

Silviu Erușencu, membru fondator al Colegiului Mediatorilor

Medierea face parte dintr-un sistem paralel cu sistemul juridic dar, pentru a nu complica medierea, este necesară o intersectare a celor două sisteme

Silviu Erușencu trasează jaloane. În fața cursanților dornici să devină mediatori, el pune primele borne ale unei profesii în care învățarea ia rareori pauză. Serie după serie, îmbogățește noțiunile transmise cursanților cu propriile învățăminte, trase din practica medierii.

Învăță în timp ce îi învață pe alții. Pentru că știe că totul face parte dintr-un proiect de duranță. După uzanțele militare, Silviu Erușencu este în rezervă, dar energia și ambiția afișate arată că va mai trece multă vreme până se va gândi la retragere.

Sunteți unul dintre membrii fondatori ai Colegiului. Ce a stat la baza filosofiei acestei asociații, din punctul dumneavoastră de vedere?

La baza filosofiei acestei asociații a stat în primul rând dorința de a oferi mediatorilor, pe de-o parte cei care au fost formați de noi, pe de altă parte cei care aderă la stilul și ideile noastre, un cadru în care mediatorii să-și poată manifesta dorințele, să avem un cadru de consultare, atât în domeniul profesional, cât și în ceea ce privește relația pe care o avem ca mediatori cu Consiliul de mediere sau cu instituțiile care au atribuții în domeniu. La baza organizării mediatorilor stau aceste asociații profesionale. Noi avem cea mai modernă formă de organizare a unei profesii liberale dintre toate ocupațiile cu acest statut din România. Avocații sunt organizați în barouri, care au o structură piramidală, centralizată, în timp ce mediatorii au o organizare orizontală, de tip rețea, în care fiecare asociație are libertate și independență. Între aceste organizații pot exista relații bazate pe responsabilitate, spre deosebire de modelul piramidal, care, între organizații, are un sistem de relații bazat pe drepturi și obligații. Colegiul este o structură atipică în comparație cu celelalte organizații ale mediatorilor. Are o conducere colegială, de unde și denumirea asociației, în care președintele este ales pentru un mandat de doi ani și nu mai poate apoi fi ales în această funcție și are un rol de coordonare generală, dar nu are un drept de veto, așa cum se



"N-aș putea fi formator dacă nu aș fi mediator."

întâmplă în alte organizații. Sistemul nostru de lucru funcționează pe bază de proiecte. Dacă cineva are o idee și o propune Colegiului, trebuie să aibă în spatele acestei idei un proiect. Inițiatorul poate atrage alți membri ai Colegiului în acest proiect și devine coordonator. La Colegiu avem și o evidență foarte exactă a tuturor celor care s-au înscris, cu multe informații despre fiecare. Faptul că de la "9 negri mititei" am ajuns la peste 600 de membri arată că ideile noastre au prins contur și suntem o organizație serioasă.

Poate Colegiul Mediatorilor să fie un catalizator al ideilor care pot influența profesia, în general?

Noi rămânem credincioși anumitor principii. Tot ceea ce vine dintr-o singură parte poate fi impus datorită numărului mare al celor care l-au inițiat, dar nu are viabilitate atâta vreme cât nu este supus dezbaterei și nu există o contrapondere. Colegiul putea să

aibă mai mulți membri, dar preferăm să avem relații bune cu organizațiile mari de mediatori, prin aderarea la o platformă, un set de valori pe care noi le promovăm și, în măsura în care alte organizații vor fi dispuse să le însușească, să avem un obiectiv comun. Sistemul de rețea, în care este inclus și Colegiul Mediatorilor, nu și-a definit încă foarte bine mecanismul de luare a deciziilor. Dacă într-un sistem piramidal decizia pleacă de sus și se răspândește până la ultimul membru, în sistemul de rețea deciziile ar trebui să se ia prin consultare, în cadrul unor comisii consultative ale tuturor organizațiilor. Faptul că o organizație precum este Colegiul, cu 600 de membri, are un singur vot, în timp ce o altă organizație, ce are 3 membri, are tot un vot la nivelul comisiilor consultative, arată că ceva nu funcționează așa cum trebuie.

Ați identificat câteva priorități care ar trebui să se afle pe agenda viitoarei conduceri executive a Colegiului Mediatorilor?

Activitatea în Colegiu era foarte simplă atunci când eram 40-50 de membri. Când s-a depășit cifra de 100, a apărut problema comunicării. Acum am reușit ceva remarcabil, prin transmiterea către membri a unor informații de interes, prin newsletter. În viitor, stimularea comunicării, prin creșterea implicării membrilor în anumite activități va fi importantă. Acest lucru este posibil, dar va rămâne la nivel de deziderat, dacă reacția membrilor nu este cea așteptată sau nu vom găsi o cale de cointeresare. În urmă cu doi ani am derulat la nivelul organizației un proiect, în care erau implicați inițial 60 de mediatori, când a trebuit să fie scriși pe o listă au rămas 18 și au muncit efectiv doar 5. Această implicare scăzută a dezamăgit într-o oarecare măsură inițiatorii proiectului. Perseverența însă poate conduce la rezultate mai bune. Cred că în primul rând ar trebui pus la punct un sistem mai eficient de implicare a membrilor. În al doilea rând, cred că e important să dezvoltăm un sistem de mentoring sau de asistență, acordat membrilor Colegiului. Fundația pentru Schimbări Democratice (FDC), ca furnizor de formare, acordă această asistență, dar ea se face sub forma unor sfaturi prin telefon,

e-mail sau participare la primele medieri, ca și co-mediatori, alături de cei aflați la început de drum. Cred că este important să punem la punct un sistem similar, de mentoring sau tutelă, este mai puțin importantă denumirea, și la nivelul Colegiului. Aceste două inițiative cred că sunt importante pentru conducerea Colegiului, în perioada următoare.

Specializare pe medierea conflictelor

Când și cum v-ați întâlnit cu conceptul de mediere?

În 1997 eram ofițer de poliție și mă ocupam de un domeniu care avea nevoie de mediere, respectiv de relația cu comunitățile de romi. Această preocupare a apărut din cauza conflictelor în care erau implicați membri ai acestei comunități și care cunoscuseră o creștere importantă în 1996. Fundația pentru Schimbări Democratice a trimis în acea perioadă Ministerului de Interne o invitație pentru o colaborare pe acest subiect și eu am fost desemnat să particip, pentru că mă ocupam de relația Ministerului cu minoritățile naționale. În 1998 am făcut cursurile de mediere, organizate de FDC și Centrul Canadian de Aplicare a Negocierii. Am mai făcut apoi cursuri și în străinătate, cam toată specializarea mea, cu diferiți furnizori și pe diferite paliere, concentrându-se pe acest domeniu al medierii. Din 2000 am lucrat în echipa care a realizat Standardul ocupației de mediator, profesia fiind inclusă în Codul ocupațiilor din România. Am fost implicat și în elaborarea primelor forme ale Legii 192 și am lucrat, în cadrul unui proiect între Ministerul de Interne și FDC, la diseminarea metodelor de intervenție în conflict și mediere în rândul polițiștilor care activau în medii multietnice și multiconfesionale. La nivelul romilor am format mediatori, care să intervină, alături de autorități, atunci când apăreau violențe în cadrul grupurilor de romi sau între grupurile de romi și populația majoritară. Cu ocazia violențelor care au avut loc în 2003 la Craiova, am organizat o, să-i spunem mediere, între liderii romilor și autorități. În perioada 2000-2003 au avut loc mai multe astfel de întâlniri prin țară, dar presa lua în

derâdere faptul că Poliția mediază cu liderii romilor. Nu s-a înțeles atunci scopul acestor întâlniri și s-a renunțat la termenul de "mediere" când se făcea referire la acest sistem de facilitare a comunicării. Nu se negocia ceea ce face unul și ceea ce face celălalt, important era ca aceste dispute să nu mai genereze o stare de insecuritate în rândul populației.

Genul acesta de conflicte interetnice pot fi rezolvate prin mediere în România?

Timp de 10 ani m-am ocupat de această problemă. În primii ani de după 2000 am văzut și consecințele folosirii unui sistem eficient de intervenție. Multă lume are o înțelegere greșită a ceea ce înseamnă conflict. Avem în primul rând evenimentele, care se pot produce și pun în evidență conflictul, ca fenomen. Aceste evenimente se pot rezolva prin măsuri locale, chiar prin mediere între grupuri, dar ele nu vor fi stopate, oricâte eforturi sau resurse vor fi alocate de către autorități, dacă nu se iau în paralel măsuri de reducere a acestui conflict ca fenomen. Dacă nu se acționează și prin politici sociale și asupra conflictului, văzut ca fenomen social, degeaba se iau măsuri punctuale. Este nevoie de o strategie, de o viziune, care trebuie dusă la capăt.

Trasarea jaloanelor

În acest moment sunteți mai mult formator sau mai mult mediator?

N-aș putea fi formator dacă nu aș fi mediator. Însă este valabilă și viceversa. Ca formator, cel puțin în partea de comunicare, eu trebuie să formez niște abilități. În același timp eu exersiez, lucru care îmi este foarte util atunci când sunt mediator. În același timp, nu pot fi formator dacă nu spun celor pe care îi formez cu ce m-am confruntat în partea practică. Ca fond, ca structură, cursul meu este același, dar este diferit, de la serie la serie, pentru că între timp, orice nouă experiență ca mediator îmi aduce un plus în partea de formare. Orice mediere este și un plus de experiență.

Cursul de formare este suficient pentru ca cineva să se numească mediator?

Când se face un drum, prima dată se trasează jaloanele, care-ți permit să construiești apoi drumul. Ceea ce ne propunem la acest curs este ca, la finalul lui, cineva, care are și curaj, să poată face o mediere de la cap la coadă. Am trasat jaloanele. Ca să se poată numi mediator, acea persoană trebuie să facă multe alte operațiuni pentru ca lucrurile să meargă bine. Sunt necesare acele 80 de ore pentru a deveni mediator autorizat. Ca să fie și suficiente, sunt puține cele 40 de ore în doi ani pentru pregătirea continuă. Sunt necesare cursuri de psihologie și, de ce nu, de cunoștințe juridice. Medierea face parte dintr-un sistem paralel cu sistemul juridic dar, pentru a nu complica medierea, este necesară o intersectare a celor două sisteme, mai ales pentru punerea în aplicare a acordului.

În ce măsură v-au influențat profilul de mediator, formarea tehnică pe care o aveți și cei 18 ani de activitate în Ministerul de Interne?

Gândirea tehnică m-a făcut să înțeleg și să accept foarte repede ce înseamnă un proiect social, pentru că am făcut multe proiecte în domeniul tehnic. Rigurozitatea și disciplina, dobândite înainte de 1989, m-au făcut să trec mai ușor în etapa activității din cadrul Ministerului de Interne. Aici am învățat să interacționez cu numeroase tipologii de oameni și să mă specializez în multe direcții. Pregătirea diversă îți lărgeste modul de a privi lucrurile și îți dă un alt grad de înțelegere a ceea ce faci.

În rezervă



"În termeni militari, prima dată ești în rezervă, apoi ești în retragere. Acum eu sunt în rezervă"

Când ai citit o carte, știind foarte puține, consideră că acele pagini ți-au dat răspunsuri la toate întrebările vieții. Acea este însă doar o frântură de răspuns și, cu cât avansezi mai mult, cu atât îți dai seama că știi foarte puțin. Încerc permanent să mă perfecționez pe partea de psihologie, făcând multe cursuri în acest domeniu și citind lucrări de specialitate. Încă simt că nu am suficientă bază în acest domeniu.

Cum preferați să vă petreceți timpul liber?

Practic ceva agricultură și mă chinui de mulți ani să termin o cabană, făcută în mare parte lucrând de unul singur. Vreau ca în timpul liber să mă duc acolo, când totul va fi gata, pentru a mă liniști și vreau să încep să pun pe hârtie ceea ce am adunat ca experiență. Poate interesează pe cineva. *(zâmbeste)* În termeni militari, prima dată ești în rezervă, apoi ești în retragere. Acum eu sunt în rezervă. Când voi ajunge la retragere, bănuiesc că asta voi face.

Interviu realizat de Clubmediatori.ro