

O tym,
czego szefowie nie wybaczą

Mówi Krzysztof Wojciechowski,
dyrektor administracyjny Collegium
Polonicum w Słubicach. Przeczytaj,
zanim podejmiesz z szefem rozmowy
o podwyżce! 10

Jak to jest z tą pracą...

... i jak kiedyś było. Po co właściwie
się pracuje. Opowiada Grzegorz
Tymoszyk, prezes Fundacji
Wspierania Organizacji Pozarządowych
„Umbrella” z Wrocławia. 4

LUBUSKI MENTORING.pl

MŁODYCH



Nie potrafię usiedzieć w miejscu

Zapiski Katarzyny Chądzińskiej z Islandii.
6 lat temu postanowiła spróbować życia
tam, na magicznej wyspie ognia i lodu,
gdzie ludzie wierzą w elfy... Kobiety stą-
pają mocno po ziemi, a dzieci w przed-
szkolu mówią paniom po imieniu. 19

SPIS TREŚCI

3 WSTĘPNIAK O DRUGIM ŻYCIU

4 JAK TO JEST Z TĄ PRACĄ...

...i kiedyś jak było opowiada młodszy Grzegorz Tymoszyk, prezes Fundacji Wspierania Organizacji Pozarządowych „Umbrella” z Wrocławia.

8 MENTOR I JA, CZYLI „I TYLKO TAKĄ MNIE ŚCIEŻKĄ POPROWADŹ...”

Możesz popłynąć z falą i nie zastanawiać się, co będzie jutro, za rok, za 10 lat. Co będzie, to będzie. Ale jeśli próbujesz odnaleźć się i decydować o swoim życiu, pomoże Ci w tym mentor.

10 O TYM, CZEGO SZEFOWIE NIE WYBACZAJĄ

Mówi Krzysztof Wojciechowski, dyrektor administracyjny Collegium Polonicum w Słubicach. Przeczytaj, zanim pójdziesz rozmawiać ze swoim szefem.

13 ZAPISKI REKRUTERKI

Zastanawialiście się, co takiego notują osoby prowadzące rozmowy kwalifikacyjne na swoich kartkach? Na co zwracają uwagę? Zajrzeliśmy do zestawień naszej rekruterki z Fundacji na rzecz Collegium Polonicum sprzed kilku lat – za jej wiedzą i w końcu zgodą.

15 TYLKO Z WARIATAMI

Mówi Marta Szymańska, redaktor naczelna Horyzont TV Słubice. Młoda, pracowita i... zadowolona z tego, co robi.

18 SUKCES NA RECEPTY

Za czym gonić, a co jest tylko nędną propagandą, sączoną z telewizorów i poradników, żebyśmy wciąż gonili „sukcesy”, niczym niedoścignionego króliczka? Chwila, kiedy zatrzymała się i rozmyśla redaktor naczelna.

19 NIE POTRAFIĘ USIEDZIEĆ W MIEJSCU

Katarzyna Chądzyńska: rozmyślenia o Islandii...



MY, W TRAKCIE DORASTANIA

Wkraczanie w dorosłość to nie jest łatwy proces - wiem, bo sama jestem „w trakcie”. W liceum każdy z nas zastanawia się, jak pokierować swoim życiem po maturze, w którym pójść kierunku. Głowy pełne są pomysłów, alternatyw, rozwiązań. Wydaje się, że dla człowieka nie ma rzeczy niemożliwych, a jeśli inni tak nie myślą, to są w błędzie.

Wydawać by się mogło, że perspektywy roztaczające się przed młodymi są kuszące. Dlaczego więc coraz więcej świeżo upieczonych maturzystów dochodzi do punktu, w którym nie ma pojęcia, co dalej ze sobą zrobić? Tak, jakby za dotykem czarodziejskiej różdżki zniknęły wszystkie kolorowe wizje przyszłości. Na ich miejsce pojawia się zwątpienie, niepewność i paraliżujący strach, gdyż dociera do nas, że to już, to właśnie jest ten czas, w którym po raz pierwszy samodzielnie musimy podjąć tak ważną decyzję. Wielu jest na to gotowych. Jednym z rozwiązań jest tzw. gap year – dłuższa, zazwyczaj roczna przerwa, najczęściej przed lub w trakcie studiów, wykorzystywana na zdobycie doświadczenia w innym środowisku i kulturze. Gap year ma najczęściej formę wolontariatu lub praktyk za granicą. Najbardziej popularny jest w krajach Europy Zachodniej i USA, jednak ma coraz więcej zwolenników także w Polsce. Ale nie każdy może lub chce pozwolić sobie na taką przerwę w edukacji i przygotowaniu do przyszłej pracy. Bardzo często sugerujemy się wtedy radami innych lub aktualnymi

trendami. „Idź na prawo, to taki szanowany zawód” – i już widzimy siebie jako charyzmatycznego prokuratora, który tryumfuje na sali sądowej, bo właśnie wsadził za kratki kolejnego przestępcę. Poza tym nie mamy na siebie innego pomysłu, a i presja otoczenia jest silna, w związku z tym postanawiamy jej ulec. „To przecież wielki prestiż, mieć w rodzinie prawnika.” Szczególnie miło opowiada się o tym podczas spotkań rodzinnych i towarzyskich. Niestety, w wielu przypadkach rzeczywistość ostro weryfikuje nasze plany i wyobrażenia. Dochodzimy do wniosku, że prawo, to dla nas najnudniejsza rzecz na świecie i żeby już być tym postrachem złoczyńców, trzeba najpierw przekopać się przez dziesiątki, a nawet setki kodeksów, komentarzy do kodeksów, komentarzy do komentarzy kodeksów itd., a to już nie jest dla każdego. Co zrobić w takiej sytuacji? Przecież nie wypada zmieniać kierunku studiów, jak to będzie odebrane, co LUDZIE powiedzą? No właśnie. Kolejna trudna „dorosła” decyzja do podjęcia, a przecież nasza dorosłość dopiero raczkuje. Mamy dwa wyjścia z patowej sytuacji. Mo-

żemy się nie poddawać, zacisnąć zęby, zakasać rękawy i pokazać wszystkim, że jednak damy radę. Co, jeśli jednak czujemy, że popełniliśmy błąd w wyborze, że w trakcie studiów przypadkowo zainteresowaliśmy się czymś, co o wiele bardziej odpowiada naszemu charakterowi i oczekiwaniom i wiemy, że to właśnie mogłoby stać się naszym zawodem? Może warto postawić wszystko na jedną kartę i zaryzykować? Przy okazji takich rozważań pojawia się często określenie „bagaż doświadczeń”. Wyobrażam go sobie jako sporych rozmiarów kufer, w którym z biegiem czasu pojawia się coraz więcej naszych sukcesów, porażek, straconych i wykorzystanych szans, wzlotów i upadków, korzystamy z tej wiedzy przy podejmowaniu trudnych decyzji, takich jak ta. Mając naście lat, bagaż ten nie należy jeszcze do największych, dlatego też warto poszukać pomocy. Nie jesteśmy przecież jedynymi osobami, które miały lub mają takie wątpliwości i myślę, że możemy skorzystać z kufra kogoś bardziej doświadczonego. Takie wskazówki są nieocenione i są idealnym sposobem, by spojrzeć na problem z całkiem

innej perspektywy. Co więcej, uważam, że gdzieś w głębi każdy człowiek czuje, co jest dla niego dobre i co jest jego prawdziwym powołaniem. Jeden potrzebuje mniej czasu, by to w sobie odkryć, drugi więcej. Dlatego też nie powinniśmy lekceważyć intuicji. W połączeniu z naszymi przeżyciami i wnioskami wyciągniętymi z doświadczeń innych jest to prawdziwa mieszanka, czasami nawet wybuchowa, ale daje prawie stuprocentową gwarancję powodzenia. Dodajmy do tego szczyptę uporów, determinacji i wiary we własne możliwości oraz w to, że może jednak nam się uda i voilà! – przepis na stosunkowo bezbolesne wejście w dorosłość, sukces i przyszłość usłaną różami gotowy! :)

Nie bójcie się popełniać błędów i próbować od nowa, wyciągajcie wnioski z nieudanego, ciągle myślcie, jak ulepszyć udane. Pamiętajcie, że bagaż doświadczeń i związana z tym mądrość życiowa to wasza największa broń i jedno z najlepszych narzędzi do kierowania życiem, także zawodowym.

Na napisanie wstępu dała się namówić rozwijająca skrzydła na pograniczu...

Martyna Szymborska

JAK TO Z JEST Z TĄ PRACĄ...

... z GRZEGORZEM TYMOSZYKIEM rozmawia MARZENA SŁODOWNIK

Zastanawiałam się jak zacząć tę rozmowę. Pomyślałam, że warto w ogóle spróbować określić jak nam się to słowo kojarzy? Dobrze, czy źle?

To zależy od doświadczeń konkretnych osób, od tego, w jakiej kulturze zostaliśmy wychowani. Bardzo ważne w tym przypadku są zmiany pokoleniowe, przełom, który nastąpił po 1989 roku.

W PRL-u praca była dla każdego. Pamiętamy hasło: czy się stoi, czy się leży...

Praca nie była wtedy najistotniejszym elementem życia. Ważniejsze było to, co po pracy – rodzina, przyjaciele, hobby, inna praca, czy jakkolwiek działalność. Praca nie pochłaniała tyle czasu co obecnie i nie angażowała tak emocjonalnie.

A potem przyszły zmiany...

Tak. Praca stała się wyzwaniem. Kilka lat po przełomie to był czas, który pozwalał robić to, co się samemu wymyśliło i realizować swoje pasje. Oszalałymi karierę rozpoczynały się czasem przypadkowo, bo wytworzyła się próżnia, która zasysała ludzi. Przełom to dla mnie też zmiana życiowa – matura w stanie wojennym, studia oraz aktywność

społeczna w schyłkowym PRL-u, a pierwsza „pełnoetatowa” praca po studiach – już w nowej rzeczywistości. Miałem wrażenie, że mogę wszystko. Mogłem realizować swoje marzenia, bo nagle okazało się, że to, co będę robił zależy w dużej mierze od mojej aktywności i pomysłowości.

Kiedy zacząłeś pracować?

Pracowałem podczas całych studiów, choć studiowałem dziennie. Na początku rozwoziłem telegramy, dzięki temu dobrze poznałem moje miasto Wrocław. Potem pracowałem w sklepie mięsny, bardzo renomowanym, i to w okresie kartkowym. Pamiętam długie kolejki. Pracowałem od zaplecza, czyli, jak u Laskowika, z tyłu sklepu... To była ciężka, fizyczna praca, kilka ton mięsa przywożono w zaplombowanych skrzyniach jako towar ściślego zarachowania. Musiało się wszystko zgadzać.

Pamiętam ten okres bardzo dobrze, często stałam z kartkami w kolejce. Tylko nie wiedziałam, co się potem dzieje z tymi małymi kwadracikami...

Kartki były sortowane, potem trafiały na zaplecze. Siadaliśmy przy biurku, wysypywaliśmy



i naklejaliśmy zgodnie z przeznaczeniem na jednej kartce, np. wołowina 300 gram. Wszystko musiało się zgadzać, co do grama – ilość kartek z ilością sprzedanego towaru. Mięso

było w PRL-u towarem strategicznym. Naklejałem te karteczki i nie wiedziałem po co to robię. Nie wiedziałem też co się z nimi dalej działo. Taki świat PRL-owskich absurdów.

Potem pracowałem w świetlicach osiedlowych. I była to już praca związana z kierunkiem studiów. Byłem tzw. instruktorem KO, czyli kaowcem.

Tak było, to już za nami. A teraz jak z tą pracą jest? Jakie podejście ma do pracy młode pokolenie?

Teraz mamy poważny problem. Problem pod kątem utrzymania pracy i jej utrzymania. Patrzę na swoje dzieciaki. Mam ich dwoje, syn właśnie został inżynierem i podjął pierwszą poważną pracę w zawodzie, córka niebawem będzie bronić swoją pracę inżynierską na Politechnice Wrocławskiej. I wcale nie myślą, aby kontynuować studia magisterskie od razu, ale myślą o pracy. Mówią, że chcą szukać zajęcia, które da im szczęście. Podróżować, nie tylko w tym dosłownym sensie. I podczas tego szukania mogą robić każdą rzecz. To jest bardzo dobre podejście, gdyż mają okazję sprawdzić się w różnych rolach, podnosząc przy tym kompetencje i zdobywając doświadczenie.

Wysoko stawiają poprzeczkę?

Tak. Marzą, szukają tego, co ma sens, co będą w stanie realizować, nie idąc na kompromisy nie do przyjęcia. Jest w nich odwaga i odpowiedzialność. Dzisiaj jest tak – albo duże pieniądze i praca niekoniecznie satysfakcjonująca, np. w korporacji, albo coś co daje szczęście, ale niekoniecznie idą za tym pieniądze. Młodzi



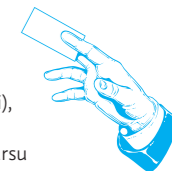
ludzie mają inne niż 40-, 50-latkowie podejście do życia. Nie patrzą, czy będą mieli emeryturę. Są mobilni, potrafią się bez problemu przemieszczać, np. pojechać pracować do Londynu na zmywak. I co najważniejsze, nie mają poczucia, że się degradują. I to jest nowość w dzisiejszych czasach.

My przywiązywaliśmy się do miejsca, do pracy. Oni już myślą inaczej. I powiem szczerze trochę im tego zazdroścę.

Tak wygląda ten nowoczesny świat, nic nie jest na pewno, nic nie jest dane na zawsze. Młodzi potrafią się szybko zaadaptować. Pracę traktują jako element życia, ważny element. Dla nich nieważne jest to, że pracują na umowach „śmieciovych”. Dzisiaj etat nie daje już szczęścia, młodzi poszukują sensu w życiu.

Grzegorz Tymoszyk

Z wykształcenia mgr pedagogiki (Uniwersytet Wrocławski), studia podyplomowe: zarządzanie kapitałem ludzkim UE w Krakowie, zawodowy instruktor survivalu, absolwent kursu liderów organizacji pozarządowych (LEP), podharc mistrz w ZHP, niejawnym Ruchu Harcerskim i ZHR, organizator turystyki PTTK, absolwent Szkoły Podchorążych Rezerwy WSOWZmech., żołnierz NSR w 10 Brygadzie Kawalerii Pancernej, ratownik górski w Grupie Jurajskiej GOPR. W latach 1993-2000 pracował w Wydziale Kultury i Sportu Urzędu Miejskiego Wrocławia jako główny specjalista d.s. sportu i rekreacji. Od 1993 roku do 2010 związany z wrocławską Fundacją Hobbit, jako twórca i kierownik programu edukacyjno-wychowawczego dla młodzieży – Szkoła Przetrwania i Przygody SAS. Od momentu powstania w 2007 do chwili obecnej pełni funkcję prezesa Fundacji Wspierania Organizacji Pozarządowych „Umbrella”, prowadzącego Wrocławskie Centrum Wspierania Organizacji Pozarządowych Sektor 3 (jest jego koordynatorem). Członek dolnośląskiej Rady ds. Ekonomii Społecznej oraz Regionalnego Panelu Ekspertów w projekcie „III Sektor dla Polski”. W czasie wolnym jego pasje to góry, podróże i żeglarstwo.





Ja też to zauważałam rozmawiając z młodymi. Widać zmianę, inne podejście. Pracują po to, żeby żyć, a nie odwrotnie.

Brakuje mi w przestrzeni publicznej dyskusji na temat pracy, jej etosu. A szkoda, bo to się zmienia na przestrzeni lat. Praca nie jest tylko źródłem zdobywania pieniędzy, ale traktowana jest jako źródło szczęścia nadającego życiu sens. Ważne jest to, żeby młodzi ludzie pamiętali, że obojętnie co się robi w danej chwili, ale ważne, żeby robić to dobrze i mieć z tego satysfakcję.

Jak powinniśmy uczyć młodych ludzi pracy? Co im przekazywać?

Młodzi ludzie powinni pracować od zawsze, nie tylko za pieniądze. Trzeba pokazać dziecku, że w domu też jest praca i że się nią dzielimy. To rzecz bardzo ważna, to jest taka szkoła patrzenia wspólnotowego na problemy. Dzielenie obowiązków domowych to zazwyczaj problemy i wieczne kłótnie. Ale po to jesteśmy rodzicami, żeby pokazywać dzieciom drogę.

Wiele lat byłem instruktorem harcerskim, survivalowym i miałem okazje obserwować młodzież. Czasem na obóz trafiały dzieciaki kompletnie niezaradne życiowo, takie, które np. nigdy nie prały. Wyłączanie

dzieci z domowych obowiązków jest bez sensu, bo później praca jest dla nich karą, albo ponurym obowiązkiem. I co najważniejsze, nie ma dla nich żadnej wartości.

Czyli zahaczamy o taki rodzinny mentoring? Jak to teraz wygląda?

Kiedyś uczyliśmy się od rodziców lub dziadków, dzieci były wychowywane przez obecnych w domu, często właśnie dziadków. Teraz tego nie ma. Szkoła też nie wychowuje, szczególnie od czasu, gdy pojawili się w niej pedagodzy, którzy mieli te luki wypełnić, zwalniając niejako z obowiązku wychowania nauczycieli.

To jest klęska systemu edukacji. Szkoła powinna być narzędziem państwa do kształtowania pożądanego z punktu widzenia sfery wartości demokratycznego państwa postaw młodych ludzi. Ale nie wykonuje zadań wychowawczych. Także w sferze kształtowania postaw obywatelskich i pro-demokratycznych.

Krążymy wokół mentoringu. Gdy zanikają relacje w rodzinie, szkoła nie wychowuje, musimy pomyśleć o tym, żeby młodych nauczyć życia. Czy uważasz, że taki rodzinny mentoring był najlepszy? Gdzie szukać alternatyw?

Dzisiaj jest tak, że rodzice pracują, a dziadkowie mają ciekawsze rzeczy do zrobienia – i to akurat bardzo dobrze. Organizacje młodzieżowe, np. harcerstwo, nie do końca odpowiadają na potrzeby młodzieży, ten „opuszczony” teren zagospodarowuje kościół katolicki, żeby nie powiedzieć zawłaszcza. Szkoda, że państwo oddaje tu pole, bo to niesie określone skutki społeczne i polityczne.

Mam wrażenie, że młodzież nie wie, że mając problem może od kogoś starszego otrzymać radę.

Wokół dzieci zbudowaliśmy świat niebezpieczeństw. Za moich czasów nie było problemów z bieganiem z kluczem na szyi. Zdarzyło mi się wielokrotnie rozbić sobie głowę. A teraz jest to nie do pomyślenia! Przyczyna, otoczenie jest teraz dla dzieci (a właściwie ich rodziców, a także mediów) wielkim niebezpieczeństwem, czytałem o tym ostatnio i złapałem się za głowę.

Jak Ty rozumiesz proces mentoringowy?



Mentoring – relacja dorosłego z młodszym, kiedyś budowała się w klubach sportowych, w oazie, harcerstwie, czasem nawet w szkole. Wychodziła naturalnie i spontanicznie. Dzisiaj próba zbudowania relacji z młodym człowiekiem jest obciążona ryzykiem. I nie dlatego, że mentor robi coś niedozwolonego. Chodzi o otoczenie, o to w jaki sposób spojrzeć na cały proces. Relacja mentoringowa powinna być bliska i naturalna, a wkłada się w to nieszczerłość, bo martwimy się, jak otoczenie to przyjmie. I to jest duży problem. Byliśmy kiedyś bardziej spontaniczni. Gdy byłem nastolatkiem, wracaliśmy z boiska zmęczeni, objęci „po kumplowsku”. Teraz jest to źle odbierane. „Zaginiony świat” takich naturalnych gestów odkryłem podczas swojej podróży po Indiach.

Więc kim powinien być mentor, gdzie ich szukać? Czy w ogóle mamy mentorów i czy chcemy ich mieć?

Hmm... Uważamy, że mentor, to ktoś, kto ma autorytet. A u nas jest tak, że niszczyliśmy autorytety. Chwytamy takich ludzi za nogi, nie po to, żeby polecieć z nimi w górę, ale, żeby ściągnąć ich w dół. Na pewno mentor musi być ekspertem. Jest jeszcze inny aspekt – sami boimy się być ekspertami. Jesteśmy przesadnie skromni, boimy się przyznać, że jesteśmy w czymś dobrzy, być może boimy się idącej za tym odpowiedzialności. Nam się wydaje, że ekspert to taki prof. dr

hab. I to najlepiej nad grobem. Nic bardziej mylnego.

Na każdym poziomie powinniśmy być gotowymi do tego, żeby udzielać rad. Bo na każdym etapie jesteśmy bardziej doświadczeni niż ci, którzy dopiero wchodzą w życie. I chodzi o to, żebyśmy nie bali się tak o sobie myśleć. Drugorzędną sprawą jest warsztat, bo mentor powinien dzielić się przede wszystkim swoim doświadczeniem.

Czyli każdy z nas może lub mógłby stać się mentorem. Pracujesz w organizacji pozarządowej, czy widzisz proces mentoringu w tym sektorze?

Mentorzy w organizacjach? Tutaj wszystko powinno być naturalne, bo organizacja to ludzie. Ale mam wrażenie, że nie ma ścieżki rozwoju kariery w NGO. Widzę to tak – młody człowiek zaczyna od wolontariatu, potem dostaje poważniejsze zadania, pracuje i uczy się, aby potem być mentorem dla tych, którzy rozpoczynają. Po okresie kadencji zarząd przechodzi do komisji rewizyjnej, aby mentorować nowy zarząd. Tak powinno być – prosto, konkretnie i rzeczowo. Ale rzadko widzę taki proces, niestety. To tak jak z trójkami klasowymi – jeżeli udało się kogoś wypchnąć, to tak już zostaje. Boimy się zmian, a ludzie w większości czują się dobrze w bezruchu. Ale to nie ci pchają świat do przodu, tylko tych kilku wypływających na szerokie morze.

Dziękuję za rozmowę.

MENTOR I JA, CZYLI:

„I tylko taką mnie ścieżką poprowadź...”

Pewnie nie raz słyszałeś od starszych: „gdybym był młodszy to...”, „gdybym była w twoim wieku...”. Ile z tych osób nigdy nie znalazło tej właściwej ścieżki życiowej, zawodowej? Ilu dokołało mało trafnych wyborów? Czują się niespełnieni, zagubieni, wciąż walczą ze sobą... Możesz popłynąć z falą i nie zastanawiać się, co będzie jutro, za rok, za 10 lat. Co będzie, to będzie. Ale jeśli próbujesz odnaleźć się i decydować o swoim życiu, pomoże Ci w tym mentor.

Twój osobisty doradca, mistrz i opiekun, zwykle wolontariusz, który wcieli się – ze względu na chęci, dojrzałość, doświadczenie, wykształcenie, odpowiednie predyspozycje – w twojego opiekuna. Ty jesteś uczniem, a on jest przy tobie do chwili, kiedy poczujesz, że możesz sam wypłynąć na wielką wodę.

Jego rolą jest przede wszystkim praca ukierunkowana na twoją karierę, wybory zawodowe. Jest to przecież ważna część twojego życia ściśle powiązana z innymi sferami. Dlatego to, co wyniesiesz z mentoringu, będzie miało wpływ na twoją osobowość i samoświadomość, na życie osobiste. Mentor jest przyjacielem, słucha, doradza, wspiera, interesuje się tym, co czujesz, co mówisz, pomaga rozwijać wewnętrznie. Bo przecież życie to nie jest próba generalna. I jak w wierszu Wisławy Szymborskiej: „Nic dwa razy się nie zdarza. I nie zdarzy...”. Ale życiowej wprawy i mądrości możesz nabrać przy mistrzu.

...to słowa z „Wielkiej wody” napisanej przez Agnieszkę Osiecką. Pewnie znasz tę piosenkę – wielki przebój Maryli Rodowicz. A ty którą ścieżką chcesz podążać? W życiu prywatnym, zawodowym? Jak lepiej poznać siebie, który kierunek obrać, ominąć życiowe zakręty, zwłaszcza te dotyczące pracy, kariery? Wyboru musisz dokonać sam, ale pomoc może ci w tym właśnie MENTOR.



MENTOR?

KTO GO WYMYŚLIŁ?

„Odyseja” Homera – stąd pochodzi słowo „mentor”. Odyseusz wyruszając do Troi wiedział, że przez wiele lat będzie daleko od domu. Oddał syna pod opiekę przyjacielowi o imieniu Mentor, który był – podczas nieobecności ojca – opiekunem i nauczycielem Telemacha, kiedy ten dorastał i stawał się mężczyzną. Stąd dzisiejszy mentor to zaufany przewodnik, towarzysz, nauczyciel, autorytet.

TY JESTEŚ UCZNIEM

Na początku nie wiesz o sobie nic. Powoli budujecie wzajemne zaufanie. Zwieracie tak zwany kontrakt – mówicie sobie, czego oczekujecie po tej relacji, jak ona będzie wyglądać, o problemach do przepracowania (wiele z nich wyjdzie w trakcie spotkań). Określacie długość spotkań, formę.

Jesteś ty i on (albo ona) – mentor – czyli osoba, która jest przy tobie, pokazuje możliwości, drogi, pomaga ci rozwinąć umiejętności, zdobyć nowe. Od mentora masz uczyć się radzić sobie w życiu, patrzeć mądrze na świat, budować pozytywny obraz siebie i przejmować odpowiedzialność za swoje czyny i zachowanie. Rozwijając świadomość i przejść przez trudny czas, dojrzeć, odnaleźć się. Ale ty sam musisz podjąć – często trudne – decyzje i wziąć za nie odpowiedzialność.

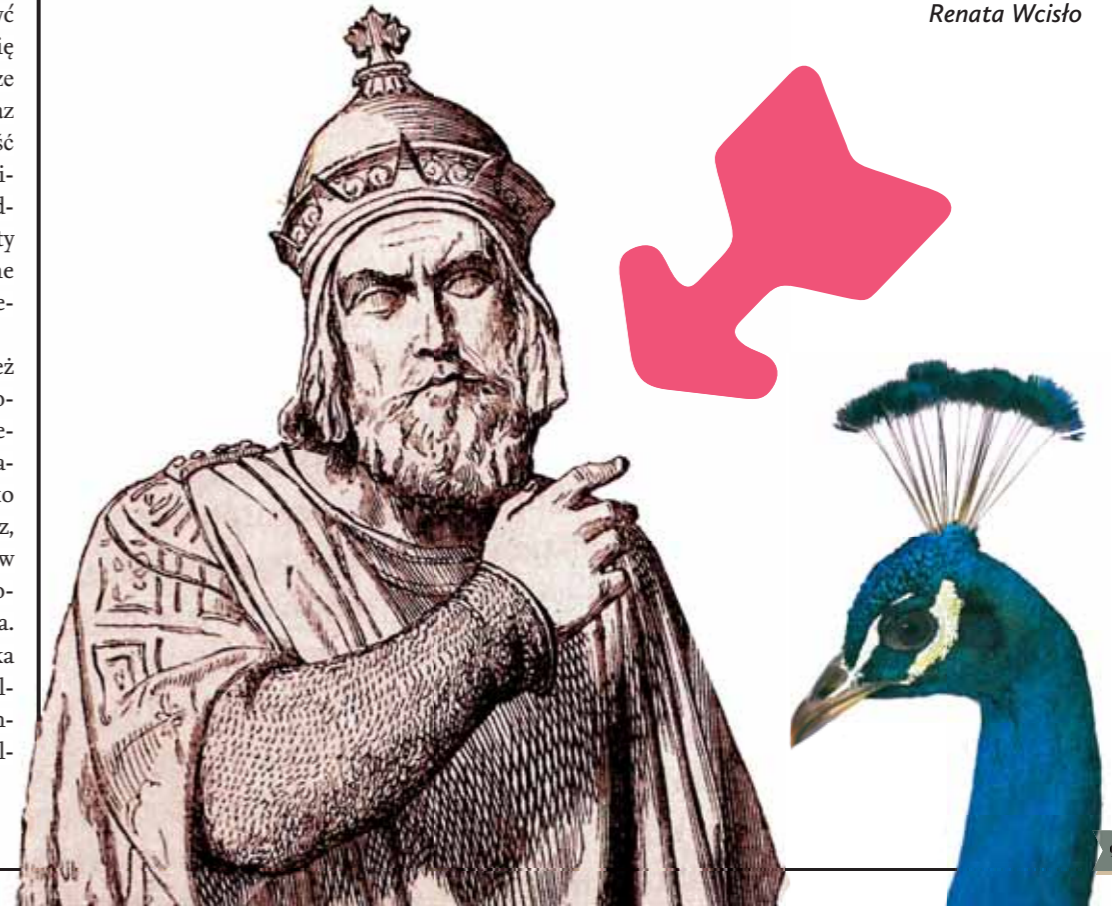
Odpowiesz: no tak, ale przecież mam wokół siebie bliskich dorosłych, którzy próbują mnie ukierunkować, pomóc... Są rodzice, nauczyciele w szkole, znajomi... Tylko że mentor, jako osoba z zewnątrz, ma dystans do twoich problemów i spraw. Nie narzuca ci zdania, swoich wizji, nie wymusza, nie naciska. I taka relacja właśnie – przyjacielska pełna zaufania, ale i bez emocjonalnego uwikłania w problemy rodzinne – może ci pomóc w samodzielnych decyzjach.

W CZYM JESZCZE MOŻE POMÓC PRACA Z MENTOREM?

Będziesz pewniejszy siebie. Będziesz miał większą motywację i samoocenę. Poznasz siebie, poprawisz osiągnięcia. Spojrzysz na problemy z innej strony, zdystansujesz się emocjonalnie, poszerzysz punkt widzenia, nauczysz się lepiej komunikować, prezentować, rozwiniesz swoje umiejętności osobiste, społeczne. Poznasz pewne procesy zachodzące w świecie, relacjach zawodowych, prywatnych, w nas samych. Poprawisz swoje wyniki w nauce. Ciekawie spędzisz czas, będziesz więcej rozumiał, czuł, staniesz się bardziej tolerancyjny. Poprawisz umiejętności organizacyjne. Zyskasz większą samoświadomość, cierpliwość, wytrwałość, określisz cele. Będziesz bardziej pozytywnie nastawiony do siebie, innych, do życia. Dojrzejesz. I tak dalej... I tym podobne...

To, co powyżej, to oczywiście modelowy przykład tego, co może dać Ci mentoring. **Wszystko zależy od tego, co ty z tego weźmiesz. Pewne jest to, że jeśli poczujecie między sobą „to coś”, co pozwoli wam zbliżyć się do siebie i wspólnie pracować, będzie miało to wpływ na twoją przyszłość. Bo przecież w tym wszystkim chodzi o ZMIANĘ. Na lepsze.**

Renata Wcisło



O tym, czego szefowie nie wybaczą

Katarzyna Kochańska: Jest dzień teoretycznie wolny od pracy. Ale Szef nie odpoczywa... Spotykam się z moim Szefem, dr Krzysztofem Wojciechowskim, dyrektorem administracyjnym Collegium Polonicum i wieloletnim prezesem Fundacji na rzecz Collegium Polonicum. Chcę porozmawiać o tym, jak warto traktować swoich szefów, a czego absolutnie robić nie wolno...

Kiedy przyszłam na rozmowę kwalifikacyjną 7 lat temu, na drzwiach gabinetu Szefa wisiał cytat ukazującego cara Piotra II: „Podwładny powinien przed obliczem przełożonego mieć wygląd lichy i durnowaty, tak by swoim pojmowaniem sprawy nie peszyć przełożonego.” Zastanawiałam się wtedy, ile jest w tym celowej wskazówki... bo za drzwiami czekało na mnie 4 mężczyzn.

Oczywiście był to dowcip absurdalny, czyli taki, wobec którego zakłada się, że nikt nie weźmie go poważnie. Tym niemniej jest w nim 5 proc. prawdy. Słuszne są słowa na końcu tego zdania: „aby nie zapeszać przełożonego”. Jest coś takiego jak pracownik, który przełożonego wprowadza w stan zażenowania, zakłopotania lub nastaje mu na poczucie wartości własnej. W sytuacjach konfliktowych pada określenie „bezczelny”. Nie jest ono eleganckie, ale odaje istotę sprawy.

Na czym dokładnie polega ten grzech bezczelności?

Miałem kilka sytuacji, w których moi podwładni obeszlili się ze mną w sposób zupełnie bezczelny. Ekstremalny przykład to pracownik, który podczas rozmowy wyciągnął kartkę i odczytał półtorej strony na temat tego, jak złym jestem dyrektorem. Zemścił się w ten sposób za to, że uniemożliwiłem mu pewne nadużycia, nie materialne, ale urlopu, własnej pozycji itp. Stłumiłem rozpasanie w jakie popadł w korzystaniu z przywilejów pracowniczych. Muszę powiedzieć, że budziła się wtedy we mnie bestia, pierwsza myśl to: wywalę go z roboty. Ale powstrzymałem się. Zresztą, w administracji nie mamy za bardzo możliwości, żeby powiedzieć: „Od jutra pan tu nie pracuje”.

Jak w takim razie zakończyła się ta sytuacja?

Czas przyznał mi rację, po 3 dniach ten pracownik przyszedł i przeprosił mnie za wszystko.

Naprawdę?

Tak. Miałem 5, może 10 podobnych sytuacji. Miewałem też pracowników, którzy lubili demonstrować swoje kompetencje w taki sposób, że odczuwałem to jako mój brak kompetencji. Gra, igranie, czy granie na poczuciu wartości własnej innych ludzi jest bardzo ryzykowne. Opanowanie tej umiejętności można nastrojać ludzi pozytywnie do siebie, można motywować ludzi, ale też można ich ranić. Zatem, wskazówka dla podwładnych – odrobina pewnej umiejętności aplikowanej uległości jest wskazana. Takie jest życie.

Jak ułożyć sobie relacje z osobą, która jest szefem? Pojawiam się w nowym miejscu pracy i oprócz biurka, komputera do pracy, „dostaję” również przełożonego...

Zacznę od banału – są różne miejsca pracy i różni szefowie. Jeden lubi pracowników aktywnych, drugi uległych, trzeci bar-

dzo obowiązkowych, a czwarty kreatywnych. Ja lubię tych, którzy mają własny napęd, własną energię. Uważam, że energia ludzka jest rzeczą świętą, zawsze staram się ją ochraniać, otaczać opieką i pozwalać jej wzrastać. Nigdy się na tym nie zawiodłem, może raz czy dwa okazała się zbyt wybujała i narobiła mi nieco szkód, ale per saldo zyski są ogromne.

Czyli, lepszy jest pracownik, który ma własne pomysły, inicjatywę?

Zabija mnie, gdy mam do czynienia z podwładnym, który pyta, co ma teraz robić. Mówię mu, a on robi i znowu siedzi, i czeka na instrukcje... To jest dla mnie horror. Z tym, że lubię również pracowników lojalnych, czyli takich, którzy informują mnie, że coś robią, np. nawiązując jakieś kontakty. Żeby nie dowiadywał się o tym na ulicy. To również jest stresujące.

Czy o tej lojalności trzeba podwładnym przypominać?



Raczej nie zawiodłem się na moich pracownikach w tym względzie. Jako ludzie jesteśmy zwierzętami stadnymi, mamy zakorzenione poczucie hierarchii i istotnej funkcji przywódcy stada. I ta lojalność i poczucie wspólnoty musi być. Bez niej nie ma zaufania, rodzi się struktura terroru, kontroli – czegoś, w czym ja bardzo źle się czuję, co nie jest modelem przydatnym do zarządzania we współczesnym świecie.

Jakie jeszcze błędy pracowników wyprowadzają Szefa z równowagi?

Jest cały szereg błędów, a nawet przestępstw. Całe życie pracowałem w obszarze, który nie jest rynkowy. W firmach efektywność pracy pracownika i global-

na efektywność jest wymuszana przez rynek i konkurencję, tak więc zagrożenie, że firma padnie i zniknie jest realne. Pracownik, który czyta w czasie pracy powieść wie, że nie tylko szef, ale nawet kolega zza biurka będzie oburzony, bo robiąc to, osłabia całe przedsiębiorstwo i naraża je na straty. Inaczej jest w służbie publicznej, tu reakcja szefa pewnie nie będzie tak ostra. Dlatego niebezpieczeństwo patologicznych zachowań jest większe. Rośnie zagrożenie tego, że pracownicy będą naruszali dyscyplinę pracy, będą przychodzić i wychodzić kiedy chcą, zajmować się prywatnymi sprawami w czasie pracy.

Czy zdarzyło się Szefowi zwolnić kogoś z tego powodu?

Nie przymykam oka, kiedy widzę, że pracownik zaczyna przekraczać miarę zdrowego rozsądku. Zdarzyło mi się zwolnić 3 osoby za robienie rzeczy prywatnych w czasie pracy, co wydaje mi się, że jest rzadkością w świecie uniwersyteckim. Przekroczyli pewne granice. Podobnie, kolejną rzeczą, która denerwuje mnie jako szefa, jest postawa roszczeniowa.

Na czym ona polega?

Kiedy zdarza się, że nawet najbardziej uprzywilejowani pracownicy występują z kolejnymi żądaniem, ponieważ np. porównują się z innymi (a gdzie indziej zawsze jest lepiej), albo wydaje im się, że tak właśnie powinno być. Oczywiście, są szefowie, którzy chcą pracow-

ników wycisnąć jak cytryny. Ale są tacy, którzy starają się o nich dbać, w miarę możliwości. I to wrażenie niewdzięczności jest przykre dla szefa. Radzę tego unikać.

Jak w takim razie rozmawiać z szefem na trudne tematy, jak na przykład podwyżka?

Jak już wspomniałem, najgłębsza rzecz, którą mamy wszyscy to poczucie wartości własnej. Trzeba umieć się z nim dobrze obchodzić. Nie można uruchomić mechanizmu, który polega na tym, że najpierw ja kogoś dołuję, a potem on mnie, żeby wyrównać poziom. Jeśli przyjdę do szefa i powiem: „Szanowny panie, wszyscy dostali podwyżki, a ja nie, pan mnie dyskryminuje” – to w ten sposób go dołuję. Od razu przyjmuje postawę obronną, będzie robił wszystko, żeby zbić moje argumenty, wykażać niekompetencje itp.

Jak więc zacząć taką rozmowę?

Należy uruchomić w drugiej osobie mechanizm, który nazywam tranquilizacyjnym, czyli uspokajającym walki hierarchiczne. Przychodzę i zaczynam od obniżenia poczucia własnej wartości, co uruchomi w drugiej osobie automatycznie albo odruch obniżania jej poziomu, albo odruch podniesienia mego. Jak przy kłanianiu się – nie znam człowieka, który by się nie odkłonił, spojrzal cynicznie i poszedł dalej. Takie zachowanie byłoby wypowiedzeniem wojny.

Czyli mówię szefowi, że...

„Panie dyrektorze, ja oczywiście nie należę do orłów, zdaję sobie sprawę, że moja niska płaca być może jest oceniana jako ekwiwalent moich niskich osiągnięć, ale mam duże potrzeby życiowe, uprzedzam lojalnie, że zaczynam się zastanawiać, gdzie można znaleźć zajęcie choć trochę lepiej płatne...” Wtedy dyrektor powie: „Ależ nie, proszę pani, świetnie pani pracuje...” Auto-matycznie zacznie dowartościowywać pracownika. Zanotuje sobie w głowie, że faktycznie, trzeba jej podnieść pensję, bo ta osoba jest przez niego zupełnie niezastąpiona.

No chyba, że odpowie, iż faktycznie, zgadza się z tym, żeby ta pani szukała nowej pracy... Ale zawsze jest jakieś ryzyko.

Mimo wszystko mniejsze niż strategia ataku, choć ona również może przynieść oczekiwane rezultaty w określonych sytuacjach. Trzeba znać szefa, znać siebie, możliwości i warunki, jakie panują w danej instytucji.

Na co pracodawca tak naprawdę zwraca uwagę podczas rozmowy rekrutacyjnej? Zadaje różne pytania, daje zadania, ale co rzeczywiście jest dla niego istotne?

Jest sfera ukryta, niczym część góry lodowej pod powierzchnią wody. Znam badania, które mówią, że tak naprawdę decyzje o zatrudnieniu lub nie podejmujemy w ciągu pierwszych 3 sekund po wejściu kandydata

do pokoju. To nieco przykre, ale muszę powiedzieć, że coś w tym jest. Są ludzie, którzy roztaczają wokół siebie dobrą aurę, choć nie zawsze pokrywa się ona z ich umiejętnościami. Ale w naszym kraju mamy inny, podstawowy problem, polegający na niskiej kulturze samych konkursów.

To znaczy?

Brakuje selekcji ludzi na podstawie prawdziwych konkursów. Są one rozpisywane, zwłaszcza tam, gdzie muszą się odbywać, ale niezmiernie silne jest plemienne poczucie, że raczej należy zatrudnić „swojego”. Nie chodzi o członka rodziny, ale kogoś z kim się utożsamiamy. Dlatego często bywa tak, że najpierw ma się człowieka, a potem pod niego robi się konkurs. To jest nasz paradygmat kulturowy. Na włoskich uniwersytetach 60 proc. pracowników naukowych jest ze sobą spokrewnionych. U nas tak nie jest, podobnie nie ma u nas zatrudniania za pieniądze, jak to jest na Wschodzie. Tym niemniej niewiele jest też prawdziwych konkursów. Ja wyłoniłem 90 proc. pracowników w drodze zupełnie otwartego konkursu, (może dlatego, że byłem obcy w środowisku, przyjechałem z Warszawy, nie miałem tu na miejscu swojego „plemienia”) i korona mi z głowy nie spadła. Co prawda również na pracownika wyłonionym w uczciwym konkursie można się zawieść, ale summa summarum rezultat jest bardzo korzystny.

Wiele osób starających się o pracę również nie wierzy, że konkurs nie jest „ustawiony”...

Jednak ci kandydaci, którzy dbają o to, żeby dobrze wypaść na rozmowach kwalifikacyjnych i zakładają, że to uczciwy konkurs, lepiej wypadają niż ci, którzy przychodzą „z musu” lub żeby mieć czyste sumienie. Trzeba się starać, bo to też jest przyczynkiem do wytworzenia kultury konkursów.

Zatem w jaki sposób należy się starać? Poproszę o kilka odpowiedzi dla tych, którzy mają przed sobą rozmowy kwalifikacyjne na stanowiska, na których naprawdę im zależy.

Oczywiście, ważne jest to, co pracownik mówi i jak wygląda. Ale również istotne jest np. to, jak realistycznie patrzy na stanowisko pracy. Ten, który nie zadaje żadnych pytań, choćby o zarobki, jest podejrzany, tak samo jak kandydat zbyt roszczeniowy. Trzeba umieć wczuć się w komisję, która spotyka się np. z 15 osobami. Dobrze jest się od nich w jakiś sposób odróżnić. Jedną z pierwszych pracownic zatrudniłem dlatego, że wspomniała, iż jako nastolatka pisała pamiętniki. A stanowisko było zwykłe, buchalteria, kandydatki porównywalne. Spytałem, czy dużo ich napisała. Odparła, że 900 stron. Pomyślałem, że trzeba być sumiennym i wytrwałym, żeby tyle stworzyć. I jestem z niej bardzo zadowolony, do dziś pracuje w Collegium Polonicum.

Ostatnie moje pytanie, nieco przewrotne, ponieważ Szef również ma swoich szefów: Czy lepiej jest być przełożonym, czy pracownikiem?

Każdy ma swoją karmę – tak to nazwijmy. Są ludzie, którzy bardzo źle czują się jako szefowie i unikają tego. I słusznie, trzeba mieć określone kompetencje, żeby być liderem.

Jakie one są? Tak w telegraficznym skrócie?

Należy przede wszystkim mieć pewną nadwyżkę energii, żeby zasilać nią organizm, którym się kieruje. Trzeba umieć podejmować decyzje. Mieć poczucie misji, a także grubą skórę na wypadek niepowodzeń. Mógłbym jeszcze wymieniać... Nie każdy to potrafi. Choć każdy z nas funkcjonuje w określonych strukturach. Ja jestem szefem określonej liczby osób, ale mam szefów nad sobą i mimo że jest ich niewielu, tylko dwóch, moje stosunki z nimi były bardzo trudne. Należy być otwartym na zmiany. Sądzę, że członkowie dzisiejszego, dobrze zorganizowanego i dynamicznego społeczeństwa powinni umieć i chcieć awansować. Nie oznacza to, że mogą iść „po trupach do celu”, jednak gotowość do podejmowania coraz większych wyzwań jest zdrową ludzką cechą.

Dziękuję za rozmowę.

„Kto przychodzi do szefa ze swoimi przekonaniami – wychodzi z przekonaniami szefa.”

ZAPISKI REKRUTERKI

Zastanawialiście się, co takiego notują osoby prowadzące rozmowy kwalifikacyjne na swoich kartkach, w tabelkach, na kopiach życiorysów? Na co zwracają uwagę? Jak komentują? Zajrzeliśmy do zestawień naszej rekruterki z Fundacji na rzecz Collegium Polonicum sprzed kilku lat – za jej wiedzą i w końcu zgodą. Oczywiście bez podawania nazwisk.

Wymagania zależą od branży i stanowiska. Stąd powtarzające się opinie dotyczące wiedzy kandydatów o III sektorze, czyli o organizacjach pozarządowych. To w jednej z nich chcieli pracować. Stanowiska pracy były różne, ale w większości związane z pracą biurową, kontaktami z ludźmi, współpracą w zespole. Wszystkie analizowane rekrutacje zakończyły się przyjęciem nowych osób do pracy. Nie każdy w niej wytrzymał, ale to już inna sprawa.

„Energia i błyskotliwość. Gotowa przeprowadzić się do Słubic, potrzebuje motywacji finansowej (za duże oczekiwania)”. „Dynamiczna, pogodna. Koniec sierpnia – ślub.” „Uporządkowana, bardzo spokojna. Po długim pobycie w Wielkiej Brytanii, trochę wyobcowana z tutejszej rzeczywistości.” „Pogodny, nieskomplikowany, bardzo pojętny.” „Ma niestabilizowany system pracy, luzak, chce się uczyć. Związany z inną organizacją, alternatywny wygląd.” Spokojna, zdecydowana, pewna siebie, przywódcza.” „Szalona gaduła. Może podjąć pracę od sierpnia.” Sympatyczny +++.” „Kiepska motywacja do pracy, brak wiedzy o konkre-

tach, mało pomysłów, mało elastyczna, mało inicjatywy.” „Wiedza ok, trochę myli pojęcia. Fajne pismo, dobra argumentacja”. „Nie przyszła na rozmowę.” „Musimy się nad tym zastanowić, bardzo dziwne wrażenie.” „Radzi sobie dobrze, bardzo dobre wrażenie, świadoma wagi współpracy.” „Notatka – krótko i na temat, językowo średnia. Wie co to III sektor, przygotowana.” „Na pytania odpowiada bardzo szybko, wyczuła. >>Im więcej pracy, tym lepsza organizacja pracy.>> Zna niemiecki.” „Pomyliła pojęcia, OPS to nie III sektor.” „Ma świetnie usystematyzowaną wiedzę. Ma bardzo refleksyjną naturę, wiele o sobie wie i mówi.” „Jego notatka jest ok, ale jakaś rozbuchana. Styl pracy do poprawienia.” „Małe doświadczenie, słabo komunikatywna.” „Małe doświadczenie, ale dobry kontakt.” „Bardzo mi się podoba na stanowisko związane z promocją.” „Ma dobre wyczuwanie miejsca pracy – dużą świadomość, co się wiąże z tą pracą. Otwarta na nasz system pracy.” „Nieobecna.” „Bardzo dynamiczna, otwarta na naszą formę współpracy w zespole.” „Pozytywne wrażenie, świe-



zo po studiach, energiczna.” „Bardzo zdenerwowana, nie wie, co to jest III sektor, nie przygotowała się. Nie myślała, nie zastanawiała się nad wynagrodzeniem i miejscem pracy.” „Nie ma pojęcia o III sektorze, myli pojęcia. Jest miła, zorganizowana.” „Wyższe wymagania finansowe, ale podoba mi się.” „Otwarta, miła, może podjąć pracę od zaraz.” „Osobowość ++.” „Kwalifikacje, doświadczenie ok. Nie urzeka mnie jego postawa.” „Ostatnia praca 2 lata temu, co robił do tej pory?” „Nie stawiała się na rozmowę.”

KOMENTARZ AUTORKI POWYŻSZYCH SŁÓW:

Nie jestem HR-owcem. Ukończyłam studia interdyscyplinarne, po których mogłam robić wszystko i nic. Szybko trafiłam do organizacji pozarządowej, w której wzrastałam osobowościowo i kompetencyjnie. Na rozmowie kwalifikacyjnej siedziałam naprzeciw prezesa i dyrektora. Nie wiedziałam nic o 3 sektorze, ale jakoś się udało. Przyjęli mnie. Moja pierwsza pensja wynosiła 600 zł na rękę!

I to po renomowanych studiach za granicą i z 3 językami obcymi. Całe moje otoczenie pukało się w czoło. Absolwenci mojej uczelni robili szalone kariery na świecie, a ja zaczęłam się w małym miasteczku i w lokalnej organizacji pozarządowej. NGO pokazało mi tak wiele dróg do jednego celu, jak żadna inna praca. Organizacja rosła i wzmacniała się, a ja razem z nią. W kreatywnym zespole masa nowych pomysłów owocowała jeszcze większą masą nowych zadań. Ręk do pracy brakowało. Często proponowałam posiłkowanie się nowym personelem i zarząd zgadzał się na rozpisywanie konkursów. Nie było w naszym zespole działu HR (Human Resources), który mógłby profesjonalnie zająć się rekrutacją. Dlatego naborem pracowników zajęli się ochotnicy. Rozpisywałam konkursy, czytałam życiorysy, przeprowadzałam rozmowy i nocami zastanawiałam się nad rokującymi kandydatami. Ostateczne i wiążące decyzje podejmował zarząd. Zresztą w całym procesie rekrutacyjnym uczestniczyła z reguły dodatkowa osoba decyzyjna – dyrektor lub członek zarządu. Za każdym razem w odpowiedzi na nasze konkursy pojawiała się wielu kandydatów, ale rzadko kiedy trafiała się osoba, która idealnie pasowała do naszych wyobrażeń. Przed ogłoszeniem naboru za każdym razem dość skrupulatnie zastanawialiśmy się, kogo potrzebujemy. Szuka-

liśmy ludzi nie tylko o konkretnej wiedzy, z doświadczeniem i umiejętnościami. Znacząca była osobowość, która wpasowałaby się w nasz światopogląd i zespół. Szukaliśmy ludzi do konkretnych zadań, ale też myśląc o nich perspektywicznie. Zastanawialiśmy się, czy podolają obowiązkowi, ale też czy mają lub wkrótce „załapią” społecznego bakcyła. Szukaliśmy potencjału na przyszłość nawet kosztem braku doświadczenia lub konkretnej wiedzy. Za każdym razem wychodziliśmy z założenia, że doświadczenie i wiedzę można nabyć, a człowiek-„perełka” nie trafia się często. Lektura życiorysów oraz rozmowy kwalifikacyjne były weryfikacją tych wyobrażeń. Do spotkań indywidualnych zapraszałyśmy osoby, które nas swoim życiorysem przekonywały. Często też dawaliśmy szansę słabszym życiorysom lub osobom bardzo młodym i bez doświadczenia. Dlaczego? Po pierwsze chcieliśmy mieć jakiś przekrój kandydatów do rozmów. Po drugie szukaliśmy błysku w oku. Na rozmowy przygotowane były z reguły 2 części: merytoryczna i osobowościowa. Część merytoryczna często wiązała się z konkretnymi zadaniami. Jeśli stanowisko pracy dotyczyło zarządzania, prosiliśmy kandydata o wcielenie się w rolę w konkretnej sytuacji symulacyjnej. Jeśli stanowisko dotyczyło konkretnych obszarów, to otrzy-

mywał zadanie praktyczne. Domniemany dziennikarz musiał szybko napisać ciekawy tekst, a sekretarka oficjalne pismo. Takie praktyczne zadania bezlitośnie obnażają kandydatów i szybko widać, kto w życiorysie skłamał. To samo dotyczy języków obcych. Zmiana języka prowadzenia rozmowy na niemiecki czy angielski to bardzo prosty zabieg, żeby sprawdzić poziom językowy kandydata. Niestety nagminnie jest wpisywanie w życiorys umiejętności na wyrost. Nasi kandydaci byli informowani o takiej formie rozmowy. Zapraszając ich ostrzegaliśmy, że będziemy oczekiwać konkretów. Bywaliśmy w szoku, kiedy ktoś ewidentnie się nie przygotował, choć wiedział, o co będziemy pytać. Zbadanie osobowości kandydata to bardzo trudne zadanie. W tej części rozmowy działaliśmy intuicyjnie. Zawsze mieliśmy przygotowane pytania, ale nie zawsze wszystkie udało się zadać. Czasami rozmowa toczyła się tak dobrze, że brakowało czasu. Niektórzy kandydaci wychodzili jednak przed czasem, ponieważ temat się wyczerpał, a my nie mieliśmy więcej pytań. Z reguły bazowaliśmy na naszych odczuciach. Staraliśmy się kandydata ocenić realnie, ale z drugiej strony spojrzeć na niego entuzjastycznie. W tym celu dzieliliśmy między siebie role „dobrego” i „złego” policjanta. Dobry policjant dbał o dobre samopoczucie kandydata i wyłuszczał jego pozytyw-

ne cechy. Zły policjant miał za zadanie odkryć braki i wady. Na temat każdej osoby robiliśmy notatki. Po całym dniu rozmów mieszały nam się twarze i nazwiska. Zapiski pomagały nam przypomnieć sobie szczegóły i ogólne wrażenia. O ironio drobne wpadki, czy nieprzewidziane sytuacje wzmacniały wspomnienie o kandydacie. Kiedyś pewnej młodej Pani zerwały się korale, gdy wchodziła do naszego gabinetu. Wspólne ich zbieranie oraz ogólne dobre wrażenie po rozmowie poskutkowało nawiązaniem współpracy. Pamiętam jaka była zdenerwowana i przekonana o tym, że to niefortunne zdarzenie zupełnie przekreśliło jej szansę. Potem okazała się tytanem pracy. Nie namawiam nikogo do takich zabiegów z namysłem. Wiem jednak, że kandydat, którego coś wyróżni, lepiej zapada w pamięć. Jednak nie każdy znak rozpoznawczy będzie atutem. Irokez na rozmowie o pracę w banku raczej nie zaprocentuje. Mimo tak przemyślanych metod i kilku lat praktyki ciągle przeżywamy miłe zaskoczenia i gorzkie rozczarowania. Ocena kandydata na podstawie CV oraz godzinnej rozmowy to utopia. Na podjęcie ostatecznej decyzji o zatrudnieniu kogoś składa się tak duża ilość czynników, że nie trudno o pomyłki. I to jest chyba przyczyną dużej rotacji pracowników nie tylko u nas w organizacji pozarządowej, ale i na całym rynku pracy.

Karolina Knochenmuss

TYLKO Z WARIATAMI

Z Martą Szymańską, redaktorką naczelną Horyzont TV Słubice, rozmawia Katarzyna Kochańska

Jesteś młodą osobą, a już trzymasz w ryzach słubicką telewizję. Kiedy, jak trafiłaś do HTS Słubice?

Na drugim roku studiów (politologii, na Collegium Polonicum) postanowiłam zrobić praktyki właśnie w HTS Słubice. Od dziecka marzyłam o pracy spikera w radio, nie myślałam o kamerze, ale stwierdziłam, że skoro w tak małym mieście jak Słubice jest lokalna telewizja, dlaczego nie spróbować swoich sił. Nauczyłam się podstaw, zrobiłam kilka wywiadów i na tym moja współpraca z telewizją się zakończyła. Utrzymywałam kontakt z poznanymi tu ludźmi, ale bardziej w związku z projektami filmowymi. W czasie studiów pracowałam zarobkowo w innym miejscu, na stacji benzynowej – traktowałam to miejsce pracy jako tymczasowe, do czasu ukończenia nauki.

I wróciłaś do telewizji?

Pewnego dnia zadzwonił do mnie prezes spółki i zaproponował stanowisko redaktorki naczelnej. Z dnia na dzień zrezygnowałam z pracy na stacji. Stwierdziłam, że tak, chcę, to był dla mnie rodzaj wyzwania. Tym bardziej, że zajęłam stanowiska



dwóch osób: prowadzącej telewizję od strony księgowej, zajmującej się PR i pozyskiwaniem reklamodawców oraz reportera, przeprowadzającego wywiady, przygotowującego informacje dla mieszkańców miasta.

Nie jest to za dużo obowiązków jak na jedną osobę?

Jest ich sporo. Ale jeżeli kocha się tę pracę, jest się w stanie wszystko pogodzić. Tym bar-

dziej, że nasza praca nie polega na „odsiedzeniu” 8 godzin w biurze. Fajnie byłoby pracować od 8 do 16, czasem nam się to udaje, ale wiele wydarzeń odbywa się późnym popołudniem, wieczorem.

Co tak właściwie kochasz w tej pracy? Wspomniałaś, że jak się kocha, to jest łatwiej.

To, że mogę poznać mnóstwo nowych ludzi. Od urodzenia je-

stem gadułą. Moja mama śmiała się, że mogłabym sprzedać wszystko, łącznie z rodzicami. Podczas wspólnych podróży pociągami, zawsze wiedziałam wszystko o każdej osobie w przedziale: ile ma lat, jak ma na imię mąż, gdzie pracuje... Uwielbiałam zadawać pytania. Jest i druga strona medalu. Czasem muszę odnaleźć się w wielu różnych trudnych sytuacjach... Zdarza się nam jechać do wy-



Na nagraniu w Krośnie Odrzańskim. Ten pan nie był zbyt rozmowny!

padków drogowych, obserwować tragedie... Wtedy uświadamiam sobie, ile naprawdę warte jest życie.

Telewizja jako szkoła życia?

Tak, również. Ale przy okazji dużo miłych, fajnych wspomnień, których nikt mi nie zabierze.

Na przykład?

Choćby związanych z różnymi znanymi osobami, aktorami, politykami. Wiele nastolatek

marzy, żeby poznać ulubionych piosenkarzy czy aktorów. Moja praca daje mi taką możliwość. Kiedyś byłam zachwycona, bardzo to przeżywałam. Teraz rozmowa ze znaną osobą robi już na mnie takiego wrażenia, podchodzę do niej bardziej profesjonalnie. Oprócz HTS prowadzimy również portal muzyczny Nyska.tv, dzięki czemu mam możliwość poznać wiele zespołów, artystów. Realizujemy koncerty, teledyski. Zdobywam nowe zna-

jomości, a nie ukrywam, że nie raz z powstają z nich przyjaźnie.

A co jest trudne w tej pracy?

Trudne bywają te momenty, kiedy wszystko na raz „wali się” na głowę, gdy wszystkiego jest za dużo. Kiedy się nie wyrabiam, muszę poświęcać prywatne życie na rzecz pracy, wiem, że zaniedbuję przyszłego męża. Trudne są również te sytuacje, gdy widzę cierpienie drugiego człowieka. Jestem osobą empatyczną, wrażliwą. Walczę z tym cały czas.

Staram się być obiektywna, neutralna. To nie jest łatwe, zachować dystans w obliczu różnych dramatycznych wydarzeń.

Kim chciałaś być, gdy miałaś 15 lat?

W gimnazjum podjęłam się wolontariatu w szkole specjalnej, miałam do czynienia z dziećmi niepełnosprawnymi intelektualnie. Nie miałam 15, ale jakieś 13 lat. Poszłam do mamy i powiedziałam, że będę studiować olifrenopedagogikę (to dział pedagogiki specjalnej zajmujący się wychowaniem i nauczaniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, przyp. KK). Mama otworzyła szeroko buzię i spytała: „Co takiego?”. „Olifrenopedagogikę. Chcę pomagać chorym dzieciom” – odpowiedziałam.

Dlaczego myślałaś o takich właśnie studiach?

Moim zdaniem nikt tak nie okazuje miłości jak dzieci, które same bardzo jej potrzebują. To było naprawdę fascynujące. Ale potem stało się inaczej, wybrałam miłość, a nie karierę i znalazłam się w Słubicach (śmiech). Studiowałam politologię, zależało mi, żeby znaleźć się na wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa. I jak widać, teoria przerodziła się w praktykę, choć bardziej pomogła mi praktyka, sama teoria niewiele daje...

Dziennikarstwa uczy się najlepiej w praktyce, coś o tym wiem

i w zupełności się z Tobą zgadzam. Mówiliśmy, co jest fajnego w tej pracy, a teraz powiedz jeszcze, co daje Ci to zajęcie.

Przede wszystkim satysfakcję, poczucie własnej wartości. Jestem osobą skromną (śmiech), ale też duszą towarzystwa, urodzonym „stadnikiem” (nie samotnikiem). Lubię mieć wokół siebie ludzi pozytywnie nastawionych do życia, bo sama taka jestem. Cieszę się, że mam wokół siebie podobnych do mnie, zwirowanych ludzi. Telewizję tworzą ludzie w moim klimacie i to mi się podoba.

Pracujesz, dzięki czemu jesteś samodzielną.

Kiedy człowiek wie, że ciężko zarabia na chleb, docenia wartość pieniądza. Gdy mieszkałam w domu, wydawało mi się, że mam wszystko – mam, boli głowa, jest tabletki. Mam, jestem chora – są lekarstwa, nie ważne, ile kosztowały. Jestem głodna – w lodówce zawsze coś leży. Rodzice nie rozpieszczali mnie, ale moje podstawowe potrzeby były zaspokojone.

A kiedy zamieszkałaś sama, zobaczyłaś ile wszystko kosztuje...

Tak, już od początku studiów chciałam być samodzielną. Pamiętam moją pierwszą wypłatę, zastanawiałam się, na co mam te pieniądze przeznaczyć? Przydałyby się nowa bluzka, ale czynsz muszę zapłacić, jutro jakiś obiad zrobić... Teraz wiem, że żeby coś mieć, trzeba na to zapracować.



Choć czasem tej pracy masz bardzo dużo.

O jeszcze jednej „pracy” nie wspominałam. Jestem też kierownikiem produkcji w domu produkcyjnym Horyzont Studio. Bardzo to lubię. Wyjazd na plan zdjęciowy to dla mnie oderwanie się od rzeczywistości. Czasem rezerwujemy sobie np. 2 dni zdjęciowe do klipu czy filmu i wyjeżdżamy. Wtedy odżywiam. Telewizja jest ok, natomiast praca na planie zdjęciowym to jest naprawdę to, wtedy czuję się jak w niebie!

Właśnie o to chciałam teraz zapytać: czy wyobrazasz sobie siebie w innej pracy? Na przykład za 5 lat?

Tak, właśnie w pracy na planie filmowym. To jest niesamowita adrenalina. Jeśli wiesz, że musisz mieć wszystko pod kontrolą, dopiąć scenariusz, operatorów, scenografię, ogarnąć wszystko, a potem jako ostatnia schodzisz z planu z ulgą, wow, udało się – to jest super sprawa.

Mogłabyś chodzić do miejsca w którym praca nie sprawiałaby Ci tyle przyjemności?

Moim zdaniem tragedią jest chodzić do pracy, która nie cieszy. Ale rozumiem, że czasami tak trzeba, życie jest coraz droższe, chce się mieć coraz więcej. Mam jedną koleżankę, która otwarcie przyznaje, że pracuje,

bo musi. Została na stacji benzynowej, na której ja spędziłam 5 lat. Miałam już dość.

Nie jesteście państwową telewizją, tylko prywatną firmą, co daje Wam niezależność. Ale oznacza to, że musicie zebrać co miesiąc określoną ilość pieniędzy z rynku, żeby funkcjonować.

Z jednej strony fajnie, bo jesteśmy niezależni, ale z drugiej, nie mamy stałych wpływów, więc musimy się mocno napracować, żeby je zarobić i mieć z czego żyć. Jednak póki co, nie mam na co narzekać – i nie narzekam.

Dziękuję za rozmowę.

SUKCES NA RECEPTY

Według Roberta Kiyosaki ludźmi żądzą dwie emocje: strach i chciwość. Strach przed brakiem pieniędzy, bo bez nich nie mogą zapłacić swoich rachunków. Chciwość, z której wynika pragnienie posiadania tych wszystkich rzeczy, które mogą kupić za zarobione pieniądze. Te dwie emocje napędzają świat. Dlatego Kiyosaki tak określa czym jest wyścig szczurów: „Wzorzec rannego wstawania, chodzenia do pracy, płacenia rachunków, rannego wstawania, chodzenia do pracy, płacenia rachunków...” Jego zdaniem, jeśli ludziom zaoferuje się więcej pieniędzy, jeszcze więcej pieniędzy, będą wciąż napędzać ten cykl, zwiększając swoje wydatki i pragnąc wciąż nowych rzeczy. I sam Kiyosaki pokazuje, jak na chciwości zbudować majątek... Bo dorobił się, wmawiając innym, że mogą być bogaci, jeśli zastosują się do jego porad... z których sam nie skorzystał. To jeden ze współczesnych mistrzów manipulacji. Przyznaje, że „bogaty ojciec” z jego poradnika jest tak samo realny jak Harry Potter. Tylko tekst o chciwości jest moim zdaniem jak najbardziej prawdziwy. I wynikająca z niego definicja „wyścigu szczurów”.

Poradniki. Sterty „dobrych” rad. Wertując Internet, trafiłam na fragment jednego, pt. „Pełna MOC sukcesu”. W nim znowu



zapisana została definicja życia widziana przez pryzmat zaspokajania wciąż rosnących potrzeb. Syn autora poprawiał oceny na koniec gimnazjum – żeby dostać się do dobrego liceum, a potem na dobre studia, by w ich efekcie mieć dobrą pracę. „Żeby dobrze zarabiać” – mówił ojcu. „Tak, potem jest proza życia, dla jednych 1500, dla innych 5000 zł pensji” – konkluduje autor z przekąsem. Kupa kasy, niektórych stać na wyższy kredyt, większy dom, lepsze auto. I żeby to utrzymać, trzeba zarabiać jeszcze więcej. Niekończąca się historia dnia każdego powszedniego. Sukces? Pracując na umowę o pracę po raz pierwszy w życiu odkryłam w sobie potencjał pracocholika. I tę prostą prawidłowość, że albo nie mam pracy i nie mam pieniędzy, żeby zbyt wiele kupować, albo mam pracę, mam pieniądze, tylko kupować nie

bardzo mogę, bo nie mam czasu na chodzenie po sklepach. Zbyt wiele z nich jest czynnych tylko do 18. Sukces? Hmm, mimo wszystko tak, byłam samodzielna, a praca sprawiała mi mnóstwo radości. Autor podręcznika z mocą w tytule wytuścił, że jego zdaniem sukces to po prostu mieć to, co się chce. Potem uzupełnił, żeby jeść go w małych plasterkach, bo można się udławić. Słusznie, bo to bardzo konsumpcyjne podejście. Zaleca dążyć wciąż do uczucia zadowolenia z życia i z siebie. Innymi słowy mówiąc, nieustannie karmić swoją chciwość i zaspokajać kolejne potrzeby, większy dom, lepszy samochód... Brrrr. Czy naprawdę sukces? Czy jednak wyścig szczurów? Pewnie, wiele rzeczy jest nam potrzebnych, ułatwiają i poprawiają komfort życia. Trzeba umieć

z nich korzystać. Ale moim zdaniem w naszych czasach do mistrzostwa dochodzi sztuka kreowania potrzeb – a jak jest już potrzeba, to pojawia się produkt, który ją najlepiej zaspokoi. I nakręca się sprzedaż, więc ktoś gdzieś odnosi – swój wymarzony sukces.

Jak autorzy cytowanych podręczników, Kiyosaki i ten pan od gadania o MOCY. Ktoś te książki kupuje i daje się wciągnąć w ich gry i sugestie.

Myszę, że jestem dość odporna. Z poradników preferuję jeden, najstarszy i najbardziej uniwersalny (czyli Biblię), który mówi, że to nie zaspokajanie wciąż nowych potrzeb jest celem i sensem życia. Dokładnie odwrotnie, niż wmawiają panowie autorzy, rozbudzający ową chciwość poprzez wykreowanie potrzeb i spisanie kilku porad, które mają pomóc je zaspokoić. Inaczej nie zarobią. Nie moim kosztem.

Nie mówię, żeby się nie rozwijać. Wręcz przeciwnie. W życiu może być coraz lepiej, albo coraz gorzej, nic nie stoi w miejscu. Najgorzej jest leniom, bo ich najwięcej omija. Tylko niech motywacją do zmian nie będą ani chciwość, ani tym bardziej strach. A celem branie udziału w wyścigu szczurów o większy dom i nowszy samochód.

W moim życiu również wiele się dzieje. I nastąpiło kilka zmian na lepsze. Stąd dziś podpisuję się pod artykułami jako nowa ja – choć wciąż pozostaję tą samą, starą redaktorką naczelną.

Katarzyna Kochańska

NIE POTRAFIĘ USIEDZIEĆ W MIEJSCU

Katarzyna Chądzińska: rozmyślania o Islandii...

Na Islandii, w Reykjavíku, mieszkam już ponad 6 lat. Porzuciłam pracę fotoreportera w Polsce i pojechałam w nieznaną. Wszystko było dla mnie na tyle intrygujące i piękne, że postanowiłam spróbować żyć tu, na wyspie ognia i lodu.

Żadnej pracy się nie boję – jak wszyscy tutaj. Jeśli trzeba było, pracowałam jako pokojówka w hotelu lub sprzątaczką. Dziś, już szósty rok jestem przedszkolanką, ale jeśli mam ochotę czy też potrzebuję dodatkowej gotówki, po godzinach jestem nianią, albo np. pracuję w piekarni przygotowując kanapki. Nie brak mi też zaangażowania w różne społeczne inicjatywy.

Wicedyrektorka przedszkola roznosi nad ranem gazety. I to nikogo nie dziwi, wręcz jest podziwiana za wysiłek. Tu jest inna mentalność, nie ma takiego podziału społecznego, zawodowego, jak u nas. Islandczycy nie zamykają się na jeden zawód, rolę społeczną, np. policjant może być jednocześnie muzykiem, który gra wieczoro-



Kiedy pracowałam w sądzie, właśnie jako sprzątaczką, zaprzyjaźniłam się z protokolantką. To ona podała mi receptę na spokojniejsze życie. Poleciała zaprosić szczęście do środka, uwierzyć w siebie i możliwość zmian. I to naprawdę działa! Ale musimy nieco wyluzować i nabrać dystansu do wszystkiego.

rami w knajpach, kierowca autobusu – poetą. Mają szacunek do każdej pracy. Kiedy tuż po przyjeździe na wyspę zaczęłam pracować jako sprzątaczką, nigdy nie odczułam, że jestem

kimś gorszym, zepchniętym na margines. Ale to moje osobiste odczucia, opinie. Ludzie opowiadają różne historie. Według mnie, w dużej mierze jest to kwestia nastawienia do życia.

Staram się być pozytywnie nastawiona, mieć chęć do działania. Jeśli nie czuję się szczęśliwa, to znak, że trzeba coś zmienić. I tacy są według mnie Islandczycy. Może trochę egoistyczni, bo



Fantastyczne jest to, że wśród Polaków na Islandii wciąż są ludzie, którzy bezinteresownie chcą działać społecznie, otrzymując w zamian rzecz bezcenną: uśmiech.

myślą przede wszystkim o sobie. Ale działają! Nie stoją w miejscu, nie narzekają tak jak my, Polacy, a często potrafimy być zgryźliwi i pełni roszczeń, pretensji do całego świata. Kiedy pracowałam w sądzie, właśnie jako sprzątaczką, zaprzyjaźniłam się z protokolantką. To ona podała mi receptę na spokojniejsze ży-

cie. Poleciała zaprosić szczęście do środka, uwierzyć w siebie i możliwość zmian. I to naprawdę działa! Ale musimy nieco wyluzować i nabrać dystansu do wszystkiego.

Pani przedszkolanka... Tu nie ma takiego zwrotu. Wszyscy mówimy do siebie po imieniu,

pracownik do szefa, dzieci do nauczycieli. Czasem buntujący się dwulatek próbuje rozkazywać i woła: Kasia, natychmiast przestań!

Ile zarabia nauczycielka w przedszkolu? Wcale nie tak dobrze, zresztą jak w wielu innych krajach. Słyszałam, że chyba w Kanadzie jest inaczej? Tu raczej zarobki przedszkolanki mieszczą się w niższych progach. Natomiast to tutaj, po raz pierwszy w życiu, bardzo ucieszyłam się z ukończonych w Polsce studiów pedagogicznych. Uznanie dyplomu studiów magisterskich przez islandzkie ministerstwo edukacji przede wszystkim oznaczało wyższą pensję. Bo tu, pracując jako nauczyciel w przedszkolu nie trzeba mieć ukończonych studiów, ale oznacza to niższe zarobki.

Mocno rozwinięty jest system integracji pracowników. Często odbywają się spotkania, wybierane imprezy, na których spotykają się wszystkie zatrudnione w danej firmie osoby. Organizowane są konkursy, zabawy. Ostatnio byliśmy na wycieczce - niespodziance. Powiedziano nam, jak się ubrać, natomiast do końca tajemnicą było, gdzie jedziemy. Na miejscu zostaliśmy podzieleni na grupy, otrzymaliśmy listę zdjęć i zadań do wykonania. Potem było wyścigi sportowe i wspólny posiłek. Taki kilkugodzinny wypad za miasto. Islandczycy

ubolewają, kiedy ucieka się z pokoju socjalnego podczas przerw w pracy, lubią posiedzieć, porozmawiać, poplotkować.

Mocno motywują do działania. Często słyszę tu pochwały, wyrazy uznania, ktoś poklepie po ramieniu i powie: jesteś pracowita, dzielna. I tak też pracujemy z dziećmi – motywując je i zachęcając do działania. Pokazujemy, jak ważna jest praca zespołowa. W edukacji kładzie się też nacisk na doświadczenie i przetrwanie, choćby wysyłając dzieci na dwór bez względu na pogodę. Kiedy pada deszcz, dzieci taplają się w kałużach. A kiedy spadnie śnieg, od razu biegną na dwór, by go posmakować, polizać. Czasem trzeba pokonać wielkie zaspę śnieżną.

Staramy się też rozwijać dziecięcą wyobraźnię. Na przykład maluchy dostają do zabawy różnego rodzaju „odpady” z przedmiotów codziennego użytku: plastikowe opakowania po ciukierkach, papierowe tuby, wałki do włosów, szpule po niciach do szycia itp. Nauczyciel ma je obserwować, nie może ingerować w zabawę, ani sugerować, jak dany przedmiot wykorzystać. Dzięki temu dzieci rozwijają swoją wyobraźnię, takie zadania stymulują kreatywność. Równie ważne jest nabycie umiejętności praktycznych. Na przykład w szkole podstawowej odbywają się zajęcia z szycia czy gotowania, są do tego odpowiednio przygotowane sale.

Rowerem do pracy... To społeczeństwo bardzo dbające o zdrowy, sportowy styl życia. To również element wzajemnej motywacji i swego rodzaju rywalizacji. Na przykład co roku, w maju, odbywa się akcja pod hasłem „Rowerem do pracy”. Wtedy ludzie zostawiają auta pod domem i pedałują do pracy, licząc przejechane kilometry, bo niejednokrotnie są za to nagradzani, choć to zależy od firmy, w której się pracuje. Czasem, deklarując pozostawienie auta przed domem, można dostać w zamian bilet miesięczny na autobus.

Jest tu też inna kultura ubierania. Nie zobaczysz mocno odkrytych brzuchów, za to kalosze w niepogodę czy góralskie skarpety to nie jest obciach, to codzienność. Sama, kiedy jest ślisko, montuję na podeszwach butów kolce, takie małe raczki. Ludzie są tu też bardziej bliżej przyrody.

Kobiety... Obserwuję odwrócenie ról. Żaden dżentelmen nie pomoże nieść zakupów. Tu panie są silne i zaradne, a mężczyźni są jak książę. Trochę jak w „Seksmissji” – twarde, konkretne babki. Poza tym potrafią się organizować. Może się to nawet wydać staroświeckie, ale spotykają się w klubach i szyją, robią na drutach, bez względu na wiek. Popularne jest też śpiewanie w chórach, nie tylko wśród pań. Kobiety z jednej strony są twarde i takie są też oczekiwania



Islandczycy manifestują swobodę w relacjach damsko-męskich. Są bezpośredni. Śmieję się z tego, ale coś w tym jest: najpierw seks, potem kawa - czyli spróbujmy, potem zobaczymy, czy coś z tego wyjdzie.

społeczne wobec nich, ale z drugiej – ciepłe, tradycyjne, wielozadaniowe. W relacjach damsko-męskich są pewne siebie.

Islandczycy manifestują swobodę w relacjach damsko-męskich. Są bezpośredni. Śmieję się z tego, ale coś w tym jest: najpierw seks, potem kawa - czyli spróbujmy, potem zobaczymy, czy coś z tego wyjdzie. Na wyspie zarejestrowany jest konkubinaty i takie związki są bardzo popularne. Islandczycy lubią dzieci i mają ich sporo.

Dużo jest rodzin patchworkowych, łątanych – z dziećmi twoimi, moimi, naszymi... Ale kiedy pary się rozstają, ważne

jest dla nich przede wszystkim potomstwo. Załatwiają sprawy między sobą tak, by dzieci jak najmniej to odczuły – krótko, jasno, dzielą obowiązki. Radzą sobie z tym nie dzieląc włosa na czworo. Mam wrażenie, że w Polsce jest inaczej. Zbyt długo zastanawiamy się nad losem dzieci, tkwiąc w nieszczęśliwych związkach, które i tak nie mają przyszłości. Często zwyczajnie boimy się dokonać zmiany. Tam mają takie podejście: nie jesteśmy szczęśliwi, nie układa się, ciach i koniec. Raczej nie poświęcają się, nie tkwią w trudnych związkach dla czyjegoś dobra, rozchodzą się, ale mocne więzi rodzicielskie pozostają.

Społeczeństwo... Ciekawe i nieco zabawne jest to, że w tym małym państwie (na wyspie mieszka ponad 300 tys. ludzi), niemalże wszyscy się znają, bo są rodziną, bliższą, dalszą, albo siódmą wodą po kieselu, albo przyjaciółmi, czy bliższymi lub dalszymi znajomymi. Cieszą ich małe rzeczy. To taka mała wysepka, która rządzi się swoimi prawami. Choć trzeba przyznać, że jest to dosyć zamknięte, hermetyczne społeczeństwo.

Polacy na Islandii... Jest nas tu ponad 9 tys. osób. Kiedyś było więcej, ale sporo ludzi wyjechało podczas kryzysu finansowego. Od trzech lat jestem liderem popularnej grupy polskiej

Młody Polak radnym na Islandii

Jak donosi „Gazeta Wyborcza”, Tomasz Chrapek będzie pierwszym Polakiem na Islandii, który zasiądzie w radzie miejskiej Reykjavíku. Jest bardzo zaangażowany w sprawy obcokrajowców. Wygrał wybory, które odbyły się w ostatnią sobotę maja 2014 r. Ma 33 lata, pochodzi z Częstochowy, pierwszy raz przyjechał na wyspę turystycznie, w 2006 r. Rok później, po skończeniu studiów, wrócił na Islandię wraz z żoną i podjął pracę. W 2010 r. założył Polskie Towarzystwo Fotograficzne Pozytywni.is, w którym działa również Katarzyna Chądzyńska. Z jego inicjatywy powstało również stowarzyszenie Projekt.Polska.is. Jest aktywny również na innych płaszczyznach – jako turysta, pasjonat gór, zapisał się do grupy ratowników górskich, został mistrzem Islandii w paralotniarstwie.

(Ren)

w Reykjavíku „Razem Raźniej” (po islandzku „Gaman Saman”). Od czego się zaczęło? Pomysłodawczyniami projektu „RR” były trzy Islandki: dyrektorka jednego z przedszkoli, szefowa biblioteki głównej w Reykjavíku oraz jednego z wydziałów Urzędu Miasta. Ideą projektu jest stworzenie warunków do pielęgnowania tradycji, kultury i języka ojczystego poprzez wspólną zabawę. Akurat tak się złożyło, że moja koleżanka – przedszkolanka, z pełnym zapałem podjęła tę inicjatywę. Skrzyknęła na początek swoich przyjaciół, między innymi mnie, byśmy wspólnie spróbowali zrobić coś dla Polaków, by nie czuli się obco na Islandii. Chcieliśmy pokazać, że razem będzie nam raźniej, że będziemy się wspierać, a przy okazji dzieci będą miały wielką radochę. Na pierwsze spotkanie, cztery lata temu, przyszło kilkoro rodziców, jeśli dobrze pamiętam, w sumie 10 osób wliczając

dzieci. Za to na drugim zebraniu pojawiły się tłumy! Zawsze planujemy temat kolejnego spotkania, np.: jesień, mikołajki, karnawał, Wielkanoc, książki, ekologia, przygotowując zajęcia plastyczne i ruchowe z wykorzystaniem polskich dziecięcych piosenek, wierszyków, bajek i zabaw. W dużej mierze spotkania polegają również na poznawaniu się rodzin, nawiązywaniu znajomości, wzajemnej pomocy oraz wymianie informacji i doświadczeń Polaków na Islandii. Przychodzą rodzice, dziadkowie, ciocie, wujkowie, przyjaciele i znajomi. A mali uczestnicy to dzieci w wieku od niemowlęcego do wczesnoszkolnego. Teraz pojawia się mniej więcej 70 osób z dziećmi, na spotkaniach bożonarodzeniowych nawet 100-120. Dziś możemy powiedzieć, że cel został osiągnięty, a wszystko przeszło wszelkie oczekiwania. Nikt nie przypuszczał, że nasze działania osiągną taki sukces

i przetrwają tak długo. Nazwa „Razem Raźniej” jest już popularna wśród Polonii niemal na całej Islandii. Wiem, że ludzie próbują zorganizować coś na podobieństwo „RR” w innych częściach kraju. To cieszy, jesteśmy dla nich wzorem. Uda im się pod jednym warunkiem: potrzebna jest zgrana grupa pełnych energii i zapału ludzi, którzy zajmą się organizacją całego zamieszania. Bez tego ani rusz! Znam przykład: grupa hiszpańskojęzyczna również brała udział w projekcie. Niestety, nie przetrwali. Zabrakło wolontariuszy do działania.

Fantastyczne jest to, że wśród Polaków wciąż są ludzie, którzy bezinteresownie chcą działać społecznie, otrzymując w zamian rzecz bezcenną: uśmiech. Bez tych wspaniałych ludzi „RR” nie miałoby szans przetrwania. Niejednokrotnie słyszę od rodziców, że ich dzieci chciałyby mieć zebrania co tydzień. Jest to niemożliwe. Przygotowanie jednego spotkania wymaga od nas – organizatorów - wiele pracy, czasu, wyrzeczeń. A wszystko to robimy w czasie wolnym, oprócz „RR” mamy przecież rodziny, pracę... Jedynie w tym roku, w kwietniu i w maju wyjątkowo zdecydowaliśmy się, że przygotowujemy po dwa spotkania w miesiącu. Otrzymaliśmy bowiem – jako grupa - zaproszenie do zorganizowania zabaw dla dzieci podczas Dnia Polskiego oraz na Międzynarodowym Dniu w Reykjavíku. Dzieci, nie tylko polskie, były w siódmym

niebie! A dla nas była to również okazja do zaprezentowania naszych działań i być może do pozyskania nowych sponsorów. Nie prosimy o pieniądze, bo te najtrudniej pozyskać, ale potrzebne nam są różne rzeczy: od artykułów papierniczych do kiełbasek na grilla. A wiadomo, rozgłos przynosi efekty.

Moje życie przed Islandią...

Pochodzę z Tychów, ukończyłam Technikum Fotograficzne w Katowicach. Wybrałam tę szkołę, bo była oryginalna, a ja miałam w domu aparat Smena i ciągnęło mnie do tego. Potem zdawałam do szkoły filmowej w Katowicach, na kierunek produkcja radiowo-telewizyjna, nie dostałam się. Pojawiła się kolejna szansa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Zielonej Górze, kierunek: pedagogika i animacja społeczno-kulturalna. Brać, nie brać? Weszłam w to.

Potem było zachłyśnięcie się życiem akademickim. Na mojej specjalności – fotografia z filmem - mieliśmy praktyki w mediach. Miałam wybór: radio lub gazeta. Trafiłam do Gazety Lubuskiej, pod skrzydła doświadczonego redaktora – Alfreda Siateckiego, później zwanego moim gazetowym ojcem. Dzięki niemu szybko trafiłam do działu fotoreporterów. To był niezły wycisk i najlepsza szkoła, bo miałam okazję do sprawdzenia się w wielu rodzajach fotografii: reportażowej, portretowej, sportowej, artystycznej, inscenizowanej itd. Ale przez sześć lat pracy dużo się



Po prawie siedmiu latach nieobecności w Polsce nie wiem, czy miałabym tu szansę na pracę. To smutne, ale trudno mi sobie wyobrazić kobietę przed czterdziestką poszukującą pracy w naszym kraju. Choć nie brakuje mi pozytywnej energii i zapału do działania.

zmieniło i trzeba było poszukać nowej drogi zawodowej. Pewne rzeczy robiłam już odruchowo, automatycznie, wypaliłam się, nie czułam też satysfakcji finansowej, byłam zestresowana. Jednak uwielbiałam to robić – ciągle nowi ludzie, jesteś na bieżąco, coś się dzieje, wciąż się uczysz, szybko nabywasz wielu doświadczeń życiowych. W ciągu jednego dnia przeżywasz wypadek, śmierć, a zaraz czyjś sukces, łzy i radość, cierpienie i spełnienie. Wchodzisz w cudze problemy, szukasz rozwiązań, angażujesz się w inicjatywy, masz kontakt z kulturą, sztuką. Naprawdę przeżywasz różne stany emocjonalne próbując zrozumieć – jako dziennikarz,

fotoreporter – sytuacje i ludzi, których fotografujesz.

W 2006 roku pojechałam na krótkie wakacje do siostry na Islandię i bardzo mi się tam spodobało. Już wcześniej, w Polsce, rozglądałam się za innym zajęciem, jako nauczyciel, opiekun, animator. W tym celu zrobiłam kurs pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli w Zielonej Górze, by odnowić uprawnienia pedagogiczne. Ale w końcu w 2007 roku wybrałam Islandię.

Jak mi tutaj? Wyjazd za granicę jest szkołą życia, a bycie emigrantem nie jest proste. Przyjeżdżasz

i musisz zacząć wszystko od początku. Najważniejsze jest uzyskanie islandzkiego peselu, co czasem bywa trudne. Ubezpieczenie zdrowotne uzyskujesz dopiero po pierwszych sześciu miesiącach pracy. Takie rzeczy trzeba mieć na uwadze. Czasem bywa to stresujące. Poszukiwanie mieszkania i pracy wymaga też wiele trudu. Czasem stajemy przed dylematem: zostać tu czy nie? Wracać do domu, do Polski? Bo tam być może poczujemy się bezpieczniej, bo na swoim. To jest jak pytanie: być albo nie być? Bycie emigrantem to nieustanne trzymanie ręki na pulsie, jeśli chodzi o przepisy, prawo, obowiązki i przywileje istniejące w danym kraju, bo wtedy

dopiero w pełni możesz uczestniczyć w życiu społecznym. Choć staram się wejść w miarę możliwości w tutejsze role społeczne, mam wciąż świadomość, że jestem gościem.

Czas wolny? Jaki wolny? Choć nie wykonuję już zawodu fotoreportera, nie rozstałam się z fotografią. Należę do Międzynarodowego Towarzystwa Fotograficznego na Islandii – „Pozytywni”. Poza tym ciągle jestem czymś zajęta. Dużo czasu poświęcam na działalność grupy „Razem Raźniej”. Polubiłam aktywność fizyczną. Uwielbiam jazdę na rowerze. Uczę się języków obcych - angielskiego i islandzkiego. Kocham ludzi, więc często też spędzam czas z rodziną i przyjaciółmi.

Powrót do Polski... Ilekroć opuszczam wyspę, zaraz zaczynam tęsknić. To miejsce jest magiczne, z księżycowym krajobrazem. Tu ludzie wierzą w istnienie elfów i 13 mikołajów. Jest zupełnie inaczej, spokojniej niż u nas. A poza tym po prawie siedmiu latach nieobecności w Polsce nie wiem, czy miałabym tu szansę na pracę. To smutne, ale trudno mi sobie wyobrazić kobietę przed czterdziestką poszukującą pracy w naszym kraju. Choć nie brakuje mi pozytywnej energii i zapału do działania.

Hmmm, opisać moje życie tutaj, na wyspie? To materiał na książkę...

Wysłuchała: Renata Wcisło