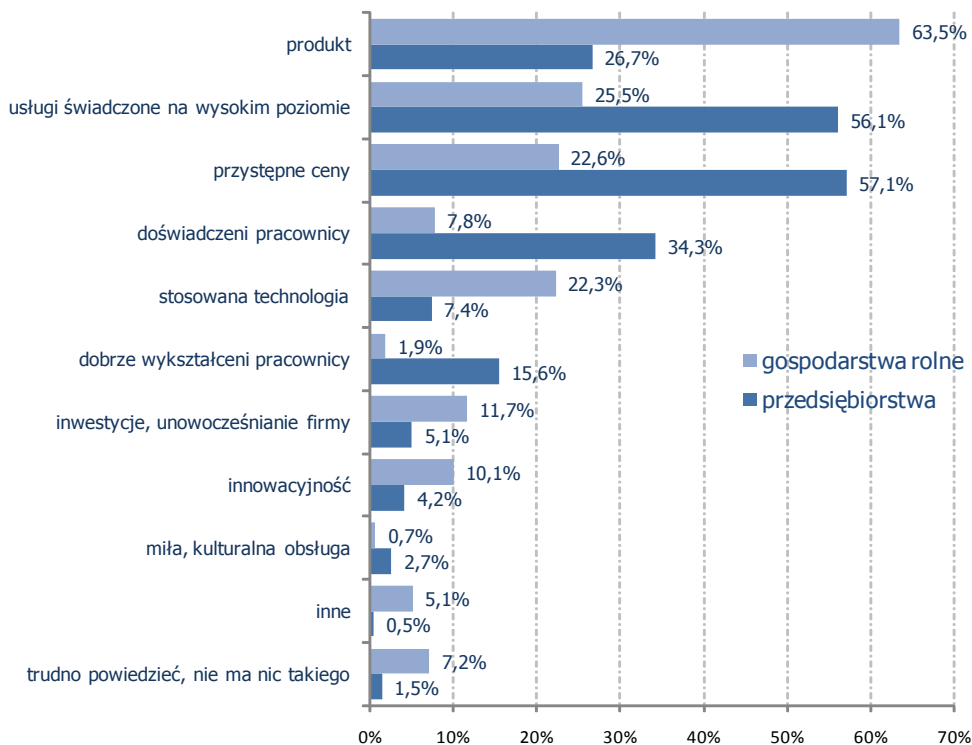
Sytuacja ekonomiczna firmy

Wyróżniki badanych podmiotów

Zarówno badanym przedsiębiorcom, jak i właścicielom gospodarstw rolnych, postawiono pytanie, co wyróżnia ich działalność, co pozwala im utrzymać się na rynku. Przedstawiciele firm najczęściej wymieniali przystępne ceny i wysoką jakość świadczonych usług (w obu przypadkach niemal 60% wskazań). Co trzeci badany przedsiębiorca mówił o doświadczonych pracownikach, a co czwarty - o dobrym produkcie, który oferują klientom.

Właściciele gospodarstw rolnych za swoją mocną stronę najczęściej uważają „trafiony” w gusta klientów produkt (ponad 60%). Co czwarty wskazał na wysoką jakość świadczonych usług i podobny odsetek - przystępne ceny, a co piąty - na stosowane technologie. Częściej to właśnie właściciele gospodarstw rolnych mieli problem ze wskazaniem elementu, który w jakiś sposób ich wyróżnia i pozwala utrzymać się na rynku (7,5% vs 1,5% wśród przedsiębiorców).

Wykres 27. Aspekty wyróżniające badane przedsiębiorstwa i gospodarstwa rolne.

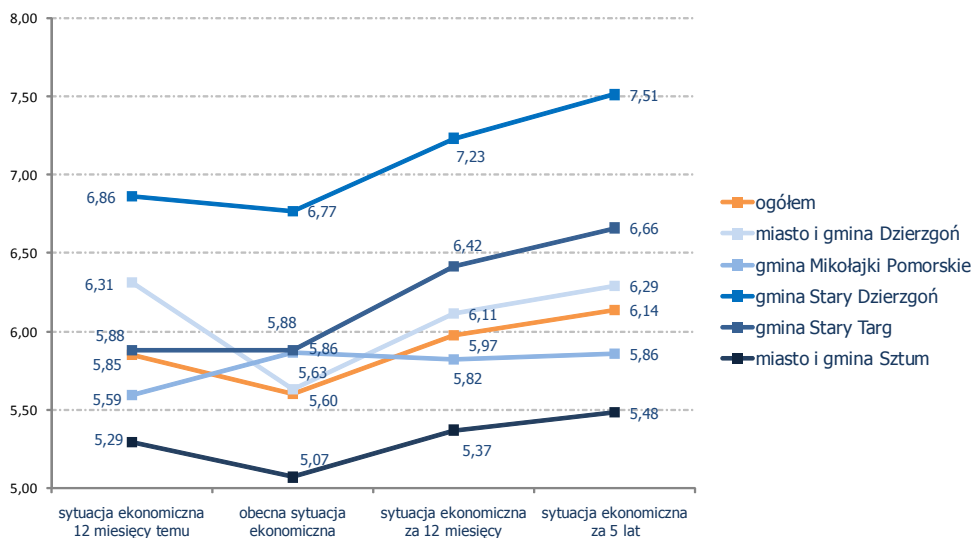


Ocena sytuacji ekonomicznej firmy

Badanych poproszono o ocenę sytuacji ekonomicznej swojej firmy w różnych przedziałach czasowych. Wszystkie średnie oceny znalazły się nieznacznie powyżej połowy zastosowanej 10-stopniowej skali (gdzie 1 oznaczało „ocenił bardzo źle”, 10 – „ocenił bardzo dobrze”). Najbardziej **negatywnie oceniana była aktualna sytuacja przedsiębiorstwa** (średnia 5,6). Zarówno firmy, jak i gospodarstwa, podobnie oceniły swoją aktualną sytuację (średnia 5,58 – firmy, 5,63 – gospodarstwa rolne), we wszystkich innych perspektywach czasowych więcej optymizmu wykazywały przedsiębiorstwa. Na 12 miesięcy przed badaniem oceniono ją średnio na 5,85. Badane jednostki optymistycznie patrzą w przyszłość, ponieważ sytuację ekonomiczną za 12 miesięcy oceniono na 5,97, a w perspektywie 5-letniej ocena przekroczyła średnią 6 (6,14). Można zauważyć prawidłowość, że wyższe oceny wystawiały firmy i gospodarstwa zatrudniające pracowników (im więcej pracowników – tym wyższe oceny).

Najwyżej swoją sytuację ekonomiczną (w przeszłości, aktualnie i w przyszłości) oceniali badane jednostki z gminy Stary Dzierzgoń, a najgorzej - z miasta i gminy Sztum.

Wykres 28. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w różnych przedziałach czasowych (ocena na skali 1-10, gdzie 1-„oceniłam bardzo źle”, 10-„oceniłam bardzo dobrze”).



Niemal 70% badanych firm i gospodarstw uważa, że obecna koniunktura w Polsce i na świecie miała lub ma wpływ na kondycję ich firmy i prowadzoną działalność. Najczęściej określano ten wpływ jako negatywny (58%). Tylko 10% uznało, że był on pozytywny, a 15% - że koniunktura gospodarcza nie ma/ nie miała żadnego wpływu na ich działalność. Podobny odsetek nie potrafił się do tego jednoznacznie ustosunkować. Zdecydowanie częściej w tej grupie znalazły się przedsiębiorstwa publiczne niż prywatne.

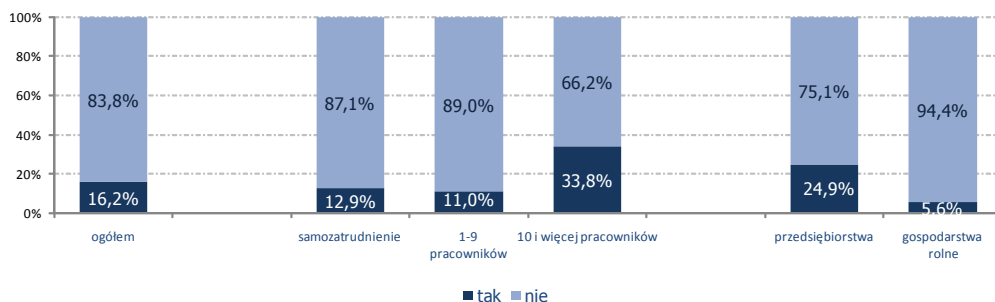
Pozytywny wpływ koniunktury w Polsce i na świecie częściej dostrzegali firmy budowlane, natomiast wpływ negatywny - firmy związane z produkcją. O pozytywach częściej mówiły jednostki z miasta i gminy Sztum oraz miasta i gminy Dzierzgoń, a o negatywnym wpływie - jednostki z gminy Mikołajki Pomorskie.

Współpraca z organizacjami branżowymi

Co czwarte przedsiębiorstwo deklaruje, że współpracuje lub w ciągu ostatnich 2 lat współpracowało z organizacjami branżowymi. Dotyczy to

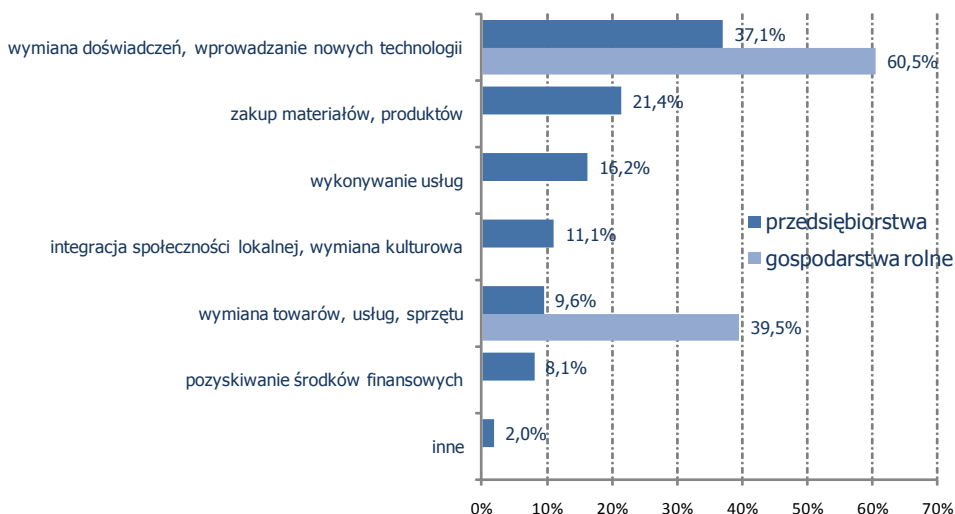
natomiast tylko 6% gospodarstw rolnych. Najczęściej wskazywały na to jednostki zatrudniające 10 i więcej pracowników, przedsiębiorstwa z sektora publicznego, firmy budowlane i usługowe, a także te, ulokowane w mieście i gminie Sztum.

Wykres 29. Współpraca z organizacjami branżowymi w ciągu ostatnich 2 lat.



Współpraca w ramach organizacji branżowych dotyczyła najczęściej wymiany doświadczeń i wprowadzania nowych technologii. Na inne obszary współpracy wskazywano dużo rzadziej. Wśród nich mówiono o zakupie materiałów, produktów, wymianie towarów, usług, sprzętu, wykonywaniu usług, a także integracji społeczności lokalnej i pomocy w pozyskiwaniu funduszy na działalność.

Wykres 30. Zakres współpracy z organizacjami branżowymi.

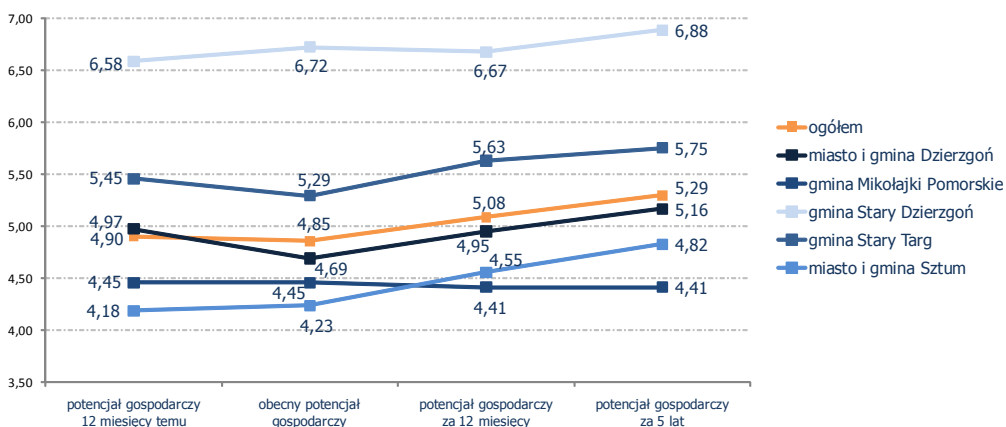


Ocena potencjału gospodarczego powiatu

Badanych poproszono o ocenę potencjału gospodarczego powiatu sztumskiego w różnych przedziałach czasowych. Oceny dokonano posługując się 10-stopniową skalą, gdzie 1 oznaczało „oceniam bardzo źle”, a 10 - „oceniam bardzo dobrze”. Aktualny potencjał gospodarczy oceniono na średnim poziomie 4,85, podobnie do tego sprzed 12 miesięcy (średnia 4,90). Badane podmioty spodziewają się jednak nieznacznej **poprawy możliwości ekonomicznych powiatu sztumskiego w przyszłości, zwłaszcza w dalszej perspektywie czasowej** (średnia ocena potencjału za 12 miesięcy wynosi 5,08, natomiast za 5 lat - 5,29). Niestety oceny we wszystkich przedziałach czasowych nie przekroczyły średniej oceny, którą na 10-stopniowej skali był punkt 5,5.

Generalnie potencjał gospodarczy powiatu (zarówno przeszły, obecny, jak i przyszły) lepiej jest postrzegany przez gospodarstwa rolne niż przez firmy, a lepiej także przez przedsiębiorstwa z sektora publicznego niż te z prywatnego. Stosunkowo największe możliwości widzą jednostki działające w gminie Stary Dzierzgoń, a najmniejsze w gminie Mikołajki Pomorskie oraz w mieście i gminie Sztum.

Wykres 31. Ocena potencjału gospodarczego powiatu sztumskiego w różnych przedziałach czasowych (ocena na skali 1-10, gdzie 1-„oceniam bardzo źle”, 10-„oceniam bardzo dobrze”).

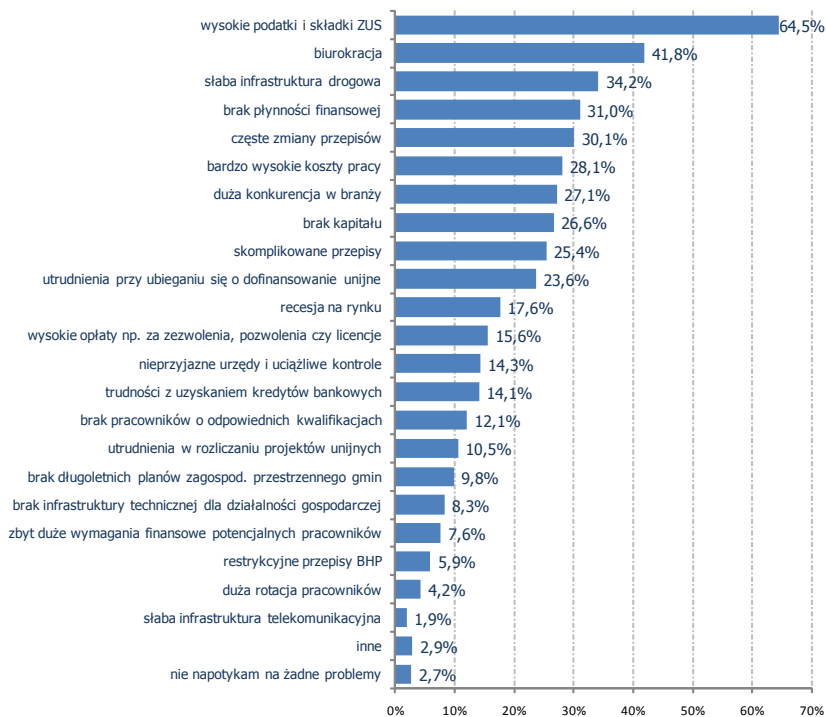


Problemy w prowadzeniu działalności

Niemal wszystkie badane podmioty napotykają na problemy w związku z prowadzeniem swojej działalności. **Najczęściej wskazywano na wysokie obciążenia podatkami i składkami ZUS - twierdzi tak 2/3 pracodawców.** Dwóch na pięciu zwraca uwagę na biurokrację, a mniej więcej co trzeci na słabą infrastrukturę drogową, brak płynności finansowej i częste zmiany przepisów.

Gospodarstwa rolne częściej niż firmy wskazują na problem słabej infrastruktury drogowej, a także odczuwają brak kapitału i płynności finansowej. Firmy natomiast zdecydowane częściej niż gospodarstwa rolne narzekają na wysokie podatki i składki ZUS, na dużą konkurencję w branży oraz częste zmiany przepisów. Wysokie podatki i składki ZUS są problemem najczęściej wskazywanym przez podmioty ze wszystkich gmin, poza gminą Mikołajki Pomorskie - według przedsiębiorstw działających na tym obszarze najwięcej trudności przysparza biurokracja i częste zmiany przepisów.

Wykres 32. Problemy, na jakie napotykają przedsiębiorstwa w prowadzeniu swojej działalności.

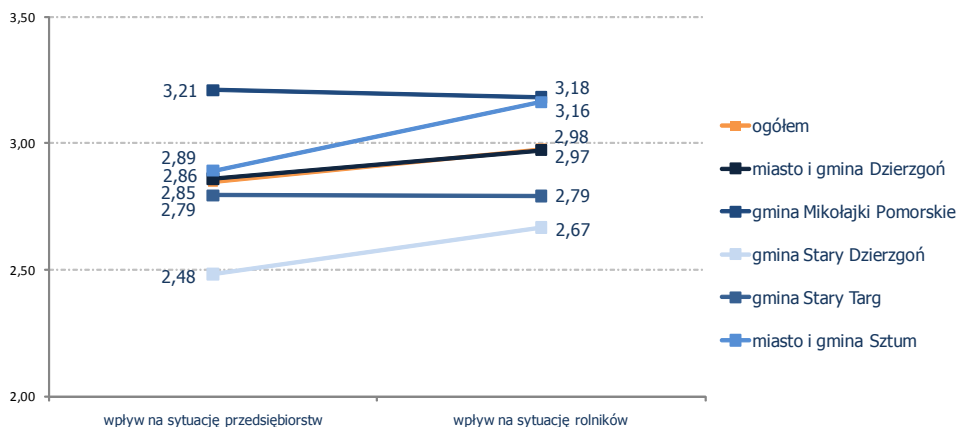


Ocena polityki gospodarczej władz gminnych

W kontekście ogólnego funkcjonowania przedsiębiorstw, **więcej badanych podmiotów skłonnych jest raczej negatywnie oceniać aktualną politykę gospodarczą władz swojej gminy aniżeli pozytywnie**. 22% ocenia ją bardzo źle lub raczej źle, a 14% bardzo dobrze lub raczej dobrze, przy czym niemal 50% wybrało ocenę pośrednią („ani dobrze, ani źle”). Część przedsiębiorców nie miała sprecyzowanego zdania na ten temat (17%). Średnia ocena aktualnej polityki gospodarczej władz gminy na skali 5-stopniowej kształtuje się na poziomie 2,85 (gdzie 1 oznacza „bardzo źle”, a 5 - „bardzo dobrze”).

Pozytywny wpływ polityki gospodarczej władz najczęściej dostrzegają podmioty działające na obszarze gminy Mikołajki Pomorskie, natomiast negatywny w obrębie Starego Dzierzgoń. W przypadku poszczególnych branż, politykę gospodarczą władz gminy stosunkowo najgorzej oceniają firmy produkcyjne i usługowe - odpowiednio 29% i 28% z nich wybrało ocenę negatywną, przy czym średnie oceny nie wyróżniały się znacząco na tle pozostałych branż. Ogólnie bardziej przychylnie na działalność władz w tym zakresie patrzą przedsiębiorstwa publiczne, niż prywatne (średnio 3,11 vs 2,82).

Wykres 33. Ogólna ocena aktualnej polityki gospodarczej władz gminy w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorstw i sytuację rolników (ocena na skali 1-5, gdzie 1-„oceniłam bardzo źle”, 5-„oceniłam bardzo dobrze”).

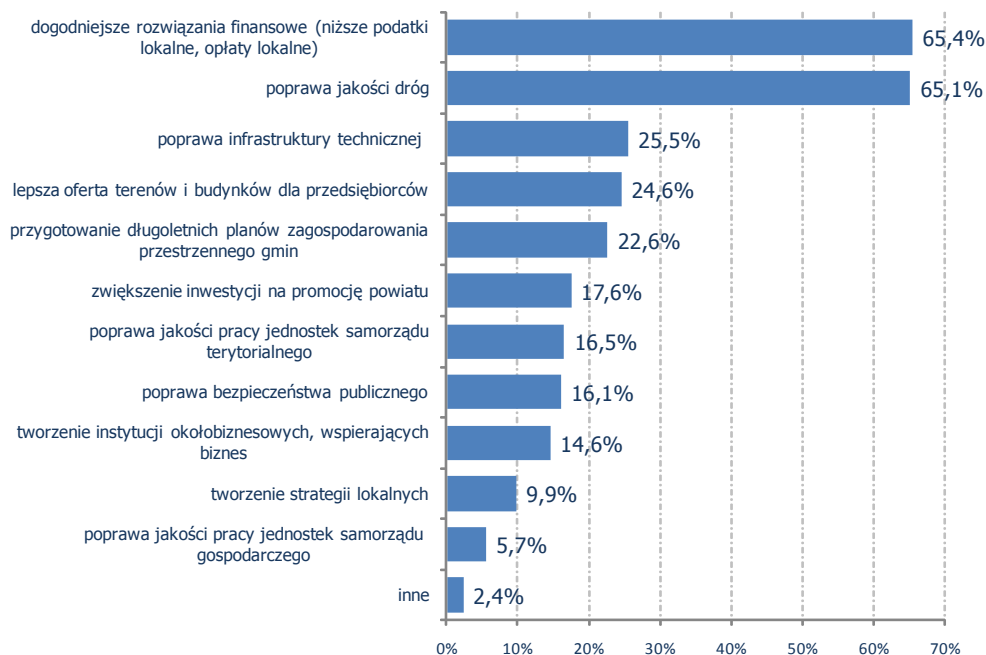


Polityka gospodarcza władz gminy spotyka się z **nieczo lepszym odbiorem respondentów, jeśli chodzi o jej wpływ na sytuację rolników w stosunku do jej wpływu na sytuację przedsiębiorstw z branż pozarolniczych** (średnia

ocena 2,98 vs 2,85). Niestety obie oceny plasują się poniżej punktu 3, który na 5-stopniowej skali stanowi ocenę średnią. Stosunkowo najlepiej postrzegane są władze gminy Mikołajki Pomorskie oraz miasta i gminy Sztum (średnio odpowiednio 3,18 i 3,16), a najgorzej gminy Stary Dzierżoń i Stary Targ (średnio odpowiednio 2,67 i 2,79). Ocena polityki gospodarczej władz gminy i miasta Dzierżoń pod tym kątem plasuje się na poziomie średniej dla całego powiatu i wynosi 2,97.

Dogodniejsze rozwiązania finansowe (niższe podatki, czy opłaty lokalne) i poprawa jakości dróg to kwestie, na których według badanych podmiotów z powiatu sztumskiego przede wszystkim powinny skoncentrować się działania władz lokalnych, aby **poprawić sytuację przedsiębiorstw** - uważa tak 2/3 z nich. Co czwarty zwraca uwagę także na konieczność poprawy infrastruktury technicznej, polepszenia oferty terenów i budynków dla przedsiębiorców oraz na potrzebę przygotowania długoletnich planów zagospodarowania przestrzennego dla gmin. Inne działania władz lokalnych traktowane są przez badane jednostki mniej priorytetowo.

Wykres 34. Postulowane działania samorządu terytorialnego, sprzyjające poprawie sytuacji przedsiębiorców.



Badanych zapytano, co należałoby zmienić w polityce samorządu terytorialnego, aby wpłynąć także na poprawę sytuacji rolników. Największy odsetek stanowiła grupa respondentów (41%), którzy przyznali, że nie wiedzą co można byłoby zrobić w tym zakresie, że nie znają się na tych sprawach. Jednak zaledwie 3% stwierdziło, że nie ma potrzeby, aby podejmować jakiegokolwiek działania wspierające rolników. **Co czwarty badany uważa, że największy nacisk należałoby położyć na finansowe wspieranie tej grupy.** Wsparcie to miałoby polegać przede wszystkim na obniżaniu podatków, udzielaniu dopłat, wyższych cenach skupu produktów rolnych, czy też przyznawaniu kredytów na preferencyjnych warunkach. **Co dziesiąty badany zwrócił uwagę na konieczność poprawy infrastruktury,** przede wszystkim ogólnej (drogi, kanalizacja, oświetlenie), ale także tej specyficznej dla potrzeb rolników (budowa punktów skupu). Zdaniem 6% badanych podmiotów ważne jest także ogólne zwrócenie uwagi na sytuację rolników, na ich potrzeby i zainteresowanie się ich ogólną sytuacją.

Nieco mniejszy odsetek uważa, że sytuacja rolników mogłaby się poprawić, gdyby tylko władze lokalne sprawniej w tej kwestii działały, pojawiały się także opinie o konieczności zmiany obecnych władz. Podobne zdanie wypowiedziano na temat urzędów - mniejsza biurokracja, większa przychylność urzędników czy zmiany przepisów z pewnością ułatwiłyby załatwianie różnych spraw. Władze lokalne, zdaniem niektórych przedsiębiorców, powinny także wspierać rolników w pozyskiwaniu funduszy unijnych.

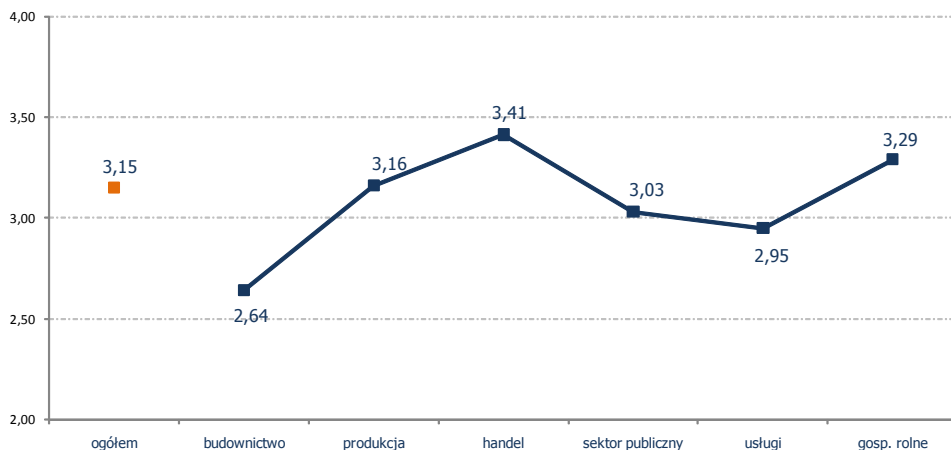
8

Ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu

Ogólna ocena atrakcyjności inwestycyjnej

Atrakcyjność inwestycyjna powiatu sztumskiego generalnie oceniana jest na średnim poziomie (nieznacznie powyżej średniej) - wśród badanych uzyskała średnią ocenę na poziomie 3,15 (na skali od 1 do 5), czyli wyższą niż poszczególne jej aspekty, które także były w badaniu poddawane ocenie. Ogólna atrakcyjność inwestycyjna powiatu sztumskiego najlepiej postrzegana jest przez firmy z branży handlowej (średnia 3,41), a najgorzej przez firmy z branży budowlanej (średnia 2,64). Powiat sztumski, jako interesujący obszar pod względem inwestycyjnym, najwyżej został oceniony przez przedsiębiorców z gminy Stary Dzierzgoń, a najniżej przez podmioty działające na obszarze miasta i gminy Dzierzgoń (średnia odpowiednio 3,51 vs 2,94).

Wykres 35. Ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu sztumskiego (ocena na skali 1-5, gdzie 1- „oceniam bardzo źle”, 5- „oceniam bardzo dobrze”).



Aby zwiększyć atrakcyjność inwestycyjną powiatu sztumskiego, zdaniem badanych jednostek, należałoby przede wszystkim poprawić infrastrukturę drogową. Ulepszenie stanu dróg lokalnych, zapewnienie lepszego połączenia z głównymi trasami czy też rozwiązanie bardzo konkretnego problemu, jakim jest budowa mostu na wysokości Kwidzyna, to jedne z głównych postulatów wysuwanych przez przedsiębiorców biorących udział w badaniu (wskazywało na nie odpowiednio 70%, 50% i 39% z nich). 30% zwróciło uwagę na potrzebę zwiększenia liczby połączeń środkami transportu publicznego. Istotną kwestią według 41% przedsiębiorców jest również inwestowanie w infrastrukturę społeczną, czyli rozwój szpitali, szkół, przedszkoli itp. Około 35% respondentów jest zdania, że należy także wspierać rynek zbytu, czy też podjąć działania związane z poszukiwaniem inwestorów do Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Innego typu działania, choćby związane ze zmianami sposobu kształcenia czy poprawą infrastruktury technicznej, uznawane są za mniej priorytetowe. Jedynie 5% przedsiębiorców uważa, że nie ma potrzeby wprowadzania żadnych zmian.

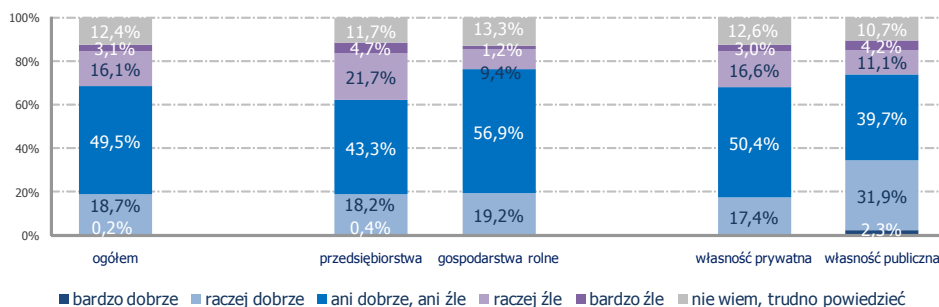
Wykres 36. Postulowane zmiany zwiększające atrakcyjność inwestycyjną powiatu.



Ocena aktywności władz powiatu

Połowa badanych podmiotów **przeciętnie ocenia aktywność władz powiatu sztumskiego w zakresie działalności informacyjno-promocyjnej, skierowanej do potencjalnych inwestorów** (odpowiedź „ani dobrze, ani źle”). Taki sam odsetek przedsiębiorców (19%) wyraża się na ten temat pozytywnie, co negatywnie. Średnio aktywność ta została oceniona na poziomie 2,96. Badane firmy ponad dwukrotnie częściej niż gospodarstwa rolne wystawiały władzom gorsze oceny jeśli chodzi o ten obszar działania (26% vs 11% podmiotów oceniających je raczej źle lub bardzo źle), natomiast znacznie bardziej przychylnie były im przedsiębiorstwa publiczne, aniżeli prywatne (34% vs 17% oceniających je bardzo dobrze lub raczej dobrze).

Wykres 37. Ocena aktywności władz powiatu w zakresie działalności informacyjno-promocyjnej, skierowanej do inwestorów.



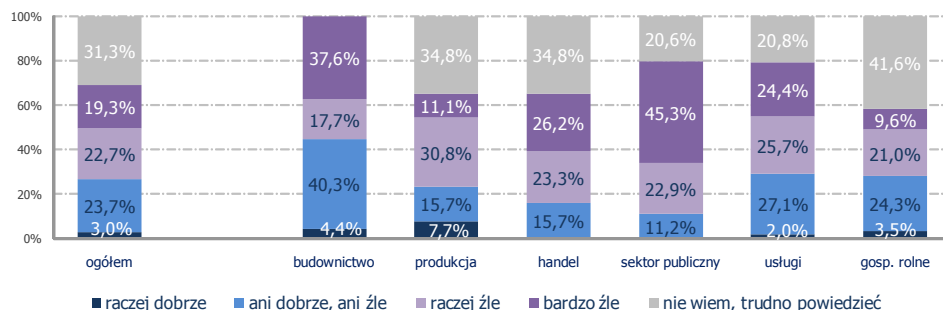
Ocena aspektów wpływających na atrakcyjność inwestycyjną

W ocenie atrakcyjności inwestycyjnej powiatu sztumskiego, działanie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej wypada najgorzej spośród wszystkich aspektów branych pod uwagę w badaniu (średnia ocena wynosi 2,15 na skali 5-stopniowej). **Generalnie przy ocenie funkcjonowania PSSE pojawiły się głównie głosy negatywne.** 42% badanych przedsiębiorców oceniło ją raczej źle (23%) lub bardzo źle (19%). Zaledwie 3% ogółu badanych pozytywnie oceniło funkcjonowanie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, przy czym nie były to stwierdzenia zdecydowane. Natomiast co trzeci przedsiębiorca w ogóle nie był w stanie poddać tego aspektu ocenie.

Z największą krytyką działanie PSSE spotkało się ze strony firm - ponad połowa z nich wystawiła ocenę negatywną, natomiast w przypadku gospodarstw rolnych

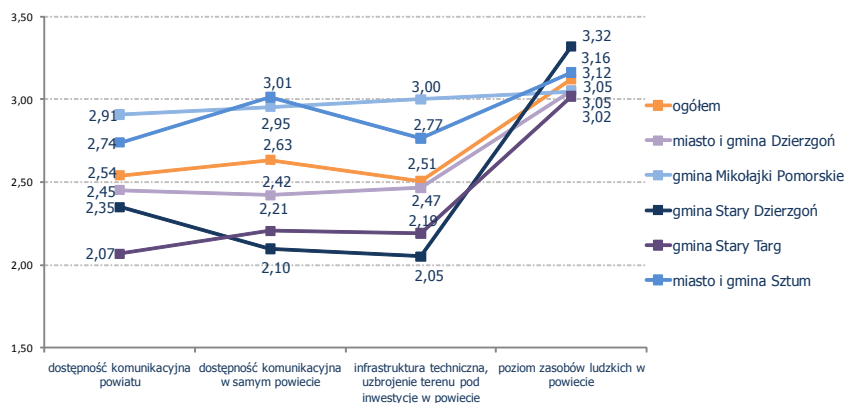
odsetek niezadowolonych wyniósł 31%. Funkcjonowanie Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej najgorzej postrzegane było przez przedsiębiorców z obszaru miasta i gminy Sztum - dwóch na trzech ocenia je negatywnie. Także co drugi badany podmiot z gminy Mikołajki Pomorskie wyraża się krytycznie na ten temat, przy czym spory odsetek nie ma w ogóle żadnego zdania.

Wykres 38. Ocena funkcjonowania Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.



Atrakcyjność inwestycyjna powiatu sztumskiego była również oceniana przed badanymi przedsiębiorcami ze względu na takie aspekty jak dostępność komunikacyjna (zarówno wewnętrzna, jak i zewnętrzna), infrastruktura techniczna czy poziom zasobów ludzkich. Oceny dokonano na 5-stopniowej skali, gdzie 5 oznacza ocenę bardzo dobrą, a 1 - bardzo złą. Żaden z badanych podmiotów nie posłużył się oceną bardzo dobrą, aby wyrazić swoją opinię na temat tych aspektów. Generalnie jednak najlepiej postrzegany był poziom zasobów ludzkich (średnia 3,12), a najgłabiej infrastruktura techniczna (średnia 2,51).

Wykres 39. Ocena różnych aspektów związanych z atrakcyjnością inwestycyjną powiatu (ocena na skali 1-5, gdzie 1-„oceniłam bardzo źle”, 5-„oceniłam bardzo dobrze”).



Poprzez **poziom zasobów ludzkich, który przez przedsiębiorców z powiatu sztumskiego oceniony został najwyżej (średnia 3,12)**, należy rozumieć kwalifikacje dostępnych pracowników oraz ich liczbę. Z tego aspektu atrakcyjności inwestycyjnej powiatu sztumskiego najmniej zadowoleni są przedsiębiorcy z branży produkcyjnej, którzy wystawili średnią ocenę na poziomie 2,85. Generalnie lepiej niż firmy wypowiadały się na ten temat gospodarstwa rolne (średnia 3,06 vs 3,20). Poziom zasobów ludzkich najlepiej postrzegają podmioty z obszaru gminy Stary Dzierżoń - średnia ocena na poziomie 3,32 oraz brak ocen negatywnych („raczej źle” i „bardzo źle”).

Znacznie gorzej powiat sztumski został oceniony ze względu na dostępność komunikacyjną, przy czym ta **zewnętrzna, rozumiana jako możliwość i łatwość dotarcia do powiatu z innych regionów, postrzegana jest nieco gorzej niż ta wewnętrzna, czyli przemieszczanie się w ramach powiatu** (średnia 2,54 vs 2,63). Ogólnie dostępność komunikacyjna wypada najślabiej w opinii przedsiębiorców z gminy Stary Targ, a najlepiej w oczach podmiotów z gminy Mikołajki Pomorskie, a także z miasta i gminy Sztum. Generalnie gospodarstwa rolne są mniej zadowolone z tych aspektów w porównaniu z firmami, przy czym ta pierwsza grupa dostępność komunikacyjną, zarówno zewnętrzną, jak i wewnętrzną ocenia podobnie (średnia 2,44 - 2,42), z kolei firmy gorzej oceniają możliwość i łatwość dotarcia do powiatu z innych regionów, aniżeli przemieszczanie się w ramach powiatu (2,62 vs 2,81). Natomiast spośród badanych firm, najbardziej pozytywnie na temat dostępności komunikacyjnej wypowiadają się te działające w branży handlowej (średnia około 3,00).

Stosunkowo najgorzej, aczkolwiek niewiele niżej od dostępności komunikacyjnej, oceniona została infrastruktura techniczna powiatu (średnia 2,51). W badanych gminach **ocena uzbrojenia terenu pod inwestycje przedstawia się różnie** - najlepiej postrzegają to przedsiębiorcy z gminy Mikołajki Pomorskie, a najgorzej z gminy Stary Dzierżoń (średnia 3,00 vs 2,05). Także ten aspekt, podobnie jak w przypadku dostępności komunikacyjnej, lepiej jest oceniany przez firmy, niż przez gospodarstwa rolne - odpowiednio na średnim poziomie 2,64 i 2,35.

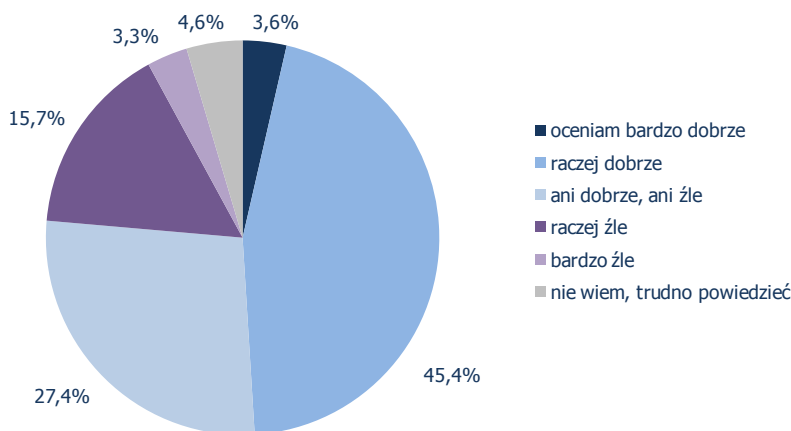
9

Atrakcyjność turystyczna w opinii respondentów

Ocena atrakcyjności turystycznej

Atrakcyjność turystyczna powiatu sztumskiego oceniana jest na **średnim poziomie 3,32** - połowa badanych oceniła ją **pozytywnie**, przy czym w większości były to oceny umiarkowane. Co piąty badany stwierdził, iż obszar ten jest mało atrakcyjny turystycznie (wybierając odpowiedź „raczej źle” lub „bardzo źle” na pytanie o ocenę atrakcyjności turystycznej powiatu).

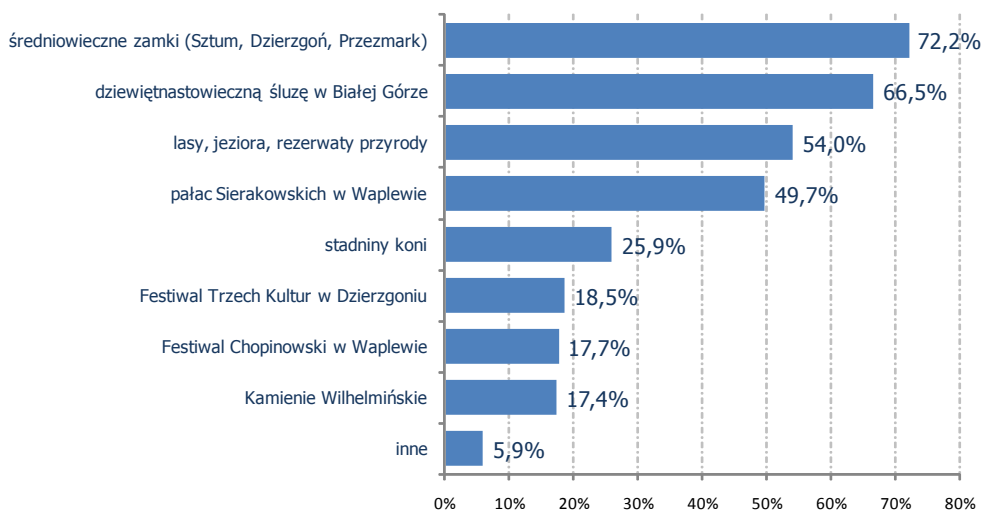
Wykres 40. Ogólna ocena atrakcyjności turystycznej powiatu sztumskiego.



Według opinii badanych przedsiębiorców **największą atrakcją turystyczną powiatu sztumskiego stanowią średniowieczne zamki w Sztumie, Dzierzgoniu i Przezmarku** - takiego zdania było 72% z nich. Nieco mniejszy odsetek 67% wskazał na dziewiętnastowieczną śluzę w Białej Górze. Innym ciekawym zabytkiem jest pałac Sierakowskich w Waplewie (wskazała go połowa

osób uczestniczących w badaniu). Dużą atrakcją turystyczną stanowią także elementy krajobrazu naturalnego, takie jak lasy, jeziora, czy rezerваты przyrody, na co zwraca uwagę 54% badanych. Co najmniej dwukrotnie rzadziej wskazywano na pozostałe atrakcje, takie jak stadniny koni, festiwale (Festiwal Trzech Kultur w Dzierzgoniu, Festiwal Chopinowski w Waplewie), czy Kamienie Wilhelmińskie.

Wykres 41. Miejsca, zabytki, atrakcje turystyczne w powiecie sztumskim, które warto pokazać turystom.



Osoby uczestniczące w badaniu zapytano, czy według nich są jakieś specjalne potrawy charakterystyczne dla tego obszaru, które mogłyby zostać produktami regionalnymi, tradycyjnymi dla powiatu sztumskiego. Wśród pojawiających się w odpowiedziach dań najczęściej wskazywano na **pierogi z różnymi nadzieniami** (z kapustą, grzybami, mięsem, czy kaszą gryczaną) – potrawa ta została wymieniona przez 12% respondentów. 7% badanych stwierdziło, że takim produktem regionalnym mógłby być **bigos**, część osób zwracała uwagę także na inne potrawy z kapusty. Generalnie jednak niemal połowa respondentów nie była w stanie wypowiedzieć się na ten temat (odpowiedź „nie wiem”), natomiast około 30% badanych stwierdziło, że ich zdaniem nie ma takiej potrawy.

Według ponad połowy respondentów, **aby przyciągnąć turystów do powiatu sztumskiego należałoby przede wszystkim postawić na reklamę i podjąć działania promocyjne**. Niemal tyle samo badanych uważa, że na wzrost atrakcyjności powiatu wpłynęłoby stworzenie dodatkowych atrakcji i punktów rozrywki, takich jak kina, parki wodne, czy obiekty sportowe, przy czym spora

grupa zwraca także uwagę na konieczność większej dbałości o już istniejące atrakcje, takie jak zabytki i inne miejsca warte zwiedzania. Należałoby także poprawić bazę noclegową, zwłaszcza jeśli chodzi o hotele, a także - choć w mniejszym stopniu - o gospodarstwa. Również spora grupa badanych uważa, że na zwiększenie atrakcyjności powiatu wpłynęłoby promowanie turystyki aktywnej, czyli jazdy na rowerze, jazdy konnej, nordic walking, łowienia ryb, czy jazdy na nartach. Mniejsze znaczenie dla zwiększenia atrakcyjności turystycznej powiatu według respondentów mają działania ukierunkowane na poprawę infrastruktury gastronomicznej, tworzenie punktów informacji turystycznej, kreowanie nowych produktów turystycznych, takich jak 1-dniowe atrakcje, czy produktów regionalnych i turystyki kulinarnej. Wśród innych, aczkolwiek jednostkowych pomysłów, pojawiały się głosy związane wykorzystaniem i zagospodarowaniem jezior, jako atrakcyjnego elementu krajobrazu.

Wykres 42. Postulowane działania, dzięki którym mogłaby zwiększyć się atrakcyjność turystyczna powiatu sztumskiego.



Gospodarstwa agroturystyczne

W ramach badania udało się dotrzeć tylko do 2 gospodarstw agroturystycznych. Przedstawiciele obu uznali, że w powiecie zbyt mało jest gospodarstw

agroturystycznych. Właściciel jednego z nich oceniał, że odsetek wykorzystanych miejsc noclegowych w ostatnich 2 latach spadał i będzie spadał nadal, natomiast właściciel drugiego określił, że odsetek wykorzystanych miejsc był na stałym poziomie, a w najbliższej przyszłości (najbliższe 2 lata) - będzie wahał się raz w górę raz w dół.

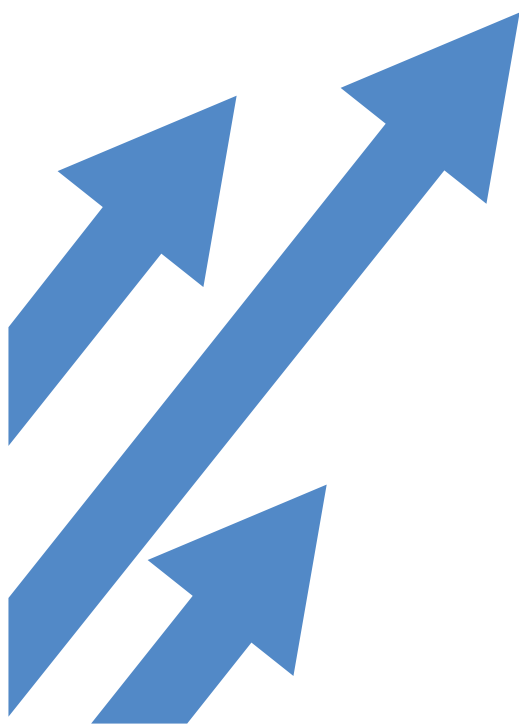
SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Zatrudnianie pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	214
Wykres 2. Przyczyny niezatrudniania pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	214
Wykres 3. Przyczyny zatrudniania pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	215
Wykres 4. Zwalnianie lub odejścia pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy.....	216
Wykres 5. Plany zatrudnienia pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.....	217
Wykres 6. Plany zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.....	217
Wykres 7. Plany kadrowe na najbliższe 5 lat.....	218
Wykres 8. Szacunkowy poziom wynagrodzeń w porównaniu do innych przedsiębiorstw w powiecie sztumskim.....	219
Wykres 9. Szacunkowy poziom wynagrodzeń w porównaniu do innych, analogicznych przedsiębiorstw z województwa pomorskiego.....	220
Wykres 10. Planowane podwyżki wynagrodzeń w ciągu najbliższych 2 lat.....	221
Wykres 11. Planowane obniżki wynagrodzeń w ciągu najbliższych 2 lat.....	221
Wykres 12. Ocena wiedzy oraz kompetencji dotychczasowych pracowników i kandydatów zgłaszających się do pracy.....	222
Wykres 13. Cechy i umiejętności pożądane u kandydatów zgłaszających się do pracy.....	224
Wykres 14. Szkolenie pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy.....	225
Wykres 15. Szkolenia planowane dla pracowników na najbliższe 12 miesięcy.....	226
Wykres 16. Określenie swojej działalności jako innowacyjnej.....	227
Wykres 17. Wprowadzenie innowacji w ciągu ostatnich 2 lat.....	228
Wykres 18. Finansowanie innowacji.....	229
Wykres 19. Motywacje do wprowadzania innowacji.....	230
Wykres 20. Plany wprowadzania innowacji w przyszłości.....	231
Wykres 21. Oczekiwane wsparcie od administracji samorządowej w zakresie inwestycji w innowacje.....	232
Wykres 22. Posiadanie strategii rozwoju.....	232
Wykres 23. Plany modernizacyjne.....	234
Wykres 24. Planowane działania modernizacyjne.....	235
Wykres 25. Plany restrukturyzacyjne.....	235
Wykres 26. Planowane działania restrukturyzacyjne.....	236

Wykres 27. Aspekty wyróżniające badane przedsiębiorstwa i gospodarstwa rolne.....	238
Wykres 28. Ocena sytuacji ekonomicznej firmy w różnych przedziałach czasowych.....	239
Wykres 29. Współpraca z organizacjami branżowymi w ciągu ostatnich 2 lat.....	240
Wykres 30. Zakres współpracy z organizacjami branżowymi.....	240
Wykres 31. Ocena potencjału gospodarczego powiatu sztumskiego różnych przedziałach czasowych.....	241
Wykres 32. Problemy, na jakie napotykają przedsiębiorstwa w prowadzeniu swojej działalności.....	242
Wykres 33. Ogólna ocena aktualnej polityki gospodarczej władz gminy w kontekście jej wpływu na sytuację przedsiębiorstw i sytuację rolników.....	243
Wykres 34. Postulowane działania samorządu terytorialnego, sprzyjające poprawie sytuacji przedsiębiorców.....	244
Wykres 35. Ocena atrakcyjności inwestycyjnej powiatu sztumskiego.....	246
Wykres 36. Postulowane zmiany zwiększające atrakcyjność inwestycyjną powiatu.....	247
Wykres 37. Ocena aktywności władz powiatu w zakresie działalności informacyjno-promocyjnej, skierowanej do inwestorów.....	248
Wykres 38. Ocena funkcjonowania Pomorskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.....	249
Wykres 39. Ocena różnych aspektów związanych z atrakcyjnością inwestycyjną powiatu.....	249
Wykres 40. Ogólna ocena atrakcyjności turystycznej powiatu sztumskiego.....	251
Wykres 41. Miejsca, zabytki, atrakcje turystyczne w powiecie sztumskim, które warto pokazać turystom.....	252
Wykres 42. Postulowane działania, dzięki którym mogłaby zwiększyć się atrakcyjność turystyczna powiatu sztumskiego.....	253

ARTYKUŁ NA TEMAT IDEI PARTNERSTWA LOKALNEGO



Autor:

Grażyna Zielińska



Idea partnerstwa lokalnego i jego wpływu na zarządzanie zmianą gospodarczą

Partnerstwo lokalne polega na aktywizowaniu całych społeczności i zachęcaniu ich do współpracy przy diagnozowaniu lokalnych problemów i rozwiązywaniu ich na poziomie gminy, miasta czy powiatu. Przekonanie, że oddolne inicjatywy można realizować, a lepsze efekty osiąga się poprzez współpracę, a nie spory, motywuje do wytężonej pracy i podejmowania nowych zadań. Kluczowym zadaniem na poziomie lokalnym jest więc zachęcenie partnerów lokalnych do wspólnego działania i pokazanie im korzyści, jakie z tego wynikają.

Gdy mówimy o partnerstwie lokalnym, mamy na myśli współpracę trwałą, efektywną, ukierunkowaną na cele i transfer wiedzy - współpracę, w której podmioty nawzajem się wzbogacają, otwierając się na doświadczenia innych i na odmienne sposoby myślenia. Partnerstwo jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, a doświadczenia z pierwszych lat obecności Polski w Unii wskazują, iż efektywne wykorzystanie funduszy nie może obejść się bez tej formy współpracy. Idea partnerstwa ma także swoje miejsce w systemie prawa w Polsce. Zostało uregulowane w sposób ustawy w zapisach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W rozdziale 3.1 tej ustawy, wśród instytucji rynku pracy, w paragrafie 6.1, wymienia się instytucje partnerstwa lokalnego. W rozumieniu ustawy instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, które tworzone są na rzecz realizacji zadań określonych ustawą, i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.

Co kryje się pod pojęciem partnerstwa lokalnego? Jedna z definicji mówi, że jest to: *„Międzysektorowa sformalizowana lub niesformalizowana lokalna inicjatywa społeczna, w ramach której grupa podmiotów planuje i realizuje działania ukierunkowane na rozwiązywanie problemów społecznych występujących na danym terytorium”*. Partnerstwo jest więc sposobem rozwiązywania problemów lokalnych, którego nadrzędną wartością jest oparcie o siły tkwiące we własnym środowisku.

Czym cechuje się tak określane partnerstwo? Przede wszystkim partnerów musi połączyć wspólny cel, założyć należy także, że wszyscy partnerzy są równi, wspólnie wypracowywane są zasady zarządzania, które są udostępnione wszystkim partnerom. W tak określonym partnerstwie obowiązuje dobrowolność udziału oraz wysoka motywacja poszczególnych uczestników do zaangażowania

się we wspólne działania. Partnerzy określają wspólny dla wszystkich obszar problemowy, posiadają także świadomość swoich mocnych i słabych stron.

Innymi cechami każdego partnerstwa jest świadomość oczekiwań partnerów - nie kryjemy swoich intencji, realizujemy zadania przy jawności i świadomości swoich intencji i zamiarów. W partnerstwie jesteśmy wobec siebie konstruktywnie krytyczni, ale jednocześnie uzupełniamy swoje zasoby, łączymy swoje kapitały. Wszyscy partnerzy są odpowiedzialni za efekty wspólnych działań. W partnerstwie wspólnymi wartościami są: zaufanie, lojalność i odpowiedzialność.

Partnerstwo lokalne zawiera w sobie wiele pozytywnych wartości, a to: daje możliwość wzmocnienia własnej skuteczności poprzez wspólne działanie, eliminuje dublowanie zadań, ułatwia uzyskanie powszechnego poparcia w konkretnych zadaniach (lobbing), daje możliwość skuteczniejszych działań marketingowych, umożliwia optymalizację zasobów (łatwiejszy dostęp do ludzi, czasu, pieniędzy), buduje kapitał społeczny, ułatwia ubieganie się o środki zewnętrzne.

Uczestnikami partnerstwa lokalnego mogą być np.: organizacje pozarządowe, przedsiębiorcy, władze lokalne, lokalne media, instytucje pomocy społecznej, instytucje otoczenia biznesu, instytucje naukowo-szkoleniowe, instytucje rynku pracy, samorząd gospodarczy i zawodowy, lokalne agencje rozwoju, delegatury administracji rządowej i samorządu wojewódzkiego itp. Najczęściej mówi się o tzw. *trójkącie partnerstwa lokalnego* składającego się z: organizacji pozarządowych, władz lokalnych i środowisk gospodarczych.

Ważnym elementem poprawnie funkcjonującego partnerstwa lokalnego jest oparcie swoich działań o: opracowanie procedur zorientowanych na rezultaty, cykliczne spotkania członków partnerstwa, konsekwentny i stanowczy lider/koordynator, zrównoważenie pomiędzy zbytnią biurokratyzacją a nieformalną strukturą, systematyczne gromadzenie danych i analiz dotyczących społeczności lokalnej, otwartość na nowych członków partnerstwa, konsultacja społeczna i angażowanie innych podmiotów, elastyczność i otwartość na zmianę, skoncentrowanie się na ludziach w lokalnym partnerstwie i „pielęgnowanie” wypracowanych relacji, wypracowanie procedur pozyskiwania niezbędnych środków finansowych na realizację celów, wypracowanie przejrzystych struktur i procesu decyzyjnego, a wreszcie wspólne podejmowanie decyzji.

Praktyka funkcjonowania partnerstwa lokalnego wskazuje na dwa modele funkcjonowania, które zasadzają się na sformalizowanym, bądź nie, modelu funkcjonowania.

Model sformalizowany oparty jest na zasadzie bezpośredniej realizacji zadań, a partnerzy powołują odrębny podmiot z osobowością prawną, który planuje i realizuje cele partnerstwa np.: w formie spółki, stowarzyszenia, fundacji.

Lokalne Partnerstwo w formie takiego podmiotu:

- a) wypracowuje wspólną strategię i cele,
- b) przygotowuje wspólne programy i projekty,
- c) wdraża programy/ projekty bezpośrednio,
- d) pozyskuje środki finansowe, wydaje je i rozlicza,
- e) powołuje organy zarządzające i kontrolne,
- f) sprawdza się, gdy lokalnie brak struktur zdolnych realizować cele partnerstwa.

Model niesformalizowany oparty jest na zasadzie pośredniej realizacji zadań. Realizacją projektów zajmują się podmioty lokalne wchodzące w skład Partnerstwa.

Lokalne partnerstwo w takim przypadku:

- a) może mieć strukturę formalną, ale nie posiada osobowości prawnej,
- b) wypracowuje wspólną strategię/priorytety, cele,
- c) przygotowuje wspólne programy i projekty,
- d) prowadzi lobbing, popierający wnioski o pozyskanie środków finansowych, które umożliwią realizację swoich projektów lub programów przez poszczególnych partnerów,
- e) monitoruje realizację tych projektów.

Lokalne partnerstwo może przybierać różne formy wzajemnych powiązań np. postać sieciową, koordynacyjną i ścisłej współpracy.

Forma sieciowa charakteryzuje się tym, że: organizacje współpracują ze sobą na luźnych zasadach, celem partnerstwa jest głównie wymiana informacji, członkowie mogą przystępować do partnerstwa lub rezygnować z niego bez większych trudności, nie ma to wpływu na istnienie partnerstwa, struktury sieci są bardzo nieformalne, członkowie nie rezygnują ze swojej autonomii, podział zasobów odbywa się w dziedzinie idei, wiadomości, komunikatów, sprawozdań.

Forma koordynacyjna charakteryzuje się tym, że: zadania wymagają środków wykraczających poza dzielenie się informacjami, członkostwo jest stabilne, ważne jest, kto wstępuje do partnerstwa, a kto z niego rezygnuje, modele procesów i struktury są bardziej sformalizowane, następuje pewna utrata autonomii każdego z członków.

Forma ścisłej współpracy charakteryzuje się tym, że: organizacje członkowskie są ściśle powiązane, cel jest konkretny, często złożony i dalekosiężny, członkostwo jest bardzo stabilne, pozyskiwanie i utrata członków może powodować istotne zmiany w partnerstwie, modele procesów i struktura są wyrażone na piśmie, niejednokrotnie jako dokumenty prawne, każdy członek oddaje znaczną część swojej autonomii, zaangażowanie środków każdego z partnerów jest duże.

Najczęściej pomiędzy zadeklarowanymi partnerami lokalnymi zawierana jest **umowa o partnerstwie**. Taka umowa powinna zawierać m. in. określenie celu partnerstwa, wyraźne wyszczególnienie obowiązków partnera wiodącego (lidera projektu), szczegółowe określenie zadań i obowiązków partnerów związane z realizacją projektów, określenie planu finansowego w podziale na partnerów oraz zasady zarządzania finansowego, ustalenie zasad komunikacji i przepływu informacji w partnerstwie, określenie zasad podejmowania decyzji w partnerstwie, pokazanie sposobów monitorowania i kontroli projektów.

W dotychczasowej praktyce lokalne partnerstwa podejmują zwykle działania w obrębie trzech dziedzin: problematyki lokalnego rozwoju, rynku pracy oraz integracji społecznej. Dla oceny skuteczności działania lokalnego partnerstwa należy zwrócić uwagę na występujące w kilku obszarach cechy skutecznego partnerstwa. **Skuteczne partnerstwo powinno się cechować przejrzystością swoich działań, kompetencją zespołu realizacyjnego, zaangażowaniem wszystkich członków partnerstwa oraz komunikatywnością organizacji.**

W obszarze **przejrzystości** działań należy zwracać uwagę na to, czy: role w partnerstwie są jasno określone, każdy wie, na czym polegają jego zadania i udział w partnerstwie, członkowie zespołu są świadomi celów zespołu i identyfikują się z nimi, przywództwo jest jasne i nie budzące wątpliwości, jest respektowane przez członków zespołu, członkowie zespołu są świadomi, w jaki sposób, zarówno indywidualnie, jak i jako zespół, będą oceniani z dokonań.

W obszarze **kompetencji** zespołu realizacyjnego należy zwracać uwagę na to, czy: zespół regularnie osiąga założone cele, członkowie zespołu posiadają konieczne umiejętności i zdolności do realizowania swoich zadań, są dobrani

według kompetencji, zasoby są efektywnie wykorzystywane, występuje zrównoważona mieszanka umiejętności, zdolności i osobowości.

W obszarze **zaangażowania** wszystkich członków partnerstwa należy zwrócić uwagę na to, czy: członkowie zespołu są w pełni zaangażowani w realizację celów zespołu, daną instytucję reprezentuje w partnerstwie ta sama osoba, co w grupie roboczej, członkowie zespołu są dla siebie wzajemnie wsparciem, energia jest wykorzystywana raczej dla rozwiązywania problemów aniżeli współzawodnictwa, istnieje silne poczucie identyfikacji z zespołem i jego tożsamości.

W obszarze **komunikatywności** organizacji partnerstwa lokalnego należy zwrócić uwagę na to, czy: komunikacja jest otwarta i uczciwa, drożna we wszystkich kierunkach, intencje wszystkich partnerów są jawne i jasne, członkowie zespołu wykorzystują właściwe metody zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz zespołu, lider zespołu dba o dobre poinformowanie zespołu, dokonania zespołu są regularnie analizowane i monitorowane.

W Polsce problematyka partnerstwa społecznego systematycznie zyskuje na znaczeniu. Coraz większa liczba jednostek samorządu terytorialnego prowadzi zdecydowane działania idące w kierunku kreowania ram prawnych i organizacyjnych dla funkcjonowania takiego partnerstwa. Coraz częściej widać takie działania w obszarze opracowywania i wdrażania lokalnych strategii i planów rozwoju. Dobrym przykładem jest projekt realizowany przez powiat sztumski. Partnerstwo społeczne realizuje swoje cele także poprzez system dialogu społecznego, który okazuje się realną dzisiaj w Polsce, jedyną formą rozwiązywania konfliktów społecznych, a także jedyną formą wspólnego kształtowania przyszłości lokalnych społeczności.

Notatki



Biuro projektu:
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
ul. Do Studzienki 63, 80-227 Gdańsk
www.ibngr.pl

Informacje o projekcie:
www.pbs.pl/sztum

ISBN: 978-83-62270-11-8

Człowiek - najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego