Lubuski MENTORING.pl

nr 2, 28 maja 2013
magazyn bezpłatny

Kim jest mentor?
– Jeśli mentor to ktoś, kto odniósł sukces i ma większe doświadczenie, to mentorowanym może zostać w tej relacji każdy, kto ma tego wszystkiego mniej, a chce skorzystać z tej wiedzy, by przyspieszyć swój wzrost i zapewnić sobie sukces w danej materii. ??

Lubię, kiedy iskrzy
– Bogumiła Ulanowska, mentorka, Ambasadorka Przedsiębiorczości Kobiet i szefowa firmy „Omni Modo" w Nowej Soli dzieli się swoimi doświadczeniami, nie tylko związanymi z udziałem w programie mentoringowym. **4**

Jak ręka do rękawiczki
– Niemiecki system kształcenia zawodowego uważany jest za wzorcowy. Jednak i tam są tacy młodzi ludzie, którzy już na starcie mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy. Dla nich właśnie przygotowany został projekt Joblinge. **18**

Spis treści

3 Słowo wstępne

KOBIETA I SUKCES

4 Lubię, kiedy iskrzy. Wywiad z Bogumiłą Ulanowską, mentorką, Ambasadorką Przedsiębiorczości Kobiet i szefową firmy „Omni Modo" w Nowej Soli

TO JEST MENTORING!

8 Poznać mentoring. Relacja z konferencji dotyczącej projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji", która odbyła się 14 marca w Zielonej Górze

10 Byłem adwokatem diabła. O swoich doświadczeniach związanych z udziałem w programie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu opowiada Tomasz Pawłowski, mentor dwójki podopiecznych studentów

JAK TO DZIAŁA?

14 Mentoring jest dla pokornych. Wywiad z Grzegorzem Blautem, trenerem biznesu i rozwoju osobistego o ponad 12-letniej praktyce, na co dzień dyrektorem regionalnego oddziału największej spółki infrastrukturalnej dla sektora finansowego w Europie Centralnej i Wschodniej

18 Jak ręka do rękawiczki. Niemiecki realizator projektu Joblinge, wykorzystującego mentoring, opowiada o swoich doświadczeniach z pracy z bezrobotną młodzieżą

24 Wspólna droga przez góry. Wywiad z Danielem Fąferko, koordynatorem Programu „WINDA" w Fundacji „Nasz Dom" z Lutola Mokrego

ACH, TA MŁODZIEŻ

28 Chcę pracować po to by żyć, a nie żyć po to by pracować. Wywiad z Kamilem Szloskiem, rocznik 87', przedstawicielem młodego pokolenia nazywanego „pokoleniem Y"

KRÓTKO, BO NIE ZA DŁUGO

32 W poszukiwaniu straconego sensu Felieton Renaty Wcisło

Redakcja

Wydawca: Fundacja na rzecz Collegium Polonicum, ul. T. Kościuszki 1, 69-100 Słubice, tel. 95 75 92 478, 95 75 92 444, www.lubuskimentoring.pl, e-mail: redakcja@lubuskimentoring.pl
Redaktor naczelna: Katarzyna Buchwald-Piotrowska,
Redaguje zespół w składzie: Marzena Słodownik, Renata Wcisło
Projekt graficzny, skład: Piktogram Polska, część kolaży zawiera elementy fotografii: chromastock.pl

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI · Fundacja na rzecz Collegium Polonicum · opzl ORGANIZACJA PRACODAWCÓW ZIEMI LUBUSKIEJ · DAA · URZĄD PRACY · IRMEK Hurtownia Artykułów BHP i Odzieży Roboczej · UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Szanowni Czytelnicy!

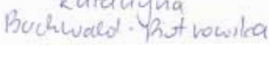
Oddajemy w Wasze ręce drugi numer magazynu „lubuskimentoring.pl", wydawanego w ramach projektu „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji".

W tym numerze przyglądamy się bliżej postaci mentora. To wywodzące się z mitologii określenie oznacza mistrza, przewodnika, nauczyciela. Brzmi nieco staroświecko, ale nie dajmy się zwieść – „praca" mentora ma wymiar bardzo praktyczny i bez wątpienia sprawdza się również w naszych czasach.

Na czym ona polega? Proponuję odwołać się do naszych osobistych doświadczeń. Zapewne każdy z nas, wspominając różne wydarzenia z własnego życia może przywołać w pamięci osoby, dzięki którym w jego życiu dokonała się jakaś szczególna zmiana. Mówiąc najprościej, bez tych ludzi nie byłoby nas w tym miejscu, w którym jesteśmy obecnie. Ich cechami zapewne były: życiowa mądrość, doświadczenie, połączone z autentycznym zaangażowaniem, by wspierać nas w poszukiwaniu własnej drogi. Mógł to być nauczyciel, trener, przełożony w pracy, ktoś z bliskich, albo nieznajomy. Zainspirował nas do podjęcia takich a nie innych decyzji, służył radą i wsparciem, zmuszał do refleksji i wyciągania wniosków (nie zawsze miłych, bo nie chronił od popełniania błędów). To był właśnie mentor. Ten rodzaj mentoringu nazywany jest nieformalnym.

Ale proces ten można również zaaranżować i zorganizować. Mentoring formalny angażuje mentorów, którzy swoją rolę pełnią świadomie. Ich motywacją najczęściej jest chęć podzielenia się wiedzą, pomocy komuś, kto jest na początku tej drogi, którą sami idą. Brzmi za bardzo idealistycznie? Ale działa. Mentoring tego rodzaju jest szczególnie popularny w krajach anglosaskich, Niemczech i w Skandynawii, np. do pomocy resocjalizowanej młodzieży. Spośród 500 największych firm w Wielkiej Brytanii zdecydowana większość wykorzystuje mentoring jako metodę rozwoju kadry menedżerskiej. W 1999 roku w brytyjskim koncernie Smith-KlineBeacham stwierdzono, że fluktuacja pracowników nie objętych systemem mentoringu wynosiła 27%. Dla osób, które posiadały mentorów – tylko 2%. Tłumaczono to tym, iż zwykle nowi pracownicy są zagubieni, zwłaszcza, gdy jest to ich pierwsza praca, i najbardziej podstawowe czynności stanowią dla nich problem. Czy potrzeba więcej dowodów? Chętnie ich Państwu dostarczymy. Zapraszamy do lektury.

Katarzyna Buchwald-Piotrowska



Lubię, kiedy iskrzy

Z BOGUMIŁĄ ULANOWSKĄ, mentorką, Ambasadorką Przedsiębiorczości Kobiet i szefową firmy „Omni Modo” w Nowej Soli rozmawia RENATA WCISŁO

Zaiskrzyło?
Tak, udało się! Spotkałam się z tą dziewczyną ze Starego Kisielina i było miło. Wchodzę w to. Jest bardzo kontaktowa, sympatyczna. Chce zająć się produkcją zabawek. Mam jej w tym pomóc, pokazać ścieżkę, wprowadzić w tajniki prowadzenia firmy. Ma ciekawy pomysł. Umówiłyśmy się za tydzień, ona przygotuje swoją wizję, rozpisze działania…

Były obawy…
…że jak się spotkamy, nie zaiskrzy między nami, a między mentorem a podopiecznym po prostu musi iskrzyć. Tym różni się mentoring od coachingu.

Jak się poznałyście?
Wszystko przez projekt mentoringowy, którym się zainteresowałam.
Zaczęło się tak: we wrześniu 2012 r. zostałam Ambasadorką Przedsiębiorczości Kobiet. Takich pań jest w Polsce 100. Osiągnęły sukces i chcą pomagać innym. Są kobiety biznesu, w tym znane nazwiska – i z dużych, i małych miejscowości, takich jak moja. Propagujemy przedsiębiorczość.
W styczniu 2013 r. powstała Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet. Założeniem tej organizacji jest pomoc w stworzeniu w ciągu jednego roku 100 nowych firm prowadzonych

Bogumiła Ulanowska

Pochodzi z Zakopanego, mieszka w Niedoradzu. Prowadzi firmę w Nowej Soli „Omni Modo”, szyje i projektuje torby reklamowe, a także ubrania robocze, odzież ochronną. Studiowała w Krakowie oligofrenopedagogikę i Prawo Obrotu Towarowego we Wrocławiu. Trenowała łyżwiarstwo szybkie. Działaczka społeczna, m.in. w zarządzie Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Zdobyła tytuł „Kobiety przedsiębiorczej 2005 r.”, Ambasadorka Przedsiębiorczości Kobiet, wyróżniona odznaką „Zasłużona dla rozwoju województwa lubuskiego”, mentorka.

Miarą sukcesu jest dla B. Ulanowskiej stabilny rozwój i spokój o przyszłość. Ważne w życiu są zdrowie, miłość, uczciwość. Zaletą jest góralski charakter – nie poddaje się, wadą… lenistwo. Tak – przyznaje się do błędów. Wolne chwile spędza we własnym ogrodzie lub oglądając te podwodne – lubi nurkować.

Obecnie jej ulubione motto brzmi: „dopóki walczysz – zwyciężasz”.

przez kobiety. Tak powstał projekt pt. „100 nowych firm". My – jako ambasadorki- mentorki, a weszło nas do programu 26 – chcemy pomagać dziewczynom, które mają pomysł na siebie. Naszym zadaniem jest prowadzić je, pokazać, jak się rozwinąć, pomóc uwierzyć w siebie, wystartować z działalnością gospodarczą.
Miałyśmy spotkania i szkolenia na temat mentoringu, bo to nie jest takie proste, jak by się wydawało. Kobiety, które myślą o własnym biznesie i chciałyby skorzystać z naszych rad, zgłaszały się do programu przez Internet. Wśród nich wybrałyśmy te, którymi będziemy się opiekować.
Taka osoba musi mieć już pomysł na działalność gospodarczą, powinna wiedzieć, czego chce. Zgłaszały się do mnie dziewczyny z województw: mazowieckiego, wielkopolskiego, lubuskiego. Ale uważam, że kontakty powinny być osobiste, przynajmniej w pierwszej fazie, a uzupełniać możemy je mailowo, telefonami.

I stąd to spotkanie z dziewczyną z okolicy, ze Starego Kisielina…
Tak, bo mieszkamy niedaleko siebie. Ma niecałe 40 lat i chce działać na własną rękę.

A pani przekaże jej swoje doświadczenie…
Firmę prowadzę 21 lat. Wcześniej też pracowałam, w różnych zawodach. Mimo iż rynek jest trudniejszy niż wtedy, kiedy sama otwierałam biznes, to jednak łatwiej założyć działalność gospodarczą. Jest wiele instytucji, w których można uzyskać pomoc, jest Internet, szkolenia, można dostać pieniądze na otwarcie interesu – z tej strony jest łatwiej. Trudniej jest utrzymać się na rynku, jest większa konkurencja.

To będzie pierwsza osoba, którą wprowadzi Pani w tajniki biznesu i sukcesu?
Jest to moja pierwsza podopieczna oficjalna, z którą podpiszę umowę, ale wcześniej pomagałam różnym osobom.
Wiele lat temu wzięłam pod swoje skrzydła dziewczynę, w której zobaczyłam potencjał. To Ania Młynarczyk z Nowej Soli, Miss Lubuskiego Trójmiasta 2006. Twórcza dusza, działa na rynku sztuki, mody, scenografii, artystycznych kreacji. Robiła suknie z kawy, soli, ze sznurka do snopowiązałek. Teraz stworzyła fundację. Cztery lata temu pojechała ze mną na Fashion Week do Łodzi. Wystąpiła w sukni z soli. Prezentowała się na moim stoisku. Rozwijała się, miała pomysły…
Mam więc pewne doświadczenie w mentoringu. Były też inne osoby. Znajome pchnęłam do otwarcia działalności gospodarczej, do uwierzenia w siebie. Z racji mojej działalności w Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej wiele osób trafia do mnie z pytaniami jak otworzyć firmę i działać w biznesie. Dużo daje mi działalność społeczna w urzędzie pracy w Nowej Soli. Analizuję kilkaset wniosków o dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej rocznie. Oceniam je pod względem formalnym. Odbywam kilkaset spotkań z osobami. Przyznam, że czasami ludzie mają pomysły z kosmosu.

Miała Pani swojego mistrza, mentora? Kogoś, kto pomógł pani, wskazał życiową drogę?
Właśnie nie. Wzorce wyniosłam z domu. Tata był cieślą – pracował do 80. roku życia. A mama zawsze mówiła: dziecko, ty się ucz! Sami ciężko pracowali i tego mnie nauczyli. Nie znałam słowa: kieszonkowe. Natomiast były pieniądze na książki, edukację. I żeby mieć kasę na własne potrzeby, zaczęłam wcześnie pracować. Miałam 15 lat, kiedy z bratem otworzyliśmy wytwórnię napojów w woreczkach. Brat – starszy ode mnie o osiem lat – wynajął do tego pomieszczenie po garmażerii. Pierwsze zarobione pieniądze wydałam na luksus. Kupiłam buty na obcasie.
Mama prowadziła w Zakopanem hotel robotniczy. Sprzątałam, zamiatałam chodniki, odśnieżałam – brałam się wcześnie rano do pracy, by zdążyć do szkoły.
Kiedy przywieźli pod dom dwie tony węgla, a był to piątek, najpierw musiałam pomóc wszystko przerzucić, a potem mogłam pójść na dyskotekę.

Twarda szkoła.
Wykonywałam też biżuterię (kupowałam tę z Jabloneksu i przerabiałam według własnego pomysłu). Robiłam torebki – załatwić materiał to było coś! Teraz, w swojej firmie, wracam do produkcji damskich torebek. Sprzedawałam butelki. To był interes! Tyle ich było w hotelu, w którym pracowała mama.

A potem był Kraków i studia.
To była rewelacja! Studiowałam oligofrenopedagogikę, dostawałam stypendium socjalne i naukowe, i jeszcze sama zarabiałam. Wyrobiłam sobie książeczkę z klubu „Żaczek" i pracowałam głową – pisząc prace za tych, którym się nie chciało. Miałam kupę kasy, robiłam zakupy w Modzie Polskiej.

A skąd Nowa Sól?
Przyjechałam za mężem. Po studiach mogłam zostać na uczelni w Krakowie, ale byłam już w ciąży, a mąż miał stypendium w nowosolskim Dozamecie. Po urodzeniu syna dawałam korepetycje z niemieckiego i… zarabiałam więcej niż małżonek. Kiedy syn miał dwa lata – zaczęłam pracować jako pedagog szkolny. Pracowałam od września, zaledwie parę miesięcy. W grudniu ogłoszono bowiem konkurs na zastępcę prezesa ds. rehabilitacji w Spółdzielni Inwalidów. Pracowało tu 650 osób. Pojechałam „po bandzie", przegadałam sześciu mężczyzn. Kiedy w pierwszych dniach mojej pracy przynieśli mi pisma do podpisu, nie wiedziałam, o co w nich chodzi. Pierwszy raz widziałam fakturę! Nadrabiałam zaległości, szkoliłam się, organizowałam w zakładzie kursy, badania piersi dla kobiet z produkcji. Kiedy firma się przekształciła, straciłam pracę.

I tu zaczyna się historia „Omni Modo"…
To było tak: Niemiec, który zamykał szwalnię, wracał do swojej ojczyzny, powiedział mi: „dziewczyno, weź mi to sprzedaj..."
Zajęłam się tym. Miałam cały garaż guzików, gumek, jeździłam z tym po pasmanteriach, sprzedawałam. Za pierwsze tu zarobione pieniądze kupiłam komputer. Do szkoły nie chciałam wracać, jak ktoś posmakuje biznesu, to już nie da się inaczej.
Zaczęłam ciężko pracować fizycznie. Byłam zaopatrzeniowcem, kierowcą, sprzątaczką, szefową i sekretarką. Nie stać mnie było po prostu na zatrudnianie tych osób. Jaka byłam dumna z pierwszych wynajętych pomieszczeń, usiadłam, popatrzyłam i powiedziałam: „Jezus Maria, to wszystko moje. MOJE".

Śmiałe posunięcie.
Zakład otworzyłam za swoje pieniądze. Nigdy nie brałam kredytów. Rodzice mnie tak nauczyli. Potem się przeniosłam, rozkręciliśmy się, zakupiłam sprzęt. Teraz zatrudniam 30 pracowników – w większości kobiety, ale są i mężczyźni.
Dobrze się stało, że się przeprowadziłam, los jest mądrzejszy od nas – co robiłabym w Zakopanem? A Nowa Sól ma dobre warunki dla przedsiębiorczości.

Czym się pani kieruje zatrudniając osoby?
Nie zatrudniam.

?
Już nie zatrudniam. Nie chcą ode mnie odchodzić. Średnia stażu pracy w „Omni Modo" to kilkanaście lat. Są osoby, które przyszły na chwilę, na wakacje i zostały.

Dobry współpracownik to?
Proszę spojrzeć na listę zatrudnionych osób w mojej firmie.

Są to głównie kobiety, działa też Pani społecznie na rzecz kobiet. Płeć ma znaczenie?
Lubię pracować z mądrymi ludźmi. Mądrość nie ma płci.

Poznać mentoring

14 marca o godzinie 11.00 w hotelu Ruben w Zielonej Górze odbyła się konferencja pt. „Mentoring – innowacyjna metoda aktywizacji". Wzięło w niej udział ponad 60 osób, przedstawicieli instytucji rynku pracy, samorządów, szkół wyższych, przedsiębiorców a nawet osób bezrobotnych z województwa lubuskiego. – Cieszymy się, że frekwencja dopisała, a nasi goście dowiedzieli się czym jest mentoring, i w jakich obszarach aktywizacji się sprawdza – mówi Magdalena Tokarska, koordynatorka projektu.

Konferencja była wprowadzeniem uczestników do tematyki mentoringu, pokazaniem dobrych praktyk w Polsce i w Niemczech. Przybliżyła uczestnikom narzędzie i jego praktyczną stronę.

Młodzi na rynku pracy

Punktem wyjścia było przedstawienie wyników diagnozy, która dotyczy sytuacji młodych osób na lubuskim rynku pracy. Wstępne wyniki raportu przedstawiła dr Magdalena Musiał-Karg. Podczas jej wystąpienia można było się dowiedzieć czy wśród młodych Polaków istnieje zapotrzebowanie na nową, aktywną formę aktywizacji osób bezrobotnych, jakie jest nastawienie polskich przedsiębiorców do narzędzia mentoringu oraz czy istnieją możliwości organizacyjno – prawne powiatowych urzędów pracy do wdrażania nowej metody.

Jak to robią Niemcy?

O tym, że mentoring się sprawdza i jest narzędziem bardzo skutecznym, opowiedziały prelegentki z Niemiec. Jana Siegmund zaprezentowała program mentoringowy „Joblinge" realizowany dla trudnej młodzieży w Niemczech (więcej o projekcie na str.....). Natomiast Bettina Gebhardt, menadżerka projektu „Mentoring für Frauen", realizowanego na Uniwersytecie Viadrina we Franfurcie nad Odrą, opowiedziała o programie skierowanym do studentek, absolwentek i doktorantek.

Dobre praktyki

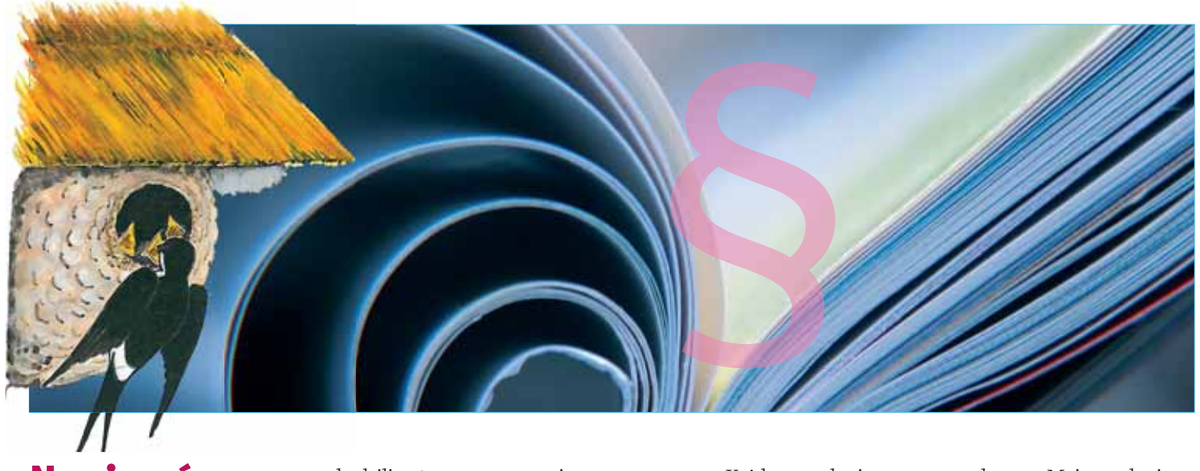
Podczas kolejnej prezentacji Marcin Drzazga, kierownik Biura Karier na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu przedstawił ideę mentoringu, opierając się na doświadczeniach realizowanego tam programu. Opowiedział o przebiegu współpracy pomiędzy mentorem, a jego podopiecznym oraz wskazał umiejętności interpersonalne potrzebne do przeprowadzenia całego procesu.
Niezwykle cennym dopełnieniem całości było wystąpienie Tomasza Pawłowskiego, mentora, który na podstawie własnych uwag i spostrzeżeń przedstawił swoje doświadczenie związane z relacją mentoringową. Zwierzenia mentora na str. 10

Marzena Słodownik

Temat wywołał żywą dyskusję. Uczestników mieli okazję do zadawania pytań podczas moderowanych paneli dyskusyjnych. Pojawiło się wiele cennych głosów, które z pewnością będą stanowiły istotny wkład w kształt modelu mentoringu opracowywanego w ramach projektu.

Byłem adwokatem diabła

Podczas konferencji, która odbyła się 14 marca, TOMASZ PAWŁOWSKI, mentor w programie Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, podzielił się swoimi spostrzeżeniami i opowiedział o pracy z dwójką podopiecznych. Jak przebiegały te relacje – posłuchajcie zwierzeń mentora.



Nawiązać osobistą relację

Kiedy spotyka się dwoje obcych sobie ludzi, trudno jest w ciągu tak krótkiego czasu zbudować osobistą relację z drugim człowiekiem, opartą na zaufaniu. Miałem szczęście, gdyż udało mi się współpracować z dwojgiem podobnych, a zarazem bardzo różnych ludzi, młodych studentów. Pierwszym podopiecznym była dziewczyna, studentka drugiego roku jednego z ekonomicznych kierunków, a drugim był chłopak, student trzeciego roku. Oboje pochodzili z tego samego regionu Polski, studiowali na podobnych uczelniach, mieli podobne zainteresowania. Jednak byli zupełnie różni, inaczej postrzegali świat. I to było dla mnie wyzwanie – ja byłem jeden i zawsze taki sam, i musiałem dostosować się do wymogów i oczekiwań moich podopiecznych.

Różne osoby, różne potrzeby

Nasze spotkania wynikały z potrzeb, a nie obowiązków, które nakładały ramy organizacyjne programu. Każdy z podopiecznych miał zupełnie inne cele. Kiedy zaczynaliśmy się spotykać, trudno było określić formułę relacji, bo każdy z nich oczekiwał czegoś innego. Nazwałem ich na potrzeby tego wystąpienia – Monika i Marek. Dziewczyna była typem prymusa. Bardzo mocno wyedukowanego, w dobrym znaczeniu tego słowa. Miała potężną wiedzę teoretyczną, jednak chaos w głowie jeśli chodzi o swoją przyszłość. Skojarzono nas dlatego, że zajmuję zarządzaniem siecią franczyzową – czyli współpracą z partnerami biznesowymi, którzy pod cudzym logo prowadzą własną działalność gospodarczą. Moja podopieczna, przynajmniej na początku naszej współpracy uznała, że firma w formie franczyzy jest tym, co chciałaby robić po ukończeniu studiów. Okazało się, że tylko się jej tak wydawało. Z Moniką spotykaliśmy się w bardzo nieformalnych relacjach, w godzinach popołudniowych i wieczornych, na ogół w kawiarni przy kawie. I potrafiliśmy spędzić wiele godzin na wspólnych dyskusjach. Marek z kolei oczekiwał spotkań w moim biurze, najczęściej w godzinach tuż po zakończeniu mojej pracy, i w dosyć formalnej atmosferze.

„O wielu rzeczach można przeczytać w książkach. Ale młodym ludziom potrzebna jest wiedza praktyczna."

Kobiecy i męski punkt widzenia

Monika w tym programie poszukiwała swojej drogi. Marek chciał pozyskać ode mnie praktyczne informacje, które pozwoliłyby mu lepiej robić to, co już robił. On potrzebował wiedzy praktycznej w obszarach, z którymi się spotykał na co dzień w swojej pracy zawodowej. Chciał robić to lepiej sprawniej, efektywniej, ciekawiej, chciał skonfrontować wiedzę z moim doświadczeniem zawodowym. Nasze spotkania miały charakter wykładowy. Stawialiśmy sobie temat, który omawiałem, trochę jak wykładowca akademicki, wspierany nielicznymi pytaniami Marka. Jeśli już pojawiały się, dotyczyły bardzo konkretnych sytuacji – jego własnych doświadczeń na polu zawodowym, jakie nabył podczas swojej krótkiej kariery. Przez okres kilku miesięcy przeszliśmy wiele różnych zagadnień – etykę biznesu, savoir vivre w biznesie, zarządzanie pracownikami, rekrutację pracowników, stawianie celów i rozliczanie z tych celów. To są rzeczy, o których można przeczytać w książkach. I Marek na pewno to wiedział, bo posiadał dużą wiedzę. Ale chciał poznać te aspekty od strony praktyka. Ja w swojej codziennej pracy zarządzam zespołem ludzi, wieloma oddziałami firmy. Więc uznał, że jestem osobą, która może podzielić się z nim tymi doświadczeniami. To był jego cel i wartość, którą chciał wynieść z programu. Później podsumował, że spełniłem te oczekiwania. Ale w tym przypadku trudno mówić o nawiązaniu takiej relacji typowo mentoringowej. Marek nie potrzebował ode mnie kreowania swojego podejścia do życia, nie potrzebował wskazywania słabych i mocnych stron. On po prostu chciał potwierdzenia, albo zweryfikowania własnych koncepcji na biznes, który już prowadził.

Idealna podopieczna

Zupełnie inaczej przedstawiała się kwestia z Moniką. Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że Monika była idealnym podopiecznym w programie mentoringowym. Była osobą, która miała wiedzę teoretyczną. Wydawało jej się, że wie co chce robić w życiu. Miała dużo doświadczeń różnego rodzaju. Angażowała się w działalność społeczną, realizację projektów. Nie miała jednak stałego zajęcia, które zapewniałoby jej przychody. Potrzebowała kogoś, kto wskaże jej drogę. Kiedy zaczynaliśmy pracować razem miała przeświadczenie, że na pewno chce prowadzić własny biznes. Po kilku spotkaniach już wiedziała, że nie tędy droga, i to nie dlatego, że jej powiedziałem, że

to coś złego. Zastanawialiśmy się nad wszelkimi formami finansowania przedsięwzięcia. Monika wymyśliła, że wyjedzie za granicę, żeby zarobić na ten biznes. W międzyczasie porzuciła pomysł wyjazdu. W toku naszych rozmów wyszło, że podeszła do tematu zbyt optymistyczne. Nasze spotkania mentoringowe zakończyły się przeświadczeniem, że powinna zacząć od pracy na etacie, aby zdobyć doświadczenie, które pomoże jej przygotować się do założenia własnego biznesu.

Praktyczne podejście

Nasze spotkania przypominały burze myślowe, ale staraliśmy się także dużo rozmawiać o praktyce. Omawialiśmy strukturę organizacyjną mojej firmy, sposób zarządzania projektami, jakie realizowane są w wielkich firmach. To wszystko Monika znała z teorii, miała okazję skonfrontować tę wiedzę ze mną jako praktykiem. Z punktu widzenia pracodawcy jakim jestem, przeanalizowaliśmy CV mojej podopiecznej. Zaczęliśmy od dokumentu, który miał 4 strony, a na 1,5 miał rozpisane udział w mniej lub bardziej istotnych studenckich przedsięwzięciach – społecznych, kulturalnych itd. Zrobiliśmy z tego CV, które zmieściło się na 1,5 strony. Nie wskazywałem jej co powinna wykreślić, tylko staraliśmy się zastanowić przy każdym punkcie, jaki przekaz kryje się dla potencjalnego przyszłego pracodawcy. Okazało się, że Monika sama wyrzuciła zbędne informacje zajmujące 1,5 strony.

Jak być wzorem?

Teoria mentoringu zakłada, iż mentor powinien być wzorem dla podopiecznego. Trochę się tego przestraszyłem. Byłbym ostrożny z tym stwierdzeniem, bo moim zdaniem mentor powinien jedynie zachęcać do pewnych postaw. Podczas spotkań i rozmów z Moniką grałem rolę „adwokata diabła". To nie było tak, że absolutnie torpedowałem jej pomysły. Podsuwałem swoje, czasem mniej lub bardziej kontrowersyjne, za każdym razem starałem się znajdować argumenty przeciwstawne do tego co mówiła. To spowodowało bardzo intensywny proces myślowy. I nie po to, aby ona przychylała się ku moim argumentom, ale aby się zastanawiała. Nigdy też nie powiedziałem jej, żeby zrobiła tak, czy tak. I na zakończenie podziękowała mi za to.

Generacja Y

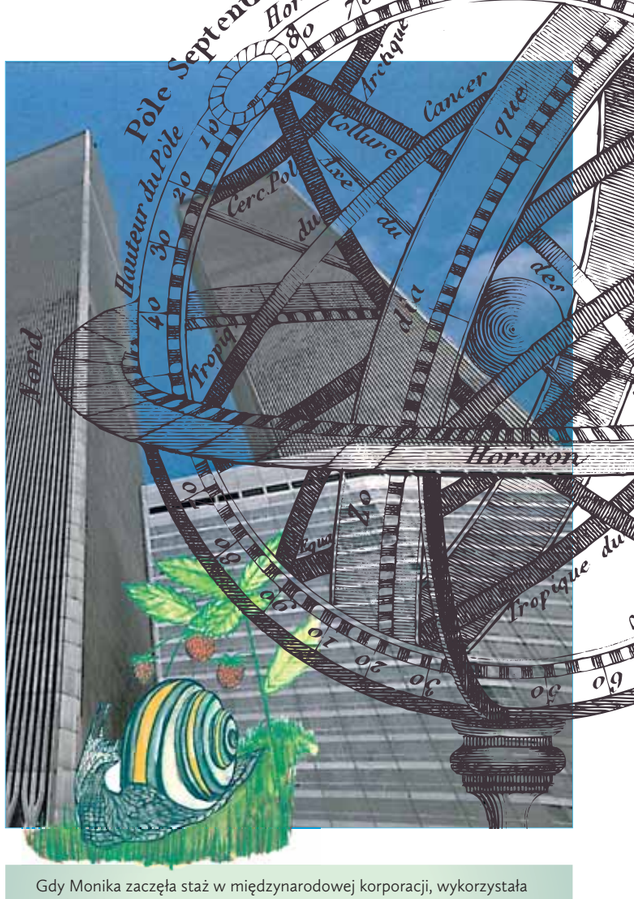
Wiele mówi się o generacji Y. Zastanawiam się, który z młodych ludzi spojrzałby bezkrytycznie na to, co mówi mu starszy i doświadczony mentor. Należy unikać wskazywania tego, co jest dobre, a co złe. Jeżeli sprowokujemy proces myślowy u osoby, która może czerpać z naszego doświadczenia, i doprowadzi ją do określonych wniosków, będzie to duży sukces. Mentorzy powinni właśnie na ten proces myślowy wpływać, a podopieczni korzystać z naszego doświadczenia. I pojawia się kwestia odpowiedzialności. Bo to ma być JEJ pomysł na siebie wymyślony w takich czy innych okolicznościach. Akurat tutaj mówimy o relacji mentoringowej. I podopieczny, jeżeli postępuje zgodnie z tym, co sobie wymyśli, w rezultacie bierze za to odpowiedzialność. Nigdy w takiej sytuacji nie będzie miał pretensji do mentora, jeżeli coś pójdzie nie tak. Najważniejsze jest to, żeby podopieczny pod czujnym okiem i wskazówkami mentora, wypracował swój pomysł na życie, na pracę zawodową, biorąc pod uwagę swoje mocne i słabe strony. Z mojego doświadczenia wynika, że nie trzeba grać roli takiego idealnego wzorca, i stawiać siebie za przykład, z którego podopieczni powinni czerpać. Trzeba zarażać młodych ludzi myśleniem, opierając się na swoim doświadczeniu i umiejętnościach.

> Mentor powinien wpływać na proces myślowy, a podopieczny korzystać z doświadczenia mentora. Ma powstać pomysł na siebie wymyślony przez podopiecznego, za który weźmie on pełną odpowiedzialność.

Podsumowując

Pracę z Moniką zakończyliśmy pod koniec 2012 roku. Skontaktowała się ze mną po 3 miesiącach, czym bardzo mnie ucieszyła. Powiedziała, że będzie pracować na etacie, bo chciałaby spokojnie skończyć studia, nabrać doświadczenia w bardziej komfortowych warunkach, przygotować się do prowadzenia własnego biznesu i zacząć się rozwijać. Poza tym udało jej się zakończyć staż w jednej z międzynarodowych korporacji, gdzie wykorzystała wiedzę zdobytą podczas naszych spotkań. I to pokazuje, że nasza praca nie poszła na marne, co jest chyba najbardziej wymiernym sukcesem tego procesu. Nie chcę przypisywać sobie 100% sukcesu w tym zakresie. Wiem natomiast, że przyczyniłem się do tego, że Monika zmieniła całkowicie swoje podejście do życia, i przy moim wsparciu opracowała nową koncepcję na siebie.

Spisał: Kamil Szlosek
Zredagowała: Marzena Słodownik



Gdy Monika zaczęła staż w międzynarodowej korporacji, wykorzystała wiedzę zdobytą podczas procesu mentoringowego. Wiedziała już, że pracując w dużej firmie nie można być bezimiennym e-mailem, z każdej strony trzeba pokazać siebie jako najlepszego człowieka, najlepszego pracownika.

Mentoring jest dla pokornych

Z GRZEGORZEM BLAUTEM rozmawia RENATA WCISŁO

Korzystamy z pomocy psychologów, terapeutów, coachów... A kim jest mentor?
Mentoring jest relacją typu mistrz-uczeń. Cechą charakterystyczną (wyróżnikiem, bazą mentoringu) jest doświadczenie, jakie posiada mentor. I dzieli się nim. Podopieczny jest trochę jak niezapisana, biała kartka. Nauczyciel to osoba, która przeszła pewną ścieżkę zawodową, życiową, przetarła szlak, jest dalej, głębiej w pewnych praktykach, przemyśleniach, osiągnęła sukces (w danej dziedzinie, obszarze życia). Uczeń, dzięki doświadczeniu mentora może szybciej zdobyć to, co być może on sam zdobywał latami (jeśli nie miał swojego mistrza).

Czyli dzięki mentorowi może ominąć życiowe zakręty.
Tak, bo to wiąże się z nauką na własnych błędach. Uczeń może tego uniknąć, rozwój może być bardziej dynamiczny i ukierunkowany. W układzie mentor-uczeń nie pracuje się na zasobach klienta jak w coachingu (zasoby, czyli umiejętności, wiedza, zdolności, predyspozycje, doświadczenie, itp.), nie wchodzi się w historię, przeszłość, dzieciństwo pacjenta, jak w terapii. Mentor nie musi wnikać w życie, motywację, przekonania ucznia. Ba, w skrajnym przypadku może nawet nie mieć z nim relacji. To znaczy: może dzielić się doświadczeniem, nie oczekując informacji zwrotnej i nie biorąc pod uwagę potrzeb mentorowanego. Wystarczy, że będzie się dzielił, a podopieczny to przyjmował.

Dla kogo jest mentoring?
Dla pokornych. Dla każdego z otwartym umysłem i otwartą postawą życiową – tu nie ma innych ograniczeń.
I co ciekawe: każdy mentor może mieć swojego mentora. Każdy z nas ma pewną wiedzę i doświadczenie, które może być pomocne dla innych. Mentorować można nawet sobie nawzajem, w różnych obszarach i na różnych płaszczyznach.
W przypadku mentoringu, w odróżnieniu od terapii czy coachingu, sprawa jest bardzo prosta – jeśli mentor to ktoś, kto odniósł sukces i ma większe doświadczenie, to mentorowanym może zostać w tej relacji każdy, kto ma tego wszystkiego mniej,

Grzegorz Blaut

Trener biznesu i rozwoju osobistego, life & business coach oraz praktyk zarządzania; na co dzień dyrektor regionalnego oddziału, największej spółki infrastrukturalnej dla sektora finansowego w Europie Centralnej i Wschodniej. Posiada ponad 12-letnią praktykę, zbierał doświadczenie pracując w Polsce i w Niemczech, m.in. rozwijając z sukcesem na polskim rynku jedną ze spółek niemieckiego koncernu Dr. Oetkera. Jego pasją biznesową jest m.in. rozwijanie i wzmacnianie potencjału ludzkiego w organizacji oraz zarządzanie w oparciu o talenty i osobowość. Celem jest podnoszenie efektywności, aktywizowanie zespołów pracowniczych, zwiększanie wydajności pracy w organizacji, w oparciu o takie narzędzia, jak partnerski mentoring, coaching oraz zastosowanie najnowszych rozwiązań z dziedziny systemów informatycznych. Pracuje głównie w oparciu o model HPI (Gilberta) i model Przywództwa Sytuacyjnego.
Od ponad 10 lat wykładowca i nauczyciel. Inicjator i organizator lokalnego życia społecznego, aktywnie promuje znaczenie rozwoju osobistego mężczyzn, ze szczególnym naciskiem na branie odpowiedzialności za rozwój rodziny i lokalnej społeczności. Twórca inicjatywy „SpokoTato", Zielonogórskiego Klubu Morsów, Dziecięcego Klubu Morsika „Salomon" oraz współpracownik „Tato.net". Dumny tata dwóch wspaniałych młodych mężczyzn – Tomka i Iwana.

a chce skorzystać z tej wiedzy, by przyspieszyć swój wzrost i zapewnić sobie sukces w danej materii.

Jak wygląda relacja mentor--uczeń? Czy mistrzem powinna być obca dla nas osoba?

Cechą charakterystyczną tej relacji jest niesymetryczność, która wynika z różnicy doświadczeń. Cele mentoringu są ustalane najczęściej wspólnie (w coachingu kierunek ustala klient, przy instruktażu – przełożony). Nie ma tu reguły, czy powinna to być obca, czy bliska osoba, to nie ma większego znaczenia.

Generalnie w rozwoju pracownika trzeba najpierw odpowiedzieć sobie na pytanie, co chcemy osiągnąć. Mentoring jest tylko jedną z wielu możliwych form rozwoju. Jest skuteczny w określnych przypadkach. Nie załatwimy nim wszystkiego.

Człowiek nieustannie się rozwija, ulega przemianom i na jego efektywność mają wpływ np. poziom zaangażowania (motywacji) w pracę oraz kompetencje, jakie posiada na danym etapie rozwoju.

A to są zmienne. Dlatego podejście do pracownika (w tym dobór metod rozwojowych), powinno być zmienne, tj. elastyczne i dostosowane do sytuacji.

A jakiś przykład?

Moim zdaniem najlepiej obrazuje to model „przywództwa sytuacyjnego" (jest jednym z bardziej skutecznych i powszechnie stosowanych, opracowany w 1968 r. przez Paula Herseya i Kena Blancharda). Opiera się na założeniu, że dobry szef powinien dostarczać podwładnemu tego, czego ten potrzebuje, by skutecznie realizować zadania.

Szkolenie na ten temat zajmuje kilka godzin, więc nie wyczerpię tu tematu, ale posłużę się prostą metaforą: jak się czułaś, kiedy szłaś na kurs nauki jazdy? Najczęściej człowiek jest podekscytowany, czy też bardzo zmotywowany (jak pracownik pierwszego dnia w pracy), ale kompetencje ma na niskim poziomie, choć o tym do końca nie wie (tzw. poziom NN, czyli nieświadomej niekompetencji). W końcu kierowanie autem to banalna sprawa, robi to miliony osób na świecie.

Drugi etap jest wtedy, kiedy kursant zaczyna się uczyć. I co się wtedy dzieje? Nagle czynności okazują się niezwykle skomplikowane – trzy pedały, dźwignie tu i tam, światła, lusterka, oczy dookoła głowy… No i może to czasem ucznia przytłoczyć. Staje się świadomy swojej niekompetencji (poziom ŚN).

I co się dzieje na tym etapie z motywacją?

Różnie ludzie reagują. Niektórzy się załamują, inni wkurzają, jeszcze innych to nawet motywuje, bo są ambitni i łatwo się nie poddają. Tak czy inaczej entuzjazm zawsze opada, czyli dzieje się tak, jak u pracownika po jednym bądź kilku miesiącach pracy.

Czego więc potrzebuje pracownik w pierwszym etapie, a czego w drugim etapie? Czy moje podejście, jako menadżera będzie takie samo? Jeśli tak, to oznacza, że nie kieruję efektywnie.

Kiedy będziesz najbardziej efektywny?

Wtedy, kiedy mój styl kierowania dopasuję do sytuacji oraz poziomu zaangażowania i kompetencji pracownika. Wówczas mogę liczyć na maksymalny efekt i najlepszą współpracę.

Trzecia faza jest wtedy, kiedy młody kierowca nabył już sporo kompetencji do prowadzenia pojazdu i jest to często kluczowy moment do osiągnięcia sukcesu ze względu na wahający się poziom motywacji i zaangażowania. I tu – jeśli menadżer chce osiągnąć zamierzone cele i efektywnie kierować – powinien znowu zmienić czy dopasować metodę i sposób kierowania.

Czwarta faza – kierujący pojazdem ma już wysokie kompetencje i jest pewny siebie, czyli motywację ma wysoką. To jest poziom świadomej kompetencji. Jest jeszcze poziom nieświadomej kompetencji. Tak jest wtedy, kiedy jedziesz autem i jednocześnie malujesz usta szminką, czytasz smsa i uspokajasz dzieci siedzące na tylnym siedzeniu. Wszystkie czynności, jak zmienianie biegów, sprzęgło, etc., wykonujesz już nieświadomie.

Dobry menadżer będzie dostosowywał styl zarządzania do poziomu motywacji i do poziomu kompetencji pracownika. I tu niezbędna będzie wiedza, jakie metody zastosować. Na innym poziomie zastosujemy mentoring, na innym coaching. Jeśli podejdziemy sztampowo do każdego etapu, skutki będę w stu procentach odwrotne od zamierzonych i uderzą mocno w samego menadżera, czy firmę – straci się lojalność pracowników, zmniejszy się efektywność pracy, zwiększy się rotacja, itp.

Dlatego jestem głęboko przekonany, że organizacja czy firma bez kultury coachingowej bardzo wiele traci, na różnych frontach.

Bo nie chodzi tylko o zwykłe przekazanie wiedzy i umiejętności, czy nawet doświadczenia, ale o to, by zejść głębiej, by dokonać trwałej zmiany.

Ile razy jest tak, że mamy świadomość, że powinniśmy coś robić częściej... uprawiać sport, mniej oglądać TV, jeść więcej zdrowych rzeczy. Ile razy jest tak, że mamy noworoczne życzenia – ogromną świadomość i pragnienie, że tym razem to ja już na pewno, już na sto procent. A potem jest, jak jest.

Otóż sama świadomość, że coś należy zrobić, albo wiedza, jak to zrobić, to jeszcze za mało. Czasem lepiej tego nie mieć, bo bez zamiany w działanie, to tylko frustruje i wpędza w poczucie winy.

Czyli sama relacja mistrz-uczeń to dopiero pierwszy krok do zmiany.

Mentoring może dostarczyć bardzo cennych informacji. Jednak do dokonania trwałej zmiany potrzebna jest właściwa MOTYWACJA, połączona z wiedzą, planem działania, etc.

Dlatego coaching jest potężnym narzędziem, gdyż potrafi wyzwolić olbrzymie zasoby motywacji, które są w każdym z nas, ale często są zagłuszone przez własne ograniczenia, obawy, brak pewności siebie, stereotypy, auto-sabotaż, nieprawdziwe przekonania...

Podsumowując – ważne jest, aby korzystać z różnych narzędzi i metod rozwojowych, za każdym razem odpowiednio je dobierając, mieszając, stosownie do sytuacji.

Gdzie szukać mentora?

Mentorem może być każdy, kto ma większe doświadczenie. Chociaż dobrze byłoby, żeby posiadał też odpowiednie kompetencje społeczno--komunikacyjne, a najlepiej odpowiednie, profesjonalne przygotowanie, ponieważ liczy się tu też efektywność takiego procesu. Zdarza się, że niektórzy biznesmeni, prezesi czy menadżerowie są na tyle otwarci, że chętnie wchodzą w rolę nauczyciela, biorąc za to nawet spore wynagrodzenie. Warto się więc najpierw przekonać próbnie, czy dana relacja, dany mentor nam odpowiada. To może wyglądać też nawet tak, że namierzamy kogoś z branży czy obszaru kompetencyjnego, jaki nas interesuje, nawiązujemy kontakt i na przykład zapraszamy go na nasz koszt do dobrej restauracji na kolację, a podczas niej pytamy o doświadczenia.

Grzegorz Blaut promuje znaczenie rozwoju osobistego mężczyzn, ze szczególnym naciskiem na branie odpowiedzialności za rozwój rodziny. Na zdjęciu rodzina Grzegorza w komplecie: żona Marta, synowie Tomek i Iwan, którym stara się przekazać to, co ważne w życiu.

Jak ręka do rękawiczki

Niemiecki system kształcenia zawodowego uważany jest za wzorcowy. Opiera się na ścisłej współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Aż 69% młodzieży zdobywającej zawód uczy się właśnie w systemie dualnym. Ale nawet przy tak dobrze działającym modelu znajdują się młodzi ludzie, którzy nie są w stanie uzyskać wykształcenia i „wypadają" z systemu. Zjawisko to nasila się w trakcie recesji, kiedy firmy oferują mniej miejsc do praktycznej nauki zawodu. Uczniowie z najsłabszymi świadectwami mają problem, żeby znaleźć firmę, która ich przyjmie.

Efektywność niemieckiego systemu kształcenia jest wysoka. Odsetek bezrobocia wśród młodych Niemców jest najniższy w Europie – 8,1% wg danych Eurostatu (wobec 28,4% w Polsce, 57,6% w Grecji). Jednak, jak mówi Jana Siegmund, koordynatorka programu Joblinge z Berlina, to i tak za dużo. Dlatego ich organizacja podejmuje konkretne działania, aby ta liczba była jeszcze niższa. Narzędziem, które wykorzystują do pomocy młodym bezrobotnym jest mentoring. Aby zrozumieć, jak działa program Joblinge, należy choćby pobieżnie zapoznać się z dualnym systemem kształcenia – dlatego, że program pomocowy jest ściśle dopasowany do realiów, w których działa.

Dualny model kształcenia

Unia Europejska w wydanej w 1995 roku „Białej Księdze kształcenia i doskonalenia" zaleca zbliżanie się szkoły i przedsiębiorstwa na drodze zdobywania wiedzy. Traktuje je jako dwa, uzupełniające się ogniwa przyswajania wiedzy. Korzyści odnoszą obie strony. Pracodawcy mogą liczyć na pracowników obdarzonych niezbędnymi kwalifikacjami praktycznymi, a także ogólną wiedzą, kulturą i rozwiniętymi kompetencjami „miękkimi". Dla pracowników, zbliżenie nauki do pracy w trakcie procesu kształcenia zwiększa szanse na zatrudnienie i odebranie wykształcenia adekwatnego do obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy.

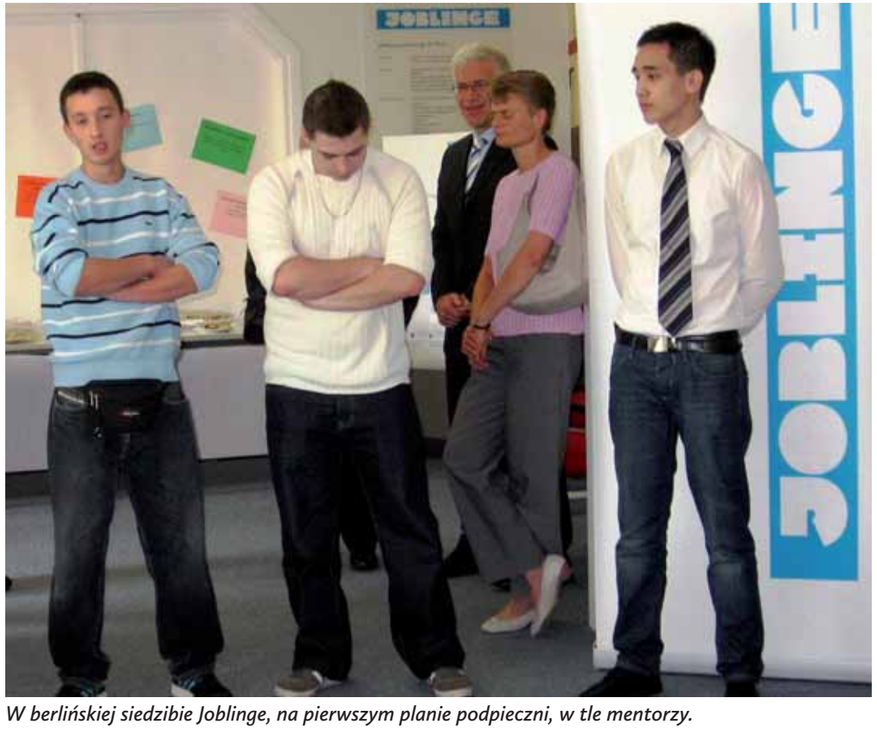
Krajami, w których dominuje model dualny są: Niemcy, Austria, Szwajcaria, a także Czechy. W Niemczech w zajęciach praktycznych uczestniczy młodzież od 16 roku życia. Nie ma górnej granicy – ograniczeniem może być jedynie trudność w znalezieniu pracodawcy dla osoby dużo starszej. Uczeń sam podpisuje umowę z zakładem pracy na zajęcia praktyczne, po czym rekrutuje się do wybranej szkoły – na różnym poziomie kształcenia, w zależności od tego, którą ścieżkę edukacji wybrał (czy ma w planach studia, czy też nie). Profil szkoły jest powiązany z podjętą praktyką – do zawodów rzemieślniczych są jedne szkoły, a do związanych z pracą socjalną – inne.

Kształceniem w zakładzie pracy zajmują się specjalnie do tego celu przeszkoleni nauczyciel i mistrz. Uczniowie mogą również skorzystać z wielu możliwości zdobycia dodatkowych kwalifikacji, które służą pogłębieniu i doskonaleniu ich umiejętności zawodowych.

Zakłady pracy obowiązkowo zrzeszają się w Izbach Rzemieślniczych lub innych branżowych instytucjach. Informują je o ilości miejsc praktycznej nauki zawodu, jakie oferują w danym roku szkolnym. To zakład pracy ponosi koszty związane z zatrudnieniem praktykanta – uczniowie za swoją pracę otrzymują wynagrodzenie, ustalane odgórnie dla każdego z zawodów. Uczniowie mogą wybierać niemal każdy możliwy funkcjonujący na rynku zawód.

JOBLINGE

W jaki sposób my w Polsce wykorzystamy narzędzie mentoringu, jak dopasujemy je do naszego systemu edukacji i przeciwdziałania bezrobociu – zależy od nas. Opracowanie i przetestowanie w naszym systemie mentoringu jest przedmiotem projektu innowacyjnego, w ramach którego wydawany jest nasz magazyn.



W berlińskiej siedzibie Joblinge, na pierwszym planie podpieczni, w tle mentorzy.

Katalog możliwych profesji jest bardzo szeroki. Poszukiwanie przez ucznia praktyk w wymarzonym zawodzie jest dla niego również możliwością sprawdzenia, czy jest zapotrzebowanie na rynku na tego rodzaju specjalistów. Jeśli trudno mu będzie znaleźć miejsce do nauki zawodu, prawdopodobne jest, że równie ciężko byłoby mu znaleźć zatrudnienie.

System niemiecki na swoim koncie ma szereg osiągnięć: do 2007 roku wykształcono w nim ok. 2,1 mln osób, z czego 41% to kobiety, praktyki zawodowe dla uczniów oferuje ok. 484 tys przedsiębiorstw niemieckich, a lista zawodów, których można się nauczyć w owym systemie obejmuje ok. 360 profesji.

Skąd biorą się problemy młodzieży?

Przypomnijmy: chcąc wyuczyć się zawodu, młodzi ludzie w Niemczech muszą znaleźć firmę, która przyjmie ich na praktyki. Firmy stawiają swoje wymagania (np. odnośnie ocen, min. 4 z niemieckiego, matematyki czy fizyki). – Wiele firm omija szerokim łukiem tych, którzy mają słabe świadectwo ukończenia szkoły, wybierając uczniów lepszych – mówi J. Siegmund z Joblinge. Są i tacy, którzy nie ukończyli żadnej ze szkół, pozwalających podjąć naukę zawodu. Przez to niemalże nie mają szans na rynku pracy. To tak zwane „trudne przypadki".

System niemiecki nie nakazuje firmom przyjmowania uczniów na praktyki – jest to całkowicie dobrowolne. Mimo braku takiego wymogu prawnego, większość firm przyjmuje uczniów uważając to za swój obowiązek. Przez czas trwania praktyki przedsiębiorstwo korzysta z pracy świadczonej przez „pracownika". Dodatkowo, firma ma realny wpływ na ofertę i sposób organizacji systemu edukacji zawodowej, a w efekcie – na kształtowanie kompetencji zawodowych absolwentów lokalnego rynku pracy.

Do nich właśnie kierowany jest projekt Joblinge. Trzy do czterech razy w roku Joblinge gAG (spółka akcyjna użytku publicznego) w Berlinie oferuje 15 do 20 miejsc w swoim programie. Starannie wybiera bezrobotnych – program nie jest nastawiony na ilość, a raczej na efekt udzielonej pomocy. – Nasi podopieczni nie powinni mieć wrażenia, że mogą sobie ot tak wziąć udział w programie, a potem znów położyć się na kanapie. Chcemy, żeby pokazali, że faktycznie zależy im na zmianie w życiu – opowiada J. Siegmunt. Kto odpada w procesie rekrutacji? Na przykład ci, którzy w fazie rekrutacji spóźniają się na zajęcia. – Oni po prostu nie zrozumieli, że jest to bilet do lepszej przyszłości – dodaje J. Siegmund.

Jak tłumaczą pracownicy programu Joblinge, obecnie w Niemczech nie ma prawie za-

„Głownodowodzący" programem Joblinge w Berlinie. Od lewej: Betina Pela, prokurentka i kierowniczka programu mentoringowego, Richard Gaul, honorowy czlonek zarządu i mentor oraz Jane Siegmund, koordynatorka programu.

Projekt Joblinge działa od 2007 r. Powołany został przez fundację Eberhard von Kuenheim Stiftung koncernu BMW oraz firmę doradczą Boston Consulting Group (BCG). Powodem jego zainicjowania było wysokie bezrobocie wśród młodzieży i marne perspektywy zawodowe dla młodych ludzi nie radzących sobie w szkole. Rok później projekt wystartował w Zwiesel w Bawarii. Dotąd utworzono sześć takich spółek: w Lipsku, Berlinie, Frankfurcie nad Menem, Kolonii i w dwóch miastach w Bawarii. W styczniu 2013 rozpoczęła działalność spółka w Essen – jako Ruhr gAG. Obecnie powstaje kolejna – w Hamburgu. Projekt osiąga najwyższe, ponadprzeciętne wyniki w porównaniu z innymi tego typu działaniami skierowanymi do młodzieży trudnej w okresie przejściowym między szkołą a zawodem. Aż 60% uczestników znajduje miejsce praktycznej nauki zawodu –wraca do systemu edukacji, zdobywa zawód i ma szanse funkcjonować na rynku pracy bez pomocy z zewnątrz.

potrzebowania na bardzo słabo wykwalifikowaną siłę roboczą. Pracodawcy narzekają na brak podstawowych umiejętności wśród młodych pracowników, takich jak liczenie, czytanie, pisanie. Ubolewają, że młodzi ludzie są niesolidni, niepunktualni, brak im poważnego podejścia do obowiązujących zasad oraz chęci osiągnięcia dobrych wyników.

Jednocześnie państwo niemieckie wydaje sporo pieniędzy na działania urzędów pracy lub pakiety edukacyjne przygotowujące do nauki zawodu, ale niestety w wielu przypadkach dają one efekt odwrotny od zamierzonego. – Czasem pomoc jest nieskuteczna, ponieważ młodym ludziom brak odpowiedniego bodźca do pójścia dalej, ale niekiedy również dlatego, że urzędy pracy nastawione są raczej na działania masowe, nie są w stanie zaproponować indywidualnej pomocy. Z kolei dla prywatnych firm pośrednictwa pracy, ukierunkowanych na bardziej konkretne cele, ci młodzi ludzie, których trudno jest gdzieś polecić, są często nieatrakcyjni – mówi J. Siegmund.

Dlatego młodzi bezrobotni nastawiają się na „działania akcyjne", ratują się, biorąc udział w kolejnych projektach, dotowanych ze środków publicznych. Jednak nadal jest im trudno – w formalnej rekrutacji kandydaci ze słabym świadectwem nie mają praktycznie żadnych szans i odpadają przy pierwszej selekcji. Trafiają znowu do „pośredniaka" na kolejny kurs. I tak błędne koło się zamyka.

To się może zmienić

Kandydatów do programu Joblinge wyszukują pośrednicy w urzędach pracy, jednak są i tacy, którzy dowiedzieli się o projekcie od znajomych lub z gazet. Powinni mieć świadectwo ukończenia szkoły i odpowiednią motywację. Ta ostatnia jest sprawdzana już na samym początku. Jednym z elementów rekrutacji są prace społeczne. Może to być np. grabienie ogródka w domu dziecka, wystawienie mini sztuki teatralnej w domu starców. Ten etap trwa dwa tygodnie. – Młodzi mają szanse wykazać się elementarnymi umiejętnościami potrzebnymi w życiu zawodowym: punktualnością, pracowitością, zdyscyplinowaniem. Praca społeczna jest tu pewnego rodzaju egzaminem wstępnym – wyjaśnia J. Siegmund.

Potem następuje faza orientacji. Obecnie, w tym właśnie etapie uczestniczy w Berlinie 17 osób z 10 różnych narodowości. Uczą się przez nabywanie doświadczeń w grupie, definiują swoje kompetencje społeczne, zastanawiają nad własnymi mocnymi stronami i zainteresowaniami. Pracując w małych grupach, rozwiązują konkretne zadania. Ćwiczą umiejętności komunikacji, rozwiązywania konfliktów i zdolności organizacyjne. Szukając zawodu, zaglądają na jeden dzień do różnych firm, poznają nowe dziedziny, a przede wszystkim to, jak wygląda normalny dzień pracy.

Wielu z nich nie wie, jaki zawód chciałoby wykonywać. „Co chciałbyś robić?" „Coś z samochodami" – odpowiada młody człowiek. To za mało konkretne. Podopieczni zaglądają więc do różnych zakładów, przyglądają się pracy mechanika, lakiernika. Podejmują decyzję, który zawód podoba im się najbardziej.

Następnie młodzi ludzie odbywają sześciotygodniowy staż, w którym poznają różne zawody. Jeśli ktoś chce zostać stolarzem, wśród pracodawców zrzeszonych wokół Joblionge wyszukuje się dla niego zakład stolarski. Może być tak, że uczeń i pracodawca już od początku odpowiadają sobie nawzajem. Wtedy młody człowiek zostaje od razu na praktyki, podczas których wypróbowuje się w tym zawodzie. Na koniec tej fazy każdy powinien wiedzieć, w jakim zawodzie chce się kształcić. Nadal na listach ulubionych zawodów dominują fryzjerki i mechanicy samochodowi.

W ostatniej fazie projektu wszyscy trafiają na praktyki. Podczas ośmio- do dziesięciotygodniowego pobytu w zakładach pracy chłopcy i dziewczęta mogą sprawdzić, jak czują się w danym zawodzie. W tej praktycznej fazie projektu młodzi ludzie także zbierają pierwsze doświadczenia zawodowe, zdobywają umiejętności fachowe i istotne w pracy kompetencje społeczne. Dodatkowy trening służy umocnieniu nabytych umiejętności i przeniesieniu ich do pracy. Jak podkreśla J. Siegmund, najważniejszym celem całego projektu jest podpisanie umowy na naukę zawodu lub umowy o pracę.

Mentorzy budują mosty

Przez cały czas udziału w programie młodym ludziom towarzyszą mentorzy. Angażują się oni w projekt społecznie, za udział nie dostają wynagrodzenia. Są to osoby posiadające doświadczenie życiowe i zawodowe, które są dla młodych autorytetami, służą pomocą i wsparciem. Mogą to być emeryci, dziennikarze, doradcy finansowi lub kierownicy. Niektórzy z nich sami doświadczyli bezrobocia.

- Mentorzy łączą w sobie rolę przyjaciela i ojca lub matki, są neutralni, a mimo to mają bardzo osobiste relacje z podopiecznymi. Spotykają się z nimi raz w tygodniu. Dla niektórych są czasem przedstawicielami zupełnie odmiennego świata. Motywują do wstawania rano, w razie potrzeby towarzyszą w rozmowie rekrutacyjnej – wyjaśnia J. Siegmund.

Na początku mentorzy po prostu wysłuchują swoich podopiecznych. Zdaniem J. Siegmund, to jest jedno z najważniejszych zadań mentora, ponieważ „ci młodzi ludzie potrzebują kogoś do pogadania." Często brak im jest w domu takiej osoby.

Na początku podopieczni czują się często w stosunku do mentora bardzo niepewnie. Podczas spotkań uczą się pisać prawidłowo podania, szukać ofert pracy w Internecie i w innych miejscach. Dzięki temu udaje się „przełamać lody". Wielu z nich spotyka się nadal, nawet po zakończeniu projektu. Około 60% uczestników rozpoczyna prawdziwe życie zawodowe. Są też i tacy, którzy przestają przychodzić na spotkania już w trakcie trwania projektu. – Można pomóc wielu, ale nie wszystkim – uważa Jana Siegmund. Bywa, że ci, którzy zrezygnowali, wracają. Otrzymują wtedy drugą szansę na tych samych zasadach. Czy można przewidzieć koniec całego projektu? Nikt z jego pracowników nie potrafi tego powiedzieć. Projekt byłby niepotrzebny dopiero wtedy, kiedy nie byłoby młodych ludzi bez szans na rynku pracy.

Kamila Chilewski
Katarzyna Buchwald-Piotrowska

> *Mentor ma pomoc młodemu człowiekowi wyrobić takie podstawowe cechy jak choćby punktualność, solidność – nie uciekanie na tygodniowe zwolnienie lekarskie przy najmniejszym kaszlu, pojawianie się w miejscu pracy w porządnym ubraniu, mówienie „dzień dobry" i „dziękuję" – oraz wytrzymałość.*

„JOBLINGE" w skrócie

- **Opis:** Program pomaga młodzieży w zdobyciu pracy lub miejsca praktyk zawodowych. Podczas udziału w programie każdy uczestnik ma zapewnioną indywidualną opiekę doświadczonego mentora. Organizatorzy współpracują ściśle z firmami regionalnymi i międzynarodowymi, proponującymi miejsca praktyki i kształcenia.
- **Forma kształcenia:** Treningi (podania o pracę, kompetencje socjalne, wybór dziedziny zawodowej, warsztaty), praktyki w zakładach pracy zgodnie z zainteresowaniami uczestników (biura, zakłady rzemieślnicze i przemysłowe) trwające od 6 do 8 tygodni.
- **Egzamin:** brak.
- **Grupa docelowa:** Bezrobotna młodzież poniżej 25 roku życia; młodzież, której nie są w stanie pomoc biura pośrednictw pracy, np. osoby bez świadectwa ukończenia szkoły lub z zaburzeniami w zachowaniu społecznym.
- **Wymagania:** Nie ma specjalnych warunków udziału w programie. Podopieczni powinni się wykazać odpowiednią motywacją i inicjatywą. Na początku programu pracują społecznie – kto nie ma ochoty lub spóźnia się, może zostać wykluczony z programu z powodu braku motywacji.
- **Perspektywy:** Dobre. W Berlinie przyjmowanych jest rocznie 60-80 młodych ludzi. 60-70% z nich znajduje po sześciu miesiącach miejsce praktyk zawodowych lub pracy.
- **Miejscowości:** Inicjatywa JOBLINGE realizowana jest obecnie w siedmiu miejscowościach: Berlin, Essen, Frankfurt na Menem, Kolonia, Lipsk, Monachium i Zwiesel/Bay Wald. W tej chwili uruchamiana jest filia w Hamburgu.
- **Organizatorzy: Założyciele:** Boston Consulting Group i Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG. Udział biorą również przedsiębiorstwa, samorządy, fundacje i osoby prywatne.

Młodzież podczas warsztatów.

Wspólna droga przez góry

Z DANIELEM FĄFERKO, koordynatorem Programu „WINDA” w Fundacji „Nasz Dom” z Lutola Mokrego, rozmawia KATARZYNA BUCHWALD-PIOTROWSKA

W Programie „WINDA” oferujecie wsparcie młodym ludziom, którzy mają za sobą pobyt w rodzinach zastępczych. Nazywacie je „towarzyszeniem młodej osobie”. Na czym ono polega?
W naszym rozumieniu skuteczna pomoc młodemu człowiekowi jest możliwa, jeśli obejmie jednocześnie dwie sfery jego życia: zawodową i społeczną. Najlepiej, żeby np. w miejscu pracy była osoba, mistrz zawodu, brygadzista, inny pracownik, która patrzy na funkcjonowanie w pracy młodego człowieka przez pryzmat jego doświadczeń życiowych. Natomiast program społeczny to zapewnienie pomocy opiekuna społecznego, którego można nazwać mentorem. On „zdejmuje” z podopiecznego jego frustracje związane z pracą, zniechęcenia, rozmawia, otwiera przed nim nowe przestrzenie, motywuje – dzięki temu młody człowiek nie idzie zniechęcony do pracy.

Czyli – ktoś taki jak mentor jest bardzo potrzebny młodemu człowiekowi, wchodzącemu w dojrzałość.
Tak, zdecydowanie. W rodzinie zastępczej naturalnym mentorem jest ojciec albo matka zastępcza. Podam przykład. W naszej rodzinie wychowywaliśmy chłopaka, który nie chciał chodzić do szkoły. Mówiłem mu: musisz chodzić, to jest nic innego jak twoja praca. Zachęcałem go mówiąc, że zostanie to zauważone, nawet jeśli nie jest w stanie nauczyć się tego, co mu proponują. Po trzech miesiącach ten młody człowiek dowiedział się, że zda do następnej klasy. Dlaczego? Bo chodził, a inni nie. Przekonał się, że jego aktywność, chęć do zmiany została doceniona. Skończył specjalne gimnazjum, potem „zwykłą” szkołę zawodową, co wiele dla niego znaczyło. W sierpniu ukończył praktyki, a od września rozpoczął pracę w agencji zapewniającej pracowników do zakładu w Gorzowie Wlkp. Najpierw został zatrudniony na 3 dni, potem na 2 tygodnie i dalej. Po 4 miesiącach dostał umowę o pracę na 2 lata. Przebywał u nas od 6 roku życia. Obecnie ma 21 lat i jest samodzielny. Mając nawyk chodzenia do szkoły, potem do pracy – został doceniony. To, że nigdy nie nauczył się francuskiego czy angielskiego, nie ma większego znaczenia. Po 2 miesiącach dostał pierwszy awans. Dwa tygodnie temu powiedział mi, że pracodawcy zobaczyli, że ma prawo jazdy i teraz wozi towar z magazynu. To jest już trzeci awans, który podnosi jego poczucie „sprawczości” – on widzi, że ma realny wpływ na swoje życie. Czuje się dużo pewniej niż wtedy, kiedy był w szkole zawodowej.

W naszym województwie działa organizacja pozarządowa, która od wielu lat pomaga młodym, bezrobotnym osobom, korzystając z narzędzi indywidualnego wsparcia (podobnie jak mentoring). Jest to Fundacja „Nasz Dom” z Lutola Mokrego, która na bazie 23-letniego doświadczenia wypracowała założenia Programu Aktywnej Integracji „WINDA”.

Fundacja „Nasz Dom” jest obywatelską organizacją działającą od 1990 roku.

Działa na rzecz dzieci i młodzieży doświadczonych lub zagrożonych samotnością, osieroceniem i odrzuceniem.
Wspiera działania na rzecz młodzieży autystycznej.
Wypracowuje i przekazuje wiedzę i doświadczenie przydatne w zastępczym rodzicielstwie.
Realizuje partnerskie projekty ze stowarzyszeniami i jednostkami samorządowymi.
Wspiera proces usamodzielniania wychowanków rodzin zastępczych.
Stosuje narzędzia ekonomii społecznej.
Prowadzi ekologiczne gospodarstwo rolno – sadownicze.
Więcej: www.fundacjanaszdom.pl

Zespół sklepu „Nasz Dom” w Szprotawie.

Co jest w Waszej pracy miarą sukcesu? Czy właśnie samodzielność młodego człowieka?
Opisany wcześniej wychowanek to tylko przykład. Uogólniając, należy zobaczyć, z jakiego punktu młody człowiek startował, w jakim jest i dokąd może dojść. Musimy urealnić stawiane wymagania. Poprzeczkę stawia się ciut powyżej poziomu, jaki ktoś jest w stanie przeskoczyć.

Jak długo powinna trwać wspólna droga opiekuna z aktywizowanym młodym człowiekiem?
Z naszych doświadczeń wynika, że proces kształtowania się trwa 18 lat plus 10. Kończy się około 30 roku życia, z uwagi na bardzo różnorodne przeżycia naszych podopiecznych. Są to dzieci, które w różnych okolicznościach utraciły matkę, ojca – czyli oparcie w najbliższych. Przez to nie mają zaufania do osób

Salka w trakcie remontu.

Prace wykonywane przez młodzież.

dorosłych. Te przeżycia odbijają się na ich relacjach z innymi, również w pracy.

Co jest najważniejsze w pracy mentora, opiekuna społecznego?
Musi on umieć oddzielić emocje od pomagania człowiekowi jako jednostce. Pomaganie nie polega na rozczulaniu się nad młodymi, ale na konkretach. U nas odbywa się to tak: na początku jest przygotowywany „bilans otwarcia", elementem wstępnej diagnozy jest również wypisanie na osobnych kartkach problemów, jakie osoba, której pomagamy uważa za konieczne do rozwiązania w swoim życiu. Według tak sporządzonego bilansu zaczyna się praca. Najważniejsze jest, żeby nie pozwolić na to, by emocje młodego człowieka „wchodziły" w mentora. W naszym rozumieniu kluczem do pracy opiekuna są: dystans emocjonalny, jednoznaczność, konkrety, jasne zasady, ale też gotowość do poznawania osoby aktywizowanej i otwartość na jej potrzeby. Jak już wspominałem, mentor nie pracuje sam, aktywizacja społeczna przenika się z zawodową. Ważne jest, żeby aktywizowana osoba poczuła się członkiem zespołu – a nie klientem.

Swoje doświadczenia zebraliście w Projekt Aktywnej Integracji „WINDA" . Jest to Wasza propozycja systemowego rozwiązania dla lokalnej polityki społecznej. Zakłada współdziałanie wielu instytucji i podmiotów. Skąd pomysł na taki projekt?
Powstał on w oparciu o 23-letnie doświadczenie Fundacji „Nasz Dom". Mówiąc w wielkim skrócie, jako fundacja zajmujemy się pomaganiem rodzinom zastępczym (również w ramach projektów systemowych, realizowanych przez powiatowe centra pomocy rodzinie). Kierują one do nas osoby wymagające wsparcia, które biorą udział w ofertach skierowanych bezpośrednio do nich, np. „Aktywizacja zawodowa w Indywidualnym Programie Usamodzielniania" czy „Asysta". Łączą one formy aktywnej integracji zawodowej, jak praktyki czy staże pod okiem mistrzów zawodu, z treningami integracji społecznej i aktywizacją edukacyjną Młodzież przy wsparciu opiekunów uczy się, jak wygląda dorosłe życie. Pracują 8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu, mieszkają w domu, w którym sprzątają, robią zakupy, organizują wolny czas. Jednocześnie wciąż biorą udział w zajęciach motywujących ich do rozwoju osobistego, samorealizacji, szukania zatrudnienia. W Projekcie „WINDA" jest dookreślone w tej chwili 9 pięter; osoba, której pomagamy wsiada na tym piętrze, do której pasuje jej obecna sytuacja życiowa, jedzie nią do góry tak długo jak tego potrzebuje, a kiedy wysiada – decyduje się spróbować iść dalej o własnych siłach.

Obecnie wdrażacie „Projekt Aktywnej Integracji WINDA w Szprotawie", poza Lutolem Mokrym, siedzibą fundacji.
Tak, od 2012 roku działamy w Szprotawie. Zaczęło się od wygrania w konkursie na partnera projektu systemowego realizowanego przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Żaganiu. W 2011 roku rozpoczęliśmy od budowy środowiska rodzin zastępczych. Powstały grupy wsparcia, m.in. w Szprotawie. Tam też okazało się, że jest przychylność lokalnych władz do naszej inicjatywy i chęć do współpracy w Ośrodku Pomocy Społecznej. Niezwykle ważnym ogniwem jest otwartość na współdziałanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu, gdyż bez możliwości organizowania staży zawodowych czy robót interwencyjnych, proponowane w ramach PAI WINDA działania nie są w stanie nabrać rozpędu. Chcielibyśmy, aby nasz projekt „wpiął" się w system pomocy funkcjonujący do tej pory, z wykorzystaniem aktywnych formy pomocy społecznej. Niemniej niezwykle ważne jest kształtowanie środowiska – za podjętym wdrażaniem Projektu Aktywnej Integracji musi stać środowisko lokalne, stąd angażowanie także lokalnych organizacji pozarządowych. One pracują w środowisku, znają jego bolączki i potrzeby. Na terenie Szprotawy jest to żagański oddział Stowarzyszenia Zastępczego Rodzicielstwa. Aby w danej gminie projekt WINDA mógł sprawnie działać, musi być organizacja, sprawna w kontaktach z urzędami, wiarygodna w relacjach z samorządem, która wprawi system w ruch.

A spółdzielnie socjalne, ekonomia społeczna, czy na nią również jest miejsce w Waszym projekcie?
Spółdzielnia socjalna jest kolejnym narzędziem, które można wykorzystać w aktywizacji. Rekomendujemy zakładanie spółdzielni osób prawnych. Od razu widać, jaki podmiot jest gotowy wziąć na siebie konkretne obowiązki i współodpowiedzialność, z jaką wiąże się powołanie spółdzielni, a gdzie kończy się na rozmowach. Spółdzielnia jest miejscem, w którym aktywizowane osoby mogą uczyć się konkretnych umiejętności zawodowych i kultury pracy. Aby to działanie miało sens, zależy nam, żeby włączyć do systemu sektor biznesowy, który mógłby np. oferować praktyki osobom aktywizowanym. Marzy nam się, żeby osobom, które biorą udział w projekcie można było zaoferować choćby dwutygodniowe praktyki jako nagrodę. Chcemy też współpracować z przedsiębiorcami poprzez świadczenie dla nich usług przez naszych podopiecznych. Przedsiębiorcy będą mogli, przypatrując się im z bliska podczas pracy, docelowo zatrudnić ich u siebie. Ekonomię społeczną postrzegamy jako otwarcie drogi na otwarty rynek pracy.

Czy instytucje, urzędy są chętne do współpracy?
Jeśli nie idziemy do urzędników po pieniądze, których oni nie mają, to tak. Są zainteresowani tym, żeby wykonywać zadania, które zostały im powierzone, a my pokazujemy, jak można realizować je lepiej, skuteczniej. Łączy nas cel, jaki możemy osiągnąć. Potrzebna jest jeszcze jedna istotna rzecz.

Jaka?
Miejsce, budynek, wokół którego projekt będzie się toczył, najlepiej rudera, którą aktywizowane osoby będą remontować, ucząc się pracy, przy braku zleceń pozyskanych z rynku. W Szprotawie dzierżawimy przylegającą do żłobka część budynku, który remontują podopieczni. Spotykają się tam również w ramach grupy wsparcia rodzice zastępczy z terenu gminy Szprotawa oraz gmin ościennych. Jest to również dla nich miejsce spotkań towarzyskich. Na dole w budynku prowadzona jest działalność ekonomii społecznej – Sklep NASZ DOM z pozyskanymi ze Szwecji artykułami wyposażenia mieszkań oraz innymi przedmiotami przydatnymi w gospodarstwie domowym. Jednocześnie rozwija się działalność Stowarzyszenia Zastępczego Rodzicielstwa (oddział w Żaganiu). Myślę, że za jakiś czas Fundacja „Nasz Dom" wycofa się, a stowarzyszenie będzie samo zarządzać projektem. To taki przykład „mentoringu organizacyjnego". Chcielibyśmy, żeby Projekt Aktywnej Integracji WINDA mógł funkcjonować również w innych miejscowościach. Na przykładzie Szprotawy już widzimy, że projekt działa, przynosi pozytywne rezultaty, zarówno dla rodziców zastępczych, rodziców biologicznych dzieci umieszczonych w pieczy zastępczej, jak i dla młodych, aktywizowanych osób.

Chcę pracować po to, by żyć, a nie żyć po to, by pracować

Z KAMILEM SZLOSKIEM, rocznik 87, przedstawicielem młodego pokolenia – zwanego przez socjologów „Y”, rozmawia KATARZYNA BUCHWALD-PIOTROWSKA

Z czym kojarzy Ci się hasło „pokolenie Y”?
Są to dzieci ludzi wychowanych w systemie socjalistycznym. Urodzili się jeszcze w tym czasie, ale już go nie pamiętają, dorastali w „wolnej Rzeczpospolitej”. Najbardziej określenie to kojarzy mi się ze zmianami mentalnościowymi, ukierunkowanymi na odmienne cele życiowe.

Odmienne – to znaczy jakie?
Mogę wypowiadać się w imieniu środowiska studenckiego, akademickiego – ponieważ w takim przebywałem przez ostatnich kilka lat. Jego ideały są mi bliskie. My, młodzi, odżegnujemy się od robienia karier jako takich dla nich samych, kładziemy duży nacisk na samorozwój. Widzimy siebie jako indywidualność. Stąd rozwijają się obecnie rożne sposoby podejścia do życia, powstają np. kohabitaty, nieduże wspólnoty społeczne, nastawione na ekologiczny tryb życia. Widoczny jest w tym zwrot ku naturze, chęć wzmacniania wartości rodzinnych, przyjacielskich, towarzyskich.

Kto tworzy takie kohabitaty?
Słowo „kohabitat” zazwyczaj bywa używane zamiennie z „konkubinatem”, jest to poprawne. W szerszym rozumieniu jest to wspólnota rodzin, które decydują się zamieszkać razem, najczęściej gdzieś na uboczu. Dorośli nie pracują na etatach – mają zajęcia freelanserskie i celowo wychowują dzieci w odcięciu od mainstreamu (głównego nurtu – przyp.red.).

Jednak Ty sam, póki co, nie żyjesz w kohabitacie, nie masz jeszcze dzieci. Jak bardzo w takim razie czujesz się przedstawicielem pokolenia Y?
W moim życiu objawia się to przede wszystkim minimalizmem życiowym. By funkcjonować i spełniać się jako człowiek nie potrzebuję posiadać np. dużego mieszkania czy kolejnego samochodu. Mam świadomość, że dawałoby mi to pewną wygodę i swobodę, ale dopóki nie jestem odpowiedzialny za dziecko czy partnera, nie muszę koniecznie mieć np. trzypokojowego mieszkania z salonem, w którym kolekcjonowałbym sprzęt grający. Zupełnie wystarczy mi jeden przestronny pokój.

W którą zatem stronę zmierzają zainteresowania Twoje i Twoich przyjaciół, jeśli nie są skierowane na rzeczy materialne?

> *Myślę, że stawiamy na samorozwój, zdobywanie nowych doświadczeń, niekoniecznie zawodowych, realizowanie się...*

Wśród moich znajomych dostrzegam wielu pasjonatów, specjalizujących się np. w grafice, typografii. Niektórzy rozwijają się intelektualnie, wciąż podnoszą swoje kwalifikacje. Korzystają z tego, że Europa stoi otworem, wyjeżdżają w ramach różnego rodzaju programów w trakcie studiów. Dzięki temu mają możliwość porównywania różnych styli życia. Niektórzy po studiach zdecydowali się na podróż do Indii czy Ameryki Południowej. Z ich przeżyć i opowieści wynika, że sposób życia, który dominuje choćby w Ameryce Łacińskiej, nijak ma się do praktykowanego w Europie. Wydaje mi się, że jest to jedna z przyczyn współczesnego konfliktu pokoleń. Nasi rodzice nie mieli możliwości podróżowania i poznawania świata.

Czym skutkuje ten konflikt?
Niezrozumieniem. Na przykład, trudno jest mi wytłumaczyć rodzicom, że nie mam potrzeby gromadzenia dóbr materialnych. Oni cały czas zabiegali o to, żebym miał możliwość je gromadzić, a teraz, kiedy teoretycznie mógłbym zacząć to robić, nie robię tego, ponieważ nie widzę takiej potrzeby. Rodzicom jest trudno to pojąć.

To co mówisz łatwo zauważyć w Twoim życiorysie. Twój wybór studiów zapewne nie był motywowany chęcią zdobycia dobrze płatnej pracy, a raczej rozwoju osobistego. Studiowałeś judaistykę, dziedzinę ciekawą, ale niszową.
Jako dziewiętnastolatek wyjechałem w czasie wakacji do pracy do La Salette we Francji. Miałem tam kontakt z ludźmi z wielu krajów i kultur. Po powrocie zacząłem bardzo interesować się światem zewnętrznym, poza znanym mi rodzinnym kręgiem. W tamtym czasie również opiekowałem się pacjentami na oddziale paliatywnym w hospicjum. Niektórzy opowiadali mi o swoim życiu, zastanawiali się, dlaczego stali się właśnie tacy. Myślałem szerzej, skąd bierze się to, że dane grupy, społeczeństwa działają w ten a nie inny sposób. Moje studia miały być badaniem historii mentalności. To, że zająłem się akurat kulturą żydowską, stało się trochę przypadkiem. Zastanawiałem się nad kulturoznawstwem, ukrainoznawstwem, historią Bliskiego Wschodu... Wpływ na tę decyzję miał również mój przyjaciel, autorytet, który wskazywał mi różne możliwości.

Nie żałujesz tego wyboru?
Nie. Żałuję tylko, ze musiałem tak dużo pracować podczas studiów.

Czy decydując się na studia zastanawiałeś się, w jaki sposób będziesz mógł potem zarabiać dzięki temu, czego się nauczysz?
Pewnie, myślałem o tym. Ponieważ wtedy zetknąłem się z organizacjami pozarządowymi, stwierdziłem,

że mogę na przykład założyć fundację zajmującą się ochroną dziedzictwa kulturowego.

Czy nadal masz takie plany?
Nie wykluczam tego. Mam też kilka pomysłów na projekty, np. dotyczących renowacji starych żydowskich cmentarzy. Choć teraz studia traktuję bardziej jako środek do celu niż cel sam w sobie, wiedzę chcę wykorzystać do uczenia się nowych rzeczy, sposobów działania.

Do tego wciąż pracujesz. Zarabiasz w zupełnie inny sposób, jesteś barmanem.
Zarabiam, bo trzeba zarabiać, żyć i spłacać kredyt studencki.

Traktujesz tę pracę jako karę?
Nie, trzeba robić to, co się lubi. Ale też to, że lubię swój zawód, nie oznacza, że będę wykonywał go do końca życia. Pracując jako barman spotykam się z ludźmi. W zależności od placówki, ludzie ci są różni i to jest ciekawe. Także w pracy szukam inspiracji do przemyśleń.

Czyli – duchowość przede wszystkim.
Wydaje mi się, że właśnie to jest teraz ważne. Objawia się odżegnywaniem od duchowości naszych rodziców, poszukiwaniem głębi, kierowaniem się ku życiu w symbiozie z naturą. Takie przemiany dostrzegam.

A co z karierami?
Mam również przyjaciół, którzy postawili na intensywną pracę. Wpadli w system korporacyjny, u wielu pojawiła się frustracja – „kurczę, tego nie idzie wytrzymać, jeszcze dwa lata i rzucę to". Rodzice nie powiedzieli nam, jak sobie radzić w korporacjach, sami tego nie doświadczali. Młody człowiek nagle ląduje w takim miejscu i nie wie, w którym momencie dobrowolnie oddał dużą część życia systemowi. Zaczyna mu to przeszkadzać, znikło samostanowienie, o które walczył. Każdy sam musi ocenić, którą drogą chce iść.
Część moich znajomych teraz jeździ i podróżuje. Nie zdobywają wielkiego doświadczenia zawodowego, ale zyskują doświadczenie życiowe. Przyjeżdżają jako inni ludzie. Jako przykład podam Adama Bieleckiego, który teraz zdobył kolejny ośmiotysięcznik. Jego siostra opiekuje się małpami w Parku Narodowym Tanjung Puting w Indonezji. Kolejny mój znajomy spędził kilka miesięcy z szamanami w Peru. Po takich przygodach mają zupełnie inne podejście do naszego świata.

Ty jesteś optymistą. Miałeś chwile zwątpienia, przygnębienia?
Podczas studiów prowadziłem przez półtora roku swoją działalność gospodarczą. Załamałem się, kiedy zobaczyłem biurokrację. Nie planowałem generować olbrzymich przychodów, chciałem po prostu się utrzymać. 75% czasu poświęcałem na zrozumienie przepisów urzędu skarbowego. Mimo, że byłem w stałym kontakcie i z US i z ZUS, to jako rekord pamiętam, że do jednego zeznania VAT-7 złożyłem 7 korekt. Poddałem się. To doświadczenie skutecznie zabiło we mnie wszystko, co jest związane z przedsiębiorczością. Kipiałem nienawiścią do urzędów, a nie jestem człowiekiem który potrafi nienawidzić.

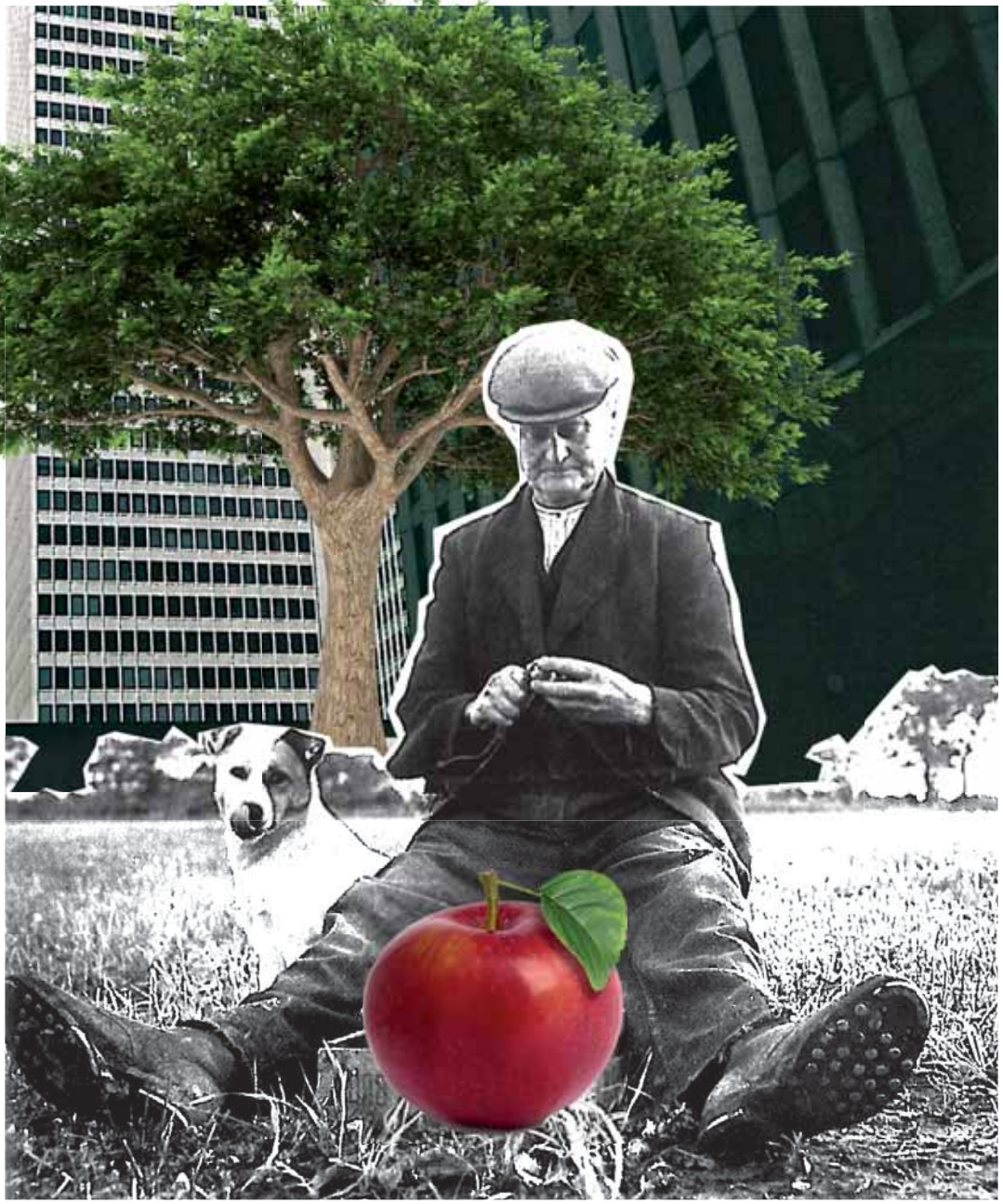
Jak oceniasz, na ile system edukacji, w którym spędziłeś parę dobrych lat, przygotował Cię do dorosłego życia?
Bardzo się cieszę, że pierwsze prace podejmowałem w wieku 14 lat. Szkoła zaopatrzyła mnie w teorię, ale nie przychodzi mi do głowy ani jedna praktyczna rzecz, jakiej się nauczyłem, którą mógłbym teraz wykorzystać do zarabiania. No chyba, że mówimy o umiejętnościach podstawowych, jak czytanie, pisanie, tabliczka mnożenia.

Jakie zmiany wobec tego wprowadził byś w szkołach?
Trzeba przede wszystkim pokazać młodemu człowiekowi, że jeśli będzie działał tak i tak, na sam koniec w wyniku tych działań otrzyma taki produkt. Będzie go mógł sprzedać, zmienić, cokolwiek. Żeby był przygotowany do działania. Może szkoły zawodowe bardziej przygotowują w tym kierunku, ale tam jest kiepsko z motywacją. Niewielu przykłada się do nauki, nie chce im się, wiedzą, że i tak skończą szkołę.

A jaka jest najcenniejsza umiejętność, jakiej Ty się nauczyłeś w życiu? Czy potrafisz ją określić?
Czytałem niedawno książkę, która sprowokowała mnie do tego rodzaju przemyśleń. Zapisano tam, że największą zdolnością człowieka jest to, żeby umieć zostawić wszystko i ruszyć dalej. Zacząć budować od nowa. Jeśli potrafimy zostawić to, co może jeszcze niedokończone, gdy życie sprowadzi nas do takiej konieczności – i nie napawa nas to lękiem, to właśnie świadczy o naszym człowieczeństwie, dojrzałości. Myślę, że tego właśnie się nauczyłem. Naprawdę potrzebne są nam zdolności adaptacyjne. Całej reszty jesteśmy w stanie nauczyć się na treningach, szkoleniach, kursach. Gotowości i otwartości na nowe – nie.

W poszukiwaniu straconego sensu

Fot. Magdalena Gębuś



PRACA.

Jest marzeniem.
Jest przekleństwem.
Codziennym świętem.
Kieratem.
Comiesięczną wypłatą.
Stanem konta.
Smutną rzeczywistością.
Początkiem tygodnia.
Wysiłkiem.
Przyjemnością, za którą
płacą.
Rozwojem.
Przygodą.
Złem koniecznym.
Pochłaniaczem czasu.
Przetrwaniem.
Przymusem.
Trucizną.
Twórczością.
Pasją.
Spotkaniem z ludźmi.
Nauką wytrwałości
i cierpliwości.
Udręką.
Ucieczką.
Radością.
Doświadczeniem.
Drogą do lepszego świata.
Sztuką życia.
Sztuką przeżycia.

***

Weź do ręki długopis.
Wróć do początku tekstu.
Instrukcja:
niepotrzebne skreślić.

Renata Wcisło