



Zielona Linia

CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA



MAM PATENT NA PRACĘ

...czyli rozmowy
z osobami, które wiedzą,
w czym tkwi sukces!

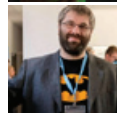
SPIS TREŚCI



1. Gen. Roman Polko 3



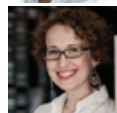
2. Olga Kozierowska 7



3. Paweł Tkaczyk 14



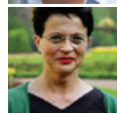
4. Monika Mikowska 19



5. Natalia Hatałska 22



6. Alex W. Barszczewski 28



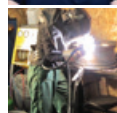
7. Dr. Monika Badecka-Kozikowska 35



8. Mateusz Maik 39



9. Agata Spała 42



10. Justyna Lenc 50



FIRMA JAKO WSPÓŁCZESNE POLE WALKI

Lider nie ingeruje w to, jak pracownik ma realizować swoje zadania, ale wtedy, kiedy sytuacja staje się kryzysowa, a pracownicy nie radzą sobie ze stresem i zagrożeniami – tłumaczy gen. Roman Polko, dwukrotny dowódca elitarniej jednostki specjalnej GROM.

Co wspólnego mają ze sobą biznes i armia?

Myślę, że bardzo dużo wspólnego. Po pierwsze, dzisiaj osiąga się sukces poprzez fakt bycia liderem i umiejętność budowy zespołu, wyznaczania celów, konsekwentnego i wspólnego realizowania tych celów. Otóż zarówno w armii jak i w biznesie nie szuka się już menedżerów, którzy będą działać zgodnie z procedurami, zgodnie z tym, czego nauczyli się na studiach MBA, tylko liderów, czyli ludzi, którzy potrafią pociągnąć za sobą innych, potrafią skłonić zespół – najistotniejszy element każdej organizacji – do tego, że całą swoją energię, pasję przełoży na to, żeby osiągać cele drużyny, która wspólnie funkcjonuje, czy to na tradycyjnym polu walki, czy też na obszarze walki biznesowej.

Czy dobry lider jest w stanie poprowadzić każdy zespół?

Prawda jest taka, że żaden, nawet najwspanialszy lider nie osiągnie sukcesu, jeżeli nie będzie miał odpowiednich ludzi, zgranego, mocnego zespołu z dobrą kulturą organizacyjną. Natomiast jeden kiepski lider może zepsuć nawet najlepszy zespół – przysłowiowy baran, który stanie na czele stada wilków, może przegrać każdą bitwę.

Mówimy tu o dwóch nieodłącznych elementach: lider-zespół, zespół-lider. Lider jednocześnie jest częścią zespołu, a z drugiej strony jest bardzo osamotniony, bo kluczowe decyzje musi podejmować sam. Nie ma tutaj żadnej różnicy pomiędzy biznesem i armią, poza tą, że za błędy na polu walki płaci się krwią, a w biznesie, po prostu, traci się pieniądze.

Dobry zespół to grupa specjalistów z różnych dziedzin. Co jednak zrobić z ekspertem, który, choć bardzo potrzebny firmie, jest trudny w zarządzaniu, np. potrafi nie przyjść do pracy w dniu realizacji ważnego zadania. Jak należy nim zarządzać? Lepiej jest zostawić go w zespole czy wyrzucić?

Często mam takie pytania – co zrobić z super ekspertem, który sprawia kłopoty. Otóż – zblazowanych profesjonalistów pozbywam się natychmiast.

Jeżeli więc trafi się taki super ekspert, ale jednocześnie „troublemaker”, czyli ktoś, kto powoduje kłopoty, trzeba się go pozbyć, bo jego postawa rozbija zespół. Większe są z jego powodu straty niż pożytek, ponieważ lider zamiast koncentrować się na wszystkich ludziach, na zespole, tańczy przedziwny, godowy taniec wokół jednego człowieka, który poprzez swoje kaprysy psuje to, co tak naprawdę jest najistotniejsze w każdej organizacji – niszczy kulturę organizacyjną.

Lider powinien przede wszystkim nie demotywować pracownika, dać mu swobodę działania. Rolą lidera jest pozyskanie właściwych ludzi, wskazanie im celów do realizacji, określenie reguł gry i pokazanie, w jaki sposób ci ludzie będą rozwijać się w firmie. Podwładni powinni być świadomi tego, w jaki sposób będą rozwijać swoją, osobistą karierę dzięki pracy w danej firmie.

Jeżeli właściciel firmy musi wybrać lidera, w sytuacji, gdy ma kilku podobnych kandydatów, to czym powinien się kierować, dokonując wyboru?

Tak naprawdę wszyscy są liderami, nawet jeśli nie mają podwładnych. Na dzisiejszym polu walki – tak kompleksowym i dynamicznym – bardzo często trzeba, zgodnie z intencją firmy, jej misją, podejmować decyzje bez jakichkolwiek konsultacji. To funkcjonuje zarówno w armii jak i w biznesie.

Z dwóch ludzi oczywiście wybieram zawsze tego, któremu się chce, niż tego, który jest już zmęczony i znudzony.

W moim przypadku, kluczową cechą, którą chciałem znaleźć u ludzi, była pasja. Aby bowiem zarażać czymś swoich podwładnych, żeby poszli za tobą, trzeba mieć w sobie jakąś pasję. Najgorszy jest bowiem człowiek wyraźnie zmęczony życiem, który właściwie sam nie wie, czego chce. Co z tego, że z racjonalnego punktu widzenia, jest fachowcem i potrafi coś świetnie zrobić, jeżeli nie ma w sobie tej iskry Bożej, która powoduje, że rzeczywiście ludzie w jego otoczeniu zapalają się do pracy i chętnie angażują się w realizowane wspólnie zadania.

Jeżeli więc w procesie rekrutacji spotykamy osobę z dużym doświadczeniem, ale bez energii oraz taką z ogromnym potencjałem i zapałem, pasją, ale mniejszymi kwalifikacjami, kogo lepiej wybrać?

Z dwóch ludzi oczywiście wybieram zawsze tego, któremu się chce, niż tego, który jest już zmęczony i znudzony. Na etapie selekcji rzeczywiście szukam ludzi, którzy strategicznie, w dłuższej perspektywie czasu dadzą mi konkretną korzyść i pilnuję, żeby w taki sposób postępować z ludźmi, aby ich nie zniechęcać do pracy.

Najczęstszym błędem, jaki popełniają menedżerzy, którzy potem się dziwią, że ich firmy padają, jest przywiązywanie zbyt dużej wagi do kwestii technicznych, wyznaczania celów, budowy strategii i planów, zapominając przy tym o podstawie, jaką są ludzie, którzy te plany realizują. Stąd też etap selekcji jest bardzo ważny, co zauważył Hewlett-Packard, że zdolność rozwoju firmy jest taka, jak zdolność do pozyskiwania ludzi, którzy będą tworzyć wielkość firmy HP. Podobnie miałem w GROM-ie. Kiedy obejmowałem dowodzenie GROM-em etat jednostki wynosił ponad 1000 żołnierzy, a faktycznie było ok. 300. Największą tragedią byłoby dla mnie, gdyby kazano mi natychmiast uzupełnić braki kadrowe, podczas gdy ja oceniałem, że zdolność pozyskania właściwych ludzi na etapie selekcji, to jest około 30-40 żołnierzy rocznie. Żołnierzy, których muszę przeszkolić, przygotować, bo tak naprawdę lepiej mieć wakaty niż niewłaściwych ludzi na stanowiskach. Dopiero wtedy firma będzie w stanie solidnie walczyć.

W sytuacji, gdy etap rekrutacji mamy już za sobą, co robić dalej? Jak być skutecznym liderem w firmie?

Etap selekcji jest bardzo ważny, ale po nim koniecznie powinien nastąpić etap, w którym ludziom przedstawiamy wizję i ustalamy zasady gry. Pracując w administracji państwowej, spotkałem wielu zdolnych ekspertów, świetnych ludzi, problem był tylko w tym, że szefowie często ustalali niejasne, nieprzejrzyste zasady gry, które już całkowicie zostały rozmyte, kiedy zmieniały się składy polityczne. To kompletnie rozbiło zespół.

Kolejny etap – trzeci – to jest budowanie wizji rozwoju zespołu i samorozwoju. Otóż w armii jest coś takiego jak prognozy kadrowe. Przełożeni pytają, co byś chciał robić w przyszłości, za 5, 10, 15, a nawet za 20 lat i zgodnie z tymi planami stawiają ci warunki. Jeżeli osiągniesz wymagane kompetencje, wykażesz się w działaniach w obliczu realnego zagrożenia, to popatrz – przejdiesz na to stanowisko, a później na tamto. Buduj nowe zdolności, wykaż się umiejętnością pracy w zespole, dyspozycyjnością, odwagą podejmowania skalkulowanego ryzyka i odpowiedzialnością – to awansujesz. Wtedy, kiedy mamy jasne zasady gry, są one czytelne, transparentne i uczciwe, wówczas jest też i większa motywacja do tego, żeby dać z siebie jak najwięcej.

Czyli uczciwe reguły gry – to jeden z lepszych sposobów motywacji pracowników...

To jest coś więcej – tak naprawdę, to sposób na nie-demotywowanie, bo motywacja jest często u nas źle rozumiana, na zasadzie tego właśnie, że szef bezrefleksyjnie wymyślając coraz to bardziej urozmaicone motywatory, tańczy coś na kształt tańca godowego wokół pracownika, rozmyślając nad tym, jakby mu tu jeszcze ułatwić pracę, i życie. Podczas gdy, tak naprawdę, najbardziej motywuje pracownika to, jeżeli szef mu zaufa i pozwoli na własny wybór drogi i realizacji zadania, które mu postawi. Zbyt często spotykałem i widziałem szefów, którzy z jednej strony stawiają zadanie, niby ufają pracownikowi, a z drugiej całej czas ingerują w proces realizacji tego zadania. To na pewno do żadnego, konkretnego, oczekiwanego skutku nie prowadzi. Taki transparentny dowód na to miałem jeszcze w PRL-owskim wojsku, kiedy prowadziłem tam strzelanie. Ostatnio, ktoś

nawet wrzucił zdjęcie na Facebooka, jeszcze z tamtych, starych czasów. Nie tylko na zdjęciach, ale przede wszystkim we wspomnieniach zachowałem, że zawsze z tyłu gdzieś tam stał jakiś oficer sztabu czy nawet oficer polityczny i patrzyli, czy swoje zadanie wykonuję właściwie, nie łamię zasad gry. Kiedy jednak przyszło do wojny, do rzeczywistego zagrożenia Jugosławii w 1992 roku, to nagle powierzono mi odpowiedzialność za życie ludzi w strefie działań wojennych i ci wszyscy, którzy mnie wcześniej kontrolowali, rozpułnęli się gdzieś w powietrzu, nie było ich. Trudno jest oczekiwać, żeby w sytuacjach kryzysowych pracownik działał dobrze, skutecznie, sprawnie i wykorzystał 100 proc. własnego intelektu, jeżeli wcześniej, w warunkach łatwych, pokojowych nie pozwala mu się na samodzielne działanie.

Sytuacje pełne stresu i napięć nie są Panu obce. Jak powinien sobie radzić lider w kryzysie, kiedy założona koncepcja pada, a cała odpowiedzialność spoczywa właśnie na nim?

Lider, jak wielokrotnie wspominałem, z zasady nie ingeruje w to, jak pracownik ma realizować swoje zadania, ale wtedy, kiedy sytuacja staje się kryzysowa, a pracownicy nie radzą sobie ze stresem i zagrożeniami ma taki obowiązek. Tak właśnie było u mnie, w trakcie misji wojskowych. Swój chrzest bojowy przeszedłem wtedy, kiedy ostrzeliwano moją pozycję w Bogovolji, a Serbowie przybiegli do mnie z prośbą, by pomóc ich rannym i powstrzymać agresorów z Bośni. Mimo ostrzału nie chowaliśmy się w swoich norach. Jeszcze trudniejszą sytuację miałem w Kosowie,

kiedy został zabity mój przyjaciel, kilku żołnierzy było rannych, a morale zaczęło spadać. W takiej sytuacji najłatwiej odpowiedzieć sobie czy nadajemy się na szefa czy nie. Lider musi wyjść do ludzi z dużą pewnością siebie, przejąć kontrolę nad sytuacją i wyprowadzić ludzi ze stanu odrętwienia. Powinien przejąć odpowiedzialność, a nie doprowadzić do jej rozmywania, jak to miało miejsce podczas tragicznego ostrzału wioski w Nangar Khel.

Krótko mówiąc, menedżer jest dobry na warunki pokojowe, kiedy nic się nie dzieje. W momencie, gdy mamy do czynienia z sytuacjami kryzysowymi, ze spadkiem na rynku, z problemami, które się pojawiają, trzeba uspokoić sytuację, nie działać chaotycznie, przeliczyć aktywa, jakie mamy. W armii są to pociski, naboje, w biznesie to będą pieniądze, fundusze, którymi dysponujemy. Wówczas możemy zadawać przeciwnikowi straty poprzez wyselekcjonowany, przemysłany ogień snajperski, a w biznesie poprzez trafione, krótkie inwestycje, które wyprowadzą firmę z sytuacji kryzysowej.

GEN. ROMAN POLKO

Dwukrotny dowódca elitarnej jednostki specjalnej GROM. W wojskowej hierarchii posiada stopień generała dywizji. Rolę lidera sprawował już w szkole oficerskiej, gdzie został dowódcą dziesięcioosobowej drużyny podchorążych. Jego kompetencje wojskowe i dowódcze zostały zweryfikowane w trakcie licznych operacji wojskowych na terenie byłej Jugosławii, Kosowa, Iraku, Afganistanu i w trakcie pracy w strukturach sztabowo-administracyjnych (stołeczny ratusz, MSWiA, Biuro Bezpieczeństwa Narodowego) w Polsce i za granicą. Był uczestnikiem szkoleń w najlepszych armiach świata. Obronił rozprawę doktorską w zakresie zarządzania i dowodzenia jednostkami specjalnymi. W ciągu ostatnich dziesięciu lat wzięł udział w kilkudziesięciu maratonach.

Współautor książek „RozGROMić konkurencję. Sprawdzone w boju strategie dowodzenia, motywowania i zwycięzania” (2012 r.) oraz „Szefologia, czyli logika szefowania” (2014 r.).



WYBÓR TO WOLNOŚĆ

O śpiącej królewnie, która miała dobry PR, o sukcesie, który nie ma płci i o braniu spraw we własne ręce. O tym, że w życiu liczy się aktywność, a nie perfekcjonizm opowiada nam autorka sukcesów wielu kobiet, a przy tym spełniona zawodowo i szczęśliwa mama – Olga Kozierowska!

Jesteś bizneswoman, dziennikarką, mentorką, trenerem biznesu – można długo wymieniać, ale też – przede wszystkim – mamą. Czy nie spotkałaś się z opiniami innych typu „nie dasz rady”, „za dużo na siebie bierzesz”, „przy dzieciach nie będziesz miała na nic czasu” – które słyszy wiele matek chcących coś zrobić w swoim życiu zawodowym?

Oczywiście. Słyszę to nawet od własnego taty, który do tej pory podkreśla, że kobieta powinna przede wszystkim realizować się w domu, a dopiero potem zawodowo. Musimy liczyć się z tym, że pokolenie naszych rodziców często wyraża tradycyjne przekonania, zresztą nie ma w tym nic złego. To od nas jednak zależy, czy przyjmujemy je jako własne, czy odrzucimy, uznamy za niezgodne z naszymi potrzebami. Wybór to wolność. Jeżeli zaś do czegoś się zmuszamy, bo narzuca nam to ktoś z zewnątrz, bo boimy się oceny innych, bo myślimy, że tak trzeba, bo nasze koleżanki siedzą w domu z dziećmi, bo mama nie pracowała... to szczęścia nie znajdziemy. Frustracja nas dopadnie wcześniej czy później. Pamiętajmy, że dzieci to genialni obserwatorzy, tacy, którzy szczęśliwi są wtedy, gdy czują szczęście rodziców, a w szczególności matki. Ta siedząca w domu, ale nie z wyboru serca i rozumu, jest zdenerwowana, poirytowana, pełna pretensji, nadużywająca słowa „poświęcenie”, ciągle niedoceniana, nawet przez dziecko. Tata w tym układzie staje się cudownym objawieniem, korzystając ze starej marketingowej zasady bycia „dobrem unikatowym”, czyli takim, którego obecności się pragnie, bo jest go tak mało. A jak już jest, to czas z nim spędzony jest jakościowy.

Czy atmosfera domu rodzinnego w jakiś sposób ugruntowała to, jaką osobą jesteś teraz?

Moja mama jest lekarzem, odkąd pamiętam pracowała, tak samo moja babcia i jej siostry, więc ja jestem wychowana w rodzinie kobiet silnych i niezależnych zawodowo. Oczywiście są tego plusy i minusy. Z jednej strony zagrzewano mnie do tego, by odważnie iść przez życie, sięgać po złoto..., z drugiej strony nie akceptowano żadnych słabości i przegranych, a takie podejście kreuje perfekcjonistów nigdy z siebie niezadowolonych. Pozbycie się tego ciężaru zajęło mi kilka dobrych lat pracy nad sobą.

Skąd bierzesz energię na pogodzenie wszystkich swoich ról życiowych?

Zawsze jest tak, że im mamy więcej czasu, tym bardziej go tracimy, a jak mamy go mało, to potrafimy wykorzystać każdą minutę. Ja realnie patrzę na swoje zasoby, zatem wiem, że grunt to organizacja i podział obowiązków. Zresztą sama nie dałabym rady przy trójce dzieci. Ogromnym wsparciem jest dla mnie mój mąż. Po latach nauczyłam się też odpuszczać sobie. Kiedyś wydawało mi się, że muszę być jednocześnie najlepszą mamą, żoną, menedżerką, organizatorką. Ganiłam się za każde niepowodzenie. Walczyłam z wyrzutami sumienia. Teraz wiem, że bycie perfekcyjną w każdym obszarze jest po prostu niemożliwe. By sobie pomóc czasem stosuję taką auto-zabawę. Jednego dnia jestem perfekcyjną mamą, drugiego perfekcyjną menedżerką, trzeciego perfekcyjną żoną. Jak sumuję tydzień, to okazuje się, że w swojej ocenie wypadam całkiem niezłe!)

Tego jeszcze nie słyszałam. Cenna rada...

A wiesz, co jeszcze robię? To taka rada dla tych, którzy mają problem z nagradzaniem siebie, z zauważeniem i nazwaniem swoich osiągnięć. Bo nam się ciągle wydaje, że za mało zrobiliśmy, że ciągle powinniśmy więcej, lepiej, wspanialej, że sukces to jest to, czego właśnie dokonaliśmy... A ja uważam, że sukces, to dać radę każdego dnia i dlatego codziennie w wyobraźni strugam sobie medal.

Nawiązując do wzorca rodzinnego – miałaś pracującą mamę, aktywną zawodowo babcie i w takim wzorcu wyrosłaś. A co z kobietami, które wychowały się w tradycyjnej rodzinie, z mamą – gospodynią domową i zarabiającym ojcem. Im jest chyba trudniej walczyć o swoją pozycję zawodową?

Wiesz co, to wcale nie znaczy, że mój model był łatwiejszy, bo silna matka oznacza też ogromne oczekiwania, że... musisz być najlepsza. We wszystkim! To rodzi perfekcjonistów, a perfekjoniści są nieszczęśliwi, po prostu. Mój Tata zaś realizuje tradycyjny model, odkąd skończyłam 8 lat, z inną kobietą niż moja Mama. Doświadczenia nauczyły mnie, że starych drzew się nie przesadza. Zatem nie dyskutuję z opiniami rodziców, żyją przecież na dwóch różnych biegunach, a dyskusje tylko wywołują awantury, a w konsekwencji poczucie winy. Wysłuchuję ich życiowych prawd i rad, a potem mówię: Chcesz, żebym była szczęśliwa? Będę, jak będę sobą. Wtedy Mama mówi „obys się nie przeliczyła”, a Tata „Ty to chyba córciu w połowie jesteś mężczyzną”.

Moja rada jest taka, żeby naprawdę odważyć się na to, aby odpowiedzieć sobie na pytanie: czego chcę od życia? A następnie zacząć to realizować. A rodzice? Cóż niewielu znam takich, któ-

rzy akceptują wybory swoich dzieci. Ale przecież nie żyjemy życiem rodziców, żyjemy na swój rachunek.

Wróćmy jeszcze na moment do sytuacji matek aktywnych i nieaktywnych zawodowo. Jest wiele kobiet, które mają problem z powrotem na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Co zrobić, aby ten powrót był w miarę szybki i bezproblemowy? Czy warto o tym pomyśleć, będąc jeszcze w ciąży?

Pytanie, czy ta kobieta jest na etacie, czy prowadzi własną firmę?

Mam tu na myśli najczęściej kobiety na etacie, które po urodzeniu dziecka mają problem z powrotem na rynek pracy.

Każdy przypadek jest inny. Jedne mają problemy, bo na to zapracowały, inne, bo w międzyczasie ktoś, czy to fair czy nie fair wykazał, że jest bardziej odpowiednim kandydatem na dane stanowisko, jeszcze inne, bo posiadanie potomstwa przez pracującą kobietę przeraża i wiąże się ze stereotypowym przekonaniem, że młoda matka będzie chodzić non stop na zwolnienia.

Na pewno pełne wykorzystanie urlopu macierzyńskiego (rok) powoduje wypadnięcie z obiegu, niebycie na bieżąco, czy to w kwestii tego, co dzieje się w firmie, czy w branży. To rodzi duże wyzwania, zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Dlatego kwestią powrotów do pracy powinny zająć się działy HR w danych firmach, wcześniej uzyskując wsparcie ze strony naszego rządu. Tu mam na myśli odpowiednie, klarowne przepisy prawa, ich właściwą komunikację, dofinansowanie danych obszarów. W końcu tak bardzo zależy im na tym, byśmy rodziły dzieci, niech zatem stworzą nam odpowiednią infrastrukturę i możliwości. Także dla tych kobiet, którą chcą pracować, mają ambicje, a przy tym nie chcą rezygnować z macierzyństwa. Dawanie pieniędzy na drugie, czy kolejne dziecko nie rozwiąże problemu takich kobiet.

Wróćmy jednak do tego, co możemy, w sytuacji niepewności, zrobić same. Jeżeli decydujemy się na macierzyńskim zostać rok, a mamy wątpliwości co do utrzymania pracy na etacie w danej firmie, możemy zacząć szukać innej pracy lub zastanowić się nad otwarciem własnej działalności. Rok to bardzo długo! Siedzenie i czekanie, że to inni rozwiążą nasze problemy jest, delikatnie mówiąc, naiwnością.

Z tego wynika, że to, jak będzie wyglądało nasze życie zawodowe po macierzyńskim, zależy przede wszystkim od nas samych...

W dużej mierze wszystko zależy od nas samych. Jeśli mówimy o sprawach zawodowych, to uważam, że wszystko jest w naszych rękach. Z biadolenia i obwiniania innych za nasze niepowodzenia nic nie będzie. Zmiana nie nastąpi. Jeśli weźmiemy odpowiedzialność za swoje życie, to mamy szansę zmienić wszystko.

A czy nie spotkałaś się z osobami, kobietami, które coś potrafią, ale twierdzą, że nie mogą założyć firmy, bo „ograniczają je niesprzyjające warunki gospodarcze”?

To jest takie powtarzanie pustych słów, które usłyszało się od kogoś. Teraz jest tysiąc razy łatwiej, niż było kiedyś. Są dotacje, dofinansowania, nisko oprocentowane pożyczki, ulgi, szkolenia, mentoringi, fundacje wspierające przedsiębiorców, Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości bez limitów wiekowych. Proponuję najpierw zaczerpnąć wiedzy, a potem decydować. Wiele wskazówek można znaleźć na naszym portalu: sukcespisanyszminka.pl.

Ocenianie, zanim się spróbuje, to jest szukanie dziury w całym.

Coraz więcej organizacji wspiera dziś kobiety na rynku pracy. Czy mimo to kobiety w biznesie nadal mają trudniej?

W świecie własnego biznesu kobietom jest tak samo dobrze jak mężczyznom lub tak samo trudno jak mężczyznom. Tu płeć nie ma żadnego znaczenia. Zdecydowanie większe wyzwanie jest w świecie dużych organizacji, urzędów, w świecie nauki, w świecie korporacji, gdzie w dalszym ciągu społecznie nie dorośliśmy jeszcze do tego, by uznać za oczywiste zajmowanie wysokich stanowisk przez kobiety. By się to zmieniło, potrzebne jest wprowadzenie, na szeroką skalę, polityki zarządzania różnorodnością pozwalającej w pełni wykorzystać talenty i potencjał kobiet, odpowiedniego mentoringu i szkoleń. To bardzo istotne kwestie.

Trudno nam zmienić mentalność?

Tak, ale jest to uzasadnione. Jeszcze niedawno kobiety nie miały nawet prawa studiować, nie mówiąc już o posiadaniu pełnych praw obywatelskich. A teraz sięgają po to, co przez wieki mężczyźni uznawali za ich własność – sięgają po władzę. Zresztą ta zmiana mentalności nie dotyczy tylko mężczyzn. Wiele kobiet nadal uważa, że pewne obszary nie są dla nich, że coś jest kobiece albo męskie, że coś kobietom wypada bądź nie wypada. Oceniając, ostrzejsze są wobec innych kobiet niż wobec mężczyzn. Przykład: gdy na konferencji występuje mężczyzna, to ocenie podlega jakość jego wystąpienia, reszta jest transparentna. A jak występuje kobieta, to zaczniemy zwracać uwagę na to, co ona mówi, ocenimy jej wygląd, ubiór, włosy, itp. Kobieta dla otoczenia jest zawsze jakaś i to zbyt często przysyłania jej kompetencje, talenty, możliwości.

W tym kontekście rozumiem, dlaczego wciąż istnieje niezaspokojona potrzeba wspierania kobiet.

Wszystkim niemającym jeszcze przekonania, co do korzyści wynikających z zarządzania różnorodnością, polecam książkę „Doktryna Ateny” opisującą kobiecy model przywództwa, który ma ponoć uratować turbulencyjny świat biznesu przed kolejnymi kryzysami...Ten model ma sprawdzać się lepiej w czasie gwałtownych zmian. Taki trend obserwuje się przynajmniej w trzynastu krajach, wiodących prym w światowej gospodarce.

Kobiecy model przywództwa oparty jest na cechach tradycyjnie uznawanych za kobiece: elastyczności, nastawieniu na współpracę grupową, otwartą komunikację czy rozważności w podejściu do ryzyka.

Poza wspieraniem kobiet, zaczęłaś wspierać także start-upy. Skąd to zainteresowanie?

Zainteresowałam się tym w 2011 roku. Działałam wówczas w ramach Fundacji Polska Przedsiębiorcza AIP, organizowaliśmy wtedy pionierski kongres dedykowany tej grupie przedsiębiorców. Czas, w którym firma nazywana jest startupem, to trudny test możliwości rynkowych. Czas, w którym następuje weryfikacja pomysłu, jego umiejętne lub nieumiejętne wprowadzenie na rynek, a co za tym idzie, monetyzacja lub jej brak. Jak pokazują realia, aż 8-9 na 10 startupów pada. Młode firmy w procesie inkubacji potrzebują solidnego wsparcia i nie chodzi tu tylko o finanse, czasem o wiele istotniejsza może okazać się pomoc w zakresie budowania strategii, opracowania modelu biznesowego czy pozyskaniu odpowiednich kontaktów biznesowych.

A jak kobiety radzą sobie w start-upach?

Znam wiele startupów kobiecych, które odnoszą niesamowite sukcesy i to nie tylko w Polsce, ale na skalę międzynarodową. Więc odpowiedź brzmi: radzą sobie dobrze.

Wielu młodym osobom przy zakładaniu start-upa (ale nie tylko) przyświeca idea „pracy tylko dla siebie, a nie dla klienta”. Chcą robić tylko to, co im się podoba (gra, aplikacja), a klient albo to kupi, albo nie. Jest to odmienna wizja od podejścia, gdzie wszystko robi się „pod klienta”. Jak się odnosisz do tego rodzaju idei?

Jak robię coś dla siebie i mam w nosie, czy to się komuś spodoba czy nie, to istnieje prawdopodobieństwo, że stworzyłam produkt, który pójdzie do „szuflady”, nikt go nie kupi. Oczywiście można próbować wykreować potrzebę na rynku na to, co się stworzyło, ale tego typu działania kosztują, i to bardzo dużo. Pytanie zatem, jaki jest cel naszego działania? Czy chcemy odnieść biznesowy sukces, czy pobawić się i stracić zainwestowany czas i pieniądze.

Robienie czegoś z myślą tylko o sobie jest bardzo ryzykowne...

Takie podejście zdecydowanie nie jest podejściem biznesowym. To raczej sztuka dla sztuki.

Jak robię coś dla siebie i mam w nosie, czy to się komuś spodoba czy nie, to istnieje prawdopodobieństwo, że stworzyłam produkt, który pójdzie do „szuflady”, nikt go nie kupi.

Czy w takim razie zbytne skupienie się na pomysle, bez odpowiedniego przygotowania etapu wdrożenia jest głównym powodem upadku wielu startupów?

Sam pomysł to niewiele. Powodzenie zapewnia odpowiednia strategia i jej egzekucja.

Sama osiągnęłaś wiele, byłaś też świadkiem wielu sukcesów. Jak definiujesz kobiecy sukces?

Patrząc na biznes, nie dzielę sukcesu na kobiecy czy męski. Sukces to umieć z pomysłu zrobić mały biznes, z małego średni, ze średniego duży, a z dużego międzynarodowy. Podziwiam właśnie takie sukcesy.

Wróćmy jeszcze na moment do pracy na etacie. Zaintrygowało mnie to, co powiedziałś w jednym z wywiadów: „Awansu nie dostanie się siedząc cicho w kącie i wykonując w 100% powierzone zadania, będąc w pełni dyspozycyjnym”. Dlaczego?

Bo to nie jakość pracy zapewnia nam awans, karierę, tylko pro-aktywność, odpowiednia komunikacja swych potrzeb, kontakty biznesowe i popularność w miejscu pracy. Zyskują ci, którym chce się więcej niż innym, którzy umieją się wyróżnić i komunikują swoją gotowość do podjęcia nowych wyzwań. Dlatego tak ważne stają się umiejętności związane z budowaniem relacji biznesowych, kreowaniem marki osobistej i umiejętnej komunikacji z otoczeniem. Znowu: branie spraw we własne ręce. To tak jakbyśmy chciały znaleźć księcia z bajki, zamykając się w wieży i po prostu czekały. Skąd by miał wiedzieć, że tam jesteśmy, że czekamy i że wyrażamy gotowość zamążpójścia? Śpiąca królewna miała przecież świetny PR. Wszyscy wiedzieli, że ona w wieży jest, ba, wiedzieli w której, że jest królewną, i że jak się chłop z nią ożeni, to będzie królem. My też musimy mieć dobry PR!

Zyskują ci, którym chce się więcej niż innym, którzy umieją się wyróżnić i komunikują swoją gotowość do podjęcia nowych wyzwań.

I chyba czasem musimy wyjść poza swoją strefę komfortu – o tym też wspominałaś w wywiadach i podczas swoich występów.

Faktycznie, choć akurat ostatnio widziałam śmieszny obrazek rysunkowy, gdzie chłopak dzwoni do swojego psychologa i mówi: Proszę pana opuściłem swoją strefę komfortu, ale chciałbym do niej wrócić. Jak? (śmiech)

Nie trzeba jednak wychodzić ze strefy komfortu, żeby mieć chwile zwątpienia. Każdy z nas ma takie chwile, gdy traci motywację, chęć do działania. Olga Kozierowska chyba też tak ma?

Każdy ma, oczywiście. Jedni mają silniejszą motywację wewnętrzną, inni mniej. Ważne jest, żebyśmy zdali sobie sprawę, co jest naszym motywatorem, bo motywatory są różne. Dla kobiet, oczywiście generalizując, największym motywatorem są inni...

Czyli?

Czyli np. nasze dzieci, rodzina. Może nie chce mi się iść do pracy, ale wstanę, bo muszę zapewnić dziecku byt, mieć na rachunki, na jedzenie, na szkołę, na zajęcia dodatkowe, na obóz w wakacje...

Zresztą ponoć problem z motywacją mają ci, którym jest w życiu dość dobrze, a nie ci, którzy walczą o byt.

Czy mam momenty zniechęcania? Mam i wtedy sobie odpuszczam. Nie staram się na siłę motywować do działania. Wiem też, że nic nie jest stałe. Uczucia, które nami targają, są ulotne. Jeżeli zatem o 8.00 rano czuję, że mam wszystko gdzieś i mi się nie chce, to nie znaczy, że będę się tak samo czuła o 13.00. Nauczyłam się po kilku latach ćwiczeń być dla siebie wsparciem, nie tworzyć negatywnych scenariuszy. Zresztą wszystkie te ćwiczenia opisałam w moim najnowszym audiobo-

oku 21 DNI PRZEBUDZENIE. Dziś nie pozwalam swoim myślom sprowadzić mnie na manowce. Ta umiejętność jest najcenniejszą, jaką zdobyłam w ostatnich latach.

Czy dlatego zainicjowałaś akcję #JAmogę? Opowiedz nam o niej.

Jeżdżąc po Polsce z Power Show spotkałam wiele kobiet. Rozmawiając z nimi, zdałam sobie sprawę, że największym problemem dla nich jest ocenianie sytuacji zanim jeszcze nastąpi, czynienie błędnych założeń na temat siebie i innych, a co za tym idzie, rezygnowanie zanim się spróbuje. Stąd główne przesłanie akcji „Możesz WIĘCEJ, niż MYŚLISZ, że możesz!”.

A dlaczego trzeba nagrać film? To przewrotne. :-) Ma bowiem znaczenie symboliczne dla naszej podświadomości i stanowi podwójne przełamanie się. Włączenie się w akcję polegało też na pokazaniu innym, że oto „mogę więcej” i zachęcaniu ich do nagrywania własnych filmów.

W sumie często mówimy coś głośno przy innych, żeby mieć większą motywację do zrobienia tego...

Tak dokładnie.

...bo inni będą nas o to pytać, niejako wymagać od nas tego.

Będą pytać. A to już swego rodzaju presja... a może motywacja?

OLGA KOZIEROWSKA

Mówca motywacyjny, bizneswoman, dziennikarka, z ciekawostek muzyk instrumentalista.

Zainspirowała i zmotywowała tysiące Polek do wzięcia swojego życia i szczęścia we własne ręce. W swoich programach telewizyjnych i radiowych nie stroni od kontrowersyjnych i trudnych tematów, zawsze mając na celu dobro kobiet. Twórczyni organizacji „Sukces Pisany Szminką”. Pierwszej w Polsce organizacji kompleksowo wspierającej rozwój kobiet i nagłaśniającej ich sukcesy na skalę ogólnopolską. Twórczyni Power Show nowej, oryginalnej formuły dedykowanej kobietom w całej Polsce. Jest to połączenie monodramu z motywującą mową i inspiracją muzyczną.

Z wykształcenia jest ekonomistką. Uzyskała tytuł MIAB, studiując na uczelniach w Anglii i Holandii. Posiada 17-letnie doświadczenie w biznesie, w tym 12-letnie w pracy w międzynarodowych korporacjach, piastując funkcje zarządcze.

Laureatka wielu nagród, w tym międzynarodowych: m.in Woman of Consequence 2013 r.USA, Pozytywista Roku czy Marketer Roku. Wybrana jako jedna z 25 liderów w programie „Młodzi Liderzy na start 25/25” – Teraz Polska, którzy mają największą szansę uzyskać wpływ na kierunek rozwoju Polski w następnym ćwierćwieczu.

Felietonistka, autorka dwóch książek Sukces Pisany Szminką 2009 r. i POWER PODręcznik 2015 r. oraz audiobooka 21 DNI PRZEBUDZENIE, redaktor naczelna portalu www.sukcespisanyszminka.pl.

Prowadzi autorską audycję na antenie radia ZET CHILLI.

Prywatnie matka trojga dzieci (Konstantego i bliźniaków Toli i Julka).



HISTORIA SUKCESU – CZYLI JAK ZDOBYĆ WYMARZONĄ PRACĘ?

- Zamknij oczy i wyobraź sobie mechanika samochodowego. Co ma na sobie? Jest szansa, że wyobrażasz sobie trzydziestoletniego faceta w niebieskich ogrodniczkach lub kombinezonie. Większość ludzi tak ma... – tłumaczy Paweł Tkaczyk, który zarabia opowiadaniem historii dla największych marek. – Twój potencjalny pracodawca też ma wyobrażenia na temat potencjalnego pracownika. Im bardziej jesteś w stanie je przewidzieć i dostosować się, tym lepiej dla Ciebie – tłumaczy marketingowy guru.

Proces rekrutacji kojarzy nam się najczęściej z tworzeniem „profesjonalnego CV”. Pan twierdzi, że CV nie jest najlepszym sposobem do budowania marki osobistej. Dlaczego?

Budowanie marki w dużej mierze opiera się na zasadzie „Wyróżnij się lub zgiń!” – dotyczy to tak samo budowania marki osobistej. Jeśli rekruter przegląda pięćdziesiąt CV, każde dotyczy tego samego stanowiska, szybko się znudzi. A na pewno nie zapamięta wiele, jeśli będzie tam znajdował zawsze te same dane: wiek, ukończone studia, miejsce zamieszkania... One nie mają znaczenia. Umiejętności? Jeśli wszyscy aplikują na to samo stanowisko, pewnie chwalą się podobnymi. Najbardziej interesująca – taka, która powie najwięcej o kandydacie – jest zatem sekcja... hobby. Ale tam ludzie wpisują sztafpowo „książki, kino, podróże”.

Jeśli ktoś rekrutuje do agencji eventowej na stanowisko osoby odpowiedzialnej za organizację imprez, lepszy od CV jest artykuł w gazecie z opisem świetnej imprezy. I dopisek „Jam to – nie chwaląc się – uczynił”. Na wielu stanowiskach znajdzie się ekwiwalent takiego prasowego artykułu. Będzie dużo lepiej zapamiętany. Tymczasem my trzymamy się CV...

W jaki sposób powinniśmy więc budować markę osobistą? Od czego zacząć?

Od odpowiedzi na pytanie, komu i w czym możemy pomóc. Najgorszy rodzaj pracownika to „pracownik generyczny”. Generyczne są na przykład substytuty markowych leków czy innych produktów – traktujemy je a priori jako coś gorszego. „Chcę pracować na dowolnym stanowisku i jestem w stanie nauczyć się wszystkiego” to oznaka braku marki. Jeśli coś jest dobre do wszystkiego, jest do niczego – to stara prawda marketingowa, która sprawdza się także na rynku pracy. Wolimy zatrudniać specjalistów (nawet samozwańcych, jeśli potrafią swoją ekspertyzę udowodnić) niż „generyków”. Zatem: komu i w czym mogę pomóc? Następnie: w czym jestem „jedyny”? Co dostanie pracodawca kiedy zatrudni mnie, a nie kogoś innego? I w końcu pytanie o emocje: jak ludzie będą się czuć w moim towarzystwie? Bardzo często, kiedy kompetencje są porównywalne, zatrudniamy ludzi właśnie ze względu na warstwę „korzyści emocjonalnych”. Co ciekawe, emocje nie muszą być pozytywne. Jeśli powiesz, że nie boisz się krzyknąć i „trzymać krótko” swojego zespołu, tacy ludzie też są potrzebni...

Bardzo często, kiedy kompetencje są porównywalne, zatrudniamy ludzi właśnie ze względu na warstwę „korzyści emocjonalnych”.

Podczas jednego ze swoich wystąpień publicznych, powiedział Pan, że do firm kreatywnych nie aplikuje się jak do fabryk... Co to znaczy?

„Fabryka” to firma, która potrzebuje pracowników „linii produkcyjnej”. Procedury są ściśle określone, wszystko jest od-do, a jedyna kompetencja, która jest ceniona w takiej firmie, to umiejętność dokładnego wykonywania instrukcji. Jeśli chcesz pracować w McDonald’s, kreatywność nie jest wysoko cenioną wartością „na produkcji”. I nie ma w tym nic złego – potrzebujemy powtarzalności w życiu i w biznesie. Przy rekrutacji na takie stanowisko CV działa świetnie. I są ludzie, którzy się w „fabrycznym” otoczeniu czują doskonale.

Z drugiej strony są firmy, które nie cenią powtarzalności. Po części dlatego, że same się jeszcze definiują, np. start-upy, młode przedsiębiorstwa, antyteza korporacji. Tam osoby uporządkowane i zorganizowane będą się czuły źle. A w takich firmach kreatywny sposób szukania pracy jest bardzo mile widziany.

Karina Gos, która szukała pracy jako copywriter, zamiast na CV zdecydowała się na wykorzystanie... FourSquare, popularnej aplikacji do geolokalizacji. W siedzibach potencjalnych pracodawców na FourSquare zostawiała ciekawe, interaktywne grafiki zachęcające do zaproszenia jej na rozmowę. Została dostrzeżona – a to najważniejsze. Potem rozmowa zweryfikowała jej umiejętności i Karina dziś pracuje w VML, jednej z największych agencji kreatywnych w Polsce. A od rozpoczęcia akcji do zatrudnienia minęło... 18 dni.

Porozmawiajmy trochę o tworzeniu CV. Na co zwraca Pan uwagę w pierwszej kolejności, widząc CV osoby, która chciałaby pracować w Pana firmie?

Na umiejętność pisania. Praca w MIDEA to przede wszystkim pisanie – strategie, briefy czy rekomendacje dla klientów „żyją w formie pisanej”, więc dbałość o szczegóły jest czasem nawet ważniejsza od dobrego pomysłu. Do pomysłów dochodzimy wspólnie, doszlifowujemy je indywidualnie, ale na etapie pisania człowiek jest sam na sam ze swoją maszyną i swoją starannością. Przeraza mnie czasem, jak bardzo ta umiejętność ginie lub nigdy nie została rozwinięta. Klawiatury nami rządzą, korzystamy z gotowych szablonów, ale nie potrafimy ich dostosować do konkretnych wymagań: prawidłowe cudzysłowy, brak podwójnych spacji, ogólna estetyka i umiejętność przelewania myśli na papier. Zatem bardziej od CV interesuje mnie list, który kandydat napisał, by na przykład zachęcić mnie do brnięcia dalej. Agnieszka – jedna z ostatnich osób, które zatrudniłem – napisała świetny e-mail zatytułowany „Studentka na tropie przygody”.

Jaki element CV może sprawić, że odrzuci Pan kandydata, nie patrząc na jego kompetencje?

Tak jak napisałem wyżej – niechlujnie przygotowany dokument (CV lub list), błędy ortograficzne, „ciężkie pióro”...

Gdybym chciała stworzyć listę słów zakazanych w CV, co powinno, Pana zdaniem, znaleźć się na niej?

Umiejętność obsługi komputera, umiejętność pracy w zespole, kino, podróże oraz „jestem osobą dynamiczną” ;) Szczerze mówiąc zakazałbym większości słów używanych w tradycyjnych CV, bo to zmusza do nieszablonowego podejścia, a takie cenię. Proszę jednak wziąć pod uwagę specyfikę mojej branży – w „fabryce” sytuacja może wyglądać zupełnie inaczej.

Najgorsze, co możemy zrobić, tworząc CV, to...

Pomylić się w nazwie stanowiska, zrobić błędy ortograficzne, rozesłać CV w mailu, w którym odbiorcy widzą się nawzajem...

Załóżmy, że nasze CV zainteresowało rekrutera/pracodawcę. Czym go ująć w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej, aby podtrzymać ten efekt i osiągnąć sukces (zdobyć zatrudnienie)?

W psychologii jest coś takiego, co nazywamy „efektem substytucji”. To skrzywienie poznawcze, czyli sposób, w jaki nasz mózg nas oszukuje, by dać sobie radę z otaczającą nas rzeczywistością. To konkretne skrzywienie mówi coś następującego: jeśli trudno jest zdobyć odpowiedź na dane pytanie, mózg znajduje sobie inne pytanie, na które zdobycie odpowiedzi jest łatwiejsze. Następnie podstawia (stąd nazwa: substytucja) odpowiedź na drugie pytanie jako odpowiedź na pierwsze. Przykład: stoję przed półką z książkami i zastanawiam się, czy dana pozycja będzie mi się podobać. Nie jestem w stanie odpowiedzieć na to pytanie, więc wynajduję „pytania zastępcze”: Czy podoba mi się okładka? Czy recenzja z tyłu mnie zaintrygowała? Czy poleca książkę ktoś, kogo znam i ufam mu? Kupujemy, jeśli odpowiedź na któreś z nich jest „tak”.

Identycznie sprawa wygląda podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Rekruter zadaje sobie pytanie „czy zatrudnić tego kandydata?”, ale nie jest w stanie na nie odpowiedzieć. Więc popełnia substytucję – bardzo często nieświadomie. Czy dobrze się z tą osobą rozmawia? Czy podoba mi się jej styl ubierania? Czy jego zainteresowania są ciekawe? Czy uważam, że osoba na tym stanowisku powinna się tak ubierać? I tak dalej. Im więcej „substytucji” jesteśmy w stanie zgadnąć, tym lepiej wypadniemy na rozmowie kwalifikacyjnej.

Jak stworzyć historię o sobie, która urzeknie przyszłego pracodawcę?

Najprostsza rada pochodzi od... studia Pixar. Ich historie zawsze urzekają dlatego, że wewnątrz firmy mają spisane „reguły storytellingu”. Jedną z tych reguł mówi: „Podziwiamy osobę bardziej za to, że próbuje niż za to, że się jej udało”. Historia dla przyszłego pracodawcy to – wbrew temu, co sądzą niektórzy – nie historia sukcesu, ale opowieść o dochodzeniu do tego sukcesu, przewycięzaniu trudności. Najlepiej przy pomocy umiejętności, które przydadzą się na przyszłym stanowisku pracy. Jeśli ta opowieść jest dodatkowo emocjonalna (warto zrobić research na temat osoby rekrutera – nie wszystkie emocje docierają tak samo do różnych ludzi), oczarowanie mamy w kieszeni.

Historia dla przyszłego pracodawcy to – wbrew temu, co sądzą niektórzy – nie historia sukcesu, ale opowieść o dochodzeniu do tego sukcesu, przewycięzaniu trudności. Najlepiej przy pomocy umiejętności, które przydadzą się na przyszłym stanowisku pracy.

Kluczowe w znalezieniu pracy wydaje się więc bycie takim pracownikiem, jakiego szuka pracodawca. Jak to zrobić?

Wracamy do substytucji, o których mówiłem wyżej. Zamknij oczy i wyobraź sobie mechanika samochodowego. Co ma na sobie? Jest szansa, że wyobrażasz sobie trzydziestoletniego faceta w niebieskich ogrodniczkach lub kombinezonie. Większość ludzi tak ma... Nie wyobrażają sobie starszego, brodatego mężczyzny, ale młodego, ogolonego... Twój potencjalny pracodawca też ma wyobrażenia na temat potencjalnego pracownika. Im bardziej jesteś w stanie je przewidzieć i dostosować się, tym lepiej dla Ciebie.

Wiele osób, które ma pracę, nieustannie obawia się jej utraty. Czy możemy coś zrobić, aby nie tylko przewyciężyć ten lęk, ale przede wszystkim nie mieć problemu ze znalezieniem kolejnego miejsca zatrudnienia?

Jest takie powiedzenie, że przychodzimy do pracy, a odchodzimy od szefa. Nie jest to zawsze prawda, ale trzeba powiedzieć, że to relacje międzyludzkie są najczęstszą przyczyną zmian zawodowych. Nie potrafię podać recepty na przewyciężenie lęku, ale dobrą receptą na szybkie znalezienie pracy jest szukanie wśród ludzi, którzy są kompatybilni z nami pod względem osobowości, charakteru. Nie da się tego zrobić nie wiedząc, jaką się ma samemu osobowość – tu do dyspozycji

mamy mnóstwo testów. HBDI (Hermann Brain Dominance Instrument), MBTI (Myers Briggs Type Indicator) to tylko niektóre z nich. Zacznijmy od poznania siebie, potem będzie z górki.

Czy Pana zdaniem istnieją warunki, po spełnieniu których, każdy ma szansę znaleźć pracę marzeń lub też im bliską? Jeśli tak, jakie to warunki?

Nie wiem, czy jest coś takiego jak „praca marzeń”. Może być „praca marzeń w konkretnym momencie życia”, ale my jako ludzie zmieniamy się. Zatem, jeśli praca pozostaje taka sama, w pewnym momencie przestaje nam wystarczać. Dobrze jest wiedzieć, czego chcemy dziś, tu i teraz. Czy wolimy pracę od-do, czy nienormowane godziny pracy? Czy lepiej czujemy się jako ludzie z wizją, czy raczej wolimy skupiać się na detalach? Wracam do tego, o czym mówiłem w poprzednim pytaniu: znaj siebie. Wtedy stworzenie profilu idealnego pracodawcy nie będzie takim trudnym zadaniem. A stamtąd już tylko krok do wymarzonej pracy.

PAWEŁ TKACZYK

Podkreśla, że na życie zarabia opowiadaniem historii. Jest uważany za jednego z najlepszych specjalistów marketingowych, buduje silne marki, współpracując m.in. z Agorą, Grupą Allegro oraz wieloma innymi firmami. Doradza też start-upom jako mentor, biorąc udział w takich wydarzeniach jak Startup Weekend oraz Startup Fest. Prowadzi szkolenia z zakresu brandingu, social media i marketingu. Jest autorem dwóch książek („Zakamarki marki” i „Grywalizacja”) oraz popularnego bloga o budowaniu marki.



„KAŻDY MA SZANSĘ PRACOWAĆ TAM, GDZIE CHCE...”

Sukcesy nie przychodzą łatwo – twierdzi Monika Mikowska, autorka bloga jestem.mobi. Mimo to ona znalazła swoją niszę na rynku i udowodniła, że IT to branża idealna dla kobiet.

Pracuje Pani w branży interaktywnej już od około 10 lat. Co Panią do tego skłoniło? Czy sugerowała się Pani intuicją i trendami, czy też głównie swoimi zainteresowaniami?

Moja pierwsza praca to czysty przypadek. Na drugim roku studiów zamarzył mi się laptop i jedyną drogą do jego zdobycia było, po prostu, zapracowanie na niego. Trafiłam do małej agencji reklamy multimedialnej i dostałam pracę jako przedstawiciel handlowy. Bez żadnego doświadczenia, jedynie z optymistycznym nastawieniem do świata i ludzi, chęcią do pracy i determinacją osiągnięcia celu. Po zarobieniu na tego laptopa planowałam porzucić pracę, ale okazało się, że mi to wychodzi, mam dobre wyniki sprzedażowe, a że dodatkowo udaje mi się pracę pogodzić ze studiami, to tak już zostało. W ten sposób mam 29 lat i 9-letnie doświadczenie zawodowe. Cały czas w agencjach, mniejszych i większych, zawsze naprzeciw klientom i cały czas w usługach bazujących na Internecie.

Jakie tematy porusza Pani na swoim blogu i skąd w ogóle pomysł jego założenia?

Blog jestem.mobi porusza zagadnienia marketingu mobilnego oraz użyteczności stron i aplikacji mobilnych. Popularyzuje też przekonanie, że mobilność to nie moda, a kierunek ułatwiający codzienne życie.

Domenę jestem.mobi kupiłam sobie w 2007 roku na potrzeby pewnego projektu, który ostatecznie nie ujrzał światła dziennego. Już wtedy zakochałam się w technologiach mobilnych. Domena

przez kilka lat „leżała” niewykorzystana, a technologie rozwijały się błyskawicznie. Ja sama też wyłączyłam się z życia zawodowego na czas urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Gdy w roku 2011 z powrotem wróciłam do pracy, zobaczyłam jak daleko te moje ukochane technologie już są i swoją fascynację postanowiłam przenieść do Internetu, chcąc dzielić się wiedzą w wierze, że dla kogoś będzie przydatna i pomoże tworzyć lepsze rozwiązania mobilne.

Pisze Pani na swoim blogu w sposób prosty i praktyczny. Czy to oznacza, że nowe technologie wcale nie są tak skomplikowane, jak mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka?

Dla osób, które mają z nich korzystać, muszą być proste i intuicyjne. Natomiast dla osób związanych z nimi zawodowo, niestety często okazują się zbyt skomplikowane. Dla przykładu podam rozwiązania wykorzystujące Augmented Reality (rozszerzoną rzeczywistość). To bardzo specjalistyczna dziedzina, bardzo wymagająca, potrzebna jest naprawdę duża wiedza do jej zrozumienia, a co dopiero pracowania z nią. Na jestem.mobi poruszaliśmy ostatnio ten temat na przykładzie aplikacji mobilnej firmy z branży wyposażenia wnętrz.

Czy są aplikacje, które mogłaby Pani polecić osobom szukającym pracy?

Polecam zajrzeć do marketu z aplikacjami i w wyszukiwarce wpisać „praca”. Na to słowo pojawi się kilkadziesiąt propozycji. Kilka z nich stanowić będą mobilne agregatory ofert pracy. A te raczej nie oferują istotnej wartości dodanej w stosunku do tego, do czego mamy dostęp z poziomu przeglądarki internetowej na komputerze... Także przede wszystkim warto zadbać o interesującą i oryginalną ekspozycję swojego profilu na portalach społecznościowych typu GoldenLine czy LinkedIn. Następnie można zainstalować na swoim telefonie ich aplikacje i w nich prowadzić korespondencję z wybranymi osobami. Będzie szybciej niż na komputerze. (uśmiech)

Czy uważa Pani, że branża interaktywna jest odpowiednia dla kobiet? Większość z nas uważa się raczej za humanistki, a później mamy problem ze znalezieniem pracy...

Naprawdę większość kobiet uważa się za humanistki? W mojej opinii, branża IT jest idealna dla kobiet. To typowo męska branża, a więc kobiecie (pod warunkiem, że ma wiedzę i jest przebojowa) bardzo łatwo się wyróżnić i wybić.

Pisze Pani dużo o aplikacjach mobilnych. Czy ten segment rynku nadal jest chłonny, jeśli chodzi o nowych pracowników?

To zależy. Na polskim rynku mobilnym działa już dużo firm (rok 2012 i 2013 przyniósł wysyp wielu nowych), ale cały czas będzie miejsce dla tych, którzy będą potrafili się wyróżnić na tle konkurencji, czy też znajdą swoją niszę. Na rynku działa bardzo dużo firm developerskich, tj. o kompe-

W mojej opinii, branża IT jest idealna dla kobiet. To typowo męska branża, a więc kobiecie – pod warunkiem, że ma wiedzę i jest przebojowa – bardzo łatwo się wyróżnić i wybić.

tencjach programistycznych i w mojej ocenie tu raczej ciężko się przebić. Ale wciąż mało mamy mądrych strategów i projektantów interfejsów mobilnych.

Czy jeżeli ktoś byłby zainteresowany zatrudnieniem w branży IT, a nie posiada np. studiów informatycznych, ma na to szansę? Jeśli tak, to jakie kroki powinien podjąć?

Dla przykładu ja nie skończyłam studiów informatycznych, jestem po poznańskiej Akademii Ekonomicznej. Banalnie to zabrzmiało, ale każdy ma szansę pracować tam, gdzie chce. Wystarczy wiara we własne możliwości, determinacja i konsekwencja. I gotowość na ciężką pracę. Sukcesy łatwo nie przychodzą.

Na koniec chciałabym zapytać o plany na przyszłość. Czy widzi Pani jakieś gałęzie nowych technologii, które mają w sobie, być może jeszcze nieodkryty, potencjał?

Polecam bacznie obserwować technologie rozpoznawania obrazu. Na wszystkie urządzenia mobilne, nie tylko na Google Glass, z którym mogą być powierzchownie kojarzone. Zastosowania tej technologii są ograniczone jedynie wyobraźnią, a miejsce znaleźć mogą na niemal każdym segmencie rynku.

MONIKA MIKOWSKA

Autorka bloga jestem.mobi, współwłaścicielka kreatywnej agencji marketingu mobilnego mobee dick.



ZNAJOMOŚĆ NOWYCH TECHNOLOGII JEST NIEZBĘDNA

O teorii słabych więzów w procesie poszukiwania pracy i biznesmenie mieszkającym na ulicy opowiada Natalia Hatałska. Blogerka, ekspertka trendów w nowych technologiach i ambient marketingu tłumaczy nam: „Poszukiwanie pracy należy traktować w kategorii kampanii reklamowej, gdzie grupą docelową jest jedna, dwie, a nawet trzy osoby”. O co w tym chodzi?

Zajmuje się Pani m.in. niestandardowymi formami promocji. Ostatnio coraz popularniejsze są nietypowe sposoby na szukanie pracy: kreatywne video CV, grywalizacja, check-in w firmach, w których chcemy pracować. Czy Pani zdaniem to dobra metoda na szukanie pracy?

Rzeczywiście, mamy obecnie do czynienia z tego rodzaju zjawiskiem, ale jest ono widoczne po obu stronach. Z jednej strony ludzie szukają pracy w niestandardowy sposób, a z drugiej firmy coraz częściej przeprowadzają nietypowe rekrutacje.

Ostatnio firma ubezpieczeniowa Hestia szukała osoby na stanowisko specjalisty ds. grywalizacji, ogłoszenie o pracę przygotowano więc w formie testu, który kandydaci musieli wypełnić. Inny przykład to akcja Heinekena – The Candidate. Film z rekrutacji, podczas której rekruter dostał rzekomo ataku serca, a budynek, w którym przeprowadzano rozmowę, zaczął się palić, został wyświetlony na YouTube ponad 5 milionów razy.

Kreatywność widoczna jest po obu stronach. To wynika też z sytuacji rynkowej. Od 2008 roku można powiedzieć, że znajdujemy się w gospodarce kryzysowej, co oznacza cięcia w działach HR i tych odpowiedzialnych za komunikację. Firmy szukają więc ludzi, którzy wybijają się z tłumu, mają

coś fajnego do zaoferowania i być może dlatego też kreatywne osoby podejmują nieszablonowe działania, szukając pracy.

Czy w związku z tym niestandardowa rekrutacja jest przeznaczona tylko dla kandydatów ubiegających się o pracę na stanowiskach związanych z wizerunkiem firmy, promocją, komunikacją, czy też na inne posady, chociażby... doradcy finansowego?

Trudno powiedzieć, gdyż zajmuję się przede wszystkim obserwowaniem rynku komunikacji marketingowej i reklamy – a tam dzieje się tego bardzo dużo. Inną kwestią jest natomiast to, że od ludzi zajmujących się komunikacją i reklamą wymaga się kreatywności – to jest wpisane w zakres ich obowiązków.

Wspomniała pani o analityku finansowym... Pamiętam jedną akcję. Agencja reklamowa w Austrii chciała zatrudnić księgową, która ma doświadczenie w pracy w agencjach reklamowych. Nie zrobili żadnego ogłoszenia o pracę, tylko wykonali przelew na 1 euro do 20 konkurencyjnych agencji reklamowych. W tytule przelewu wpisali, że „szukają księgowej, która jest bardziej uważna niż... Jeśli przeczytałeś tę wiadomość, zadzwoń pod numer...”. Wydali na to zaledwie 20 euro i udało im się zatrudnić odpowiednią księgową. Najważniejsze jest to, aby pomysł był dopasowany do osoby, do kategorii. Tutaj mieliśmy księgowę i wydawać by się mogło, że do nich najlepiej trafić ze standardowym przekazem. Tymczasem okazało się, że niestandardowe podejście się sprawdziło.

Firmy szukają więc ludzi, którzy wybijają się z tłumu, mają coś fajnego do zaoferowania i być może dlatego też kreatywne osoby podejmują nieszablonowe działania, szukając pracy.

A co w takim razie Pani myśli na temat dużych bannerów w miastach, umieszczanych przez osoby poszukujące pracy?

Pamiętam kilka takich przypadków, chociażby Łuksza Jakóbiaka, ale jemu to działanie nie przyniosło wtedy efektów. Myślę, że tego rodzaju akcje bardziej zwracają uwagę mediów. Natomiast czy zwracają uwagę pracodawców? Patrząc na to, co dzieje się na rynku, na aktywności, które podejmują inni ludzie – to może być za mało.

Czy są w takim razie aktywności, których nie warto podejmować, szukając pracy, gdyż nie przynoszą one spodziewanego efektu?

Wszystko zależy od grupy docelowej, do której dana osoba chce dotrzeć i tutaj różne strategie mogą zadziałać. To, co może być, moim zdaniem, ryzykowne, to podejmowanie kontrowersyjnych tematów. Z jednej strony kontrowersja daje nam bardzo duży rozgłos. Pojawia się szansa, że ktoś się tym zainteresuje, media podejmą temat, później jednak pozostaje jeszcze kwestia wizerunku – jak my będziemy postrzegani. Osobiście nie spotkałam się z działaniem bardzo kontrowersyjnym wśród osób, które starały się o pracę.

Pamiętam jedną akcję, która miała miejsce za granicą. Pewna dziewczyna wyrysowała swoje CV i siebie w formie graffiti przed agencją reklamową, do której chciała się dostać. Z jednej strony graffiti bywa kontrowersyjne, ktoś mógłby urażony potraktować to jako wandalizm. Z drugiej strony ta dziewczyna była graficzką i w ten nieszablonowy sposób pokazała swoje umiejętności.

Czy to oznacza, że tajemnicą sukcesu jest to, aby umiejętnie dobrać narzędzia autopromocji do grupy docelowej?

Oczywiście. Dokładnie o to chodzi. Poszukiwanie pracy należy traktować w kategorii kampanii reklamowej, gdzie grupą docelową jest jedna, dwie, a nawet trzy osoby. Dużym plusem jest to, że jesteśmy w stanie zebrać bardzo dużo informacji na temat tych osób.

Była kiedyś taka kampania, polegająca na tym, że osoba ubiegająca się o pracę wypisała nazwiska dyrektorów kreatywnych w agencjach reklamowych (około 20 nazwisk), a następnie wykupiła w Google'u reklamę na nazwiska tych osób. Statystyki mówią, że około 80 proc. internautów co jakiś czas wpisuje do wyszukiwarki swoje imię i nazwisko i sprawdza, co się na ich temat w sieci pojawia. We wspomnianej sytuacji, jeśli dany dyrektor kreatywny wpisywał do wyszukiwarki swoje imię i nazwisko, pojawiała się informacja o treści w rodzaju: „Cześć Janie Kowalski... powinieneś mnie zatrudnić”. To jeden z przykładów niezwykle precyzyjnego dotarcia do grupy docelowej.

W jednej ze swoich prezentacji napisała Pani, że znajomi skuteczniej pomogą w znalezieniu pracy niż rodzina. Dlaczego?

W latach 70. ubiegłego wieku Mark Granovetter opracował tzw. teorię słabych więzi. Odnosi się ona do sieci społecznych, w których funkcjonujemy. Każdy z nas ma jakieś grono znajomych, w którym funkcjonuje. To jest średnio liczba 150 znajomych, z którymi wchodzimy w interakcje. Te osoby, z którymi jesteśmy w bliskim kontakcie, stanowią nasze silne więzi, natomiast Granovetter twierdzi, że do znalezienia pracy potrzebne nam są osoby, z którymi mamy słabe więzi, które są poza obszarem naszych najbliższych znajomych. Chodzi o to, że osoby, które są w samym naszym najbliższym kręgu znajomych, mają dokładnie te same informacje, co my i nie wiedzą, że ktoś gdzieś indziej oferuje pracę. Według Granovettera dlatego ważniejsze są kontakty dalsze, bo te osoby mają informacje, których nasi bliżsi znajomi nie posiadają..

Podobno „entuzjaści nowych technologii mają też najwięcej kontaktów społecznych”. Jest to cytata z Pani prezentacji. Czy osoby, które nie interesują się technologiami, mają mniejsze szanse, np. na znalezienie pracy lub rozwój swego biznesu?

Nie jestem pewna, czy zaryzykowałabym aż tak daleko idącą tezę. Na pewno jest tak, że dziś trudno sobie wyobrazić świat bez nowych technologii. To właśnie te ostatnie, w tym internet, komputer, tablet, telefon umożliwiają nam komunikację. Szukanie pracy to jest przede wszystkim

komunikacja z innymi osobami. W ubiegłym roku głośno było o przypadku pewnego Amerykanina, który postanowił porzucić wszystko, co miał, sprzedał nawet swoje mieszkanie. Następnie przeniósł się do Francji, gdzie żył jako bezdomny. Mieszkał pod mostem, a mimo to normalnie pracował, bo zachował laptop, tablet i telefon. Te trzy narzędzia, mimo że tak naprawdę mieszkał na ulicy, umożliwiały mu normalne funkcjonowanie i zarabianie pieniędzy. Ten przypadek pokazuje, jak istotne są dziś nowe technologie, zarówno w samej pracy, jak i podczas jej szukania.

Wiele osób, które szuka pracy i nie może jej znaleźć, decyduje się na założenie firmy. Są to zazwyczaj niewielkie firmy. Czy w związku ze swoim ograniczonym budżetem, w ich przypadku sprawdzają się niestandardowe formy promocji, tzw. ambient marketing?

Generalnie niestandardowe formy promocji opierają się na dobrym pomysłem, a nie na dużym budżecie. Takie jest założenie. Dlatego też pierwszymi firmami, które podejmowały tego typu działania były małe firmy i start-upy, właśnie z tego względu, że miały one niewiele do

Generalnie niestandardowe formy promocji opierają się na dobrym pomysłem, a nie na dużym budżecie.

zaryzykowania. W ambient marketingu nigdy bowiem nie jest wiadomo, jaki będzie efekt: czy super, czy też zupełnie odwrotnie. Duże marki nie zawsze decydowały się na tego typu działania z tego względu, że miały do zaryzykowania wizerunek swojej marki. Teraz to się odwróciło, bo duże marki rozumieją, że niestandardowymi działaniami przyciągną uwagę. Większość działań ambientowych, zwłaszcza tych, które są widoczne i efektywne, jest obecnie realizowanych przez duże marki. To jednak nie wyklucza, aby tego typu akcje realizowali również mali przedsiębiorcy. Zdecydowanie do tego namawiam. W przypadku „niestandardów” trzeba jednak precyzyjnie określić, jaka jest moja grupa docelowa, gdzie ona jest, co robi i jak mogę do niej dotrzeć – poza tradycyjnymi kanałami. W przypadku ambient mediów najważniejsza jest bowiem odpowiedź na pytanie: Jak mogę dotrzeć do klienta w takim miejscu, gdzie on nie spodziewa się mojej reklamy?

Czy spotkała się Pani z przykładami polskich firm, które stosują niestandardowe formy promocji?

Pierwsze na myśl przychodzi mi przede wszystkim organizacje społeczne, które takie działania podejmują dosyć często, bo zazwyczaj nie mają dużych budżetów. Pamiętam niestandardową akcję jednej z organizacji społecznych zajmującej się propagowaniem informacji na temat wyginiecia gatunku tuńczyka. Przeprowadziła ona akcję marketingu partyzanckiego tam, gdzie tuńczyka jada się najczęściej, czyli w sushi barach. Członkowie wspomnianej organizacji podmienili tam pałeczki, które były dystrybuowane przez lokal na pałeczki z informacją tuńczyku. Działanie było ryzykowne, ale przekaz bardzo precyzyjny i skuteczny, skierowany do ludzi, którzy przyczyniają się do wymarcia tej ryby.

Warto zatem zaryzykować z „niestandardami”, jeśli tylko ktoś ma dobry pomysł?

Tak, zdecydowanie, tyle że pomysł musi być dopasowany do grupy, do której chcemy dotrzeć i jednocześnie powinien być zrealizowany w miejscu, gdzie ta grupa jest.

Poruszmy temat blogosfery. Na ostatnim BLOG Forum Gdańsk była mowa o tym, że blog powinien być miejscem opisywania pasji, a nie zarabiania pieniędzy. Tymczasem coraz więcej osób zaczyna pisać blogi głównie z myślą o zarobku. Czy takie podejście do bloga może być uzasadnione?

Zdecydowanie odradzam wyłącznie materialistyczne podejście do bloga. Na blogu można zarabiać, oczywiście, ale to tzw. efekt uboczny. Wszyscy blogerzy, którzy są dzisiaj popularni i którzy zarabiają na swoich blogach, to osoby, które zaczynały pisać, bo miały zupełnie inne motywacje. Chcieli dzielić się informacjami, budować społeczność, rozmawiać, szkolić swój warsztat literacki itd. Główną motywacją do założenia bloga zawsze powinna być pasja. Blog pisany wyłącznie dla pieniędzy moim zdaniem nigdy nie będzie popularny. I raczej też tych pieniędzy zarabiać nie będzie.

A czy firmy powinny prowadzić swoje blogi?

Jeżeli chodzi o biznes, to zdecydowanie rekomenduję wykorzystanie bloga w komunikacji. Na blogu wiele rzeczy możemy powiedzieć, niekoniecznie takich, o których chcemy pisać na oficjalnej stronie. Możemy tam też lepiej poznać swoich odbiorców, rozmawiać z nimi o produktach, budować swoją ekspertyzę.

Blog przynosi więc zupełnie inne efekty, wartości, pewnie przekłada się też na zyski firm w podejściu długofalowym...

Dokładnie!

Czy funkcjonowanie w sieciach społecznościowych nie wyklucza obecności na blogu? Gdzie firmy z sektora MSP powinny się promować, być widoczne?

Trudno powiedzieć. Media społecznościowe są dziś bardzo popularne, ale trzeba pamiętać, że media społecznościowe to nie tylko Facebook. Niekoniecznie wszyscy powinni być na Facebooku i nie wszystko można na nim zamieścić. Dane z ostatnich dwóch lat pokazują, że dosyć dynamicznie rośnie Twitter. Cały czas bardzo dynamicznie rośnie zainteresowanie blogami. Dla niektórych przedsiębiorców przydatny biznesowo może być także Google+. Mówi się często w jego kontekście, że jest na nim dużo ludzi, ale zaangażowanie jest małe. Nie do końca jest to prawda. Analizowałam w 2013 roku dane dotyczące wykorzystywania mediów społecznościowych w Polsce. Okazuje się, że Google+ znajduje się na trzecim miejscu wśród serwisów społecznościowych, na których użytkownicy spędzają najwięcej czasu. Strategia komunikacji w mediach społecznościowych powinna być przemyślana. Zamiast być tam, gdzie są wszyscy, warto zastanowić się, jakie narzędzia, które media społecznościowe będą w stanie mi pomóc w komunikacji i wybierać te,

które faktycznie pomagają. Ważne też, żeby nie były to martwe profile. Musimy też pamiętać o tym, żeby informacje, które pojawiają się w różnych mediach społecznościowych były różne. Nie rekomenduję przeklepania informacji z Facebooka na Twittera, bo z każdej z tych platform użytkownicy korzystają w innym celu, szukają innych informacji i każda z tych platform spełnia inne potrzeby. Z tego powodu ważne jest, aby informacje na nich się uzupełniały, a nie były takie same.

W opisie różnych analiz rynku pracy czytamy, że z czasem pracy będzie coraz mniej – to wynik rozwijających się technologii. Czy to oznacza, że miejsca pracy przeniosą się do Internetu i tam będziemy mogli zarabiać, niezależnie od posiadanego wykształcenia?

We wrześniu 2013 roku pojawił się artykuł naukowców z Oxfordu, w którym jest mowa o tym, że 47 proc. współczesnych zawodów jest zagrożonych przez szeroko rozumianą komputeryzację. Już dziś widać, że część zawodów znika. Do 2020 r. do powszechnego użycia mają wejść samojezdne samochody, co będzie miało ogromny wpływ na całą branżę logistyczną. Na razie te prace, które wymagają kreatywnego myślenia, wyciągania wniosków, analizowania itp. nie są zagrożone, roboty i automaty nie mają zdolności analitycznego myślenia, ani uczenia się na własnych błędach, ale jak będzie w przyszłości – tego nie wiemy.

Zamiast inwestować w księgarnię (lub już ją posiadając), można założyć sklep internetowy z książkami. Czyli warto interesować się Internetem i nowymi technologiami, jeśli chcemy mieć dobrą pracę...

Właściwie to chyba nie znam biznesu, który jest biznesem typowo offline'owym, czyli takim, który istnieje w świecie fizycznym, a nie ma żadnego przełożenia na internet. Zdecydowanie znajomość internetu i nowych technologii jest dzisiaj niezbędna.

NATALIA HATALSKA

Ekspert w dziedzinie alternatywnych form komunikacji marketingowej, trendwatcher. Absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego i Akademii Ekonomicznej w Poznaniu. Jako stypendystka prestiżowego programu Joseph Conrad Scholarship studiowała również w London Business School w Wielkiej Brytanii. W latach 2005-2009 kierownik działu komunikacji w Wirtualnej Polsce. Wcześniej zajmowała stanowisko menedżera ds. public relations w NIVEA Polska i Young Digital Planet. Obecnie współpracuje z domem mediowym Universal McCann jako Chief Inspiration Officer. Pomysłodawczyni wielu kampanii opartych na niestandardowych działaniach reklamowych i nagrodzonych w konkursach reklamowych. Juror w konkursach KTR, Media Trendy, YC Eurobest, Blog Roku. Członek Rady Marek w konkursie Superbrands. Członek Creative Communication Cluster. Członek Rady Ekspertów Think Tank. Felietonistka magazynu Sukces. Nagrodzona przez Geek Girls Carrots Srebrną Marchewką za bycie wzorem kobiety zajmującej się nowymi technologiami. Autorka bloga uznawanego za jeden z najbardziej wpływowych blogów w Polsce.



SUKCES TO KWESTIA RELACJI MIĘDZYLUDZKICH

„Relacje są niezbędne do tego, byśmy zdobywali unikalną wiedzę i umiejętności, co więcej, żebyśmy mieli w ogóle dostęp do ciekawych prac i zleceń” – twierdzi Alex Barszczewski, międzynarodowy coach, konsultant i ekspert od relacji międzyludzkich w biznesie.

Jest Pan doświadczonym trenerem, zajmuje się Pan prowadzeniem szkoleń dotyczących kariery, zarządzania, powodzenia w biznesie. Tak naprawdę mamy wielu coachów z tego zakresu, jednak większość skupia się tylko na tym, jak rozwijać swój potencjał. Pan podkreśla rolę relacji międzyludzkich w osiągnięciu sukcesu...

Na początku naszej rozmowy chciałem doprecyzować czym się zajmuję. Oprócz prowadzenia szkoleń dotyczących powodzenia w biznesie, pracuję bezpośrednio z top managementem, z zarządami bądź z prezesami moich klientów po to, by wypracować bardzo konkretne i działające rozwiązania i to jest mój główny obszar aktywności. Element szkolenia jest to troszeczkę poboczna działalność. Staram się po prostu przekazać część mojej wiedzy i doświadczenia innym.

Jeśli chodzi o rolę relacji, to dziwię się, że tak wielu coachów nie zajmuje się tym tematem, mówi głównie o rozwoju osobistym, bez uwzględnienia aspektu relacji. Tymczasem żyjemy w takim świecie, gdzie w jakiś sposób jesteśmy połączeni z innymi ludźmi, i to na bardzo wielu płaszczyznach, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym i wtedy umiejętność nawiązania dobrych relacji z bardzo różnymi ludźmi staje się kluczowym elementem naszego powodzenia.

Dlaczego te relacje są tak ważne?

Istnieje kilka istotnych powodów, o których należy powiedzieć.

Ze względu na to, że klasyczne systemy edukacyjne są bardzo niewydajne i nie nadążają za potrzebami, musimy szukać innego źródła, aby zdobyć unikalną i trudno dostępną wiedzę. Jedną z lepszych metod zdobywania tej wiedzy są właśnie relacje z różnymi ludźmi, osobami, które już coś osiągnęły, do czegoś doszły i które chętnie nam o tym opowiedzą. To jest bardzo ważny element zdobywania wiedzy.

Kolejnym powodem jest fakt, że w relacjach z innymi ludźmi możemy zdobyć wiedzę o nas samych, co pozwala nam uzmysłwić sobie, jakie mamy prawdziwe możliwości, pragnienia i priorytety. Często wyrastamy w jakimś środowisku, które narzuca nam pewien scenariusz życia, pewne wyobrażenia o nas i dopiero takie zderzenie się ze światem innych ludzi, najlepiej w relacjach z nimi pokazuje nam, że, być może, pewne nasze pragnienia czy potrzeby są zupełnie inne niż dotychczas myśleliśmy.

Następnym, ważnym aspektem jest to, że relacje uczą nas, jak bardzo różnorodni są ludzie. To jest przydatne z wielu powodów. Po pierwsze, jeśli widzimy jak bardzo odmienni są ludzie, zaczynamy zdawać sobie sprawę z tego, jak bardzo my sami możemy się zmienić, rozwinąć, w którym kierunku możemy pójść. Poza tym, poznając innych ludzi, widzimy z jak szerokiej puli możemy sobie wybierać np. partnerów życiowych. Okazuje się, że jaki zestaw cech innego człowieka nie byłby nam potrzebny, to jeśli dobrze poszukamy, znajdziemy takiego człowieka, a szukając jeszcze głębiej, znajdziemy także człowieka, który szuka tego, co my możemy mu zaoferować.

Ostatnim, ale bardzo istotnym powodem, jest fakt, że musimy mieć wiele różnych relacji, gdyż wymusza to na nas rzeczywistość, w jakiej żyjemy. W dzisiejszych czasach konieczne jest, aby świat wiedział o tym, że istniejemy i że jesteśmy w czymś naprawdę dobrzy. To jest bardzo istotne, abyśmy mieli bardzo dobrą reputację w jak najszerszym gronie, w środowiskach jak najróżniejszych ludzi, ponieważ w ten sposób będziemy mieć dostęp do ciekawych prac i zleceń. Jeżeli ktoś chce wyjść poza szablonowe siedzenie na etacie, co jest w dzisiejszych czasach coraz mniej bezpieczne, bo model pracy na etacie w pełnym wymiarze godzin powoli umiera, to pierwszą rzeczą, jaką powinien zrobić, jest budowanie swojej reputacji w wielu różnych relacjach z innymi ludźmi.

Jak Pan ocenia umiejętność budowy relacji przez Polaków?

W tym pytaniu jest pewna generalizacja, której staram się zawsze unikać. Powiedzmy może w ten sposób, jest to bardzo duże uproszczenie, że my, Polacy, jesteśmy bardzo dobrzy w nawiązywaniu bliskich relacji z rodziną, z najbliższymi, przyjaciółmi, ale wkrótce potem jest tzw. reszta świata, czyli ludzie, do których podchodzimy nieco nieufnie i mówimy, że trzeba na nich uważać.

Należy przy tym podkreślić, że zarówno w młodszym jak i starszym pokoleniu znajdują się osoby, które mają zupełnie inne podejście, od przedstawionego powyżej, są bardzo otwarte i potrafią budować relacje.

Czy doceniamy rolę relacji w rozwoju osobistym i procesie budowania kariery?

Relacje są niezbędne do tego, byśmy zdobywali unikalną wiedzę i umiejętności, co więcej, żebyśmy mieli w ogóle dostęp do ciekawych prac i zleceń. Rzeczywiście jest bowiem tak, że szczególnie interesujące zlecenia nie są opisywane w ogłoszeniach, czy gdziekolwiek indziej. Pracodawcy wysyłają wici, mówią znajomym: „Słuchajcie, mam określony problem. Czy znacie kogoś, kto ten problem pomoże mi rozwiązać?”. Ja tak funkcjonuję od ponad 20 lat.

Skąd pomysł, aby swoją wiedzą dzielić się z innymi? Czy Pana blog w zamyśle był skierowany tylko do młodych osób?

Fakt, że grupą docelową są młodzi ludzie, to jest pewna zasłucha historyczna. Blog zacząłem pisać w roku 2006, widząc, że klasyczne media pokazują młodym ludziom fałszywy obraz rzeczywistości i stwierdziłem, że skoro ja zdobyłem tyle różnych doświadczeń, jakże odmiennych od tego, co można obecnie przeczytać i zobaczyć w różnych serwisach, a jednocześnie przydatnych oraz przynoszących rezultaty, to będę dzielił się swoją wiedzą z młodymi ludźmi. W międzyczasie audytoryum bloga rozrosło się i z tego, co wiem na podstawie kontaktów z czytelnikami, e-maili, jest czytany przez ludzi od osiemnastego do sześćdziesiątego któregoś roku życia.

Czy uważa Pan, że młodsze pokolenie ma największy problem z budowaniem relacji?

Niekoniecznie. Młode pokolenie samo w sobie nie ma problemu z budowaniem relacji, jeśli chodzi o chęci, śmiałość czy podejście. To, czego im brakuje, to są dobre wzorce w nawiązywaniu kontaktów, w podtrzymywaniu rozmowy, w budowaniu zaufania do drugiego człowieka. Jak już wspominałem wcześniej, media pokazują wiele przykładów, które są negatywne, czyli robią dokładnie odwrotne do tego, co należałoby robić.

Jeśli chodzi o starsze pokolenie, to tu jest z tym więcej problemów. Generalnie największą trudność sprawia osobom starszym budowanie relacji z osobami z dalszego otoczenia. Zaznaczam jednak, że jest to generalizacja i nie wszystkich ten problem dotyczy. Poza tym widzę już pewne zmiany na lepsze, także w tym przypadku.

Najczęściej młodzi ludzie borykają się z problem „niewiedzy”, czyli nie wiedzą, co chcą robić w życiu. Na Pana blogu czytamy, że jest to zaniedbywany temat...

Ten problem „niewiedzy” do niedawna był problemem tylko ludzi młodych, ale jeśli rozejrzemy się teraz, coraz częściej widzimy, że to zjawisko występuje też u ludzi w wieku dojrzałym, którzy nagle znaleźli się bez pracy, bo ich firma została zlikwidowana albo połączona z inną itp. W związku z tym pytanie: „Co mam robić w życiu?” jest obecnie coraz powszechniejsze.

Co mógłby Pan doradzić takim osobom? Gdzie powinni szukać inspiracji?

To jest trudne pytanie, bo ja na ten temat piszę właśnie całą książkę. Jednak to, co doradzam na początku ludziom w podobnej sytuacji, to budowanie jak największej liczby, jak najróżniejszych relacji w swoim życiu, w myśl zasady: „Dig your well, before you are thirsty” (Kop studnię, zanim odczujesz pragnienie). To oznacza, że powinniśmy budować relacje, zanim staną się naprawdę

konieczne. Po drugie zaś doradzam dużo eksperymentów. Jest to bowiem jedyny sposób na to, by odkryć, co nas w życiu kręci i jednocześnie, co może nam dawać zarówno zadowolenie, jak i pewne zabezpieczenie finansowe.

Wiele osób, mimo podjętych prób, nie znajduje swojego celu w życiu. Wybierają niewłaściwe studia, borykają się z problemem bezrobocia...

Jest to naturalna kolej rzeczy. Jednym z elementów naszego życia jest to, że popełniamy wiele błędów, podejmujemy złe decyzje, idziemy w ślepe uliczki albo idziemy w dobrą uliczkę i potem okoliczności zewnętrzne, gospodarka, powodują, że ta uliczka przestaje istnieć. Co wtedy trzeba robić? Trzeba znowu szukać i eksperymentować. Witamy w realnym życiu. (uśmiech)

Jakie działania powinny podjąć takie osoby, aby zmienić swoje życie, tym bardziej, jeśli są w wieku 30, 40, lub 50 lat i nie mają ochoty na zmianę kwalifikacji?

Jeśli ktoś, w dzisiejszej gospodarce, wylądował w miejscu, w którym nie chce się znajdować i mówi: „Nie mam ochoty na zmianę kwalifikacji”, to jest w sytuacji człowieka, który jest na środku jezdni, widzi, że nadjeżdża samochód i mówi: „Nie mam ochoty się ruszyć”. To jest wygodne, ale bardzo niebezpieczne. Wiele osób, zwłaszcza starszego pokolenia, ma takie nastawienie, żyje w przekonaniu, że ktoś o nich zadba, ktoś coś za nich zrobi. Tymczasem podstawową rzeczą jest samodzielne podjęcie różnych aktywności, ewentualnie skorzystanie z pomocy innych w postaci relacji, które już mamy, albo właśnie je budujemy lub też w formie wsparcia organizacji państwowych czy jakichkolwiek innych. Żeby to jednak miało sens, to ta osoba musi sama z siebie wykazać się inicjatywą, bo inaczej, mówiąc kolokwialnie, zostanie rozjechana przez walec gospodarki i zmian w niej następujących.

Ostatnio coraz więcej mówi się o tym, że wiele osób „ucieka z bezrobocia”, zakładając własną firmę. Państwo zachęca do tego, oferując dotacje dla osób bezrobotnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Czy Pana zdaniem każdy z nas może prowadzić własną firmę? Czy też trzeba mieć ku temu określone predyspozycje?

Generalnie rzecz biorąc, jeśli ktoś jest zdrowy na ciele i umyśle, to nie ma przeciwwskazań, aby nie mógł poprowadzić małej działalności gospodarczej. Trzeba tu jednak rozróżnić fakt, czy chodzi o własną firmę w postaci koncernu, który później będzie działał na skalę międzynarodową, czy własną firmę jako alternatywę, często bardzo atrakcyjną, do pracy na etacie i bycia czyimś pracownikiem najemnym. Tu nie chodzi o predyspozycje, ale bardziej o postawę. W swoim życiu bardzo często pomagam różnym ludziom, często znajdującym się całkiem na dole i okazuje się, że to nie jest kwestia wykształcenia, wysokiego ilorazu inteligencji, tylko postawy człowieka, który chce coś w swoim życiu zrobić, coś osiągnąć, nie czeka, aż zrobią to za niego inni, czyli jest proaktywny i do tego ma jakieś minimum umiejętności komunikacji z innymi ludźmi (znowu jesteśmy w kwestii relacji z innymi osobami). Jeżeli ktoś to potrafi i jest w stanie zrobić coś konkretnego, przy pomocy czego może zmienić albo czyjeś życie na lepsze, albo ułatwić mu jakieś prace, względnie zastąpić

go w jakiś pracach, to moim zdaniem powinien próbować. Jest rzeczą nieuniknioną, że na drodze do osiągnięcia sukcesu we własnym biznesie będziemy robić wiele prób i błędów, ale nie można się tym zniechęcać, to jest zupełnie normalne w procesie uczenia się.

W swojej książce pt. „Sukces w relacjach międzyludzkich” pisze Pan m.in. o tym, że mamy pewne uprzedzenia, co do innych ludzi, a powinniśmy się ich wyzybyć. Czy tego rodzaju uprzedzenia mogą być powodem np. naszych problemów ze znalezieniem pracy lub też w relacjach ze współpracownikami?

Oczywiście! Mając jakiegokolwiek uprzedzenia, wchodząc w relacje z drugą osobą, nie wchodzimy w tę interakcję z człowiekiem, takim, jakim on jest, tylko z pewnym obrazem, który wygenerowaliśmy sobie na podstawie uprzedzeń do niego. To jest bardzo niebezpieczne, bo ten obraz często jest całkowicie odmienny od tego, jaka jest rzeczywistość. Tak sytuacja jest porównywalna do tego, jakbym prowadził samochód, nie na podstawie tego, co widzę przed sobą przez szybę, tylko na podstawie wyobrażenia, jaka ta droga powinna być i gdzie powinien być zakręt. Tego oczywiście nie wolno robić i bardzo wielu ludzi z tego powodu popada w spore kłopoty.

W jaki sposób budować relacje z osobami, które niezbyt lubimy, ale jesteśmy niejako zmuszeni utrzymywać z nimi dobre relacje? Mam na myśli np. trudnych klientów, kontrahentów, w przypadku których nie możemy sobie pozwolić na ich utratę lub kluczowych współpracowników w firmie, z którymi realizujemy projekt.

Jeżeli rzeczywiście popracujemy nad naszymi umiejętnościami nawiązywania dobrych relacji z bardzo różnymi ludźmi, to będziemy mieć w otoczeniu przeważnie osoby, które są sympatyczne i z którymi utrzymujemy relacje, ponieważ jest to dla nas nie tylko korzystne, ale też przyjemne. Mówię to z całą odpowiedzialnością, po 20 latach działalności. W tej branży, w której działam, mam właściwie samych sympatycznych klientów, do których mam pełne zaufanie. Oni zresztą też mają do mnie zaufanie i nie ma takiej opcji, żebym musiał zadawać się z kimś, kto jest niesympatyczny, bo jest wystarczająco dużo innych ludzi, z którymi mogę współpracować. To jest pierwszy aspekt: starajmy się tak budować relacje, by mieć na tyle szeroki wybór, żeby sobie dobrać ludzi, z którymi nam się dobrze pracuje, ludzi, którzy są sympatyczni. Jest kilka firm na świecie, gdzie jednym z elementów zatrudniania drugiego człowieka jest jego postawa, umiejętność komunikowania z innymi, ponieważ tam akurat chodzi o bardzo kreatywne rzeczy. Tymczasem jeden malkontent potrafiłby zatruć atmosferę i zabić kreatywność dość dużej liczby ludzi. Tego nie powinniśmy robić.

Jeśli jednak już mamy trudnego klienta, wtedy najprostszym rozwiązaniem jest skoncentrowanie się w pracy z nim nad sprawami merytorycznymi i nad tym, gdzie jest dwustronna korzyść i mówienie o niej. Poza tym możemy wykorzystać jeszcze mały, psychologiczny trick: mamy niesympatycznego człowieka, przyjrzyjmy mu się uważnie i znajdziemy chociaż jeden drobiazg, za który możemy go podziwiać. Taki element da się znaleźć naprawdę w każdym człowieku – w książce opisuję w ćwiczeniach jak to zrobić. Potem, w myśleniu o tym człowieku, skoncentrujemy się na tym szczególe. Będziemy wtedy wysłać mu zupełnie inne sygnały, co często odmienia dalsze, wzajemne relacje.

W swojej książce twierdzi Pan, że generalnie mamy problem z sygnalizowaniem problemów, np. mając kłopot z szefem mówimy o tym koledze z pracy, a szef mający problem z podwładnym rozmawia o tym z innym szefem. Skoro nie jest to dobry pomysł, to co powinniśmy robić w sytuacjach kryzysowych, z kim rozmawiać?

To jest dość logiczne. Jeżeli mam problem z szefem i mówię o tym mojej żonie, to nie zmienia to mojego problemu. To jest takie działanie, jakby ktoś chciał się upić, żeby się przez chwilę lepiej poczuć, ale następnego dnia jestem w tej samej pracy, z tym samym szefem – nic się nie zmieniło. Najważniejsze jest to, aby nauczyć się rozmawiać z ludźmi, którzy mają wpływ na to, co nas dotyczy. Jeśli mam kłopot z szefem, to powinienem porozmawiać o tym z szefem, jeżeli mam kłopot z żoną, powinienem porozmawiać z żoną, a nie z kolegą itd. To oczywiście wymaga pewnych zdolności komunikacyjnych, pewnej umiejętności wycucia sytuacji, ale takie umiejętności nabywa się tylko przez ćwiczenie. W tego rodzaju rozmowach trzeba bowiem bardzo uważać na wiele elementów: dobór słów, ton głosu itd.

Najważniejsze jest to, aby nauczyć się rozmawiać z ludźmi, którzy mają wpływ na to, co nas dotyczy. Jeśli mam kłopot z szefem, to powinienem porozmawiać o tym z szefem, jeżeli mam kłopot z żoną, powinienem porozmawiać z żoną, a nie z kolegą...

Sporo mówi Pan o doborze znajomych. Czy rzeczywiście mają oni tak ogromny wpływ na nasze życie?

Dobre kontakty otwierają nam dostęp do wiedzy, która nie jest powszechnie dostępna i której posiadanie może być dla nas zawodowo kluczowym czynnikiem, decydującym o naszej przewadze nad innymi ludźmi starającymi się o tę samą posadę. Po drugie, jeśli mamy korzystne znajomości i dobrą reputację, to otwiera nam to dostęp do wielu ciekawych zleceń.

W swojej książce sporo pisze Pan o potrzebie obrony autonomii. Skąd ten pomysł? Kto i w jaki sposób zagraża naszej autonomii?

Chodzi o to, abyśmy zachowali albo odzyskali (w większości przypadków będzie to odzyskanie) pewną autonomię myślenia. Powinniśmy bowiem myśleć sami, umieć rozpoznać sytuację taką, jaka jest, a nie odgrywać skrypty napisane nam przez społeczeństwo, szkołę, rodzinę czy innych. Ci inni ludzie mogą chcieć dla nas dobrze, ale mimo to, nikt, poza nami, nie wie tak dokładnie jak my sami, co jest dla nas dobre, istotne, co nas kręci, czego tak naprawdę pragniemy, bo jest wiele rzeczy, o których innym, po prostu, nie mówimy. Jeśli zachowujemy tę autonomię, potrafimy podejmować decyzje i działania zgodne z tym, co jest w nas w środku, a nie zgodne z tym, czego oczekuje od nas społeczeństwo.

Naszej autonomii zagraża fakt, że społeczeństwo poprzez media, wpływ osób znajomych, w dużym stopniu oddziałuje na nasz obraz świata, jak gdyby wstawia nam różne filtry, przez które potem

ALEX W. BARSZCZEWSKI

Od ponad 20 lat międzynarodowy coach i konsultant pracujący z prezesami i członkami zarządów międzynarodowych korporacji zarówno w Polsce, jak i w Europie. Pracuje z kobietami aspirującymi do najwyższych stanowisk w biznesie i działalności społecznej, jak też z kluczowymi zespołami ważnych klientów. Ceniony za skuteczność, wszechstronność i dyskrecję. Angażowany wyłącznie dzięki propagandzie mówionej i dostarczanym rezultatom. Prywatnie miłośnik dobrego, bezpretensjonalnego życia i robienia w nim pożytecznych rzeczy. Spędził wiele lat zagranicą, mieszkając i działając w różnych krajach. Od 2009 r. mieszka z wyboru w Polsce, którą uważa za sympatyczny kraj, pełen ciekawych ludzi i możliwości. Prowadzi działalność pro bono, wspierając młodych ludzi, którzy chcą w etyczny i skuteczny sposób wybić się ponad przeciętność. Stwarza im możliwość korzystania ze swojej wiedzy i bogatego doświadczenia. Propaguje też wśród młodych ludzi proaktywną postawę i zachęca do świadomego korzystania z uroków otaczającego świata. Jest autorem popularnego Blogu Alexa, na którym od 8 lat dyskutowane są ważne tematy życiowe Czytelników. W 2013 roku napisał i wydał książkę Sukces w relacjach międzyludzkich, w której dzieli się z Czytelnikami wiedzą o tym, jak budować dobre relacje i dzięki nim znacznie ułatwiać sobie osiągnięcie sukcesu w życiu i biznesie.

oglądamy ten świat i niekoniecznie ma on coś wspólnego ze światem rzeczywistym. Dobrze jest zdjąć te filtry i popatrzeć własnymi oczami na wiele rzeczy – to właśnie nazywam autonomią.

Często jest tak, że boimy się podejmować kluczowe decyzje w naszym życiu głównie dlatego, że obawiamy się reakcji innych. Marzyliśmy o pracy fryzjera lub mechanika, ale poszliśmy na studia, bo zdaniem rodziców „studia dają większy prestiż”. Jak umiejętnie wybierać doradców, aby na tym nie stracić?

Obróćmy to pytanie inaczej: jak umiejętnie dobierać doradców, aby na tym zyskać? Nie stracić, to trochę za mało. Jeśli bowiem dobieram sobie doradców, to chcę mieć takich, którzy wniosą coś pozytywnego do mego życia.

Najważniejszą rzeczą jest, aby realizować własne cele i pragnienia, a nie wyobrażone cele naszych rodziców czy innych ludzi, przy całym szacunku dla tych osób. Poza tym, jeżeli już dobieramy doradców, to wybierajmy takich, którzy, po pierwsze zaakceptują fakt, że my możemy mieć zupełnie inny obraz świata niż oni. To jest bardzo ważne. Po drugie, wybierając doradców należy zwrócić uwagę na to, aby mieli oni duże doświadczenie życiowe i nie tylko przeszli sami wiele ścieżek w życiu, znali je z doświadczenia, ale poprzez bardzo wiele kontaktów z różnymi ludźmi byli świadkami przechodzenia różnorodnych ścieżek życiowych. To daje pewien ogląd sytuacji, więc taki doradca jest najbardziej wartościowy.

Osoby, które kierują się szablonami, stereotypami, które tak naprawdę nie mają pojęcia o tym, co się dzieje na dzisiejszym rynku pracy, to są najgorsi doradcy, a niestety tacy też się zdarzają.

Na koniec naszej rozmowy chciałabym jeszcze zapytać o to, dlaczego wypowiedział Pan walkę popularnemu w Polsce od pewnego czasu wyrażeniu „nie dziękuję”?

Z wypowiedzeniem walki temu sformułowaniu to trochę przesada. (Śmiech) Ja po prostu zwracam uwagę na to, że jak ktoś mówi „nie dziękuję”, to sygnalizuje otoczeniu bardzo dziwne rzeczy. Z automatu, że jest nieuprzejmy, a do tego wierzy w zabobony, mówiąc tak: „Mam pewien przesąd, który jest dla mnie ważniejszy niż okazanie uprzejmości czy wdzięczności drugiemu człowiekowi”. To jest bardzo niekorzystny trend, zwłaszcza w dzisiejszych czasach, bo nie sądzę, że jeśli ktoś się „sprzedaje” jako człowiek przesądny, to może być pozytywnie i poważnie odbierany. Po drugie jest to znowu jedna z tych wielu automatycznych reakcji, nad którymi się w ogóle nie zastanawiamy, które w gruncie rzeczy są nieprzemysłane. Dobrze jest czasem przyjrzeć się temu, co robimy i co mówimy.



KLUCZOWA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

Kto zna języki, ten przetrwa. Na pewno spośród paru kandydatów o mniej więcej równym poziomie kwalifikacji w wyścigu o pracę zwycięży ten, który włada językiem obcym – tłumaczy dr Monika Badecka-Kozikowska z Centrum Języków Obcych Politechniki Gdańskiej.

Jakie znaczenie, Pani zdaniem, ma znajomość języków obcych na rynku pracy?

Kluczowe. Nie wyobrażam sobie, że dziś można funkcjonować zawodowo (społecznie i kulturowo także) bez znajomości języka angielskiego, a każdy inny język jest wartością dodaną. Znajomość języka angielskiego to w tej chwili właściwie już żadna wielka zasługa osoby nim władającej. Można zaryzykować twierdzenie, że społeczeństwa niezależnie od swojej narodowości mają na wyposażeniu co najmniej dwa języki, swój narodowy oraz język angielski. Znajomość angielskiego dziś już nie wyróżnia osoby, która go zna, niedługo będzie wręcz stygmatyzować te osoby, które języka angielskiego nie znają. Jeśli znasz oprócz swojego rodzimego języka oraz języka angielskiego trzeci i czwarty język, to dopiero wtedy zyskujesz prestiż i uznanie. Jeśli nie znasz języka angielskiego, oferta pracy jest bardzo ograniczona, nie możesz być sekretarką w firmie, bo nie napiszesz listu ani nie odbierzesz telefonu od firmy spoza granic Polski, nie dostaniesz pracy jako lekarz w Szwecji i Norwegii bez znajomości języka skandynawskiego. Jako robotnik zagranicą nie będziesz miał szansy zawalczyć skutecznie o swoje prawa na budowie, nie masz szansy na pracę jako kierowca autobusu w Londynie, a w Polsce, kiedy wsiądziesz do twojego tramwaju pasażer obcokrajowiec, nic mu nie wytłumaczysz, jeśli zapyta, na którym przystanku wysiąść. W Polsce kelner nie obsłuży gości zagranicznych w restauracji i nie doradzi im, co zjeść. Gdy obcokrajowiec trafi do polskiego szpitala, a pielęgniarka nie zrozumie jego potrzeb i prośb, pacjent, oprócz doświadczenia choro-

by, poczuje się wyobcowany. Kto zna języki, ten przetrwa. Na pewno spośród paru kandydatów o mniej więcej równym poziomie kwalifikacji w wyścigu o pracę zwycięży ten, który włada językiem obcym.

Znajomość których języków jest w dzisiejszym świecie przydatna, a wręcz niezbędna?

Oczywiście znajomość języka angielskiego. Angielski nie jest już tylko językiem Anglii, Stanów Zjednoczonych, Australii czy Nowej Zelandii. English as an International Language (EIL) – Język Angielski jako Język Międzynarodowy to już od lat w lingwistyce stosowanej odrębne pojęcie językowe. Angielski związany jest z postępem technologicznym. Poza tym w dzisiejszym świecie informacja to potęga. A podawana jest zazwyczaj w języku angielskim. Nie znasz języka, to nie wiesz, czego nie wiesz...

Znajomość każdego innego języka może być wielką wygraną. Jeśli twoja firma współpracuje z firmą niemiecką, to niemiecki będzie twoim wielkim atutem. Ostatnio hiszpański wyparł niemiecki. Hiszpański stał się modny, a niemiecki jest jakby w odwrocie. Z praktycznego punktu widzenia uważam, że Polakom bardziej przydatny jest niemiecki. Choć oczywiście znać hiszpański, to znaczy znać promienną stronę Europy. Odnotowano także w ostatnich latach spadek zainteresowania językiem francuskim, ale to język Brukseli i Unii, więc nie bardzo rozumiem tę niechęć do francuskiego.

Wiemy, już, które języki warto znać, ale kluczowe pytanie brzmi: które języki dadzą nam potencjalnie najwyższe wynagrodzenie?

Język sam w sobie może nie być gwarantem wysokiego wynagrodzenia, w połączeniu z innymi kwalifikacjami daje ogromne możliwości. Wszystko zależy od stanowiska i zawodu. Ale skoro znajomość języka obcego jest tak istotna w zdobywaniu pracy, to już sama znajomość języka obcego w połączeniu ze znajomością metodyki nauczania tego języka daje szansę na godziwe wynagrodzenie lektora czy nauczyciela w szkole. Języki będą zawsze potrzebne i zawsze nauczane, a co za tym idzie – zawsze będzie zapotrzebowanie na nauczycieli języka obcego. Inżynier i lekarz, pielęgniarka i urzędnik, zwykły robotnik także – ze znajomością języka obcego na pewno ma szansę na większe zarobki.

Ile języków obcych trzeba znać, aby nie mieć problemów z zatrudnieniem?

Tak jak już powiedziałam, im więcej języków obcych znamy, tym mamy większe szanse na lepszą karierę zawodową.

Czy warto poświęcać czas na naukę języków mniej popularnych, które często uchodzą za egzotyczne, np. chiński, arabski? Może zna Pani pozytywne przykłady osób, które dzięki znajomości takich języków znalazły wymarzoną pracę?

Warto. Chiński to najpowszechniejszy liczebnie język na świecie. Polscy studenci na Wydziale Zarządzania Politechniki Gdańskiej uczą się chińskiego w ramach obowiązkowych zajęć na studiach i to otwiera przed nimi szerokie możliwości. Bo Chiny wchłoną ogromną liczbę fachowców. Od

robotnika po inżyniera. Znam polskiego cieślę i stolarza z pomorskiej wsi, który świetnie wraz z kolegami zarobił w Chinach na zleceniu budowy drewnianego domu. Tam jest tak ogromny głód fachowców, że szansę ma każdy.

Wiele osób po 40., 50. roku życia ma problem ze znalezieniem zatrudnienia. Czy osoby, które znają języki obce mają tu przewagę?

Oczywiście znajomość języka obcego daje przewagę. Na pierwszy ogień polecam angielski. Potem inne języki. Natomiast, jeśli ktoś ma plan na konkretne zatrudnienie w konkretnym kraju lub w Polsce z konkretnym zatrudnieniem, gdzie jest zapotrzebowanie na określony język, to zawsze i w każdym wieku warto się uczyć. Poza tym udowodniono naukowo, że nauka języka obcego aktywizuje mózg w taki sposób, że chroni przed demencją w starszym wieku.

Wiele osób z młodszego pokolenia, mimo lekcji angielskiego w szkole, nadal nie czuje się pewnie, formułując zdania w tym języku. W jaki sposób można efektywnie, a przy niewysokim koszcie doszlifować zapomniany język, którego kiedyś się uczyliśmy?

Ktoś sarkastycznie powiedział kiedyś, że „trudno sobie przypomnieć coś, czego się nigdy nie umiało”. To tak w związku z tym „doszlifowywaniem” języka po latach. Ja sama jestem metodyczką nauczania języka angielskiego i jestem bardzo krytyczna wobec nauczania w wielu szkołach, w których robiłam badania nad warsztatem metodycznym nauczycieli. Uczniowie często nie są winni swojej niewiedzy albo biernej znajomości języka obcego, bo w szkołach (nie we wszystkich!) pokutują często bardzo tradycyjne metody, a lekcje są nudne. Bardzo ważne są podstawy pod kierunkiem dobrego nauczyciela na lekcjach, na których kładzie się nacisk na praktykę językową w żywej komunikacji.

Poza szkołą państwową nauka języka nie jest tania, ale można poszukać w Internecie stron, na których ona się odbywa. Proszę próbować na stronach Oxford University Press, Cambridge University Press – z hasłem ELT, wszelkie strony o hasle ELT (English Language Teaching). Poza tym należy dużo słuchać autentycznych nagrań i przeprowadzać ćwiczenia ustne, one dają szansę na praktykę języka w akcji. Należy słuchać, jednocześnie podążając za tekstem, nawet wkuwać go potem na pamięć i powtarzać. Myślę, że można by szukać unijnego dotowania darmowych kursów i nakłaniać szkoły zawodowe do nauczania zawodu w języku angielskim lub innym. Wspaniałym przykładem jest edukacja w Finlandii. Ja nakłaniałabym państwowe instytucje do znajdowania funduszy unijnych na kursy doształcające dla osób bezrobotnych. Unia Europejska wydała dokument o nauczaniu języków. Należy interesować się projektami unijnymi. Radzę też oglądać filmiki na You Tube i włączać ikonkę napisy na dole, z prawej strony ekraniku video. Film można przecież zatrzymać i dawkować sobie fragment po fragmencie.

Niekiedy zdarza się, że musimy w krótkim czasie opanować język obcy. Czy jest to możliwe i w jakim czasie? Jakie obecnie metody nauczania są najpopularniejsze, najbardziej skuteczne, innowacyjne?

Wytrwałość
i systematyczna
praca przy
silnej motywacji
zawsze da
pozytywne
rezultaty.

Jeśli jest motywacja, to wszystko jest możliwe. Uważam, że w rok przy bardzo intensywnym kursie, 4-5 dni w tygodniu, po 4-5 godzin, można poznać na tyle język, żeby sobie dać radę w komunikacji językowej. Może nawet to zrobić w kilka miesięcy. Wytrwałość i systematyczna praca przy silnej motywacji zawsze da pozytywne rezultaty. Popularny w metodyce eklektyzm metodyczny to zlepek aktywnej komunikacji (Communicative Language Learning), czasami dryłów językowych w postaci powtarzania tych samych struktur w różnych przykładach (Audio Lingual learning), z rzadka metoda gramatyczno-tłumaczeniowa (choć gramatyka to kręgosłup języka i należy ją znać). Jest też bardzo interesująca metoda Sugestopedii, gdzie słucha się muzyki barokowej i czytane teksty obcojęzyczne. Radzę poszukać w Internecie tej metody.

Znajomość języków obcych może przynosić nam dodatkowe korzyści poza oczywistą, jaką jest funkcja komunikacyjna? Pytam np. o rozwijanie dodatkowych zdolności, np. szybkiego uczenia się, kojarzenia? Czy zauważyła Pani coś takiego lub ma dostęp do danych, które potwierdzają tego rodzaju korzyści?

O tym mówią wyżej wspomniane przeze mnie wyniki badań naukowych, że nauka języka sprzyja opóźnieniu procesów starzenia się mózgu. Na osobistym przykładzie mogę powiedzieć, że nauka języka ogromnie rozwija człowieka, daje zrozumienie innych kultur, człowiek staje się bardziej otwarty i tolerancyjny, przyjazny ludziom, zaczyna rozumieć wiele spraw, oswaja obcy świat, który nagle staje się przyjazny. Znajomość języków obcych daje poczucie bycia na równych prawach obywatelem całego świata, a mnie dodatkowo, co także udowodniono naukowo – dało mocniejsze poczucie dumy narodowej i docenienia własnego języka i mojego kraju. Poza tym znajomość języków obcych daje dostęp do zagranicznych mediów i do ogromnej liczby ciekawych informacji – polecam kanały EURONEWS, CNN, BBC WORLD, etc. Może też w każdym momencie otworzyć perspektywę na otrzymanie ciekawej pracy oraz na przyjaźń z człowiekiem z drugiego krańca naszej planety.

Jak zakończyłaby Pani zdanie: Znajomość języków obcych w dzisiejszym świecie...?

...to konieczność oraz szansa na lepsze i ciekawsze życie pośród wielkiej rodziny ludzkiej.

DR MONIKA BADECKA-KOZIKOWSKA

Pracuje w Centrum Języków Obcych Politechniki Gdańskiej i specjalizuje się w metodyce nauczania języka angielskiego jako drugiego języka. Na liście publikacji dr Badeckiej –Kozikowskiej znajdują się poradniki metodyczne, artykuły na temat nauczania kompetencji międzykulturowej i poradnik dla nauczycieli języków obcych pt. Siedem Grzechów Głównych Nauczycieli Języków Obcych (oraz jak je przekuć w metodyczne cnoty). Obecnie dr Monika Badecka-Kozikowska pracuje nad podręcznikiem języka angielskiego dla studentów Wydziału Elektroniki i Telekomunikacji Politechniki Gdańskiej, co jest owocem jej nowego zainteresowania nauczaniem języka technicznego oraz ESP.



AIP SZANSĄ NA ROZWÓJ WŁASNEGO BIZNESU

– AIP to alternatywa dla zakładania działalności gospodarczej – tłumaczy Mateusz Maik, partner zarządzający regionem AIP. – W każdej chwili można zrezygnować z udziału w Programie, nie ponosząc konsekwencji. A jeśli uda się skutecznie rozwinąć nasz biznes, po wyjściu z AIP wciąż możemy skorzystać z wszelkich form wsparcia na założenie działalności gospodarczej – dodaje przedsiębiorca.

Czym są Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości?

AIP to praktyczna szkoła prowadzenia biznesu dla osób chcących rozpocząć swoją przygodę z biznesem. Miejsce, gdzie można przetestować swój pomysł na biznes i rozwijać go na preferencyjnych warunkach, bez konieczności rejestracji działalności gospodarczej i ponoszenia wysokich kosztów z nią związanych. AIP to także ogromny ekosystem, zrzeszający obecnie ponad 1700 firm z różnych branż.

Do kogo jest skierowana oferta AIP?

Do każdego, kto ma pomysł na biznes i chce go sprawdzić, zanim zdecyduje się na założenie własnej działalności gospodarczej. Nie ma ograniczeń, jeżeli chodzi o wiek, nie trzeba też być studentem – z naszej oferty mogą skorzystać wszyscy. Rozszerzeniem oferty jest Program AIP Cowork, skierowany do freelancerów, którzy szukają miejsca do pracy, a niekoniecznie chcą wynajmować całe biuro.

Jaką przewagę mają AIP nad innymi organizacjami, inwestorami wspierającymi rozwój biznesu?

W AIP otrzymujemy cały pakiet wspierający naszą działalność – obsługę księgową i prawną, dostęp do biur w całej Polsce, pakiet szkoleń wspierających rozwój biznesu...

AIP to alternatywa dla zakładania działalności gospodarczej. Korzystając z dofinansowania czy pożyczki na założenie działalności, wypływamy od razu na szerokie wody. Jeżeli nam się nie powiedzie, zostaniemy ze zobowiązaniami, z których będziemy musieli wywiązać się nawet po rozwiązaniu firmy. W AIP nie ponosimy tego ryzyka – w każdej chwili można zrezygnować z udziału w Programie, nie ponosząc konsekwencji. A jeśli uda się skutecznie rozwinąć nasz biznes, po wyjściu z AIP wciąż możemy skorzystać z wszelkich form wsparcia na założenie działalności gospodarczej, od dotacji po preferencyjne stawki ZUS dla nowych przedsiębiorców. Poza tym w AIP otrzymujemy cały pakiet wspierający naszą działalność – obsługę księgową i prawną, dostęp do biur w całej Polsce, pakiet szkoleń wspierających rozwój biznesu czy spotkań z mentorami z różnych dziedzin. Ważna jest też sieć działających w ramach AIP firm – wymieniają się one wzajemnymi doświadczeniami, a nierzadko współpracują ze sobą.

Jak wygląda ścieżka współpracy z osobą, która chce założyć własny biznes? Domyślam się, że najpierw przychodzi do AIP osoba ze świetnym pomysłem na biznes i... co dalej? Jak wygląda cała procedura krok po kroku?

Pierwszym krokiem powinno być wypełnienie formularza na stronie www.inkubatory.pl. Trafia on do właściwego inkubatora – a jest ich blisko 50 w całej Polsce. Jeżeli nie ma przeciwwskazań do prowadzenia danej działalności w ramach AIP, spotykamy się z taką osobą i dopełniamy wszelkich formalności. Właściciel nowej firmy otrzymuje dostęp do platformy internetowej, przez którą obsługuje konto bankowe, dokumenty księgowo, ma kontakt z działem prawnym itd. W zasadzie od tego momentu można się skupić na działaniu – rozwijaniu swojego pomysłu biznesowego.

Ile pomysłów jest odrzucanych na etapie zgłaszanych projektów?

Naszą rolą nie jest ocena pomysłów – nikogo nie odrzucamy tylko dlatego, że jego pomysł wydaje nam się zły. Weryfikacja dokonuje się w sposób praktyczny na etapie udziału w Programie. To rynek weryfikuje zasadność danego pomysłu. Nie oznacza to jednak, że w AIP można prowadzić każdy rodzaj działalności.

Dlaczego niektóre pomysły są zatem przez Was odrzucane?

Wynika to głównie z ryzyka, jakie niosą ze sobą niektóre rodzaje działalności. Pamiętajmy, że prowadząc biznes w AIP korzystamy z osobowości prawnej Fundacji. Oznacza to, że wszelka odpowiedzialność za działania firm spoczywa na AIP – dlatego nie zgadzamy się na prowadzenie działalności, która wiązałaby się z dużym ryzykiem dla AIP. Wykluczamy między innymi branżę budowlaną, spedycyjną, turystyczną, gastronomiczną, działalność związaną z medycyną, finanse i ubezpieczenia.

Na co należy zwrócić szczególną uwagę, planując własny biznes?

Nasz biznes powinien rozwiązywać problem jakiejś grupy odbiorców, odpowiadać na ich potrzeby. Dodatkowo pamiętajmy o rentowności biznesu, zwróćmy uwagę na konkurencję. Nie szukajmy na siłę biznesów, w których konkurencja nie występuje. Tego typu biznesy bardzo często wiążą się z dużo większym nakładem finansowym. Początkujący przedsiębiorca powinien zacząć od prostego biznesu i stopniowo go modyfikować, rozwijać.

Co sprawia najwięcej kłopotów osobom, które same chciałyby założyć firmę i jak AIP mogą pomóc w rozwiązaniu tych problemów?

Zagrożeń jest wiele – począwszy od finansów, a skończywszy na fakcie, że często pomysłodawcy zaczynają od zera, nie mając doświadczenia i nie mogą liczyć na wsparcie innych. W AIP nie muszą martwić się o koszty prowadzenia księgowości, wynajmu biura czy uzyskania porady od prawnika. Poza tym mogą skorzystać z rad doświadczonych mentorów, którzy podpowiedzą im, jakie działania podejmować, jakich błędów unikać itd.

Obecnie coraz częściej mówi się o zwiększaniu zasięgu działania firm na cały świat. Czy AIP zachęca do tego osoby otwierające firmy? A może przyszli przedsiębiorcy modyfikują wręcz swoje biznesplany, dzięki takim sugestiom?

Nasze firmy mogą przejść określoną drogę, która wyprowadzi je ostatecznie na światowe rynki. Udział w Programie AIP to pierwszy krok, testowanie biznesu i rozwój na rynku lokalnym. Następnie mają możliwość starania się o inwestycję w najprostszym modelu AIP Seed Capital, pozwalającym uzyskać 100 tysięcy złotych w zamian za 15 proc. udziałów w spółce. Kolejny krok, już po wyjściu z AIP, to Business Linki – akceleratory biznesu, które w Programie akceleracyjnym przygotowują firmy do wyjścia na rynki międzynarodowe.

Jaki charakter mają firmy zakładane w AIP? Czy są to w większości start-upy?

Start-upami nazywamy wszystkie działające w ramach AIP firmy – przez to określenie rozumiemy pomysły w fazie rozwojowej, pracujące nad swoim modelem biznesowym. Powszechnie przyjęło się, że start-up to firma zajmująca się nowymi technologiami, jednak w rzeczywistości start-upy mogą działać w różnych branżach. U nas rozbieżność jest bardzo duża – od osób udzielających korepetycji, przez sklepy internetowe, po firmy projektujące aplikacje. Wiele pomysłów jest naprawdę zaskakujących i wręcz niszowych.

Co byście doradzili osobom sceptycznym, które mają problem ze znalezieniem niszy na rynku? Czy tych nisz jest rzeczywiście dużo?**Jak je znaleźć?**

Nie ma co szukać niszy. Zacznijmy od prostego biznesu, poznamy potrzeby naszych klientów i wówczas taka „nisza” może się pojawić sama.

MATEUSZ MAIK

Partner Zarządzający Regionem AIP, przedsiębiorca, trener, praktyk biznesu. Pod jego skrzydłami działa ponad 250 firm rozwijających się w trzech województwach: śląskim, opolskim, dolnośląskim. Ze światem start-upów związany od 2009 roku.



BARIERY SĄ PO TO, BY WYŻEJ SIĘ ODBIĆ

- Nieustannie spotykam się ze stereotypami, trochę obawami, dotyczącymi zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Te obawy bardzo często nie wynikają z realnych trudności, tylko bardziej z różnych, nieprawdziwych przekonań pracodawców, które są efektem braku doświadczeń – mówi Agata Spała, ekspert ds. kariery, trener, laureatka tegorocznej edycji konkursu Lady D.

Jest Pani laureatką nagrody Lady D. (z ang. Lady Disabled – Dama Niepełnosprawna), adresowanej do kobiet niepełnosprawnych, które pomimo trudności lub barier spowodowanych niepełnosprawnością odniosły sukces. Co znaczy dla Pani ta nagroda?

Dla mnie jest to przede wszystkim duże wyróżnienie pracy, którą wykonuję na rzecz osób niepełnosprawnych – poszukujących zatrudnienia, jak też na rzecz pracodawców, którzy chcą lub dopiero myślą o tym, by zatrudniać osoby niepełnosprawne. To, co robię, moja praca jest też moją pasją, a taka nagroda zawsze jest miłą niespodzianką. Cieszę się, że mogę dołączyć do grona wyróżnionych kobiet, których działalność została dostrzeżona i wnosi istotny wkład w obszary, które dotyczą życia zawodowego i społecznego osób niepełnosprawnych.

Nagrodę Lady D otrzymała Pani za „aktywność w życiu zawodowym”. Skąd wzięła się pomysł na własną firmę?

Pomysł na założenie firmy wykiełkował wiele lat temu, kiedy zaczęłam dostawać coraz więcej propozycji poprowadzenia szkoleń, warsztatów z zakresu doradztwa zawodowego. Firmy chciały dostawać faktury, ja coraz częściej zaczęłam myśleć o firmie jako źródle dochodu oraz odpowiedzi na potrzeby firm, które stawały się moimi Klientami.

Co najbardziej zmotywowało Panią do działania?

Wiele lat łączyłam prowadzenie działalności gospodarczej z pracą na etacie i przyszedł taki moment, kiedy poczułam, że to jest czas rozwoju własnych umiejętności, budowania własnych celów i osiągnięcia sukcesów. Prowadzenie własnej firmy zawsze wiąże się z ryzykiem. Myślę, że to też jest jeden z elementów motywacji. Zawsze uważałam, że warto pokonywać swoje ograniczenia, bariery, wychodzić poza strefę komfortu, bezpieczeństwa. Za tym bowiem jest coś więcej, co daje nam bardzo dużą przyjemność, satysfakcję, coś, co pozwala pokonywać kolejne ograniczenia...

W jaki sposób pokonała Pani własne słabości? Domyślam się, ba, jestem przekonana, że nie było łatwo.

Moją słabością, którą na początku widziałam na rynku pracy, była bariera mobilności. Poruszam się na wózku, więc obawiałam się, że np. firma mojego klienta będzie nieprzystosowana, albo że będę miała jakiś problem z poruszaniem się po Polsce, żeby prowadzić różne szkolenia czy spotkania. Oczywiście były to duże obawy. Mówię jednak zawsze, że wszystko jest kwestią organizacji, postawienia sobie odpowiedniego celu, wówczas nawet te bariery architektoniczne można pokonać. Nie zawsze musi to być przecież firma klienta, na pierwsze rozmowy biznesowe można umówić się w miejscu dostępnym dla wszystkich, nawet w kawiarni. Mamy też coraz więcej środków komunikacji po kraju dostosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych, więc ta bariera mobilności powoli zaczyna być mniejsza. Duże wsparcie daje mi moje otoczenie: mój partner życiowy, moi przyjaciele. Zawsze mogę poprosić kogoś, kto np. pojedzie ze mną samochodem. Mam to szczęście, że mam wsparcie, ale nie byłoby tej pomocy, gdybym ja o nią nie poprosiła. To też jest pokonywanie własnych, wewnętrznych barier. Czasami z racji jakiejś dysfunkcji osoby niepełnosprawnej wstydzą się, boją albo krępują poprosić o pomoc. Tymczasem dopóki nie poprosimy o tę pomoc albo nie pokażemy, że czegoś potrzebujemy, nie otrzymamy jej. A dla wielu osób, to naprawdę nie jest trudność, by pomagać innym. Jak to w życiu – ja raz pomagam Tobie, Ty raz pomagasz mnie.

Jest bardzo dużo trudności zewnętrznych, które trzeba pokonywać każdego dnia i myślę, że to są takie bariery, które każdy ma, bez względu na to, czy jest osobą sprawną czy niepełnosprawną, gdy ma podejmować nowe wyzwania. W przypadku osób niepełnosprawnych, myślę, że najważniejsze jest pokonywanie własnych przekonań, które niejednokrotnie nas ograniczają.

Biorąc pod uwagę Pani doświadczenie życiowe, ma Pani ogromną wiedzę i może Pani pomóc wielu osobom niepełnosprawnym, które mają problem ze znalezieniem pracy i często także do nas, jako Zielonej Linii, zwracają się o pomoc. W związku z tym chciałabym zapytać, skąd, Pani zdaniem, bierze się problem ze znalezieniem pracy przez osoby niepełnosprawne? To kwestia podejścia do tej sprawy pracodawców?

Warto wychodzić poza strefę komfortu, bezpieczeństwa. Za tym bowiem jest coś więcej, co daje nam bardzo dużą przyjemność, satysfakcję, coś, co pozwala pokonywać kolejne ograniczenia...

Trudności i bariery są po jednej i po drugiej stronie. Nieustannie spotykam się ze stereotypami, trochę obawami, dotyczącymi zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Te obawy bardzo często nie wynikają z realnych trudności, tylko bardziej z różnych, nieprawdziwych przekonań pracodawców, które są efektem braku doświadczeń. Jeżeli pracodawca słyszy „osoba niepełnosprawna”, a nigdy wcześniej takiej nie zatrudniał, może opierać się na stereotypach i uważać, że np. ta osoba będzie nieefektywna w pracy albo trzeba jej będzie pomagać, albo że trzeba jej jakoś super stanowisko pracy przystosować. Automatycznie, im więcej takich błędnych przekonań posiada, tym ma więcej niechęci do zatrudnienia, bo wiąże się to z kolejnymi działaniami, które trzeba podejmować. Moje doświadczenie pokazuje, że absolutnie tak nie jest.

Po stronie osób niepełnosprawnych istnieje swego rodzaju obawa przed odrzuceniem, skoncentrowanie się na własnej niepełnosprawności, czyli na tym, że nie staram się o pracę jako, po prostu kandydat, bo wiem, że mam wymagane umiejętności, tylko myślę cały czas w kategorii: „staram się o pracę jako osoba niepełnosprawna”.

Dokładnie – takie opinie często słyszymy od naszych klientów. Na pierwszym miejscu jest fakt niepełnosprawności, a nie kompetencje zawodowe.

Ja natomiast bardzo często spotykam się z tym, że pracodawcy mi mówią, że oni chcą dać szansę, chcą zatrudniać osoby niepełnosprawne. Wiedzą, że są dofinansowania, ok, ale oni często mi mówią: „pani Agato, chcę osobę, która realnie będzie wykonywać tę pracę”. Tak nie do końca obchodzi ich to, że jest to osoba niepełnosprawna. Pracodawcy przede wszystkim zależy na jakości wykonywanej pracy. I myślę, że to jest taka wskazówka dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, od tego należy rozpoczynać, od świadomości własnych umiejętności, mocnych stron, tego, co ja mogę dać od siebie; w jaki sposób moja osoba wniesie coś do firmy, a nie tego, że jestem osobą niepełnosprawną. Sam fakt niepełnosprawności jako argument do zatrudnienia to jest zdecydowanie za mało.

Tak więc sytuacja osób niepełnosprawnych jest taka sama jak wszystkich innych poszukujących pracy. Liczy się to, co wniesiemy do firmy, nasze kompetencje, a niekoniecznie to, jakimi osobami jesteśmy – w kontekście posiadanej lub też nie niepełnosprawności.

Chciałabym jeszcze dodać, że jest też wiele trudności mentalnych, które każda osoba, która szuka pracy, zwłaszcza, gdy szuka już długo – w sobie ma. Może to być zaniżone poczucie własnej wartości albo obawy przed tym, czy sobie poradzę, czy mnie zaakceptują jako osobę niepełnosprawną, bo np. inaczej się poruszam, trochę inaczej mówię, inna jest ze mną komunikacja, bo np. niedosłyszę. Istnieją więc takie trudności. Uważam, że nad tym też trzeba pracować, bo tak naprawdę wejście osoby niepełnosprawnej w środowisko pracy, gdzie np. firma nie zatrudniała żadnych osób niepełnosprawnych jest wyzwaniem zarówno dla samej osoby niepełnosprawnej,

Sytuacja osób niepełnosprawnych jest taka sama jak wszystkich innych poszukujących pracy. Liczy się to, co wniesiemy do firmy...

ale też dla pracowników sprawnych. Najtrudniejszy jest ten pierwszy moment, a później okazuje się, że jest normalnie, że pracownicy akceptują tę niepełnosprawność, że współpraca i normalne traktowanie jest możliwe. W tym wypadku dobre nastawienie do zadania, jakim jest podjęcie pracy, jest bardzo ważne.

Osoby niepełnosprawne mają problem z wyszukiwaniem ofert w internecie. Niewiele jest specjalistycznych portali i samych ofert. Gdzie Pani radzi swoim klientom – osobom niepełnosprawnym, aby szukały pracy?

Z jednej strony, takie portale, gdzie są oferty skierowane do osób niepełnosprawnych, są pewnego rodzaju ułatwieniem. Tylko że korzystając wyłącznie z takich portali – zawsze mówię to osobom, z którymi pracuję – zawężamy sobie drogę. Obecnie warto korzystać z wielu różnych metod poszukiwania pracy. Im więcej tych metod zaangażujemy, tym efekt będzie szybszy. Jeżeli ja szukam tylko na portalu dla osób niepełnosprawnych, no to mogę wchodzić nawet przez kilka miesięcy na ten portal i nie znajdę oferty dla siebie, bo nie ma tam tej oferty. Dlatego osobiście polecam korzystanie z różnych źródeł, to są portale ogólnodostępne z pracą i owszem nie każda oferta jest opatrzona podpisem zapraszającym osoby niepełnosprawne, co nie znaczy, że rekruter, który widzi nasze umiejętności i kwalifikacje, nie zaprosi nas na rozmowę.

Czy zatem warto od razu wspominać o swojej niepełnosprawności?

To zależy od osoby niepełnosprawnej, czy chce od razu poinformować o swojej niepełnosprawności, czy nie. Zawsze mówię, że celem CV jest dostanie się na rozmowę z pracodawcą. Jeżeli pracodawca szuka osoby niepełnosprawnej, to jak najbardziej warto taką informację dopisywać. Jeżeli nie szuka – musimy się zastanowić, czy nam to bardziej pomaga czy przeszkadza. Bo miałam też takie doświadczenia, że pracownik spełniał kwalifikacje, a podczas rozmowy poinformował pracodawcę, że ma niepełnosprawność i mimo braku doświadczeń oraz początkowego zatrwożenia pracodawcy, jednak dostał tę pracę.

Wróćmy może jednak do tych sposobów poszukiwania pracy. Jeśli nie portale z pracą, to co?

Nie tylko internet, ale też bezpośrednie kontakty, umawianie się na spotkanie bezpośrednio do firm, korzystanie z różnych sieci znajomych. Naprawdę jest bardzo dużo metod. Zdarza mi się często, jako doradcy zawodowemu, dostać mail od osoby niepełnosprawnej o treści: „umiarkowany stopień niepełnosprawności, szukam pracy” – dla mnie jest to żadna informacja. Ważne jest to, co ta osoba potrafi, jakie ma kompetencje i tak samo to działa, gdy szuka się pracy, mówiąc o tym ludziom. Powiemy: „wiesz, szukam pracy” – no to nikt nam nie pomoże, bo nie wie dokładnie jakiej. Podsumowując, osoby niepełnosprawne powinny aplikować na wszystkie oferty, na które uważają, że spełniają kwalifikacje.

A jak wygląda sytuacja, gdy osoba niepełnosprawna wreszcie znajdzie pracę? Pytam o to, jakimi pracownikami są osoby niepełnosprawne.

To jest uzależnione od indywidualnego podejścia osoby. Jednak zawsze mówię o tym, że jeżeli ktoś ma trochę bardziej pod górkę w tym poszukiwaniu pracy, a osoby niepełnosprawne należą do tej grupy, która jest mniej doceniana na rynku pracy, to gdy znajdzie pracę, która daje mu szansę na rozwój zawodowy, to oczywiście, że jest większe zaangażowanie, większa potrzeba kontaktu, rozwoju w pracy. To, co charakteryzuje pracowników niepełnosprawnych, to fakt, że są to pracownicy stali, czyli jeśli weźmiemy pod uwagę dużą rotację na aktualnym rynku pracy, gdzie pracownicy często zmieniają miejsca pracy, są to pracownicy, którzy mocno przywiązują się do firmy.

Czasami słyszę też takie opinie, że osoby niepełnosprawne są jeszcze bardziej zaangażowane w pracę niż pracownicy sprawni. Ja osobiście nie do końca się z tym zgadzam, ale nie dlatego, że biorę pod uwagę sprawność i niepełnosprawność, ale biorę pod uwagę to, jakim kto jest człowiekiem. Jeżeli ktoś jest osobą ambitną, pracowitą, zaangażowaną, to taka osoba niepełnosprawna będzie również zaangażowana w pracy, a jeżeli ktoś raczej szuka różnych wymówek i nie do końca lubi się przykładać do pracy, to tutaj sprawność nie do końca ma znaczenie. Na podstawie własnego doświadczenia i opinii menedżerów, którzy zarządzają zespołami, gdzie są osoby sprawne i niepełnosprawne, mogę powiedzieć, że zaangażowanie pracowników niepełnosprawnych jest większe, a osoba niepełnosprawna często wnosi istotny element wrażliwości do zespołu. Zdarzało się tak, że w firmie, w której wcześniej nie pracowały osoby niepełnosprawne, a zaczęły, to po jakimś czasie zmieniła się wrażliwość wśród pracowników, wzrósł poziom empatii, zaangażowania we wsparcie.

Pracownicy, którzy nigdy nie mieli do czynienia z osobami niepełnosprawnymi, mogą mieć jednak z tym problem. Czasami nie wiemy, czy pomagać czy może lepiej pozwolić takiej osobie, by sama coś zrobiła...

Rzeczywiście tutaj trzeba bardzo uważać, bo osoba niepełnosprawna, która idzie do pracy i jest już pracownikiem, nie chce, aby wszyscy troszczyli się jakoś wybitnie o nią albo żeby ją faworyzowali. Czasami potrzebny jest jednak np. dłuższy czas szkolenia, osoba potrzebuje większego wsparcia, czasami jest potrzebne przystosowanie tego miejsca pracy, czasami zmiana organizacji stanowisk pracy, czy miejsca pracy i to są największe działania, które niekiedy trzeba podejmować.

Jakie wyzwania stoją przed pracodawcami, którzy chcą zatrudnić osoby niepełnosprawne? Czy muszą odpowiednio dostosować stanowiska pracy?

Przystosowanie stanowiska pracy jest to coś, co często wprowadza pracodawców w błąd. Prawda jest taka, że nie dla każdej osoby niepełnosprawnej potrzebne jest przystosowanie stanowiska pracy. Ja poruszam się na wózku i owszem, pracując na etacie, musiałam brać pod uwagę, czy dostępna infrastruktura jest dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych, ale moje dostosowanie miejsca pracy polegało na tym, że segregatory, które normalnie byłyby na najwyższej półce, stawiano na dole, abym miała do nich dostęp. Pamiętam stanowisko pracy osoby, która praco-

wała w branży gastronomicznej i zajmowała się przygotowaniem posiłków, a była bardzo niskiego wzrostu. Jej stanowisko pracy polegało na tym, że miała podwyższenie, na którym stała. Więc nie koncentrowałabym się tutaj na tych przystosowaniach, bo to może deprymować pracodawców, którzy chcieliby zatrudnić osoby niepełnosprawne, ale obawiają się konieczności przystosowania stanowisk pracy. Nie zawsze jest to potrzebne. Większość osób nie potrzebuje specjalnych przystosowań stanowiska pracy. Warto też wiedzieć, że jeśli firma zdecyduje się zatrudnić osoby, które wymagają przystosowania miejsca pracy, może otrzymać zwrot poniesionych kosztów – to duże ułatwienie.

Jakie korzyści przynosi pracodawcom zatrudnianie osób niepełnosprawnych?

Oprócz korzyści społecznych, które wynikają przede wszystkim dla zespołu, to są oczywiście korzyści finansowe. Za zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej idą dofinansowania do jej wynagrodzenia. Nie są to małe kwoty, bo w przypadku zatrudnienia osoby np. z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności to jest 1125 zł. Oczywiście są też inne dofinansowania: do szkoleń, do doposażenia miejsca pracy – jeśli jest to potrzebne, do zatrudnienia asystenta, który w jakiejś części pomaga osobie niepełnosprawnej w wykonywaniu obowiązków służbowych. Oprócz tego jest coś, o czym coraz częściej się mówi – to są korzyści wizerunkowe. Dużo się mówi o odpowiedzialności społecznej firm. Są specjalne programy kierowane do pracowników firm. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest działaniem, które pokazuje, że ten pracodawca jest odpowiedzialny społecznie, że angażuje się, zatrudniając osoby z grup defaworyzowanych na rynku pracy. Z drugiej strony ma to bardzo ciekawe przełożenie na klientów, odbiór usług tej firmy. Kiedy firma zatrudnia osoby niepełnosprawne i chwali się tym, ja oczywiście do tego firmy jak najbardziej zachęcam – żeby mówiły szeroko o tym, że zatrudniają osoby niepełnosprawne, że jest to dla nich wartość – to zauważyłam zjawisko wzrostu klientów wśród osób niepełnosprawnych, a jeśli wzrasta liczba klientów, idą za tym pieniądze. Myślę, że wiele firm nadal jeszcze nie docenia osób niepełnosprawnych jako klientów swoich firm.

Jeśli w tym momencie, rozmowę czyta pracodawca, który chciałby pierwszy raz w życiu zatrudnić osoby niepełnosprawne, gdzie może znaleźć informacje na ten temat?

Jeżeli firma decyduje się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, to, żeby ten proces przebiegł skutecznie, niedrogo, a efekt był satysfakcjonujący, warto poszukać partnera, który może nam w tym pomóc. Jest szereg firm i organizacji pozarządowych, które pomagają firmom w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, w rekrutacji. Są instytucje publiczne, są firmy prywatne, są wyspecjalizowane pod kątem osób niepełnosprawnych agencje doradztwa personalnego. Ja np. prowadzę bardzo często takie działania, które mają przygotować firmę w formie szkoleń. Prowa-

Warto też wiedzieć, że jeśli firma zdecyduje się zatrudnić osoby, które wymagają przystosowania miejsca pracy, może otrzymać zwrot poniesionych kosztów – to duże ułatwienie.

dzę np. szkolenia dla pracowników sprawnych, dla menedżerów zespołów i widzę jak bardzo to jest ważne, bo w momencie, gdy są obawy przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, przed wprowadzeniem ich do firmy, przed tym, z czym się to wiąże, czy to będzie miało jakiś wpływ negatywny na pracę, to właśnie takie szkolenia pokazują, że totalnie zmienia się postawa i nastawienie do całego tematu zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ważne jest, jak wspomniałam wyżej, aby firma miała partnera, który pomoże jej w procesie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mam doświadczenie z firmami, które nie potrafiły sobie z tym samodzielnie poradzić i po paru nieudanych próbach zraziły się do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Ostatnio widziałam ogłoszenie o pracę, skierowane do osób niepełnosprawnych, przy czym pracodawca zaznaczył, że budynek, gdzie wykonywana będzie praca, nie jest dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych. Czy pracodawcy brak przystosowania budynku do potrzeb osób z niepełnosprawnością nie jest przeszkodą do zatrudniania takich osób?

Taka informacja wyklucza w pewien sposób możliwość aplikowania przez osoby np. niepełnosprawne fizycznie, ale z drugiej strony pokazuje też, że pracodawca ma chęć zatrudnić osoby niepełnosprawne, ale na obecny moment wie, że jego firma jest nieprzystosowana. Uważam, że jest to szczerą i ważną informacją. W moim przekonaniu jest to wyraz bardzo dużej otwartości ze strony pracodawcy. Świetnie by było, żeby jednak w dalszym etapie rozwoju firma wzięła pod uwagę możliwość przystosowania siedziby dla osób mających trudności w poruszaniu się.

Czy właśnie do tego zachęca Pani pracodawców, którzy jeszcze nigdy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych, aby się nie bali tego robić, nawet jeśli nie mają przystosowanych miejsc pracy do osób np. poruszających się na wózkach?

Ja sama poruszam się na wózku i chciałabym, marzę o tym, żeby kiedyś było tak, że cała przestrzeń, w której żyję, będzie super przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Póki co tak jeszcze nie jest. Pracodawcy czasami słysząc „osoba niepełnosprawna”, myślą „osoba na wózku”. Często spotykałam się z tym, że ktoś mi mówił: „wie pani, ja chętnie bym zatrudnił osobę niepełnosprawną, ale moja siedziba ma schody, nie mamy dużej toalety...”. Od razu wtedy mówię, że tutaj nie ma żadnej przeszkody, bo ludzie mają różne niepełnosprawności, nie każdy porusza się na wózku, nie każdy ma niepełnosprawność ruchową i jeżeli w tym momencie ktoś nie jest w stanie zatrudnić osoby na wózku, bo ma nieprzystosowaną siedzibę, a chce zatrudnić, to niech pomyśli o osobie, która nie będzie miała tej akurat trudności. Grupa osób niepełnosprawnych to grupa bardzo różnorodna.

Na koniec naszej rozmowy, chciałabym aby zdradziła nam Pani, co zwykle mówi Pani osobom na szkoleniach, często zrezygnowanych długotrwałym okresem bezrobocia? W jaki sposób motywuje Pani takie osoby?

Nie ma tutaj złotej recepty, która jest do przekazania dla wszystkich, ale to, co jest istotne, to fakt, że jeżeli chcemy zrealizować jakieś marzenia, a tym marzeniem jest praca, jest to nasz cel,

to należy po prostu konsekwentnie i wytrwale do niego dążyć! Oczywiście trudności po drodze się pojawiają, czasami trwa to bardzo długo, pojawia się rezygnacja, ale myślę, że to jest taki moment, w którym nie można się poddawać. Poza tym należy myśleć w kategoriach, że jak wysłę jakieś 30 CV, to może być jeszcze za mało, nie można się poddawać, trzeba ciągle szukać – wykorzystywać maksymalnie dużo metod poszukiwania pracy. Jeśli zaś nasze metody poszukiwania pracy się nie sprawdzają, to może trzeba coś zmienić, trzeba spotkać się z doradcą zawodowym i popracować nad planem całego poszukiwania pracy, może dokumenty aplikacyjne są beznadziejnie napisane i nie zachęcają do zaproszenia mnie na rozmowę? A może ktoś chodzi na rozmowy kwalifikacyjne i na tych rozmowach źle wypada, i tutaj trzeba coś zmienić? To kwestia z jednej strony się wytrwałości i wiary w siebie, a z drugiej strony szukania różnych sposobów, nieskupiania się tylko na jednej metodzie poszukiwania pracy, która jest słuszną i najlepszą, tylko szukanie różnych sposobów, różnych źródeł i duża aktywność. Bez aktywności nic się nie zrobi. Jeżeli ktoś uważa, że wysłę 2 CV tygodniowo i od razu znajdzie pracę, to (śmiech) – oczywiście zdarzają się takie sytuacje – ale jest ich bardzo mało. Aktywność i zaangażowanie to podstawa!

Czy w takim razie zgadza się Pani ze stwierdzeniem, że jeżeli ktoś bardzo chce znaleźć pracę i aktywnie jej szuka, to znalezienie odpowiedniego zatrudnienia jest tylko kwestią czasu?

Tak, jak najbardziej. Widzę osoby, które naprawdę wytrwale poszukują i do mnie intensywnie się odzywają, przypominają, wysyłają poprawione CV, wiem, że szukają intensywnie nie tylko w Internecie, ale wokół siebie i czasami zdarza się też taka sytuacja, że wpadnie mi w ręce super oferta, więc dzwonię do tej osoby i mówię: „wiesz co, mam świetną ofertę” i wtedy ktoś mi odpowiada: „dzięki, że o mnie pamiętałaś, ale już mam pracę”. Zaangażowanie, dobre nastawienie, niekotrwanie się na tym, że jestem osobą niepełnosprawną bardzo pomaga. Ważne jest pamiętanie, co się zmieni w moim życiu, jak znajdę pracę, co mi da ta praca. Bo praca to nie są tylko pieniądze, choć jest to ważny aspekt, ale praca dla osoby niepełnosprawnej to jest też możliwość rozwoju, nowe znajomości. To jest też takie poczucie bycia potrzebnym, użytecznym i fundament, na którym można zbudować większą pewność siebie.

AGATA SPAŁA

Ekspertka ds. zatrudnienia osób niepełnosprawnych, doradczyni zawodowa, trenerka. Prowadzi doradztwo zawodowe z wykorzystaniem narzędzi coachingowych. Wspiera swoich Klientów w rozwoju osobistym, odkrywaniu potencjału zawodowego oraz planowaniu kariery. Prowadzi szkolenia w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością, budowania zespołów różnorodnych i zarządzania nimi, pozyskiwania dofinansowań z PFRON (wynagrodzenia pracowników, przystosowanie miejsc pracy itp.). Posiada swoją stronę internetową oraz profil na Facebooku.



DZIEWCZYNA Z MĘSKIM FACHEM W RĘKU

Miały być podróże z plecakiem – jest spawanie metodą TIG, MIG, MAG, szlifowanie i wycinanie plazmowe CNC. Justyna Lenc jednak nie żałuje, bo znalazła pracę marzeń. Dziś wybrałaby tylko zawodówkę lub technikum zamiast liceum. Nam zdradza, jak wygląda życie spawaczki!

Czym zajmuje się Pani na co dzień?

Prowadzę małą firmę, zajmującą się obróbką metalu. Na co dzień realizuję zlecenia klientów, a w wolnych chwilach własne pomysły. W praktyce wygląda to tak, że są dni, które spędzam tylko przy komputerze, a są takie, kiedy wycinam, szlifuję i spawam. To trochę inna specyfika pracy niż spawacze na produkcji. Ale nigdy nie widziałam się w dużym zakładzie, zawsze planowałam pracować dla siebie.

W jaki sposób została Pani spawaczką? To zawód nie dość, że postrzegany jako „typowo męski”, to kojarzący się z pracą fizyczną i mam wrażenie, że przez to niedoceniany...

Rzeczywiście dziś spawacz kojarzy się z typowo męskim zawodem. Ale to błąd, jeszcze 30 lat temu kobiety-spawacze były promowane, tak jak np. traktorystki. Ze zmianą systemu porzucono tę ideę. To rzeczywiście jest praca fizyczna, ale nie wymaga ogromu siły, raczej zręczności, dokładności, spokoju. Myślę, że jak każda praca fizyczna daje wiele satysfakcji z tego, że coś się tworzy.

Zajmuje się Pani spawaniem już od pewnego czasu. Czy zaskoczyło Panią jakieś zlecenie? Co najczęściej Pani spawa?

Najczęściej realizuję zlecenia moich klientów, to są bardzo różne zamówienia. Od naprawy wózka dla dzieci, któremu urwało się kółko, przez wykonanie np. słupków do wieszania banerów reklamowych, aż do lampki w kształcie klucza wiolinowego. Najczęściej moi klienci znajdują lub wymyślają coś, co im się podoba i wspólnie staramy się to zrealizować.

Jak drobna kobieta radzi sobie z pracą fizyczną? Czy są momenty, gdy ma Pani ochotę zwyczajnie, po ludzku – rzucić to?

Praca fizyczna daje mi dużą satysfakcję, więc nawet, kiedy jestem zmęczona, czuję, że dałam z siebie wszystko i zrobiłam to, co do mnie należy. Chyba każdy człowiek, który stara się być dobry w tym, co robi, ma chwile wątplenia, ale raczej nie z braku sił fizycznych, a z braku doświadczenia i umiejętności. Ja cały czas się uczę, a nauka polega też na robieniu błędów. Jeśli coś mi nie wychodzi, to bywa demotywujące, ale za to satysfakcja, kiedy się uda, jest o wiele większa.

Jak mężczyźni reagują na Panią w tym zawodzie?

Większość reakcji jest pozytywna, najczęściej, po prostu, dziwią się, że mam takie zainteresowania.

Czy zna Pani inne spawaczki w Polsce? Utrzymuje Pani z nimi kontakt?

Tak, odkąd zaczęłam swoją internetową działalność, poznałam kilka dziewczyn, które spawają w różnych zakładach, ale tylko jedną, która zajmuje się tym, co ja, czyli nie tylko spawaniem, ale ogólnie obróbką metali na małą skalę. Usługami.

Czy jest Pani zadowolona ze swojej ścieżki zawodowej? Czy gdyby istniała możliwość cofnięcia czasu, zmieniłaby Pani coś?

To trudne pytanie. Gdybym dziś mogła wybrać, poszłabym do technikum lub szkoły zawodowej zamiast do ogólniaka, ale kiedy wybierałam liceum, miałam jeszcze pstro w głowie. Raczej wyobrażałam sobie, że spędzę życie na podróżach z plecakiem, niż prowadząc własną firmę. Szanuję i podziwiam młodych ludzi, którzy w wieku kilkunastu lat potrafią wybrać sobie zawód. Ja nie potrafiłam, długo nie mogłam się zdecydować, co właściwie chcę robić.

Jakie są zalety i wady bycia spawaczką czy ogólnie spawaczem?

Trudno mi jest to ocenić. Moim zdaniem największą zaletą tej pracy jest to, że to mnie interesuje, ciekawi i że to lubię. Mówi się, że spawanie jest szkodliwe dla zdrowia, ale siedzenie za biurkiem w korporacji też do najzdrowszych nie należy. Jak w każdej pracy fizycznej, tutaj łatwiej o wypadek, uraz itp., dlatego trzeba wiedzieć, co nam grozi i jak się zabezpieczyć.

Moim zdaniem największą zaletą tej pracy jest to, że to mnie interesuje, ciekawi i że to lubię.

Jakimi cechami trzeba się odznaczać, żeby z sukcesem wykonywać ten zawód?

Samo spawanie wymaga dokładności, precyzji i wprawy. Trzeba trochę zdolności manualnych, nie mówię tu o jakichś artystycznych zdolnościach, ale trzeba mieć kontrolę nad tym, co robi się rękami. Moim zdaniem trzeba mieć też trochę pokory. Zawsze, choćbyśmy wykonywali ten zawód całe życie, nie będziemy umieć wszystkiego i znajdzie się ktoś, kto będzie robił coś lepiej od nas. Trzeba się pogodzić z tym, że to praca, w której codziennie zdobywa się doświadczenie i trenuje, żeby być coraz lepszym.

Specyfika mojej pracy jest trochę inna, bo nie jest to tylko spawanie, tu najbardziej liczy się zmysł techniczny, trzeba wymyślić, jak coś zrobić, czasem trzeba zrobić prototyp, czasem trochę prób i błędów. Trzeba po prostu kombinować, a z kolejnymi zleceniami jest łatwiej.

Muszę przyznać, że jest Pani wyjątkową spawaczką. Nie dość, że z zaangażowaniem wykonuje Pani swoją pracę, prowadzi Pani też interesującego bloga, ma swój oficjalny profil na Facebooku i Instagramie. To dość niekonwencjonalne podejście. Skąd ten pomysł? Czy zakładając bloga, nie miała Pani obaw z cyklu: „czy ktoś to będzie w ogóle czytał?”

To trochę śmieszna historia. Krótco po zrobieniu kursu spawania, nakręciliśmy z bratem krótki film pt. „Spawaczka”. Mój brat stwierdził, że spawanie to ciekawy wizualnie temat do nakręcenia filmu. Film obejrzało kilkadziesiąt tysięcy osób, co było dla mnie niemałym szokiem i postanowiłam, że skoro ktoś to obejrzał, to może ktoś inny przeczyta, co napiszę na blogu. Nie jestem mistrzem w tym, co robię, ale chyba moim atutem jest to, że potrafię i lubię opowiadać o tym, co już wiem.

Myślę, że jest Pani, po prostu, bardzo aktywną osobą! Czy ma Pani już kolejne plany, dotyczące rozwoju zawodowego?

Chcę robić to, co zaczęłam przez najbliższe kilka lat, aż poczuję, że jestem w tym tak dobra, jak bym chciała.

Świetny plan – a zarazem wzorzec dla innych. Trzeba przyznać, że swoją postawą łamie Pani stereotypy. Co by mogła Pani doradzić osobom, które mają problem ze znalezieniem pracy, wciąż szukają swojej drogi zawodowej albo chcą ją zmienić, ale się boją?

Trzeba próbować, robić różne rzeczy. Kiedy znajdziemy coś, co chcemy robić, to na pewno nas pochłonie. Ja nigdy nie byłam zbyt dobra z przedmiotów ścisłych, a dziś dla relaksu czytam podręcznik do metaloznawstwa i sama nie wiem, kiedy to wszystko zapamiętuję. Też bałam się zacząć, bałam się, że sobie nie poradzę, że to mi się nie spodoba. Dzisiaj też się czasem boję, że coś mi się nie uda, że coś popsuję. Trzeba się bać, a i tak próbować.

JUSTYNA LENC

Pochodzi z Warszawy, od 8 lat prywatnie i zawodowo związana z Opolem. Przez 10 lat od matury próbowała ukończyć dwa kierunki studiów, które porzuciła. Pracowała w różnych branżach, na przypadkowych stanowiskach, w firmach prywatnych, instytucjach państwowych, dużej korporacji wydawniczej. Ostatecznie ukończyła ekonomię na WSB we Wrocławiu. W 2014 roku zainteresowała się obróbką metali i zaczęła kształcić się w tym kierunku. Od 2015 roku prowadzi własną firmę w tym zakresie. Posiada uprawnienia spawalnicze 141 i 131 oraz kurs operatorów maszyn skrawających sterowanych numerycznie. Prowadzi blog spawaczka.pl.

Porodzenia!



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

„MAM PATENT NA PRACĘ”

Opracowanie: Joanna Niemyjska

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**