

# Nauczmy się pracować mądrze

Nie wolno wyręczać innych, bo będziemy musieli ciągle za nich pracować. Zamiast tego powinniśmy nauczyć ich samodzielności – mówi Julian Kowalski, w firmie Akuna na pozycji Vice Presidenta.

## Co to jest sukces?

Są różne rodzaje sukcesu. Dla mnie to bezpieczeństwo finansowe mojej rodziny, zdrowie i święty spokój, czyli możliwość decydowania o sobie. Działalność gospodarczą założyłem dwadzieścia lat temu, chciałem być niezależnym finansowo, wolnym człowiekiem. Zawsze miałem swoje cele i konsekwentnie je realizowałem.

## Co decyduje o naszym sukcesie?

Przede wszystkim umiejętność skorzystania z naszych doświadczeń i właściwie

wykorzystany czas. Człowiek, który pracuje od rana do wieczora, a chce coś zmienić w swoim życiu, musi znaleźć czas, aby te zmiany przeprowadzić. Pracować powinniśmy mądrze, a nie tylko ciężko. Pieniądże możemy stracić i zarobić na nowo, ale czasu już nie cofniemy. Dlatego trzeba go wykorzystywać jak najlepiej, tak, abyśmy w pracy mieli efekty finansowe i satysfakcję. W Akunie dzięki naszej pomocy ludzie odzyskują zdrowie i poprawiają swoją sytuację finansową, to daje mi duże zadowolenie, a rów-

nocześnie mogę zadbać o bezpieczeństwo materialne mojej rodziny.

## Pracował pan na wielu stanowiskach, często zmieniał branżę. Dlaczego?

Nie odpowiadała mi praca, w której nie mogłem decydować o sobie i nie miałem wpływu na efekt końcowy. Moje biurko w firmie zawsze było puste, nie leżały papiery z napisem „do załatwienia”, bo wszystko robiłem od razu. Byłem nastawiony na efekty, więc szybko wykonywałem telefony, uzgadniałem sprawy i przez resztę dnia

miałem wolne. Koledzy udawali, że przez osiem godzin piszą jeden raport, a dla mnie to była strata czasu. Pracowałem ze wszystkich najkrócej, a miałem najlepsze wyniki. Mijał rok, dwa, o mojej pracy wiedziałem wszystko, więc nie mogłem się rozwijać, a moje zajęcie nie dawało mi już satysfakcji. Dlatego szukałem nowego miejsca. Poza tym bacznie obserwowałem zmieniające się warunki i starałem się przewidzieć rozwój sytuacji. Ludzie trzymali się kurczowo swojej pracy, bo niczego innego się nie nauczyli, albo bali się coś zmienić. Ja czułem się odpowiedzialny za moją rodzinę, więc nie mogłem stać w miejscu. Nigdy nie żyłem przeszłością. Jeśli coś się skończyło, jakaś firma upadła, praca przestała przynosić dochody, to trudno. Wiem, że błędy i porażki to element sukcesu. Pokonując problemy, rozwijamy się, kształtujemy swój charakter, to kwestia nastawienia psychicznego. Nie wolno nam się załamywać, kiedy coś się nie udało. Trzeba tę sytuację przeanalizować i wyciągnąć wnioski na przyszłość. Wtedy jesteśmy mądrzejsi, bogatsi o nowe doświadczenia i z tą wiedzą idziemy dalej, budujemy coś nowego. Przez 20 lat działalności gospodarczej w różnych miejscach, krajach i branżach nauczy-



lem się, jak działać, żeby osiągnąć sukces.

**Jakimi kryteriami kieruje się pan, wybierając swoich współpracowników?**

Muszą to być ludzie otwarci, którzy mają doświadczenie, najlepiej prowadzący działalność gospodarczą, chcą osiągnąć sukces i poszukują nowych możliwości. Szukam tych, którzy kiedyś osiągnęli sukces, ale teraz nie mają satysfakcji. Nikogo nie zmuszam, proponuję – spróbujcie. Ja osiągnąłem sukces, ludzie to widzą i jest to dla nich powód, żeby spróbować. W każdej grupie staram się znaleźć kogoś, kto ma cechy lidera, człowieka, który będzie odpowiedzialny za swoich współpracowników, będzie cieszył się ich zaufaniem i autorytetem.

**Czy osoby, które nie mają pracy i potrzebują szybkich efektów, też odnajdą swoje miejsce w tym biznesie?**

Jest tu miejsce również dla osób, które zaczynają swoje życie zawodowe. Muszą się oni wykazać jednak pewnymi cechami. Są to: wiara, chęć i entuzjazm. Te cechy są niezbędne do osiągnięcia sukcesu w każdej dziedzinie. Ich sukces zależy w dużym stopniu od pomocy sponsora oraz własnej aktywności.

**Nie zawsze na początku współpracy można rozpoznać, czy ktoś cieszy się autorytetem u innych? Co, jeśli okaże się, że nie?**

Musimy pomóc tej osobie zbudować autorytet. Promujemy ją na spotkaniach, podkreślamy, że bardzo dużo wie i zawsze służy pomocą, a my jesteśmy tu teraz, bo nas o to poprosiła. Osoba, której pomagamy, musi brać czynny udział w spotkaniu, nie wolno nam jej wyręczać, pomijać, ani w żadnym

wypadku pracować za nią. Inaczej działamy na naszą wspólną szkodę, bo gdy my wyjedziemy, ona musi dalej współpracować z grupą. Ludzie muszą nauczyć się odpowiedzialności za swoich współpracowników. Jeśli ktoś do mnie dzwoni w jakiejś sprawie, kieruję go do jego sponsora lub Dyrektora Sieci Regionalnej. Dopiero, jeśli oni czegoś nie wiedzą, zwracają się do mnie. To doprowadza do tego, że w ciągu tygodnia z pytaniami dzwoni do mnie niewiele osób. To jest najsukuczniejsza metoda. W ten sposób szanujemy siebie i naszych współpracowników. Nie wolno wyręczać innych, bo będziemy musieli ciągle za nich pracować. Zamiast tego powinniśmy nauczyć ich samodzielności.

**Kiedy możemy powiedzieć, że człowiek stał się samodzielnym? Od którego momentu może pracować bez naszego udziału?**

Na początku uzgadniamy zasady pracy, potem organizujemy spotkania. Ważne jest, abyśmy pracowali według naszych zasad, bo mamy już wiedzę i doświadczenie. Jeśli pozwolimy komuś od początku pracować na własną rękę, to on nie nauczy się dobrych wzorców i w swojej pracy nie będzie miał efektów. Naszą wspólną pracę ja nazywam „wrobieniem człowieka w biznes”. Najczęściej pracuję z kimś do momentu, aż osiągnie pozycję Dyrektora Sieci Regionalnej i ma swój samochód w Programie Auto. Wtedy już nie cofnie się z tej drogi, bo ma rezultaty finansowe, musi zaspokajać potrzeby swoich współpracowników, spotykać się z nimi, dostarczać im preparat. Czuje się potrzebny i doceniony. Pracujemy wspólnie tak długo, jak to jest konieczne. Ja przestaję prowadzić spotkania, kiedy widzę, że mój

współpracownik sobie radzi i ma potrzebę pracowania samodzielnie. Wtedy obserwuję jego pracę. Jeśli ma coraz lepsze efekty, to znaczy, że był to odpowiedni moment. Niektórym wystarczy miesiąc, inni potrzebują pół roku. Nie ma określonego czasu, to zależy od chęci danej osoby, zdolności uczenia się, czasu, jaki przeznacza na pracę i wiary we własny sukces. Bardzo ważne jest, abyśmy pracowali z zaangażowaniem i entuzjazmem. Jeśli robimy coś, nie wierząc, że to ma sens, że uda nam się osiągnąć sukces, marnujemy tylko czas.

**Na co trzeba zwrócić uwagę w naszej pracy?**

Musimy uświadomić sobie, że najsukuczniejsze są najprostsze metody. Nie powinniśmy niczego komplikować. System pracy w Akunie jest niezwykle prosty, dlatego nasza prezentacja też musi być prosta. Kiedy robię prezentację, moje notatki mieszczą się na jednej kartce, zapisuję tylko najważniejsze rzeczy i tego uczę moich współpracowników. Ważne jest także, abyśmy pozwolili ludziom popełniać własne błędy. I aby te błędy popełnili przy nas. Wtedy będziemy mogli pokazać im, co zrobili źle. Jeśli za wcześnie przestaniemy z nimi pracować, nie będą wiedzieli, gdzie popełnili błędy. Gdy pracujemy z kimś do czasu, aż zostanie Dyrektorem Sieci Regionalnej, to on już umie sam zbudować rynek konsumentów i poprowadzić grupę swoich współpracowników. Ma ugruntowaną wiedzę, umiejętności, sam prowadzi warsztaty i szkolenia, czyli jest samodzielnym i przede wszystkim swoją pracę traktuje w sposób odpowiedzialny.

■ Rozmawiała  
Weronika Kasprzak

## Julian Kowalski

ma 56 lat, pochodzi z Gorzowa Wielkopolskiego. Z wykształcenia jest inżynierem chemikiem. Pracował w wielu firmach, zawsze na kierowniczych stanowiskach. Z jednym wyjątkiem – kiedy do jego firmy przyszła grupa kotlarzy czyścić kotły i zobaczył, że zarabiają dziesięć razy więcej od niego, po dwóch tygodniach zwolnił się, ukrył swoje wykształcenie i zatrudnił się jako pracownik fizyczny (zarabiał wtedy tak dużo, że jego żona Grażyna mogła skorzystać z bezpłatnego urlopu macierzyńskiego). Później został szefem również tego zakładu. W 1987 roku założył działalność gospodarczą i przez wiele lat pracował w wielu branżach: w budownictwie, rolnictwie, rękodzielnictwie, ubezpieczeniach i innych. Robił remonty elektrociepłowni, był właścicielem huty szkła na Ukrainie. W sumie zatrudniał ok. 450 pracowników. Cały czas szukał dochodowych rozwiązań i realizował swoje pomysły. W każdym miejscu uczył się nowych rzeczy i starał się wykorzystywać wszystkie swoje możliwości, dlatego bez trudu osiągał bardzo dobre efekty. 31 lipca 2002 roku odwiedził Ryszarda Cybulskiego, który przedstawił mu propozycję współpracy z Akuną. Zakupił 60 sztuk Alveo. W sierpniu w jego grupie konsumenckiej rozeszło się już 338 butelek preparatu, we wrześniu został Dyrektorem Sieci Regionalnej. Wtedy zrezygnował z dotychczasowych zajęć i skupił się wyłącznie na współpracy z Akuną. Od lutego 2004 r. jest na pozycji Vice Presidenta. Zawsze powtarza, że najlepszą motywacją do pracy jest dla niego rodzina – dwóch synów, Michał i Krzysztof oraz żona Grażyna, bez której nic by nie osiągnął. Pracuje razem z żoną, która obecnie jest na pozycji Dyrektora Sieci Krajowej.