



GODNA
PRACA
– GODNE
ŻYCIE



 **KOLPING**.PL

GODNA PRACA - GODNE ŻYCIE

Wydawca:



Związek Centralny Dzieła Kolpinga w Polsce

ul. Żułowska 51, 31-436 Kraków

tel. +48 12 418 77 70

e-mail: kolping@kolping.pl

www.kolping.pl

Przygotowanie i skład: MD Projekt

Współpraca: Monika Dąbrowska, Patrycja Kwapiak, Karyna Vorona, Elżbieta Wiśniewska, Krzysztof Wolski, Martyna Wójtowicz – Szczepańska

Zdjęcia: archiwum Związku Centralnego Dzieła Kolpinga w Polsce, archiwa prywatne, canva.com

ISBN: 978-83-932003-9-9 Wydanie I, 2025 Kraków

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons – Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa, pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów i Związku Centralnego Dzieła Kolpinga w Polsce. Pełna treść licencji jest dostępna na stronie internetowej: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>

Zezwala się na dowolne wykorzystywanie treści publikacji pod warunkiem wskazania autorów i podania informacji o licencji. Publikacja jest dostępna w sieci pod adresem: <https://kolping.pl/publikacje>

Informacje zawarte w niniejszej publikacji odzwierciedlają jedynie opinię ich autorów.

NIW-CRSO nie jest odpowiedzialny za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.



**SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
WSPIERANIA ROZWOJU ORGANIZACJI PORADNICZYCH NA LATA 2022-2033**

SPIIS TREŚCI:

- 4 WPROWADZENIE
- 5 NIE TYLKO ZA CHLEBEM. O GODNEJ PRACY, KTÓRA BUDUJE CZŁOWIEKA
- 9 JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?
- 17 MOBBING W MIEJSCU PRACY
- 22 JAK KOLPING POLSKA WSPIERA W ZNALEZIENIU GODNEJ PRACY?
- 23 INSPIROWNIK KOLPINGA
- 30 KOLPING POLSKA

WPROWADZENIE

Drodzy Czytelnicy!

Zapoznając się z tą broszurą, wydaną w ramach kampanii społecznej pn. *Godna Praca - Godne Życie*, wchodzimy w świat wartości, które stoją u podstaw wspólnoty KOLPINGA na całym świecie.

Wspólnota ta zrodziła się z potrzeby pomocy ludziom pełnym zapału do pracy, który jednak często gościł po tygodniach bezowocnych poszukiwań zatrudnienia. A wtedy ich drogi życiowe często się komplikowały. Nasz założyciel ks. Adolph Kolping widząc w pracy obowiązek religijny i szkołę charakteru - starał się temu zaradzić. Zakładał stowarzyszenia samopomocy i promował godną pracę opartą na chrześcijańskich wartościach.

Sam był tytanem pracy – oprócz wzorowego duszpasterstwa zajmował się publicystyką, budowaniem, fundraisingiem i wszystkim co służyło idei, którą głosił. *Modlił się pracą i pracował modlitwą* - tak go określił św. Jan Paweł II podczas beatyfikacji.

Czy we współczesnym świecie też można tak działać? Co to jest godna praca i gdzie jej szukać? Czy po 150 latach stowarzyszenie Kolpinga może dalej taką pracę zdefiniować? Czy współczesny rynek pracy jest inny, bardziej „ludzki”? Jakie są zagrożenia w pracy i jak sobie z nimi radzić?



Na te obawy i pytania do ekspertów rynku pracy, starają się odpowiedzieć autorzy w niniejszej publikacji. Jest ona przygotowana w bardzo przystępnej formie i ciekawa w treści. Może być pomocna dla wszystkich pracujących: zarówno tych wchodzących na rynek pracy jak i długoletnich pracowników, a także dla poszukujących pracy.

Pozostaje jeszcze pytanie - czy bł. A. Kolping może dalej inspirować, by praca - której w przyszłości ma być coraz mniej - stawała się obszarem życiowego piękna? I dawania nadziei na to, co po życiu?

Sadzę, że taką poetycką odpowiedź dał już przecież współczesny Kolpingowi – Cyprian Kamil Norwid: *bo piękno po to jest - by zachwycało do pracy, praca - by się zmartwychwstało*.

Serdecznie polecam!

Krzysztof Wolski
Sekretarz Naczelny KOLPING Polska

NIE TYLKO ZA CHLEBEM.

O GODNEJ PRACY, KTÓRA BUDUJE CZŁOWIEKA.

MONIKA DĄBROWSKA

STOWARZYSZENIE RODZINA KOLPINGA „JEDEN ŚWIAT”

Czym jest godna praca? Jeśli o mnie chodzi – odpowiem: stabilne zatrudnienie, bez zamartwiania się, co będzie za miesiąc, dwa. Uczciwa pensja (wcale nie zawsze tożsama z wysoką), brak nadmiernego stresu i możliwość spokojnego spędzenia czasu z rodziną, czyli przestrzeń na życie po pracy. Jeśli zapytamy Milę z Indii, którą wspiera aktualnie Kolping w jej kraju - być może pierwsze co przyjdzie jej do głowy to bezpieczeństwo - żeby praca nie zagrażała życiu, płaca – żeby starczyła na kupienie jedzenia dla całej rodziny i brak zatrudniania dzieci. Świat jest różny, a jednak jeden. **Nasze potrzeby, niezależne od miejsca, w którym przyszło nam się urodzić pozostają wspólne - każdy człowiek zasługuje na takie zatrudnienie, które daje nie tylko środki do życia, lecz także poczucie bycia potrzebnym, szanowanym i sprawiedliwie wynagradzanym.** I choć czasem mówimy – „och, to tylko praca”, myślę, że właśnie praca jest fundamentem godnego życia – niezależnie od tego, czy żyjemy w Krakowie, Dhace czy Nairobi.

„Praca może mieć różnorodny charakter, może być źródłem wielu wartości, przysparzać satysfakcji i zarobku, ale też może być dużym obciążeniem i przyczyną cierpienia” –

czytamy w raporcie stworzonym przez Ośrodek Informacji ONZ. We współczesnym świecie godna praca

wciąż nie jest oczywistością. Globalizacja, wojny, migracje, rosnące nierówności i kryzys klimatyczny sprawiają, że miliony ludzi pracują w warunkach dalekich od godności – bez stabilności, bez zabezpieczenia socjalnego, często kosztem zdrowia.

Godna czy godziwa

Wróćmy jednak do samej definicji godnej pracy. Międzynarodowa Organizacja Pracy, w której KOLPING International ma swoje przedstawicielstwo, wprowadziła w 1999 r. pojęcie **decent work**. Dla nas niesie to ze sobą pewne problemy związane z tłumaczeniem pojęcia *decent* na język polski. Zastanówmy się nad ciężarem znaczeniowym tego słowa. Istnieją co najmniej dwie możliwości interpretacji pojęcia *decent work* – pierwsza to praca *przyzwoita, godziwa*, czyli spełniająca standardy i wymogi. Druga możliwość, nazwijmy ją „idealistyczna” tłumaczy to pojęcie jako *godna*. Przymiotnik *decent* – *przyzwoita* wydaje się znaczyć zaledwie tyle co zadowalająca. Mnie bliższe jest podejście idealistyczne, nawiązujące do *pracy godnej* w rozumieniu rozwoju, wolnej woli, szacunku - czegoś więcej ponad przyzwoitości warunkami. I właśnie o takiej pracy mówimy w kampanii społecznej KOLPINGA pn. *Godna Praca – Godne Życie*.

NIE TYLKO ZA CHLEBEM.

O GODNEJ PRACY, KTÓRA BUDUJE CZŁOWIEKA.

W preambule do Konstytucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (napisanej już 1919 roku!) mówi się o konieczności poprawy warunków pracy opartych na niesprawiedliwości, cierpieniu i niedostatku. Filary, do których odnosi się preambuła i późniejsze konwencje to m.in.: regulacja **czasu pracy**, przeciwdziałanie **bezrobociu**, zagwarantowanie płacy zapewniającej **środki niezbędne do życia**, ochrona zatrudnionych przed **chorobami i wypadkami**, ochrona **dzieci, młodzieży i kobiet**, zapewnienie **środków na starość i w przypadku inwalidztwa**, ochrona **interesów pracowników** pracujących poza granicami swego kraju, uznanie zasady **równego wynagrodzenia** za pracę o tej samej wartości, **wolność zrzeszania się** i organizowanie **kształcenia zawodowego i technicznego**.

Być może formalnie wszystkie te powyższe wytyczne są właśnie definicją godnej pracy. Ale zastanawiam się też nad czymś więcej – nad pracą dającą poczucie spełnienia, rozwoju, satysfakcji, wspólnoty. Czy to też wyznaczniki godnej pracy? Jakie jest Twoje zdanie?

Kolping – wizjoner

Ponad 150 lat temu Patron naszej organizacji – bł. Adolph Kolping mówił, że człowiek powinien brać życie w swoje ręce i zarazem tworzyć wspólnotę z innymi.

Ten skromny rzemieślnik - szewc, a następnie ksiądz katolicki, wspierał młodych pracowników, walczył o ich prawa, o możliwość zrzeszania się i o godne warunki pracy. Wiedział, że szczęście człowieka nie rodzi się z jałmużny, ale z dania mu możliwości. Dlatego mówił:

„Chcesz uszczęśliwić ludzi? Uczyń ich zdolnymi, aby mogli sami zdobywać szczęście.”

To brzmi jak motto kampanii społecznej, ale on żył tym naprawdę. Bł. Adolph Kolping, podczas swojego życia, wspierał głównie robotników, którzy w XIX-wiecznych miastach zostawali sami – daleko od swoich domów, bez wsparcia rodziny, bez funduszy, często bez perspektyw. Jego recepta była prosta, choć rewolucyjna: połączmy siły. Nauczmy się czegoś więcej niż tylko zawodu – nauczmy się żyć we wspólnocie, w której człowiek nie jest sam, a jego praca staje się częścią czegoś większego. Dlatego otwierał tzw. hospicja - domy, w których pracownicy mogli znaleźć schronienie i poradę, jak zaważczyć o godną pracę i godne życie.

Dziś mówimy godna praca, to znaczy praca uczciwie wynagradzana, bezpieczna, stabilna. Ale też praca, która nie odbiera zdrowia, nie niszczy więzi, nie wypala człowieka. Kolping powiedziałby pewnie jeszcze: praca, która pozwala człowiekowi wносить coś dobrego do świata. I właśnie to poczucie robienia czegoś wartościowego w życiu jest dla mnie kolejnym elementem godnej pracy.

NIE TYLKO ZA CHLEBEM.

O GODNEJ PRACY, KTÓRA BUDUJE CZŁOWIEKA.

Dziś duch bł. Adolpha Kolpinga żyje w działaniach organizacji KOLPING na całym świecie. To sieć tysięcy stowarzyszeń w ponad 60 krajach świata, które każdego dnia realizują jego idee – wspierając i aktywizując ludzi pracy. Jak się to odbywa? Na przykład w Azji - KOLPING pomaga rodzinom w zakładaniu małych przedsiębiorstw. W Afryce wspiera rolników w wydajnym gospodarowaniu ziemią. W Ameryce Łacińskiej daje ludziom dostęp do edukacji i szkoleń zawodowych. A w Europie – broni praw pracowniczych, wspiera seniorów, aktywizuje bezrobotnych. Wszędzie tam, gdzie człowiek staje wobec pytania: „jak żyć godnie?”, organizacja KOLPING odpowiada: przez pracę, która daje szacunek i przez wspólnotę, która daje siłę.

Praca - pułapka

Jan Paweł II w swojej „Encyklice o pracy ludzkiej” pisał:

“O ile prawdą jest, że człowiek jest (...) powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest „dla człowieka”, a nie człowiek „dla pracy”.

Tymczasem wielu z nas wstaje rano i zamiast energii czuje ciężar w głowie - napięcie, stres. W takim świecie praca może stać się pułapką - miejscem, które wypala i sprzyja rozwojowi chorób tzw. cywilizacyjnych.

Stres wiązany jest z chorobami serca, zaburzeniami żołądkowo-jelitowymi, wzmożonym niepokojem, ale

również z udarami, depresją, zaburzeniami psychicznymi. Nie dowiedziono istnienia bezpośredniego związku między stresem a zapadalnością na nowotwory, jednak zestresowani pracownicy, najczęściej prowadzą tryb życia, który zwiększa ryzyko zachorowania. Koszty ludzkie, a nawet koszty pracodawcy, w przypadku tego problemu są znaczne. To dlatego aktualnie spotkania integracyjne dużych firm nie opierają się na modnym kiedyś painballu, a na programach wellbeeingowych, wspierających dobrostan psychiczny pracowników. I to jest prawdziwie godna praca - jeśli myśli się w niej nie tylko o wynikach, ale przede wszystkim na pierwszym miejscu stawia się człowieka i jego dobro.

Zakończenie

Pisząc ten artykuł myślę już o tym, co przygotuję na obiad mojej córce i że trzeba kupić prezent na urodziny kuzynki, które już niedługo. Wartość pracy nie zawsze jest rynkowa. Pracę nierynkową widzimy najczęściej właśnie w domu. Nazywamy ją pracą domową lub pracą nieopłacaną. Jest to robienie zakupów, przygotowywanie i podawanie posiłków, wyposażanie i sprzątanie mieszkania, pranie i prasowanie, opieka nad dziećmi i pielęgnowanie chorych oraz utrzymywanie kontaktów rodzinnych. Dochodzi do tego wolontariat i działania społeczne. I właśnie taka praca – cicha, codzienna, niewidoczna w statystykach – również buduje fundamenty naszego godnego życia. Bez niej nie ma równowagi.

NIE TYLKO ZA CHLEBEM.

O GODNEJ PRACY, KTÓRA BUDUJE CZŁOWIEKA.

Dlatego, mówiąc o godnej pracy, musimy pamiętać, że jej wartość nie mierzy się tylko w złotówkach czy wykresach produktywności, ale także w trosce, relacjach i miłości, które podtrzymują nas wszystkich. I na to w mojej opinii zwraca największą uwagę KOLPING w swoich projektach aktywizacji zawodowej. Oferuje nie tylko wsparcie w poszukiwaniu dobrej pracy, ale przede wszystkim autentyczną troskę o swoich podopiecznych, o ich psychikę, harmonijny rozwój, motywację. I często to wsparcie nie kończy się z chwilą zakończenia udziału w projekcie.

Gdy słyszę, że „nie da się zmienić świata”, przypominam sobie właśnie Patrona organizacji KOLPING. Jednego księdza, jednego wizjonera, który odważył się wierzyć, że wspólna praca nad sprawiedliwszym światem ma sens.

A dziś? To już ponad 400 tysięcy ludzi na całym świecie, którzy idą jego śladem. Może więc pytanie nie brzmi „czy da się zmienić świat?”, ale: czy my dołączymy do tych, którzy próbują?



MONIKA DĄBROWSKA

Wspiera organizacje pozarządowe w komunikowaniu projektów społecznych. Tekstami i grafikami opowiada historie, które „sprzedają” dobre idee i otwierają umysły. Członkini Stowarzyszenia Rodzina Kolpinga „Jeden Świat”, w którym realizuje inicjatywy z zakresu edukacji globalnej i ekoterapii. Certyfikowana przewodniczka terapii leśnej i kąpielii leśnych (NCI). Praktykuje uważność i dużo się uśmiecha. Również w pracy.

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

Tysiąc wysłanych CV i pięciostopniowy proces rekrutacji – to codzienność wielu osób poszukujących zatrudnienia. Niezależnie od doświadczenia i kwalifikacji, kandydaci często czują stres, zniechęcenie, a nawet bezsilność wobec milczenia pracodawców. A kiedy już uda się znaleźć pracę, pojawiają się kolejne wyzwania: niestabilne umowy, presja wyniku, praca po godzinach. Jak się w tym odnaleźć i nie zagubić siebie?

O tym rozmawiamy z Karyną Voroną i Martyną Wójtowicz-Szczepańską, doradczyniami zawodowymi, specjalistkami ds. aktywizacji zawodowej w KOLPING Polska.

Na co dzień wspieracie osoby poszukujące zatrudnienia i rozwijające swoją karierę. Jakie największe wyzwania widzicie dziś na polskim rynku pracy?

Martyna Wójtowicz - Szczepańska: Myślę, że słowem, które idealnie opisuje współczesny rynek pracy jest niepewność. Niepewność młodych ludzi kończących edukację, którzy wchodzi na rynek pracy i mierzą się z wieloma barierami m.in. brakiem doświadczenia czy też wysokimi oczekiwaniami pracodawców. Niepewni są także starsi, którzy z niepokojem obserwują wpływ

robotyzacji czy choćby sztucznej inteligencji na rozwój wielu branż – co skutkuje zjawiskiem zwolnień grupowych, których odsetek jest w tym roku rekordowy. Niepewność dotyczy także pracodawców, którzy z jednej strony mają trudność z odnalezieniem właściwych kandydatów do pracy ale także zastanawiają się nad kierunkiem rozwoju i utrzymaniem własnych biznesów. Pośrodku tego dynamicznego świata znajdujemy się my. Jesteśmy skrzynką kontaktową dla kandydatów i pracodawców. Staramy się wspierać każdą ze stron poprzez edukację. Informujemy o sytuacji na rynku pracy, analizujemy barometr zawodów, przekazujemy trendy dotyczące kompetencji przyszłości oraz wskazujemy wartości jakimi kierują się różne pokolenia pracowników będących czynnymi uczestnikami rynku pracy. Nie zapominamy także o tym co ważne a więc sposobach radzenia sobie ze stresem. Umiejętność zadbania o siebie w czasie dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy staje się jedną z kompetencji kluczowych, zaraz obok elastyczności i umiejętności adaptacji do nowych wyzwań.

Karyna Vorona: Myślę, że jednym z największych wyzwań jest wciąż dopasowanie kompetencji kandydatów do realnych potrzeb rynku. Wiele osób ma potencjał i umiejętności, ale nie potrafi ich odpowiednio zaprezentować albo przełożyć na konkretne wymagania

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

pracodawców. Z drugiej strony pracodawcy często oczekują dużej elastyczności i szybkiego tempa pracy, co dla wielu – zwłaszcza osób z niepełnosprawnościami lub trudnościami zdrowotnymi - stanowi barierę. Coraz bardziej odczuwalna jest też niepewność zatrudnienia, która wpływa na poczucie bezpieczeństwa i motywację do pracy.

Co Waszym zdaniem jest aktualnie ważne w procesie poszukiwania lub zmiany pracy?

MWSZ: Przygotowanie. Pierwszym krokiem w procesie poszukiwania pracy musi być uświadomienie sobie, że wszystkie zadania, które mam do wykonania są obowiązkiem na pełen etat. Kandydat musi podchodzić do tego etapu z kompletem narzędzi oraz zapasem cierpliwości. Powinien określić branżę, w której chce się rozwijać, zidentyfikować swoje zasoby a także ustalić priorytety dotyczące nowego miejsca zatrudnienia (formy pracy, oferowane wynagrodzenie, możliwości rozwoju). Kolejny etap to opracowanie perfekcyjnego CV i profilu na LinkedIn, a następnie dobra analiza ogłoszeń o pracę i zintensyfikowanie poszukiwań (nie tylko internetowych, ale także z wykorzystaniem sieci kontaktów i pomocy rekruterów). Współczesny rynek pracy testuje nas pod wieloma względami. Osoby poszukujące pracy wysyłają setki zgłoszeń, uczestniczą

w kilkuetapowych rozmowach rekrutacyjnych, często bez oczekiwanego efektu. Niezwykle ważne jest zatem zdobywanie zarówno kompetencji zawodowych - kursów, studiów podyplomowych, certyfikatów potwierdzających znajomość języków obcych czy programów, ale także wzmacnianie kompetencji przyszłości. Należą do nich crossowanie (łączenie) kompetencji z różnych dziedzin, elastyczność wobec obowiązków oraz otwartość na naukę nowych zagadnień.

KV: Z doświadczenia wiem, że kluczowe jest poznanie samego siebie - swoich mocnych stron, wartości i ograniczeń. Kandydaci często zaczynają od przeglądania ofert, zamiast od zastanowienia się, w jakim środowisku będą czuć się dobrze. Bardzo ważna jest też otwartość na uczenie się nowych rzeczy, bo rynek pracy zmienia się niezwykle szybko. Dobrze radzą sobie ci, którzy nie boją się próbować i rozwijać swoich kompetencji.

Jakie błędy najczęściej są popełniane przez kandydatów i jak to zmienić?

KV: Najczęściej spotykam się z brakiem przygotowania. Kandydaci wysyłają to samo CV do wszystkich firm, nie analizują ogłoszeń i nie potrafią konkretnie opowiedzieć o swoim doświadczeniu. Czasem brakuje im też

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

pewności siebie – nie dostrzegają, że ich doświadczenia życiowe czy wolontariat również mogą być atutem. Dlatego tak ważne jest wsparcie doradców zawodowych i trenerów, którzy uczą, jak lepiej się zaprezentować i jak świadomie planować karierę.

MWSZ: Dodałabym, że istotna jest także cierpliwość. Poszukiwanie pracy to proces, który naprawdę potrafi zniechęcić. Pamiętajmy, że tu liczy się jakość nie ilość. W tym czasie zadbajmy o siebie – wyznaczmy konkretne godziny na poszukiwanie pracy, ale też takie, w których odpoczniemy. Zapisujemy efekty naszej pracy - miejsca, do których wysłaliśmy zgłoszenie, efekt w postaci rozmów kwalifikacyjnych. To pozwoli określić skuteczność podejmowanych działań.

Wybierajmy się na spotkania branżowe, by poznawać pracodawców i zawiązywać nowe relacje zawodowe. Dodatkowo, realizujmy technikę małych kroków. Wyznaczajmy małe cele do wykonania każdego dnia, które będą nas przybliżać do osiągnięcia rezultatów. Jeśli zauważymy, że nasze działania nie przynoszą oczekiwanych efektów - skorzystajmy z pomocy specjalistów. Ze swojej strony rekomenduję zespół znakomitych doradców zawodowych i pośredników pracy w KOLPING Polska, którzy od lat wspierają osoby bezrobotne w powrocie do aktywności zawodowej.

Często słyszymy o tzw. „umowach śmieciowych” i pracy dorywczej. Jak wpływają one na poczucie bezpieczeństwa i stabilności pracowników?

KV: Takie formy zatrudnienia mają swoje plusy i minusy. Dają elastyczność, ale bardzo często odbywa się to kosztem poczucia bezpieczeństwa. Osoby, które pracują na umowach cywilnoprawnych lub dorywczo, mają ograniczony dostęp do świadczeń i trudniej im planować przyszłość. Widać to zwłaszcza wśród osób młodych i w grupach zagrożonych wykluczeniem - niepewność zatrudnienia i brak stabilności obniża ich motywację i wiarę we własne możliwości.

MWSZ: Umowy cywilne dają poczucie wolności. Są mniej zobowiązujące i łatwiejsze do szybkiego rozwiązania. Często oferowane osobom młodym i emerytom jako forma elastycznego zatrudnienia, możliwego do pogodzenia ze studiami lub jako forma dorobienia. Mimo, że nie gwarantują one stabilizacji i bezpieczeństwa mają swoje plusy. Po pierwsze są szansą na start dla osób bez doświadczenia, dają możliwość dostosowania miejsca i charakteru pracy do indywidualnych możliwości, ale także minimalizują bariery formalne (np. brak badań medycyny pracy), co przyspiesza proces zatrudnienia.

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

Czy młodzi ludzie akceptują takie warunki jako „normalność”, czy raczej szukają alternatywy?

KV: Mam wrażenie, że młode pokolenie jest bardzo różnorodne. Część osób rzeczywiście traktuje elastyczne formy pracy, jako coś normalnego, bo cenią sobie niezależność i możliwość decydowania o czasie pracy. Ale coraz więcej młodych zaczyna zwracać uwagę na stabilność i bezpieczeństwo. Widzimy, że dla wielu ważne stają się także zdrowie psychiczne, dobra atmosfera i równowaga między życiem prywatnym a zawodowym. To pozytywny trend.

MWSZ: Do każdej sytuacji należy podejść indywidualnie. W każdym pokoleniu znajdziemy osoby dążące do stabilizacji i bezpieczeństwa, jak i te, które potrzebują większej swobody. W żadnym z tych podejść nie ma nic złego. Jesteśmy różni i potrzebujemy różnych rozwiązań. W naszych Centrach Wsparcia „KOLPING” wsłuchujemy się w potrzeby klientów. Rozmawiamy o wartościach i czynnikach wpływających na zatrudnienie, dzięki czemu możemy profesjonalnie doradzić zarówno w kwestii rozwoju zawodowego, jak i alternatywnych formach zatrudnienia (np. założenia działalności gospodarczej, zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub elastycznych formach).

Czy mogłybyście podzielić się historią osoby, która w projekcie KOLPINGA mierzyła się z niestabilnym zatrudnieniem i udało się jej znaleźć lepsze rozwiązanie?

MWSZ: Tak, pamiętam historię kobiety, która uciekła przed wojną z Ukrainy i trafiła do jednego z realizowanych przez nas projektów. Była zatrudniona jako osoba sprzątająca, na podstawie umowy zlecenie w wymiarze 10h tygodniowo. Posiadała wyższe wykształcenie architektoniczne oraz kilkuletnie doświadczenie w zawodzie zdobyte w swoim kraju. Prywatnie była samotną mamą dwójki dzieci, co znacząco wpływało na jej dyspozycyjność i często stanowiło o odrzuceniu jej kandydatury przez pracodawców. Setki wysłanych CV bez odpowiedzi skłoniło ją do skorzystania z oferty KOLPINGA. Uzyskała profesjonalne doradztwo w zakresie stworzenia CV oraz realizacji kursu z zakresu obsługi programu do projektowania i tworzenia wizualizacji. Dzięki otrzymanemu wsparciu, otrzymała ofertę pracy zdalnej w zawodzie architekta. Dziś jest zatrudniona na pełny etat, na podstawie umowy o pracę. Posiada stabilność, o której marzyła i myśli o założeniu własnej działalności gospodarczej.

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

Wspomnieliście o tym, że uczestniczka Waszego projektu, jako samotna mama, mierzyła się z odrzuceniem pracodawców. Jakie rozwiązania, np. elastyczne formy pracy, mogą realnie wspierać rodziny?

MWSZ: Z naszego doświadczenia wynika, że najbardziej pożądaną formą pracy dla rodziców dzieci szkolnych jest praca zdalna. Umożliwia ona godzenie życia zawodowego z prywatnym, zwłaszcza w czasie choroby lub w sytuacji samotnego rodzicielstwa. Często daje ona szansę na wykonywanie obowiązków zawodowych w elastycznej formie rozpoczęcia i zakończenia pracy – co sprzyja możliwości odebrania dziecka ze szkoły lub wyjścia na szczepienie. Nie jest to rozwiązanie idealne, jednak jak z demokracją, lepszego póki co nie wymyślono. KOLPING Polska wspiera rodziców w powrocie na rynek pracy, oferując m.in. możliwość konsultacji psychologicznych np. w zakresie przeciążenia obowiązkami opiekuńczymi.

Czy możecie podać np. historię rodzica, który dzięki doradztwu znalazł lepszy balans między pracą a domem?

MWSZ: Myślę, że mogę podać dość nietypowy w polskich realiach przykład. Uczestnikiem jednego

z naszych projektów dla osób niepracujących był tata rocznego dziecka. Żona pracowała zawodowo, a z uwagi na trudność w odnalezieniu zatrudnienia mężczyzna pełnił funkcję pełnoetatowego taty. Mężczyzna otrzymał wsparcie doradcy zawodowego, a dzięki pośrednikowi pracy uzyskał możliwość realizacji stażu w firmie teleinformatycznej. Mężczyzna decydując się na realizację stażu zawodowego, uzyskał także możliwość dofinansowania do żłobka, dzięki czemu podjęcie pracy stało się faktem.

Na rynku pracy wciąż pojawiają się sytuacje dyskryminacji – ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność. Z jakimi przypadkami spotykacie się najczęściej?

KV: Niestety wciąż zdarzają się sytuacje, w których osoby starsze, z niepełnosprawnościami albo cudzoziemcy są traktowani z dystansem lub brakiem zaufania. Czasem to nie jest otwarta dyskryminacja, tylko subtelne wykluczenie – np. pomijanie w procesach rekrutacyjnych czy brak dostosowania warunków pracy. Uważam, że duże znaczenie ma edukacja i rozmowa – pokazanie, że różnorodność w zespole to realna wartość, a nie problem.

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

MWSZ: Słyszymy o sytuacjach, w których młodym wytyka się brak doświadczenia i lenistwo, starszym – wiek lub brak odpowiednio wysokich umiejętności cyfrowych. Osoby z niepełnosprawnościami często są oceniane przez pryzmat stanu zdrowia i roszczeniowości. Kobiety tłumaczą się ze stanu cywilnego lub macierzyństwa, a obcokrajowcom proponuje się niższe wynagrodzenie lub stanowisko z góry zakładając, że posiadają niższe kwalifikacje. Niestety, stereotypy mają się dobrze. Naszym zadaniem jest edukacja. Podczas warsztatów organizowanych w KOLPING Polska łączymy osoby z różnych środowisk. Tworzymy swoiste grupy wsparcia, które dzięki uczestnictwu osób z różnych środowisk sprzyjają wymianie doświadczeń, poznaniu siebie nawzajem i zauważeniu, że w pracy ważne są nasze kwalifikacje a nie wiek, płeć czy kraj pochodzenia.

Jak wspieracie cudzoziemców w odnalezieniu się na rynku pracy w Polsce?

MWSZ: Do każdego z uczestników podchodzimy w sposób indywidualny. Wspólnie analizujemy sytuację zawodową i rodzinną, identyfikujemy posiadane kwalifikacje i pomagamy przełożyć posiadane doświadczenie zawodowe na polskie realia. Wiele osób ma wysokie kompetencje, ale bariera językowa i brak znajomości polskiego rynku pracy stają się przeszkodą.

W KOLPINGU pomagamy kompleksowo - wspierając uczestników od strony prawnej (np. w nostryfikacji dokumentów, opłacając koszt tłumaczeń), zawodowej (udzielając porad w kwestii podjęcia pracy lub przebranżowienia), jak i psychologicznej (dbając o dobrostan w procesie aktywizacji zawodowej).

A jak osoby z niepełnosprawnościami mogą skutecznie odnaleźć się w środowisku pracy i jakie wsparcie oferujecie im w projektach KOLPINGA?

KV: Jak wspomniała Martyna, najważniejsze jest indywidualne podejście. Każda osoba ma inne potrzeby, ale też inne mocne strony, których muszą mieć świadomość. Osoby z niepełnosprawnościami mogą skutecznie odnaleźć się w środowisku pracy, jeśli pracodawca zapewni odpowiednie dostosowanie stanowiska. Ważne jest też wsparcie ze strony zespołu oraz dostęp do programów aktywizacji zawodowej. Otwartość i komunikacja to fundamenty dobrego miejsca pracy.

W projektach KOLPINGA oferujemy kompleksowe wsparcie – doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, szkolenia, warsztaty kompetencji społecznych, wsparcie różnych specjalistów, np. psychologa, coacha. Pomagamy uczestnikom nie tylko znaleźć pracę, ale też

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

utrzymać ją i dobrze się w niej odnaleźć. Celem jest, by każdy czuł się w pracy potrzebny i doceniony.

Jakie rady dałobyście osobom, które dziś czują się zagubione na rynku pracy?

KV: Po pierwsze: nie bać się prosić o pomoc. Doradcy zawodowi, asystenci czy instytucje wspierające naprawdę są po to, żeby pomóc znaleźć kierunek i odzyskać wiarę we własne możliwości. Po drugie: rozwijać się małymi krokami - nawet krótkie szkolenie, wolontariat czy staż może być początkiem większej zmiany. I po trzecie: być cierpliwym wobec siebie. Rynek pracy bywa trudny, ale każda porażka to też doświadczenie, z którego można wyciągnąć wnioski.

MWSZ: Buduj sieć kontaktów zawodowych, rozwijaj swoje pasje i wierz w siebie. Dzięki nim - będziesz mógł robić to co kochasz, przy wsparciu życzliwych ludzi i żyć w zgodzie z sobą.

Co dla Was oznacza hasło „godna praca” w praktyce?

KV: Dla mnie „godna praca” to taka, w której człowiek czuje się szanowany i bezpieczny – niezależnie od stanowiska. To praca, która pozwala się rozwijać, daje poczucie sensu i zapewnia stabilne warunki życia. Godna

praca to też relacje oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, a nie tylko na wynikach i presji.

MWSZ: Godna praca to zarówno warunki oferowane przez pracodawcę – stabilna umowa, sprawiedliwe wynagrodzenie, możliwość awansu, ale także godność pracownika tj. poszanowanie swoich granic, praca w zgodzie z własnymi wartościami oraz poczucie sensu. Wszystkim czytelnikom życzę aby mogli wykonywać godną pracę!

Dziękuję za rozmowę i życzę wielu sukcesów w realizowanych projektach!

Rozmawiała Monika Dąbrowska

JAK ODNALEŹĆ SIĘ NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY?

MARTYNA WÓJTOWICZ- SZCZEPAŃSKA

Pedagog, doradca zawodowy, koordynatorka projektów z 10-letnim doświadczeniem zawodowym. Udzielała porad zawodowych dzieciom, osobom dorosłym, w tym zagrożonym wykluczeniem społecznym i zawodowym (osoby 50+, z niepełnosprawnościami, o niskich kwalifikacjach). Pisze i koordynuje projekty aktywizacji społecznej i zawodowej. W 2023 r. ukończyła kurs lidera społecznego oraz coachingu. Członkini Stowarzyszenia Rodzina Kolpinga „Jeden Świat”. Prywatnie miłośniczka psów oraz pasjonatka koncertów rockowych.



KARYNA VORONA

Absolwentka studiów licencjackich na Politechnice Krakowskiej, kierunek Matematyka w finansach i ekonomii. Posiada doświadczenie w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, osób bezrobotnych, uchodźców oraz młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Na co dzień wspiera uczestników projektów społecznych i zawodowych w procesie integracji oraz rozwoju kompetencji zawodowych. Obecnie pracuje jako asystentka osób z niepełnosprawnościami, asystentka międzykulturowa oraz pośredniczka pracy w KOLPING Polska.

MOBBING W MIEJSCU PRACY

– OKIEM DORADCZYNI ZAWODOWEJ I SPECJALISTKI GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.

ELŻBIETA WIŚNIEWSKA

Od wielu lat pracuję z osobami poszukującymi pracy, często takimi, które z różnych powodów znalazły się w szczególnie trudnej sytuacji: po długiej przerwie w zatrudnieniu, z niepełnosprawnościami, czy po doświadczeniach zawodowych, które głęboko podkopały ich pewność siebie. W rozmowach z nimi coraz częściej powraca temat mobbingu – zjawiska, które choć opisane w Kodeksie Pracy, wciąż bywa bagatelizowane. A jednak jego konsekwencje są realne i bolesne, a ślady, jakie pozostawia w psychice i karierze zawodowej człowieka, potrafią ciągnąć się latami.

Głosy moich podopiecznych

Pamiętam rozmowę z panem Andrzejem, doświadczonym fachowcem, który po latach pracy w jednym z dużych zakładów produkcyjnych przyszedł do mnie całkowicie zrezygnowany. Opowiadał, że od momentu pojawienia się nowego brygadzysty jego codziennością stały się docinki. „Z ciebie już nic nie będzie”, „robisz jak emeryt”, „lepiej byś został w domu” – słyszał niemal każdego dnia. Początkowo starał się to ignorować, ale w końcu zaczął popełniać błędy, tracił koncentrację, a przy pracy z ciężkimi maszynami takie potknięcia mogą być groźne. Pan Andrzej po kilkunastu

latach lojalnej pracy odszedł z firmy, ale nie dlatego, że nie miał kompetencji - lecz dlatego, że nie wytrzymał psychicznie.

Podobnych przykładów znam więcej. Pani Anna – uczestniczka jednego z naszych projektów, młoda księgowa, przez kilka miesięcy była systematycznie izolowana przez współpracowników. Nie zapraszano jej na zebrania, dokumenty przekazywano w ostatniej chwili, a gdy pytała o szczegóły, słyszała, że „przecież powinna się domyślić”. W efekcie popełniała błędy, które następnie wytykano jej publicznie. Straciła zaufanie do własnych umiejętności, a w nowej pracy, którą znalazła dzięki wsparciu KOLPINGA, długo jeszcze walczyła z lękiem przed tym, że znów będzie tak traktowana.

Pan Robert, były pracownik call center, mówił, że kierownik publicznie komentował jego rozmowy z klientami, porównując go z innymi pracownikami. Pouczał, że „jak się nie nadajesz, to odejść” - i robił to często przy współpracownikach i przełożonych. Pan Robert zaczął bać się popełnienia błędu, stracił pewność siebie i po kilku miesiącach zwolnił się z pracy, choć formalnie nie miał powodów, by odejść.

MOBBING W MIEJSCU PRACY

– OKIEM DORADCZYNI ZAWODOWEJ I SPECJALISTKI GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.

Jeszcze inna osoba - pani Aneta, świeżo po długim okresie bezrobocia – relacjonowała, że współpracownicy celowo omijali ją w komunikacji, nie informowali o projektach czy zebraniach, a potem to właśnie ją obwiniano za opóźnienia i brak informacji.

Coraz częściej spotykam się także z historiami związanymi z przeciążeniem obowiązkami i brakiem poszanowania życia prywatnego. Pani Katarzyna, specjalistka ds. marketingu, opowiadała, że codziennością stały się telefony od przełożonego o godzinie 21:00, a w weekendy dostawała listy zadań „na poniedziałek rano”. „Nie miałam już chwili spokoju. Nawet kiedy byłam z dziećmi na spacerze, czułam się winna, że nie siedzę przy komputerze” – mówiła. Jeden z beneficjentów opisał, że kierownictwo wymagało, by odpowiadał na e-maile po 20:00, w weekendy i wakacje – argumentując, że „każdy, kto się stara, pracuje też poza etatem”.

Takie działania pracodawcy to również jest forma mobbingu – bo stałe wywieranie presji i przekraczanie granic prywatności prowadzi do wypalenia i poczucia, że pracownik nigdy nie jest wystarczająco dobry.

Mobbing przybiera różne oblicza. Bywa jawny - jak krzyk, wyzwiska czy upokarzanie przy klientach. Ale potrafi też

być subtelny, trudniejszy do udowodnienia: odsuwanie od zadań, ignorowanie, złośliwe plotki, podważanie autorytetu pracownika czy właśnie wkraczanie w jego sferę prywatną. Nieustanne narzucanie dodatkowych obowiązków, przeciążanie zadaniami bez realnych możliwości ich wykonania, a także oczekiwanie dyspozycyjności po godzinach pracy to forma nadużycia władzy i sygnał, że granice zdrowego work-life balance zostały przekroczone. U osób, które były stale przeciążane pracą, obserwuję także wypalenie, chroniczne zmęczenie i poczucie, że życie osobiste zostało całkowicie podporządkowane obowiązkom zawodowym.

Konsekwencje mobbingu są wielowymiarowe. Z perspektywy jednostki widzę przede wszystkim głęboki spadek poczucia własnej wartości. Osoby, które trafiają do mnie na zajęcia aktywizujące, często mówią: „Może faktycznie się nie nadaję”, „Może jestem za słaby, za wolny”. Ten wewnętrzny głos krytyki bywa bardziej dotkliwy niż same krzywdzące uwagi. Z czasem pojawiają się problemy zdrowotne – bóle głowy, problemy ze snem, objawy depresji, a także lęk przed podejmowaniem kolejnych prób zatrudnienia. Niejednokrotnie słyszę, że ktoś po doświadczeniu mobbingu przez miesiące, a nawet lata, nie miał odwagi wysłać CV czy pójść na rozmowę kwalifikacyjną.

MOBBING W MIEJSCU PRACY

– OKIEM DORADCZYNI ZAWODOWEJ I SPECJALISTKI GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.

Z mojego doświadczenia wynika, że mobbing to nie tylko kwestia jednostkowych zachowań. To test dla całej kultury organizacyjnej firmy. Tam, gdzie panuje wzajemny szacunek, otwartość na różnorodność i realna troska o pracowników, ryzyko mobbingu znacząco maleje. A tam, gdzie liczy się jedynie wynik, presja i hierarchia - niechęć, milczenie i obojętność stają się podatnym gruntem dla przemocy psychicznej.

Nie można jednak zapominać, że mobbing uderza również w całą organizację. Firma, która pozwala na tego typu praktyki, z czasem traci najcenniejszych ludzi - pracowników lojalnych, zaangażowanych, doświadczonych. Zamiast kultury współpracy pojawia się atmosfera strachu i nieufności, co przekłada się na spadek jakości usług czy produkcji. Opinie rozchodzą się wśród klientów, w mediach społecznościowych, a firma zyskuje łatkę nieprzyjaznego pracodawcy. W dłuższej perspektywie to oznacza nie tylko koszty rekrutacji, ale i realną stratę reputacji.

W organizacji, w której pracuję - KOLPING Polska, zawsze zaczynamy proces wsparcia naszych beneficjentów od budowania poczucia własnej wartości i pracy na zasobach. To pierwszy krok do odzyskania wiary we własne możliwości po doświadczeniach mobbingu.

Dopiero gdy uczestnik naszego projektu, zacznie znów postrzegać siebie jako osobę kompetentną, wartościową i zdolną do rozwoju, możemy skutecznie pracować nad aktywizacją zawodową. Widzimy, że odbudowanie pozytywnej samooceny jest absolutnie konieczne, aby podjąć nowe wyzwania i odważyć się ponownie wejść na rynek pracy.

Co można zrobić, aby przeciwdziałać mobbingowi?

Kluczowa jest świadomość i odwaga – zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracowników. Pracodawca ma obowiązek prawny i moralny stworzyć bezpieczne środowisko pracy. To oznacza nie tylko wprowadzanie procedur antymobbingowych na papierze, ale też ich faktyczne egzekwowanie. Firmy, które poważnie traktują ten temat, organizują szkolenia, prowadzą regularne rozmowy z pracownikami, dają im anonimowe narzędzia do zgłaszania problemów. Co ważne, nowoczesne organizacje coraz częściej wprowadzają polityki poszanowania work - life balance, na przykład zakaz wysyłania maili po godzinach pracy czy jasne limity zadań, które mają być wykonalne w ramach etatu.

MOBBING W MIEJSCU PRACY

– OKIEM DORADCZYNI ZAWODOWEJ I SPECJALISTKI GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.

Z kolei pracownik, który doświadcza mobbingu, musi pamiętać, że nie jest winny. Ważne, aby dokumentował sytuacje, w których dochodzi do nękania - zapisywał daty, słowa, zachowania. Często radzę moim klientom, by nie zostawali z tym sami, rozmawiali z zaufanymi współpracownikami, zgłaszali problem do działu HR czy bezpośrednio do przełożonego. Czasem warto też sięgnąć po pomoc psychologiczną, bo wsparcie w odbudowie poczucia własnej wartości jest tak samo ważne jak ochrona prawna.

Zatrudnienie bez mobbingu - praktyka eksperta i rola aktywizacji

W KOLPING Polska, w projektach aktywizacyjnych, bardzo wcześnie zauważamy, że przeciwdziałanie skutkom mobbingu i zapobieganie nawrotom wymaga pracy od wewnątrz. Zanim nauczymy uczestników, jak szukać pracy, jak prowadzić rozmowy rekrutacyjne, jak negocjować warunki, musimy odbudować ich poczucie własnej wartości, wiarę w zasoby i kompetencje, pewność, że mają prawo godnie pracować.

Dlatego w pierwszych modułach warsztatów z doradztwa zawodowego i kreowania kariery w KOLPING Polska zawsze zaczynamy od odbudowy pozytywnej samooceny. Uczestnicy identyfikują swoje kompetencje,

zasoby (nawet te pozornie „drobne”: odporność, doświadczenie życiowe, przetrwanie trudnych sytuacji) oraz uczą się rozpoznawać, co jest normalne w pracy, a co już przekracza granice. Pracujemy nad strategią radzenia sobie ze stresem, kształtujemy postawę asertywną, uczymy, jak dokumentować niepożądane sytuacje (rozmowy, maile, świadkowie).

Kiedy beneficjent nabiera świadomości: „mogę mieć poczucie granic, mogę reagować”, dopiero wtedy wprowadza się narzędzia praktyczne - symulacje rozmów z przełożonym, negocjacje warunków (również czasu pracy, nadgodzin, odpoczynku), budowanie sieci wsparcia (np. wśród kolegów czy organizacji pozarządowych). Często widzę, że osoby, które opuściły miejsce pracy po doświadczeniu mobbingu, boją się „znów być zdominowane” - odbudowanie kompetencji psychologicznych i społecznych jest kluczowe dla ich ponownego wejścia na rynek pracy bez lęku.

Dzięki takiemu podejściu nie tylko pomagamy im znaleźć pracę — ale także przygotowujemy je, by świadomie wybierać środowisko, w którym nie będą akceptować nadużyć. Chcemy by uczestnicy naszych projektów potrafili reagować, znali swoje prawa i umieli stawiać granice w relacjach z przełożonymi i współpracownikami.

MOBBING W MIEJSCU PRACY

– OKIEM DORADCZYNI ZAWODOWEJ I SPECJALISTKI GODZENIA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO.

Mobbing to zjawisko, które zostawia głębokie ślady zarówno w psychice pracownika, jak i w kondycji organizacji. Jako doradczyni zawodowa obserwuję, jak destrukcyjny wpływ ma on na losy moich klientów. Jednak wiem też, że świadomość, edukacja i odpowiednie procedury mogą skutecznie ograniczać to zjawisko. Każdy pracownik zasługuje na bezpieczne środowisko pracy, a organizacja - na lojalny i zmotywowany zespół. Dlatego przeciwdziałanie mobbingowi powinno być priorytetem każdej firmy i tematem, o którym rozmawiamy otwarcie - nie tylko w sądzie, ale przede wszystkim w codziennym życiu zawodowym.



21

ELŻBIETA WIŚNIEWSKA

Doradczyni zawodowa, trenerka i specjalistka ds. integracji w KOLPING Polska, gdzie realizuje działania aktywizacyjne oraz prowadzi warsztaty umiejętności społecznych i rozwoju kompetencji miękkich. Od wielu lat z pasją wspiera osoby w procesie zmiany – zarówno zawodowej, jak i osobistej – w tym osoby z niepełnosprawnościami oraz po kryzysach życiowych. Absolwentka socjologii (UJ) oraz studiów podyplomowych z zakresu doradztwa zawodowego, zarządzania zasobami ludzkimi, a także prawa pracy. Swoje bogate, ponad 35-letnie doświadczenie łączy z podejściem opartym na empatii, dialogu motywującym i poszukiwaniu potencjału w każdym człowieku. W pracy stawia na autentyczność, rozwój i budowanie wiary w siebie.

JAK KOLPING POLSKA WSPIERA W ZNALEZIENIU GODNEJ PRACY?

Wsparcie na każdym etapie kariery.

Pomagamy zarówno młodym ludziom, którzy nie wiedzą, jak rozpocząć swoją karierę jak i osobom starszym, które muszą się przekwalifikować kilka lat przed emeryturą. Naszymi podopiecznymi są też osoby z niepełnosprawnościami, a od początku konfliktu na Ukrainie wspieramy uchodźców w budowaniu życia zawodowego w Polsce.

Każda historia to nowe wyzwania i początki, a naszym celem jest zawsze jedno – pomoc w znalezieniu godnej pracy.

OFERTA KOLPING POLSKA OBEJMUJE:

- **Bezpłatne projekty aktywizacji zawodowej**
– dla osób w trudnej sytuacji życiowej, bezrobotnych, z niepełnosprawnościami, osób 50+, migrantów.
- **Coaching kariery i doradztwo zawodowe**
– pomagamy odkryć mocne strony, zaplanować ścieżkę zawodową, przygotować CV
- **Warsztaty dla firm i instytucji**
– np. work-life balance, różnorodność w miejscu pracy, kompetencje miękkie.
- **Działania rzecznicze i edukacyjne**
– promujemy ideę godnej pracy w Polsce i na świecie, współtworzymy projekty społeczne i szkoleniowe.

KOLPING POLSKA TO:

**zarejestrowana agencja zatrudnienia
i aktywny członek:**

- Wojewódzkiej i Powiatowej Rady Rynku Pracy,
- Małopolskiego Partnerstwa na rzecz Integracji i Wielokulturowości (MPIW),
- sieci KOLPING INTERNATIONAL, która ma swoją reprezentację w Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO).

**Poznaj pełną ofertę na:
www.kolping.pl/praca**

INSPIROWNIK KOLPINGA

**„Praca ma służyć człowiekowi,
a nie człowiek pracy.”**

— Jan Paweł II

**Ten inspirownik powstał po to,
by pomóc Ci zatrzymać się na chwilę
i zastanowić nad własną drogą zawodową.**

**Nie chodzi tu o ocenę – lecz o zrozumienie,
uświadomienie i odwagę, by wprowadzać
zmiany, które przyniosą Ci więcej
spokoju, sensu i równowagi.**



INSPIROWNIK KOLPINGA

CZĘŚĆ I – ZATRZYMAJ SIĘ NA CHWILĘ

„Prawdziwe bogactwo to nie to, ile twoja praca pozwoli ci zarobić, ale to, kim cię uczyni”

— Pino Pellegrino.

24

Człowiek nie jest tylko tym, co robi. Ale przez to, co robi, staje się tym, kim jest.
Zanim przejdziesz dalej – zatrzymaj się.

Usiądź wygodnie. Weź kilka oddechów – wdech licząc do 4, wydech licząc do 6.
Pomyśl o swojej pracy – tej obecnej lub tej, o której marzysz.

Zadaj sobie pytanie:

Co dziś czuję, gdy myślę o swojej pracy?

INSPIROWNIK KOLPINGA

CZĘŚĆ II – AUTODIAGNOZA: MOJA PRACA I JA

**„Jeśli ktoś nie wie do jakiego portu płynie,
żaden wiatr nie jest dla niego korzystny”**

- Seneka Młodszy

**Spróbuj odpowiedzieć „TAK” lub „NIE” na poniższe pytania.
Nie oceniaj siebie. To Twoja mapa – pokazuje, gdzie jesteś teraz.**

1. Czy moja praca daje mi poczucie bezpieczeństwa?
2. Czy mam w niej przestrzeń na życie prywatne i odpoczynek?
3. Czy czuję się szanowana/szanowany w miejscu pracy?
4. Czy moja praca rozwija mnie i pozwala mi się uczyć nowych rzeczy?
5. Czy mam poczucie, że to, co robię, ma sens i komuś służy?
6. Czy mogę otwarcie mówić o trudnościach i być wysłuchana/wysłuchany?
7. Czy czuję, że moje wartości są spójne z tym, co robię zawodowo?
8. Czy dostaję za moją pracę uczciwe wynagrodzenie?
9. Czy mam oparcie w swoim przełożonym?
10. Czy atmosfera w moim miejscu pracy jest wspierająca?
11. Czy mam jasną ścieżkę rozwiązywania konfliktów w mojej pracy?
12. Czy czuję, że mój potencjał jest wykorzystywany w mojej pracy?

INSPIROWNIK KOLPINGA

Jeśli większość Twoich odpowiedzi to „tak” – gratulacje!

Twoja praca prawdopodobnie jest blisko idei godnej pracy.

Jeśli wiele odpowiedzi brzmi „nie” – nie traktuj tego jak porażki.

To sygnał do zmiany i zaproszenie, by poszukać wsparcia.

**„Chcesz uszczęśliwić ludzi?
Uczyń ich zdolnymi,
aby mogli sami zdobywać szczęście.”**

— bł. Adolph Kolping

Jeśli czujesz, że potrzebujesz pomocy
w odnalezieniu swojej drogi zawodowej,
zgłoś się do KOLPING POLSKA.

Pomagamy odkrywać mocne strony, planować zmiany i znaleźć pracę,
która naprawdę daje satysfakcję i spokój.

INSPIROWNIK KOLPINGA

CZĘŚĆ III – NARZĘDZIOWNIK REFLEKSJI

**“Kto ziemię uprawia, nasyci się chlebem,
kto ściga ułudy - z rozumu obrany.”**

- ks. Przysłów 12, 11

1. Moje źródła siły

Wypisz 3 rzeczy, które w pracy dają Ci energię, poczucie sensu lub radości.

.....

.....

.....

INSPIROWNIK KOLPINGA

2. Co mnie osłabia

Co najbardziej odbiera Ci energię lub poczucie godności w pracy?
Z czego chciał(a)byś zrezygnować, gdybyś mógł/mogła?

.....

.....

3. Małe kroki

Jakie trzy drobne rzeczy możesz zrobić w ciągu najbliższego miesiąca,
by Twoja praca była bardziej zgodna z Tobą?
(np. rozmowa z przełożonym, zapisanie się na kurs, zaplanowanie odpoczynku,
rozmowa z doradcą Kolpinga).

.....

.....

.....

INSPIROWNIK KOLPINGA

CZĘŚĆ IV – NA ZAKOŃCZENIE

**"Wszyscy jesteśmy gośćmi tego czasu, tego miejsca.
Po prostu przechodzimy. Naszym celem jest tutaj
obserwować, uczyć się, rozwijać i kochać...
a potem wrócić do domu".**

- przysłowie aborygeńskie

29

Nie zawsze mamy wpływ na wszystko. Ale zawsze mamy wpływ na to,
jak o swojej pracy myślimy, jak o niej rozmawiamy i jak dbamy o siebie i innych.
Pamiętaj – w każdym momencie możesz zacząć od nowa.

MIEJSCE NA TWOJE SŁOWA

„Moja definicja godnej pracy... ..

.....

Opracowała: Monika Dąbrowska



Wkrótce ks. Kolping stał się duchowym opiekunem stowarzyszenia, a z czasem jego faktycznym kierownikiem. W 1849 r. został wikarym w katedrze w Kolonii i 6 maja tego roku założył Koloński Związek Katolickich Czeladników, który był załącznikiem dzisiejszej organizacji KOLPING.

W krótkim czasie podobne Związki powstały z inicjatywy charyzmatycznego księdza w wielu innych miejscowościach i krajach. Uważał, że takie wspólnoty, prowadzone w rodzinnej atmosferze są wielką szansą dla młodych ludzi, którzy w poszukiwaniu pracy opuścili własne rodziny i byli zdani tylko na siebie.

NASZ PATRON

Bł. ks. Adolph Kolping urodził się 8 grudnia 1813 r. w miasteczku Kerpen k. Kolonii, w dzisiejszych Niemczech. Pochodził z bardzo ubogiej, ale szczęśliwej rodziny. Mając 13 lat, rozpoczął pracę w zakładzie szewskim, początkowo jako uczeń, a później wykwalifikowany szewc. **Przez 10 lat poznał nie tylko fach, ale i trudny los swoich rówieśników, młodych czeladników narażonych na samotność i niebezpieczeństwa moralne.**

Szukając swojej życiowej drogi, odkrył powołanie do kapłaństwa. Życzliwi ludzie wspierali go finansowo, by mógł ukończyć szkołę średnią i studia teologiczne. 13 kwietnia 1845 r. przyjął święcenia kapłańskie w Kolonii. Swoją pracę rozpoczął w parafii w Elberfeld, w rozwijającym się wówczas Zagłębiu Ruhry. Włączył się tam w działalność katolickiego stowarzyszenia młodzieży czeladniczej, które założył nauczyciel Johann Gregor Breuer.

Kapłan tworzył też bursy, kasy chorych, kasy oszczędnościowe, szkoły wieczorowe oraz świetlice. Wygłaszał setki kazań, wydawał publikacje i pisał artykuły na temat społecznej nauki Kościoła. Bywał poetą. **W swoich działaniach łączył tradycyjne formy miłosierdzia z nowocześnie zorganizowaną samopomocą społeczną.** Kochał młodych, a oni odwdzięczali się mu, nazywając go swoim „ojcem”.

Zmarł w opinii świętości 4 grudnia 1865 r. w Kolonii. Spoczął w tamtejszym pofranciszkańskim kościele. 27 października 1991 r. został beatyfikowany przez Jana Pawła II. W 2004 r. rozpoczął się proces kanonizacyjny byłego szewca.

Po dziś dzień jego idee inspirują ludzi na całym świecie i aktywizują do działań w lokalnych stowarzyszeniach zwanych Rodzinami Kolpinga. Jest w nich miejsce również dla Ciebie!

Rosita z Peru, Monika z Polski, Aloysius z Ugandy i setki tysięcy innych osób, które należą do lokalnych stowarzyszeń – Rodzin Kolpinga, to członkowie naszej wielkiej ogólnoswiatowej wspólnoty.

Każde z tych stowarzyszeń, niezależnie gdzie na świecie działa i jakie są jego inicjatywy, łączy postać założyciela i patrona – bł. ks. Adolpha Kolpinga oraz głoszona przez niego idea niesienia pomocy potrzebującym. KOLPING powstał 170 lat temu, a dziś ogarnia ponad 60 krajów i gromadzi blisko 400 tysięcy zaangażowanych osób na całym świecie.

KOLPING POLSKA

W Polsce jesteśmy obecni już od ponad 30 lat, aktywnie działając na rzecz lokalnych środowisk, a w szczególności osób najbardziej potrzebujących wsparcia.

Towarzyszymy swoim członkom i beneficjentom na każdym etapie życia, oferując wsparcie i zrozumienie, które są nieocenione w dzisiejszym świecie. Od najmłodszych lat, poprzez wyzwania dorosłości, aż po starość - KOLPING jest obecny, by wspierać i pomagać w rozwoju osobistym oraz społecznym. Nasza wspólnota to miejsce, gdzie każdy może znaleźć przyjaciół, mentorów i ekspertów, którzy pomogą w pokonywaniu życiowych przeszkód. Prowadzimy programy aktywizacji zawodowej, projekty edukacyjne dla różnych grup wiekowych oraz akcje pomocowe. Kształcimy liderów społecznych, wspieramy aktywność lokalnych społeczności, a od 2024 roku prowadzimy w Krakowie hospicjum domowe.



WIERZYM Y WŁAŚNIE W CIEBIE!

Ta myśl przewodnia w pełni odzwierciedla to, czym w KOLPING Polska kierujemy się na co dzień. To nie tylko slogan czy hasło dla jednej kampanii. To coś więcej. Mamy już ponad 30 lat, a za nami stoją doświadczenie i oferta kompleksowego wsparcia. Nasza historia to też spotkania z tysiącami osób – zarówno na sali szkoleniowej, podczas akcji wolontaryjnej, w punkcie doradztwa zawodowego, czy w hospicjum.

Każdej z tych osób, która spotkała się z nami i każdej, która dopiero się z nami spotka, chcemy powiedzieć, że w nią wierzymy. Bezsprzecznie i bez dwóch zdań – w każdego i każdą – tak jak wierzył w ludzi nasz Patron, bł. Adolph Kolping.

KOLPING Polska to:

- ♥ część Międzynarodowego KOLPINGA - chrześcijańskiej sieci samopomocy, która działa w 60-ciu krajach, na różnych kontynentach świata.
- ♥ wspólnota lokalnych stowarzyszeń - Rodzin Kolpinga zrzeszonych w Związku Centralnym Dzieła Kolpinga w Polsce;
- ♥ Fundacja Dzieła Kolpinga w Polsce;
- ♥ Hospicjum Domowe im. bł. ks. Adolpha Kolpinga;
- ♥ bezpłatne programy aktywizacji zawodowej i projekty edukacyjne;

**ZNAJDZIESZ NAS:
WWW.KOLPING.PL**





Związek Centralny Dzieła Kolpinga w Polsce

ul. Żułowska 51, 31-436 Kraków

nr tel. 12 418 77 70

e-mail: kolping@kolping.pl

www.kolping.pl

www.facebook.com/kolping.polska