nakład: 30 000 egz. ▪ Warszawa / Wrocław

wszystkie wydania dostępne na https://glosmordoru.pl

GŁOS MORDORU

ISSN 2545-0204

Bezpłatny miesięcznik dla korpoludków żyjących na ASAP-ie!

październik/listopad 2021

#6

[64]

WARSZAWA / WROCŁAW

W numerze:

◈ Wypalenie zawodowe na celowniku

◈ Efektywność i motywacja pracowników

◈ Z szefem na miecze?

◈ Jak odważyć się zarabiać jeszcze na etacie?

WYPALENIE ZAWODOWE

TYSIĄCE drobnych rozczarowań

WZNC WYPALENIE ZAWODOWE NA CELOWNIKU
KAMPANIA SPOŁECZNA

Pierwsze sygnały wypalenia zawodowego zwykle umykają uwadze lub są błędnie interpretowane. Pracodawca myśli, że pracownik stał się leniwy, a on sam, że ma depresję. Mylą się i jedni, i drudzy.

Zaczyna się od poczucia przeciążenia pracą i rozczarowania jej rezultatami – tyle się z siebie daje, a to wciąż nie wystarcza. Pojawiają się frustracja i gniew, rośnie wyczerpanie i poczucie bezsilności. W końcu pracownik jest tak przygnieciony, że jest mu wszystko jedno. Wypalenie zawodowe nie jest zagadnieniem nowym, jednak dotychczas nie poświęcano mu wystarczającej uwagi. Zmiana postrzegania tego zjawiska nastąpiła w 2019 roku, kiedy Światowa Organizacja Zdrowia opublikowała aktualną wersję Międzynarodowej Statystycznej Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-11. Wymieniła w niej wypalenie zawodowe jako syndrom znacząco wpływający na stan zdrowia.

Stres nie pozwala pracować

Przypomnijmy, że wypalenie zawodowe wynika z przewlekłego stresu w pracy, któremu skutecznie nie zaradzono. To nie jest problem marginalny. Raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce" informuje, że prawie 50 proc. pracowników twierdzi, że stres utrudnia im wykonywanie obowiązków zawodowych.

Christina Maslach, psycholog, profesor Uniwersytetu Kalifornijskiego w Berkeley, badaczka syndromu wypalenia, wskazuje sześć kluczowych obszarów w środowisku pracy, które mogą się przyczynić do wypalenia. Są to: obciążenie obowiązkami, nadmierna kontrola, brak nagrody, brak poczucia sprawiedliwości, niesprzyjające środowisko społeczne, niedopasowanie wartości. Wypalenie pojawia się, kiedy jeden lub więcej z tych obszarów jest chronicznie niedopasowany do danej osoby i jej pracy.

Od wyczerpania do obojętności

Wypalenie zawodowe nie pojawia się nagle. To proces trwający miesiącami albo nawet latami, z czasem przybierający na sile. Profesor Richard Gunderman, amerykański lekarz i wykładowca, trafnie opisał go jako „nagromadzenie setek lub tysięcy drobnych rozczarowań, z których każde samo w sobie jest ledwo zauważalne".

Rzeczywiście – pierwsze sygnały zwykle umykają uwadze lub są błędnie interpretowane. Najpierw buntuje się organizm. To może być obniżona odporność, ogólne „rozbicie", częstsze niż dotąd przeziębienia, weekendowe migreny, bóle kręgosłupa i mięśni, problemy żołądkowe czy kłopoty ze snem. Do tego dochodzi większe rozdrażnienie i zmniejszona tolerancja na stres towarzyszący trudnym sytuacjom w pracy. Osoba, u której zaczyna się wypalenie zawodowe, poza pracą nie ma już siły i energii na nic innego.

> Wypalenie zawodowe nie pojawia się nagle. To proces trwający miesiącami albo nawet latami, z czasem przybierający na sile. Profesor Richard Gunderman, opisał go jako „nagromadzenie setek lub tysięcy drobnych rozczarowań, z których każde samo w sobie jest ledwo zauważalne".

Potem pojawia się chroniczne zmęczenie, wyczerpanie. Pracownik czuje, że nie jest tak skuteczny jak wcześniej. Choć wkłada więcej energii i wysiłku w pracę, zadania wykonuje gorzej i są one gorszej jakości.

W końcu praca przestaje mu sprawiać radość, a staje się nieprzyjemnym obciążeniem. Uważa ją za ogromny problem, z którym trudno mu sobie poradzić. Bywa, że ucieka w używki, uzależnienia. Z czasem staje się obojętny, wycofany, nie podejmuje wyzwań i sprawia wrażenie, jakby stracił wiarę we własne siły. Uważa, że już nie jest w stanie sprostać wymaganiom pracodawcy i przestaje się starać. Często sam rezygnuje z pracy albo zostaje zwolniony.

Trzy fazy wypalenia

Psycholog Christina Maslach wyróżnia trzy fazy wypalenia. Ich długość to kwestia indywidualna, zależąca m.in. od odporności psychicznej pracownika.

Faza pierwsza – wyczerpanie

Pracownik, który do tej pory był ambitny, aktywny i zaangażowany, sprawia wrażenie wyczerpanego fizycznie i psychicznie. Czuje się nadmiernie obciążony pracą, jest chronicznie zmęczony. Mówi, że jest kompletnie wyzuty z sił. Nie ma energii i zapału do działania, staje się nadmiernie drażliwy i impulsywny. Żyje w poczuciu nieustannego napięcia. Nie potrafi się odprężyć, nie pomaga nawet sen – już od rana jest zmęczony, a myśl o czekających go zadaniach jest przytłaczająca. Ciągły stres, kłopoty ze snem, nieudane próby regeneracji sił powodują spadek efektywności i mogą prowadzić do nerwicy, a nawet depresji (wg WHO wypalenie nie jest depresją, choć niektórzy badacze określają je jako depresję zawodową, co wydaje się trafne).

Faza druga – cynizm i depersonalizacja

Pracownik, który stracił wiarę we własne siły i przestał odczuwać pozytywne emocje związane z pracą, dystansuje się od tego obszaru swojego życia. Żeby się chronić, minimalizuje swoje zaangażowanie w wykonywanie obowiązków. Staje się chłodny i zobojętniały – nie tylko wobec pracy, ale także wobec współpracowników oraz klientów. Swoje obowiązki wykonuje mechanicznie. Bywa nieprzyjemny i cyniczny, co nie pozostaje bez wpływu na atmosferę w zespole. Próbuje zmniejszyć obciążenie pracą poprzez przedłużanie przerw, spóźnianie się, częściej niż zwykle bierze zwolnienie lekarskie.

Faza trzecia – brak skuteczności

Pracownik zaczyna wątpić w swoje umiejętności. Każde nowe zadanie zdaje się go przerastać. Udaje się mu osiągać zaledwie ułamek tego, na czym mu zależy. Zaczyna tracić wiarę w siebie. W tej fazie pojawiają się wątpliwości, co do sensu dalszej pracy w firmie. Jednocześnie czuje się niezrozumiany. Zaczyna myśleć, że nie pasuje to tej firmy i zupełnie przestaje się starać.

Rozpoznać i odczarować

Tyle teoria. A jak jest w praktyce? Czy umiemy rozpoznać wypalenie? Rozmawiamy o tym z inicjatorką kampanii społecznej „Wypalenie zawodowe na celowniku" – Anną Mistewicz, dyrektorem HR, członkiem zarządu Angelini Pharma Polska, interwentem kryzysowym.

– Objawy wypalenia zawodowego są wyraźne, ale bardzo łatwo je zignorować albo źle zinterpretować. Na przykład kłopoty z koncentracją. Komu przyjdzie na myśl, że to objaw wypalenia? Albo bóle głowy czy kręgosłupa – też przecież nie kojarzymy ich z wypaleniem – mówi Anna Mistewicz.

Organizator kampanii

Inicjator kampanii

Partnerzy

Partnerzy medialni

Jej zdaniem, choć wypalenie zawodowe to powszechne zjawisko, wciąż jest częściej postrzegane jako lenistwo pracownika, a nie jako problem, który wymaga profesjonalnego podejścia.

– O wypalonym pracowniku w uproszczeniu myślimy, że po prostu nie chce mu się pracować. To jest ocena, która wskazuje na jego – domniemaną – winę. Tymczasem, jeśli ktoś traci energię, nie trzeba od razu negatywnie go oceniać, lecz zatrzymać się i pomyśleć: „Przecież ten człowiek był lokomotywą zespołu, ambitnym liderem. Coś musiało się stać, że tak się zmienił". Chodzi o spojrzenie z życzliwością i szczerym zainteresowaniem. Dopiero wtedy można znaleźć prawdziwą przyczynę jego zachowania – uważa nasza rozmówczyni.

Dodaje, że w działach HR polskich firm nie mówi się zbyt wiele o wypaleniu. Menedżerom brakuje wiedzy na ten temat. Nie mają jej także pracownicy.

– Mówienie o wypaleniu, prawidłowe diagnozowanie tego syndromu i jak najszybsze wychwycenie sygnałów, to lekcja, którą powinniśmy solidnie odrobić. Trzeba odczarować wypalenie: zdjąć z niego odium winy i wstydu. Pracownicy muszą wiedzieć, że mają prawo czuć się wypaleni i że nie muszą bać się do tego przyznać. Z kolei pracodawcy powinni wypaleniu świadomie zapobiegać. Nie tylko dlatego, że wypaleni pracownicy pracują mniej efektywnie, ale przede wszystkim dlatego, że jako pracodawcy odpowiadają za ich dobrostan – podkreśla inicjatorka kampanii „Wypalenie zawodowe na celowniku". Dlatego tak ważną rolę w firmie pełni psychoedukacja.

– Oprócz wiedzy, cenna jest również uważność. Jeśli będziemy na siebie uważni, od razu zauważymy, że coś dziwnego dzieje się z naszym kolegą czy podwładnym. Wtedy można się wspólnie zastanowić, co się dzieje i jak z tego wyjść. Chodzi o stworzenie przyjaznego klimatu do rozmów, atmosfery życzliwości i otwartości. Tylko wtedy pracownik nie będzie obawiał się powiedzieć: „Słuchajcie, coś się ze mną dzieje. Pomóżcie". Bardzo mi zależy, żeby takie rozmowy zaczęły być w firmach prowadzone. Żeby pracownik miał szansę na mądrą rozmowę z uwrażliwionym w tym zakresie, wyedukowanym szefem. Dzięki takim otwartym rozmowom zrobiliśmy olbrzymi postęp w leczeniu depresji. Wierzę, że tak samo otwarcie będziemy mówić o wypaleniu. W sposób umiejętny. Bo gdy pracownik zmaga się ze stresem, jest drażliwy.

Wyobrażam sobie sytuację, że jako szef podchodzę do niego i mówię: „Mam wrażenie, że coś się z tobą dzieje. Wygląda mi to na początek wypalenia". I słyszę opryskliwą odpowiedź, bo trafiłam w czuły punkt. To jest moment, gdy łatwo się wycofać. Stwierdzić: „Nie chcesz, to nie". Ale nawet jeśli jako szef nie poradzę sobie z tą sytuacją, to przecież są specjaliści, którzy mogą pomóc: psycholog, interwent kryzysowy, coach.

Pomocne w diagnozowaniu wypalenia mogą być także testy psychologiczne. Większość z nich jest dostępna w internecie, można je pobrać bezpłatnie. Najbardziej znany jest Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Christiny Maslach (Maslach Burnout Inventory, MBI). Pozwala on oszacować, po wypełnieniu 22 punktowej ankiety, poziom wyczerpania emocjonalnego, poziom depersonalizacji oraz poziom utraty skuteczności zawodowej.

– Jednak najważniejsza jest rozmowa. Rozmawiajmy i twórzmy środowisko wsparcia. Poza przejrzystym planem działań potrzeba nam dużo refleksji i zwykłej ludzkiej uważności – kończy Anna Mistewicz.

Agnieszka Rakowska

Artykuł ukazał się w ramach kampanii społecznej „Wypalenie Zawodowe na celowniku". Więcej materiałów na temat wypalenia zawodowego na stronie www.wypaleniezawodowe.onet.pl

REKLAMA

PEŁNA KULTURKA

Ageizm jest passé!

Zjawisko ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek, najczęściej przejawia się w sferze zawodowej. Sam termin obchodzi w tym roku swoje 52 urodziny i jak każda fobia, zakorzeniony jest w lęku przed zmierzchem życia, niedołężnością i słabością.

Zaskakująca stażystka

W jednym z epizodów starego amerykańskiego serialu „Murphy Brown" zespół stacji telewizyjnej wyczekiwał przybycia nowej stażystki, świeżo upieczonej absolwentki dziennikarstwa.

Kiedy z windy w końcu wyłoniła się kobieta po siedemdziesiątce, miny wszystkim zrzedły, gdyż nikt nie spodziewał się, że stażystką będzie właśnie ta pani.

Starsza, acz energiczna kobieta bezskutecznie usiłowała wykazać się wiedzą i umiejętnościami. Jej zapał spotykał się z kpiną członków redakcji. Zakładano, że jest niedołężna i przydzielano jej zadania, do których nie musiała wstawać z fotela. Do przewidzenia było, że kobieta ostatecznie sprytem i charyzmą przechytrzy zespół redakcyjny i z niego odejdzie. Zanim tak się stało, słusznie wyraziła swoje niezadowolenie z powodu niesprawiedliwego traktowania.

Czy wiek determinuje?

Pomimo że w Polsce problem ageizmu ten regulowany jest prawnie (np. w art. 18 Kodeksu Pracy) od dawien dawna, wciąż słyszy się o przypadkach mobbingu i przejawach dyskryminacji ze względu na wiek. Możemy być jednak dumni, że Polska była trzecim krajem, w którym ruszyła inicjatywa Uniwersytet Trzeciego Wieku, a w 2018 r. działało już 640 instytucji, których celem jest aktywizacja osób starszych.

Granica wieku sędziwego jest względna, a sama etykieta starości nieprecyzyjna. Co więcej, nie jest równoznaczna z niedołężnością czy wygaszeniem aktywności zawodowej. Dajmy tu za przykład polską aktorkę i modelkę Helenę Norowicz (87 lat) i australijską tancerkę Eileen Kramer (106 lat) – obie kobiety są wciąż aktywne zawodowo.

Forma i charyzma

Trzeba przyznać, że dyskryminacja ze względu na wiek jest popularną gnojówką pod uprawę dowcipów i memów. Tych ostatnich na przykład z Marylą Rodowicz powstało już krocie, a w nich drwi się zwłaszcza z długowieczności artystki. Tak się składa, że we wrześniu pojechałem do Nowej Huty na jej koncert akustyczny. Pojawiłem się tam wyłącznie jako towarzyska przylepa. Pomimo że kojarzyłem część przebojów, nigdy nie byłem fanem jej muzyki.

Kiedy widownia Nowohuckiego Centrum Kultury wypełniła się po brzegi, zauważyłem ogromny przekrój wiekowy słuchaczy. Na koncert przybyli przedstawiciele przynajmniej trzech pokoleń. Gdy tylko Maryla wyszła na scenę, zacząłem podziwiać jej charyzmę i formę. Rzecz jasna nie śpiewała ubrana w pół-stringi, wisząc do góry nogami w szpagacie. Niemniej dała z siebie wszystko i dopisywało jej poczucie humoru. Ktoś krzyknął „Maryla jest najpiękniejsza na świecie!", na co odpowiedziała poprawiając na głowie wianek: „Też tak myślałam, ale nie byłam pewna". Publiczność dopisała i entuzjastycznie wyśpiewywała zwrotki szlagierów artystki – nawet tych sprzed półwiecza.

Następnego dnia, gdy spałem w drodze do Warszawy przyklejony do szyby pociągu, Maryla wchodziła na scenę w Nowej Hucie, aby dać kolejny koncert. I jak się domyślam, znów porwała wszystkich z miejsc.

Choć w papierach lat przybyło, to naprawdę wciąż jesteśmy tacy sami.

Kłaniam się.

Konrad Krzysztofik

REKLAMA

Efektywność i motywacja pracowników,

czyli jak zadbać o zaangażowany zespół ?

Jak ważna jest motywacja zespołu? W jaki sposób menagerowie i prezesi mogą na nią wpływać? Jakie narzędzia można wykorzystać i na co zwracać uwagę, żeby jak najlepiej zmotywować pracowników?

Odpowiednie motywowanie pracowników i ciągłe dbanie o ich efektywność to jedno z największych wyzwań związanych z ludźmi, przed jakimi stoją prezesi i menagerowie zespołów. Utrzymanie wysokiego poziomu wydajności wymaga od liderów ogromnego zaangażowania i dbałości o aspekty związane zarówno z kulturą organizacji, jak i komunikacją. Jak sprawić, aby nasz zespół był zmotywowany do działania, pracownicy angażowali się w pełni w swoje zadania i w prowadzone projekty, a firma osiągała oczekiwane rezultaty? Co liderzy powinni robić, żeby wykorzystać w pełni potencjał zatrudnionych ludzi i wspólnie z nimi osiągać zamierzone cele?

Przede wszystkim powinniśmy zacząć od określenia źródeł indywidualnej motywacji pracowników, które – najprościej – możemy podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne.

Motywatory zewnętrzne

Do motywatorów zewnętrznych możemy zaliczyć m.in. pieniądze, pochwały i kary, bonusy, nagrody, awanse czy tablice wyników. Są to wszystkie te czynniki, które mają zachęcić nas do pewnego zachowania na zasadzie marchewki i kija.

Przy budowaniu systemu motywacyjnego nie możemy ich pominąć, ponieważ mają wpływ na poziom zaangażowania i efektywność zespołu, jednak nie są one jedynym i najważniejszym elementem motywującym. Chodzi o to, że zewnętrzne bodźce zawężają naszą uwagę i koncentrują nasz umysł na konkretnym, powtarzalnym zadaniu, które pozwoli nam osiągnąć cel (dostać awans, podwyżkę, pochwałę).

W sytuacji, w której skupimy się wyłącznie na zewnętrznych motywatorach, możemy mieć do czynienia z efektem nadmiernego uzasadnienia własnego postępowania wśród naszych pracowników. To sytuacja, w której zewnętrzne przyczyny naszego działania prowadzą do utraty wewnętrznej motywacji. Przesadnie wysokie nagrody za wykonywanie czynności, które lubimy, mogą doprowadzić do tego, że przestaną nam sprawiać przyjemność. Dlatego też nie wystarczy wprowadzenie dobrego systemu premiowego, czy programu awansów wewnętrznych. To oczywiście bardzo ważne elementy, które ustandaryzują pewne procesy, ale nie mogą być jedynymi źródłami motywacji.

> Powinniśmy zacząć od określenia źródeł indywidualnej motywacji pracowników, które możemy podzielić na zewnętrzne i wewnętrzne

Motywatory wewnętrzne

Gdy oczekujemy od pracowników swego rodzaju elastyczności, kreatywności czy pewnej dozy eksperymentowania, bardzo ważne jest, aby zadbać również o te czynniki motywujące, które pochodzą z wewnątrz. Przykładami takich motywatorów mogą być: potrzeba doskonalenia się w czymś, co ma dla danego pracownika znaczenie, pragnienie pracy nad czymś większym, niż my sami, czy potrzeba przynależności zespołowej i pracy w zgranej grupie. Jak zatem odpowiednio rozwinąć w naszych pracownikach ich wewnętrzną motywację?

Inwestowanie w rozwój umiejętności pracowników

Bardzo ważne jest, aby dać naszym pracownikom realną perspektywę rozwoju. Jeśli członkowie zespołu dostrzegą, że ich przełożonym zależy na uzupełnianiu wiedzy, na zdobywaniu przez nich nowych umiejętności, czy na poszerzaniu horyzontów, wtedy obudzi się w nich potrzeba doskonalenia się.

Należy w związku z tym zadbać o przestrzeń do nauki, poprzez umożliwienie pracownikom dzielenia się wiedzą lub przez organizację wewnętrznych warsztatów. Można również organizować sesje z mentorami, którzy w danej dziedzinie są ekspertami i przekażą wartościową wiedzę. Mogą to być najbardziej doświadczeni członkowie zespołu lub osoby z zewnątrz. Dobrym pomysłem jest też stworzenie systemu nagród opierającego się na zdobywaniu nowych umiejętności, w którym bonusem będzie np. wyjazd na tematyczną konferencję w kraju bądź zagranicą.

Poczucie celu i wspólnej misji

Pracownicy muszą być przekonani, że ich praca ma znaczenie, a to, w co mają się zaangażować w swojej codziennej pracy, jest ważne dla firmy. Bez tego trudno będzie odpowiednio ich zmotywować.

Jeśli nasze oczekiwania wobec zespołu są wysokie, musimy pokazać pracownikom również to, jak istotna jest ich praca. Dlatego bardzo ważną kwestią jest właściwe określenie wizji i misji firmy, a także danego zespołu lub projektu i jasne sformułowanie ich celów. Zespół musi rozumieć, jaka jest jego rola w osiąganiu sukcesów na poszczególnych etapach działalności, a także wiedzieć co i dlaczego jest aktualnym celem.

Ważne jest, aby wszyscy na pokładzie wiedzieli, co robią dla świata, komu pomagają i w jaki sposób. To zadaniem osoby prowadzącej zespół jest połączenie misji, wizji i celów organizacji, stałe komunikowanie ich zespołowi i utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji i entuzjazmu ze wspólnych działań.

Niezależność i większa autonomia

Zadajmy sobie pytanie o to, który zespół będzie czuł bardziej odpowiedzialny za wyniki i osiąganie celów? Taki, który będzie miał większą autonomię w działaniu i będzie dokładnie znał oczekiwania managerów. Dlatego bardzo ważne jest delegowanie problemów, a nie jedynie zadań. Powinno się pozwolić pracownikom na nieco bardziej samodzielnie radzenie sobie z wyzwaniami i z trudnymi sytuacjami. Dobry lider powinien ufać, że jego pracownicy zrobią to dobrze. Warto zachęcać zespół do tworzenia autorskich inicjatyw i do proponowania nowych rozwiązań. Gdy pracownicy poczują pewną dozę wolności w działaniu, zyskają jednocześnie poczucie, że mają realny wpływ na sytuację firmy i jej sukces, a dodatkowo będą wiedzieć, że liderzy wierzą w ich umiejętności i mają do nich zaufanie.

Poczucie wspólnoty i więzi w zespole

Kolejnym istotnym elementem bardzo wpływającym na efektywność poszczególnych pracowników jest odpowiednie zbudowanie więzi w zespole. Pozwala to na utrzymanie wysokiego poziomu motywacji i pozytywnie wpływa na współpracę pomiędzy poszczególnymi ogniwami. Dlatego bardzo ważne jest, aby służbowe spotkania były prowadzone efektywnie.

Należy zastanowić się, które z planowanych spotkań są najbardziej wartościowe, a które można ograniczyć do minimum, żeby nie tracić czasu poszczególnych członków zespołu. Dzięki temu będziemy mogli bardziej efektywnie wykorzystać czas pracy. Warto także wspólnie świętować wszelkie sukcesy firmy lub działu, zarówno te bardziej znaczące, jak i mniejsze. Dzięki temu pracownicy poczują swój realny wpływ na osiągane wyniki.

Warto również organizować spotkania integracyjne i świętować ważne uroczystości, np. urodziny pracowników. Mogą to być zarówno wydarzenia w biurze po godzinach pracy, jak i wspólne wyjazdy. Imprezy tematyczne, wspólne wieczorne wyjście, czy tort w biurowej kuchni zdecydowanie zbliżą do siebie członków zespołu i dadzą nieco wytchnienia od obowiązków.

Podsumowując: z całą pewnością marzeniem każdego menagera jest kierowanie zaangażowanym zespołem złożonym ze zmotywowanych pracowników. Ważne jest, aby w tym celu oprócz zewnętrznych motywatorów, takich jak podwyżki, premie, czy awanse, zatroszczyć się o ich wewnętrzną motywację. Dlatego należy dbać o świadomość wspólnego celu i wizji organizacji, niezależność zespołu, rozwój indywidualny pracowników, a także poczucie więzi. Rolą menagerów i osób prowadzących zespoły jest także utrzymanie własnej motywacji na wysokim poziomie, ponieważ to właśnie liderzy wyznaczają kierunki i tempo rozwoju całej organizacji. W rezultacie wszyscy będą bardziej zaangażowani i proaktywni, a organizacja będzie się rozwijać bardziej dynamicznie.

Filip Małek
HRHints

UCIEKINIERKA Z MORDORU

Z ETATU NA DIETĘ

Przemyślana decyzja, wiele lat przygotowań i… pandemia, która pomogła postawić kropkę nad „i”. Agata Jasińska była dyrektorką działu obsługi klienta, a dziś pomaga ludziom zmieniać nawyki żywieniowe.

Agata Jasińska

Ewa Korsak: Świetne stanowisko, dobre pieniądze, zaufanie przełożonych… Dla niektórych brzmi jak praca marzeń. A Pani z tego zrezygnowała?
Agata Jasińska: Rzeczywiście nie miałam na co narzekać.

Więc co się stało, że „uciekła” Pani z korporacji?
Byłam dyrektorką działu obsługi klienta, pracowałam w jednej firmie 22 lata. W pewnym momencie zabrakło mi poczucia wpływu i przełożenia mojego zaangażowania na dobro drugiego człowieka. Korporacja to miejsce, w którym nie możemy zrealizować wszystkiego co chcemy, czasami musimy działać wbrew sobie. Są też pewne ramy, w które trzeba się wpasować. Mnie one zaczęły uwierać. Moje odchodzenie z korporacji to nie była kwestia jednego dnia, ale kilku lat, podczas których tęskniłam za czymś innym.

Dlaczego w takim razie osiągała Pani takie sukcesy?
To wynikało z cech mojej osobowości, z tego, że lubię pracować dobrze, jestem ambitna. A jak wiadomo korporacja płaci za ciężką i dobrą pracę. Poza tym nigdy nie był to dla mnie żaden koszmar, nie było mi tam źle – po prostu czułam, że pod wieloma względami taka praca mi nie wystarcza. Mimo to przez cały czas byłam ceniona zarówno przez szefową jak i przez współpracowników. I chyba dlatego tyle to trwało.

Aż w końcu powiedziała Pani „Stop!”?
Kilka lat wcześniej byłam bliska tej decyzji, ale wtedy nie wyszło. Nie czułam mojego pierwszego pomysłu na biznes. Poza tym, powiem szczerze, obawiałam się przyszłości bez etatu. Trochę też reakcji moich bliskich. Musiałam dojrzeć do tej decyzji.

Jaki był tamten pomysł na biznes?
Dietetyka. Ta kwestia od dawna była mi bliska. Musiałam się nią zainteresować, bo w pewnym momencie miałam problemy ze zdrowiem, natknęłam się wówczas na artykuły, które poruszały temat wpływu jedzenia na nasze zdrowie fizyczne oraz psychiczne. Zaczęłam dużo na ten temat czytać i stosować zalecenia. Dolegliwości minęły, dodatkowo schudłam wtedy 10 kg. Na własnej skórze przekonałam się, jak dobrze działa właściwa dieta. Pomyślałam, że skoro to takie fajne, dlaczego by nie pokazać tego innym i pomagać im w ten sposób? I niby ok, ale czułam, że to nie jest do końca ta droga, dla której mógłbym rzucić etat.

Co pomogło Pani znaleźć właściwą ścieżkę?
Potrzebowałam wzmocnienia siebie. Szukałam wszelkiego rodzaju wsparcia, kursów, warsztatów. Korzystałam też z coachingu. Poznawałam ludzi, którzy pracują poza korporacją. Moje obawy powoli znikały, a jednocześnie klarował się pomysł na biznes. Moja wizja doradztwa w zakresie zmiany nawyków żywnościowych zmieniła się, zaczęłam podchodzić do tego holistycznie.

Co to znaczy?
Trzeba poruszyć kilka sfer życia, żeby zacząć się zdrowo odżywiać. Moje początki to twarda merytoryka dotycząca dietetyki. Potem jednak skręciłam w stronę psychodietetyki oraz diet coachingu. I wtedy wszystkie puzzle zaczęły się układać. Bo ja zawsze interesowałam się psychologią. I choć studiowałam ekonomię, a w pracy byłam analityczna, prenumerowałam też „Charaktery” i uwielbiałam książki na temat rozwoju.

Klocki nowego biznesu zaczęły do siebie pasować a Pani złożyła wymówienie!
O nie…(śmiech). Ten proces był bardzo długi, trwał pięć lat. Wspierałam w zmienianiu nawyków znajomych, współpracowników, byłam znana z tego, że doradzam w tej kwestii. Zaczęłam budować swoją markę osobistą, ale to wszystko było tłem. Praca w korporacji absolutnie nie pozwalałaby mi na angażowanie się w dodatkowy biznes. Więc kursy, praca nad marką – to wszystko w weekendy. Stronę szczescieodkuchni.pl stawiałam wieczorami. W tygodniu, w czasie pracy, byłoby to niemożliwe, zwyczajnie nie miałam na to czasu.

Długo kazała Pani na siebie czekać swoim klientom…
Tak, byłam przywiązana do korporacji. W podjęciu ostatecznej decyzji pomógł mi COVID i lockdown. Zaczęłam pracować z domu i mówić o odejściu moim bliskim, przyjaciołom, rodzinie. Wszystkich oswajałam z tą myślą. W końcu powiedziałam mojej przełożonej, że odchodzę. Ta rozmowa była spokojna. Szefowa znała moje hobby, ja nigdy nie kryłam tego, że nie będę do emerytury pracować w korporacji. Wiedziała, że skoro jej to mówię, to nie jest to żaden blef, że to decyzja bardzo przemyślana.

A bliscy pukali się w głowę?
Nie dawali wiary, że serio to zrobię. I powiem szczerze, że to też mnie blokowało przed podjęciem ostatecznej decyzji. Przyznaję, że miałam w głowie myśl: „co ludzie powiedzą?”. Musiałam sobie wiele rzeczy przepracować, aby wreszcie pójść za głosem serca.

Jak się zmieniła Pani codzienność? Czy szpilki i żakiety zostały?
Nie, teraz z przyjemnością wskakuję w dres. Staram się, żeby mój dzień był podzielony na godziny pracy i te po pracy. Choć nie jest to taki klasyczny podział, bo w ciągu dnia mam zwykle przerwę, a wieczory zajęte sesjami z klientami. Pracuję w domu, ale w wyznaczonym do tego miejscu. Staram się, by nie było to równocześnie miejsce, gdzie na przykład odpoczywam.

Chciałaby Pani wrócić do korporacji?
Nie. Chociaż nie zamierzam lukrować życia na swoim i mówić, że jest lekko, łatwo i przyjemnie. Ale mimo wszystko ani przez sekundę nie miałam myśli, że chciałabym wrócić do korporacji.

I za niczym Pani nie tęskni? Regularna wypłata, urlop…
Za tym nie, ale brakuje mi ludzi, którzy mieliby podobne opinie do moich. Tak, żeby coś omówić, skonsultować, poradzić się... Ale bardzo szybko zareagowałam na ten brak. Razem z dwoma koleżankami z branży spotykamy się regularnie i rozmawiamy o naszych biznesach. Więc naprawdę zupełnie niczego mi nie brakuje.

Co powiedziałaby Pani osobom, które zastanawiają się nad odejściem z korpo?
Nic się samo nie zrobi. Jeśli czujesz, że coś cię uwiera – szukaj, próbuj, działaj. Odejście z korporacji nie jest łatwe, ale możliwe.

Rozmawiała

Ewa Korsak

> Szukałam wszelkiego rodzaju wsparcia, kursów, warsztatów. Korzystałam też z coachingu. Poznawałam ludzi, którzy pracują poza korporacją. Moje obawy powoli znikały, a jednocześnie klarował się pomysł na biznes. Moja wizja doradztwa w zakresie zmiany nawyków żywnościowych zmieniła się, zaczęłam podchodzić do tego holistycznie.

WANTED
ALIVE!
UCIEKINIER Z MORDORU
Znasz kogoś, kto wybił się z korpo i poszedł na swoje?
Zgłoś szczęśliwca do naszego cyklu!
Napisz: redakcja@glosmordoru.pl

Więcej mody!
Ponad 130 marek
30-70% taniej
PIASECZNO
Puławska 42e
GODZINY OTWARCIA
Poniedziałek – Sobota 10.00 – 22.00
designeroutletwarszawa.pl
% designer outlet Warszawa
ARMANI
KARL LAGERFELD
LACOSTE
MaxMara
PINKO
RYŁKO
PUMA
VISTULA

Z SZEFEM NA MIECZE?

A gdyby tak konflikt z menagerem albo koleżeństwem z pracy można było rozwiązać, zamiast w zaciszu salki konferencyjnej, spotkaniem na ubitej ziemi, z mieczem, szablą, lub szpadą w dłoni? Gdyby po godzinach spędzonych za biurkiem można było przedzierzgnąć się w średniowiecznego rycerza lub mistrzowsko władającego rapierem muszkietera?

Nie mówimy tu o krwawej zemście, o grupach rekonstrukcyjnych ani o terenowych grach RPG, ale samej esencji zagadnienia: władaniu bronią białą, szermierce.

Chcesz zadbać o sprawne ciało, lecz perspektywa biegania na bieżni w stronę okna jawi ci się śmiertelnie nudna? Czujesz dreszcz ekscytacji oglądając pojedynki w ulubionych serialach? Pragniesz poczuć w dłoniach ciężar broni? Zapomnij o siłowni i klubie fitness, poszukaj klubu szermierczego i ucz się walczyć! Fechtunek jest złożoną, kompleksową dyscypliną, która oprócz ciała angażuje mózg. Trzeba podejmować błyskawiczne decyzje, reagować na działania przeciwnika, wciągać go w zasadzki fint. Niech wygra lepszy! Lub lepsza, bo szermierkę uprawiają z powodzeniem również panie.

Chcesz spróbować? Oto szybki przegląd możliwości.

Szermierka sportowa

To sport elegancki i w naszym kraju dosyć elitarny. Zawodnicy, ubrani w białe stroje i maski ze stalową kratą, walczą na specjalnych metalizowanych planszach.

Szermierka jest obecna na igrzyskach nieprzerwanie od pierwszej nowożytnej olimpiady. Wywodzi się wprost z osiemnastowiecznej praktyki pojedynkowej. Polska ma zresztą piękne tradycje i osiągnięcia w sportach szermierczych, by wspomnieć takie postaci jak Ryszard Parulski, Wojciech Zabłocki, Jerzy Pawłowski czy Sylwia Gruchała.

Przez lata był to w Polsce sport zorientowany głownie na wyczyn, zamknięty na rekreację. Obecnie coraz więcej klubów otwiera się na zajęcia dla dorosłych amatorów, regularnie odbywają się też turnieje dla zawodników bez licencji związku sportowego, a sprzęt można kupić nawet w jednej ze sportowych sieciówek.

Do wyboru mamy tu trzy dyscypliny: floret, szabla i szpada, z których ta ostatnia jest najpopularniejsza ze względu na najprostsze zasady – polem trafienia jest całe ciało przeciwnika, a punkt zdobywa ten z walczących, który pierwszy zada trafienie. W przypadku trafienia obopólnego punkty przyznawane są obu zawodnikom.

We florecie i szabli obowiązują dodatkowe zasady dotyczące pierwszeństwa natarcia, a pole trafienia jest ograniczone. Szermierka to sport niezwykle popularny we Francji i Włoszech, Rosji, czy na Węgrzech, a ostatnimi laty podbija też Stany Zjednoczone i Azję.

DESW

(skrót od Dawne Europejskie Sztuki Walki), to – jak nazwa wskazuje – ruch zorientowany na rekonstrukcję technik walki dawnej Europy: od miecza, przez kord, rapier i szablę, po szpadę. Część środowiska DESW zajmuje się precyzyjnie żywą archeologią – odtwarzaniem sposobów toczenia pojedynków w oparciu o szermiercze traktaty z epoki i inne źródła historyczne. Większość traktuje jednak szermierkę po prostu jak sport walki.

Najpopularniejszą dyscypliną jest miecz długi (powszechnie i błędnie nazywany półtoraręcznym), ale w polskiej lidze i na turniejach w całej Europie można walczyć również rapierem i sztyletem, szablą oraz kordem z puklerzem. Do uprawiania tej dyscypliny potrzebny jest komplet ochraniaczy i broń spełniająca wymogi bezpieczeństwa. Szczęśliwie, dzięki rosnącej popularności DESW, na rynku jest dostępna bogata oferta tego wyposażenia, w tym bardzo dobrych rodzimych producentów. Natomiast odzież ochronna do szermierki historycznej znalazła się również w ofercie firm specjalizujących się w produkcji sprzętu do szermierki sportowej.

Od paru lat w Polsce działa liga DESW i z roku na rok przybywa szkół szermierczych oraz turniejów dających możliwość rywalizacji.

Buhurt

Jeśli szermierka pojedynkowa to za mało i marzy ci się udział w bitwach oraz solidna rozróba, to buhurt jest właśnie dla ciebie. Ale pamiętaj, że to rozrywka dla prawdziwych zabijaków, którym nie straszne kontuzje!

W rozgrywkach buhurtowych walczą drużyny, a zawodnicy noszą prawdziwe zbroje i używają broni tak zbliżonej do historycznych oryginałów, jak tylko pozwalają na to zasady bezpieczeństwa i zdrowy rozsądek. Walczy się do momentu, w którym obaleni zostaną wszyscy zawodnicy drużyny przeciwnej. Buhurt to sport na styku odtwórstwa historycznego i DESW, walki są brutalne, krew bywa prawdziwa. Niemniej dyscyplina ma liczne rzesze sympatyków, a zawody sportowych walk rycerskich niewątpliwie są efektowne.

Możesz zacząć teraz

Jeśli pociąga cię szczęk stali, nie czekaj – w bogatej ofercie zajęć szermierczych na znajdziesz cos dla siebie, trzeba tylko chwili na wybór klubu, w którym mógłbyś trenować.

By zacząć przygodę z szermierką nie trzeba być niesamowicie sprawnym ani wysportowanym. Na sali szermierczej można spotkać prawników, lekarzy, pracowników korporacji, studentów i osoby w średnim wieku. A może też własnego, nielubianego szefa? To oczywiście żart – kiedy dzieli was tylko długość ostrzy, nie ma znaczenia kto jest kim, liczy się jedynie wspólna pasja i zastrzyk adrenaliny towarzyszący walce.

Szymon Łojak

REKLAMA

Jarosław DUDA

Parlament Europejski

grupa epl w parlamencie europejskim

MY W UNII
UNIA WOKÓŁ NAS
KONKURS FOTOGRAFICZNY

ZAPRASZAM DO WYZWANIA!

JEDNO ZDJĘCIE - WIELE POWODÓW, BY ZOSTAĆ W UE

Wykonane zdjęcia należy przesyłać na adres e-mail:
europosel.jduda@gmail.com

Aby wziąć udział w konkursie, należy zrobić zdjęcie, które będzie odpowiedzią na następujące pytania:

01 **Dlaczego my Polacy chcemy zostać w Unii Europejskiej?**

02 **Czym jest dla nas członkowstwo w Unii Europejskiej?**

- Fotografia musi być wykonana na Dolnym Śląsku lub Opolszczyźnie
- Zdjęcie może przedstawiać ludzi, budynki, czy sybmole europejskie - liczy się kreatywność i przekaz!
- Nagrodą w konkursie są aparaty INSTAX

Regulamin dostępny na stronie www.jaroslawduda.pl

materiał promocyjny

UŚMIECH, PODAJ DALEJ

TYLKOWSKI

DZIEŃ ŻYCZLIWOŚCI, 21 LISTOPADA, WROCŁAW

Wrocław miasto spotkań

Aktywna jesień ze SPARTANEM

Wrocław miasto spotkań

spartan centrum treningowe

www.spartan.wroc.pl

Czy wiesz, że we Wrocławiu są takie miejsca, w których możesz odzyskać siły witalne, zregenerować ciało i umysł, odpocząć aktywnie i zbudować motywację do pracy, która wzniesie cię na wyżyny twoich możliwości? Jeśli jeszcze nie poznałeś tych miejsc, musisz to zmienić! Poznaj nasze profesjonalne Wrocławskie Centrum Treningowe Spartan! Przyjdź, sprawdź, przekonaj się, że warto.

ŁYŻWY DLA KAŻDEGO

Za oknami złota polska jesień, ale miłośnicy sportów zimowych mogą już wyciągać łyżwy. We Wrocławiu wystartował sezon zimowy na dwóch krytych lodowiskach przy ul. Spiskiej i Wejherowskiej. Zachęcamy wszystkich, starszych i młodszych, do rozpoczęcia zimowej przygody już teraz!

Dla tych, którzy chcieliby rozpocząć stawianie pierwszych kroków na lodzie, lub też doskonalić umiejętności, Spartan przygotował interesujące propozycje. Zapraszamy zarówno na ślizgawki publiczne, jak również na te pod opieką wykwalifikowanej kadry instruktorskiej.

W naszej szkole jazdy na łyżwach, kursy prowadzone są w grupach dla dorosłych, dla dzieci oraz dla rodzin, tzw. rodzic + dziecko.

WSPÓLNIE Z DZIEĆMI

Rodzic + dziecko to nowość i idealna propozycja dla tych, którzy chcą nauczyć się jeździć razem ze swoimi pociechami. Do tej pory trzeba było czekać na dzieci aż do zakończenia zajęć na lodowisku, teraz można ćwiczyć razem z nimi. W tym samym czasie rodzice uczą się ze swoim instruktorem na jednej połowie płyty, a dzieci ze swoim na drugiej. Zajęcia kończą się wspólnymi zabawami z dziećmi.

LODOWISKA

Godziny otwarcia
(z wyjątkiem świąt i ferii zimowych):

- poniedziałek – piątek: 16.00 - 22.00;
- sobota i niedziela: 11.00 - 22.00 (wcześniej szkolenia łyżwiarskie)
- przerwy na dezynfekcję i czyszczenie lodu od poniedziałku do piątku: 15.00 – 16.00

Szkolenia łyżwiarskie dla dzieci i dorosłych

- sobota, niedziela, święta i podczas ferii: 10.00 – 11.00 i 16.00 – 17.00

Ceny szkoleń

- pakiet szkoleń grupowych: od 300 do 400 złotych za godzinę
- szkolenie indywidualne: od 105 do 170 złotych za godzinę

Zapisy i informacje:

- marketing@spartan.wroc.pl.

KLUBY FITNESS I SIŁOWNIE

Jazda na łyżwach to idealna aktywność ruchowa. Jednak są tacy, którzy nie lubią zimna, ale nie chcą nabrać zimowego tłuszczyku. Dla nich mamy alternatywne rozwiązanie: zapraszamy do naszych wyjątkowych i ciepłych klubów fitness oraz na siłownie.

Wrocławskie Centrum Treningowe Spartan to jedna z większych sieci klubów fitness we Wrocławiu. Oddajemy do dyspozycji klientów komfortowe i dobrze wyposażone sale wraz z profesjonalnie przygotowaną kadrą instruktorską w czterech lokalizacjach.

Tych, którzy preferują ćwiczenia siłowe, również ciepło zapraszamy. W naszych siłowniach czekają na was życzliwa, świetnie przygotowana kadra, miła atmosfera oraz przytulność, której próżno szukać w innych miejscach.

Jeśli dodamy do tego wyjątkową atmosferę naszych klubów i siłowni, bezpłatny parking oraz konkurencyjne ceny, to staje się oczywiste, że warto nas odwiedzić.

Pełna oferta oraz szczegółowe informacje są dostępne na stronie: www.spartan.wroc.pl

KLUBY FITNESS I SIŁOWNIE

Lokalizacje

- Wejherowska 34,
- Spiska 1,
- Lubińska 53
- Krajewskiego 2.

Godziny otwarcia

- codziennie od 6.00 do 21.45

LODOWISKO ORBITA i SPISKA

spartan centrum treningowe www.spartan.wroc.pl

PONIEDZIAŁKI
TANIE ŚLIZGANIE — 13 zł /h

BILET **ULGOWY**
wtorek-piątek — 15 zł /h
sobota, niedziela i święta — 19 zł /h
UWAGA: bilet przeznaczony jest dla dzieci, młodzieży szkolnej, studentów do 26 r.ż., rencistów i emerytów

BILET **NORMALNY**
wtorek-piątek — 18 zł /h
sobota, niedziela i święta — 22 zł /h

BILET **RODZINNY** min. 3 osoby, max. 2 osoby dorosłe
wtorek-piątek — 15 zł /h/os.
sobota, niedziela i święta — 19 zł /h/os.

osoba towarzysząca /bez możliwości wejścia na lód/ — 2 zł /h

DOPŁATY do biletów: za każdą następną minutę 1/60 ceny biletu

WYPOŻYCZENIE
ŁYŻWY — 10 zł/ h
KASK — 3 zł/ h
FOKA, MIŚ — 15 zł/ h

ostrzenie łyżew — 10 zł /para

LEKCJE **INDYWIDUALNE** Z INSTRUKTOREM
1 osoba — 105 zł / 50 min.
2 osoby — 170 zł/ 50 min.

zapisy: marketing@spartan.wroc.pl

SIŁOWNIE i FITNESS KLUBY

spartan centrum treningowe www.spartan.wroc.pl

NASZE LOKALIZACJE
ul. Wejherowska 34 | ul. Spiska1 | ul. Lubińska 53 | ul. Krajewskiego 2

KARNET **SIŁOWNIA OPEN** — 105 zł
Wejście na siłownię codziennie bez ograniczeń czasowych

KARNET **FITNESS OPEN** — 115 zł
Wejście na siłownię, na wszystkie zajęcia fitness i spinning przez cały dzień, zgodnie z aktualnymi grafikami po wcześniejszej rezerwacji miejsca.

KARNET **SIŁOWNIA SHORT** — 79 zł
Wejście na siłownię codziennie do godz. 16.00.
Piątki, soboty, niedziele i święta przez cały dzień.

KARNET **FITNESS SHORT** — 89 zł
Wejście na siłownię, na wszystkie zajęcia fitness, spinning do godz. 16.00. Piątki, soboty, niedziele i święta przez cały dzień. Zajęcia fitness i spinning zgodnie z obowiązującymi grafikami po wcześniejszej rezerwacji miejsca.

KARNET **STUDENT/SENIOR** — 65 zł
Karnety upoważniają do wejścia na aerobik/spinning oraz salę ćwiczeń siłowych od poniedziałku do czwartku do godziny 16.00, w piątki, soboty i niedziele przez cały dzień. Podstawą do zakupu w/w karnetu będzie ważna legitymacja studencka lub emeryta.

WROCŁAW

Najlepsze miejsce DO INWESTOWANIA I... ŻYCIA

Stolica Dolnego Śląska to najlepsze miasto w Polsce pod względem potencjału inwestycyjnego –taki wniosek przynosi renomowany raport „Business Environment Assessment Study" przygotowany na podstawie niezależnych badań Antal, Cushman & Wakefield oraz Vastint. Rozmowa z Magdaleną Okulowską, prezes zarządu Agencji Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej (ARAW).

Maciej Wełyczko: Co zadecydowało o czołowej pozycji Wrocławia w raporcie „Business Environment Assessment Study"?

Magdalena Okulowska: W badaniu analizowano siedem czynników, które wpływają na atrakcyjność miast i zachęcają do inwestycji. Są to: infrastruktura, przestrzeń biurowa, wsparcie administracji publicznej, potencjał edukacyjny, potencjał zatrudnienia oraz lokalizacja i jakość życia. Średnia z ocen wszystkich tych obszarów uplasowała Wrocław na pierwszym miejscu ex aequo z Warszawą.

Duże znaczenie ma dla nas to, że to ocena samych przedsiębiorców: badanie powstało na podstawie opinii szefów firm z całej Polski.

Największymi atutami okazały się dynamicznie rozwijająca się infrastruktura, dostępność kadr i wiodące w kraju środowisko akademickie, dostosowujące się do rynku pracy. Doceniono także m.in. bogatą, zróżnicowaną ofertę kulturalną i reputację oraz atrakcyjność samego miasta. Tu po prostu chce się mieszkać.

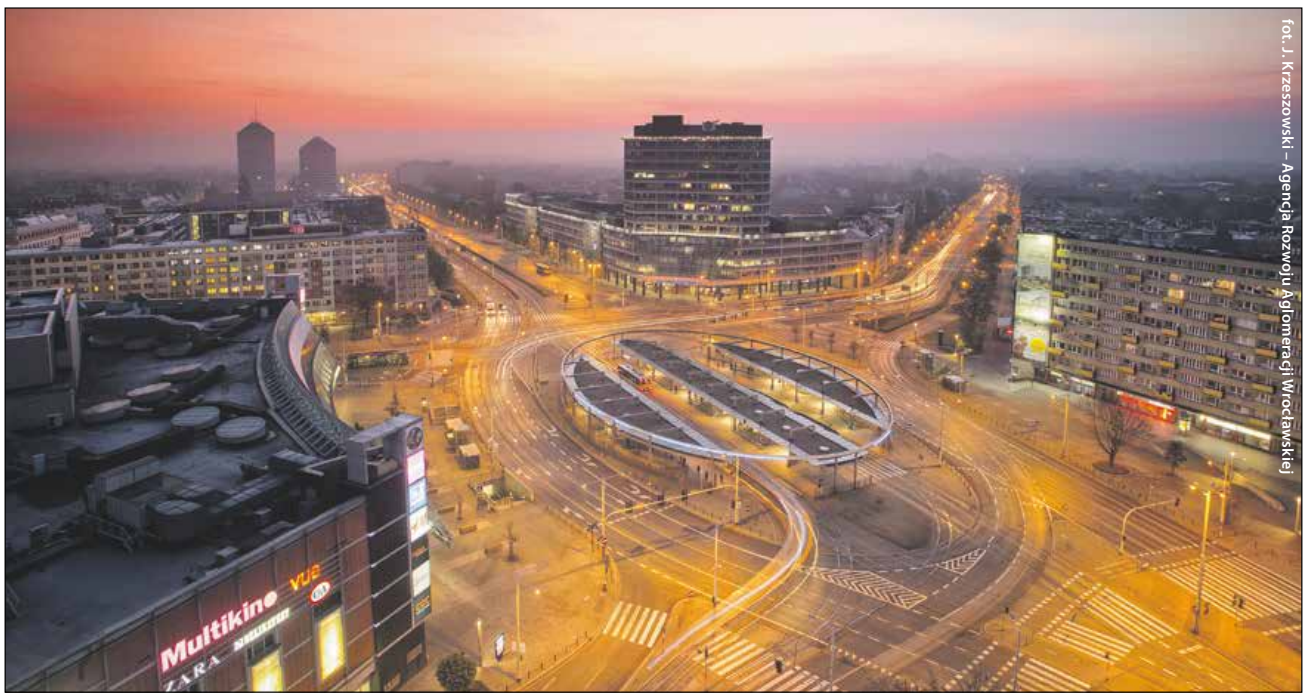
Wykorzystanym dobrem Wrocławia i Dolnego Śląska w ogóle jest jego lokalizacja, bliskość przejść granicznych zarówno niemieckich, jak i czeskich, nowoczesna, rozbudowana infrastruktura drogowa i bardzo dobry, ciągle rozwijający się transport lotniczy.

Czym jest inwestycyjny potencjał miast? Jakie ma znaczenie dla obecnych i przyszłych mieszkańców – zwłaszcza osób młodych?

To właśnie dobry bilans pomiędzy wskazanymi czynnikami, ale również – co ważne – dalsza możliwość rozwoju. Niezwykle istotne jest, aby wszystkie obszary były rozwijane równomiernie, gdyż jest to system naczyń połączonych. Na jakość życia wpływa zarówno infrastruktura, jak i oferta edukacyjna czy gospodarcza. Wyniki oceny tych komponentów pokazują, że we Wrocławiu mamy tego świadomość i wszystkie obszary są rozwijane.

Wrocław jest miastem ludzi młodych, choćby ze względu na to, że działa tu 28 uczelni wyższych, na których studiuje ponad 100 000 osób. Możliwość zdobycia dobrej pracy, ciekawego spędzania wolnego czasu, dogodnego miejsca zamieszkania i korzystania z wysokiej jakości usług publicznym jest i będzie ich priorytetem.

Jakie działania władz oraz samorządu Wrocławia i aglomeracji zostały docenione w raporcie? Jak Wrocław wypada na tle Polski i miast o zbliżonej wielkości?



fot. J. Krzeszowski – Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej

Czynniki takie jak lokalizacja są naszym dobrem naturalnym. To co zależne od władz, to dobre wykorzystanie takiej zalety. Oprócz wymienionych wcześniej czynników, jak rozwijanie infrastruktury, usług publicznych, edukacyjnych i ciągła dbałość, by Wrocław było miejscem dobrym do życia, istotne jest, w kontekście samych inwestorów, że jesteśmy tzw. miastem przyjaznym dla biznesu. Tu Wrocław zapunktował najbardziej ze wszystkich badanych miast. Mam na myśli takie czynniki jak wsparcie ze strony administracji publicznej czy podejmowanie nowych inicjatyw i prowadzenie projektów na rzecz biznesu. Jak przytaczają eksperci w raporcie, jesteśmy znani z przyjaznego podejścia do biznesu, a zagraniczni inwestorzy uznają Wrocław nawet za jedną z najlepszych lokalizacji w Europie.

Warto w tym miejscu dodać, że z kolei według rankingu „Global Cities of the Future 2021/22", przygotowanego przez międzynarodowy ośrodek badawczy fDi, Wrocław jest na pierwszym miejscu w kategorii małych i średnich miast na świecie.

Czy na podstawie raportu można wskazać kierunki dalszego rozwoju Wrocławia?

Wyniki tego badania są niezwykle korzystne, ale miasto to dynamiczny, ciągle wymagający udoskonalania twór. W tym samym czasie, gdy powstaje nowoczesna infrastruktura, inna wymaga remontu. Niezwykle doceniany potencjał kreatywny mieszkańców przyciąga innowacyjne projekty, które korzystają z tego bogatego talent poolu, ale wraz z ich rozwojem, trzeba też myśleć o rozwoju rynku pracy.

Wrocław obserwuje tendencje i zarówno samo miasto, jak i biznes, świat nauki czy kultury kreują nowe projekty.

Jaką rolę w polityce rozwoju Wrocławia odgrywa ARAW?

Agencja Rozwoju Aglomeracji Wrocławskiej powstała, by przyciągać do Wrocławia i aglomeracji projekty inwestycyjne. Było to w 2005 roku i do dziś udało się pozyskać ponad 250 ciekawych projektów, zarówno polskich, jak i globalnych brandów, tworząc przy tym ponad 100 000 dobrych miejsc pracy. Od początku Agencja realizowała strategię miasta, która zakłada budowanie gospodarki opartej na wiedzy. Stąd koncentracja na ciekawych technologicznie, innowacyjnych projektach – zarówno usługowych, jak i produkcyjnych. Mamy niezwykle silną reprezentację centrów usług wspólnych SSC (ang. Shared Services Centers) oraz nowoczesne, sięgające po rozwiązania Przemysłu 4.0 zakłady produkcyjne. Mocny kurs na innowacje spowodował także powstanie silnego hubu IT.

Magdalena Okulowska

Dziś rynek wrocławski jest bardzo dojrzały, różnorodny i dbamy o jego integrację, opiekę poinwestycyjną i ciągły rozwój firm już operujących w mieście. Nic tak nie cieszy jak nowe, rozwojowe projekty firm już istniejących. To ukorzenia je jeszcze mocniej w naszym regionie i pozwala na budowanie długofalowych relacji. Podejmujemy szereg nowych inicjatyw, z jednej strony animujących i integrujących wrocławski biznes, z drugiej strony angażujących firmy w projekty społeczne, podnoszące ich wizerunek jako pracodawców.

Jakich inwestycji możemy oczekiwać w ciągu najbliższych 12 miesięcy?

W realizacji są inwestycje zarówno produkcyjne, jak i SSC. Co do nowych projektów, obsługujemy w tej chwili około dwunastu inwestorów zainteresowanych ulokowaniem biznesu we Wrocławiu, ale decyzje dopiero przed nami. Wiele inwestycji produkcyjnych jest realizowanych także poza Wrocławiem i obsługiwanych przez Legnicką czy Wałbrzyską Specjalną Strefę Ekonomiczną, z którymi chętnie współpracujemy. To bardzo ważne, aby współdziałać ze wszystkimi instytucjami otoczenia biznesu.

Dziękuję za rozmowę

Maciej Wełyczko

Jak odważyć się **zarabiać** na marce osobistej jeszcze na etacie?

Pomaganiem innym zajmuję się od 12 lat. Szczególnie wspieram ludzi pracujących w korporacjach, którzy chcą zacząć zarabiać na swojej marce osobistej. Niezależnie czy chcą przy tym rzucić etat, czy tylko stworzyć sobie drugą nogę finansową – muszą przejść pewien proces. Jednak tylko nieliczni w ogóle go rozpoczynają. Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedź jest prosta – potrzebny jest do tego bardzo specyficzny rodzaj odwagi. Odwagi do bycia sobą!

Odwaga może być różnie rozumiana, nie zawsze jednoznacznie. Często utożsamiana jest z czynem heroicznym, z przeciwstawieniem się lękom i zrobieniem jakiegoś niewyobrażalnego kroku. Jednak nie o takiej odwadze chcę ci dzisiaj opowiedzieć. Zupełnie innym rodzajem odwagi jest zebranie się w sobie i opowiedzenie światu… swojej prawdziwej historii! Od tego właśnie się zaczyna budowanie marki osobistej, wokół której gromadzi się społeczność. A z tej społeczności wyłaniają się potem klienci.

Wszystko już jest?

Wiele osób, które rozważają zajęcie się biznesem opartym o markę osobistą, zaczyna od rozmyślań na czym by tu zarobić, jak wybrać własną niszę. Własnym sumptem przeprowadzają analizę rynku, z której wynika jedna rzecz: wszystkiego jest dzisiaj w bród! Jest nadpodaż, każdy pomysł jest wymyślony, a wszystko, na co wpadają jest już zajęte. Jeśli coś takiego przeżyłeś – to musiał być bardzo smutny moment, bo okazało się, że twoje pomysły są już na rynku i ktoś inny je wdraża!

Jeśli chwilę potem odpuściłeś sobie budowanie marki osobistej – mam dla ciebie dobrą wiadomość! Nie wszystko jeszcze stracone! Popełniłeś, co prawda, kardynalny błąd szukając swojego błękitnego oceanu i nie poznając dokładnie tego, co chcesz zaoferować innym. Ale w tym momencie mogę napisać ci jedno: JEST DLA CIEBIE MIEJSCE NA TYM RYNKU. A zaraz potem dodam – nie ma żadnego rynku na ciebie… jeszcze! I to jest najlepsza wiadomość, jaką dzisiaj dostaniesz!

Dlaczego twierdzę, że jednocześnie jest dla ciebie miejsce na rynku i nie ma żadnego rynku na ciebie? Odpowiedź jest prosta. W przypadku marki osobistej musisz odważyć się pokazać światu prawdę o sobie, a dopiero potem stworzyć dla siebie rynek. Własny. Od podstaw. Czy jest to zadanie łatwe? Nie do końca, ale z pewnością jest dużo łatwiejsze niż konkurowanie z tym, co już istnieje!

Twoja wyjątkowość

Nie ma drugiej takiej osoby jak ty! Jesteś wyjątkowy! I w swojej wyjątkowości jesteś jedyny na tej planecie nie tylko na poziomie genetyki, osobowości i linii papilarnych, ale również – a może przede wszystkim – ze względu unikatową historię, którą od wielu lat cały czas piszesz. Historia ta składa się ze wzlotów i upadków. Zawiera momenty przemiany, chwile słabości i odrodzenia. Mówi o walce z demonami, szczególnie z tymi w twojej głowie. Pokonanie tych demonów sprawi, że otrzymasz nagrodę, którą możesz się podzielić z innymi.

Szukam podobnych sobie

Podczas ostatniego webinaru, gdy opowiadałem właśnie o odwadze, jeden z uczestników napisał mi coś takiego: „A na czym ma zbudować markę osoba taka jak ja, której partner ciągle się realizuje zawodowo, często wyjeżdża, a ja sama przesiaduję w domu z dziećmi, a moje życie jest rutynowe i smutne?”.

Na pierwszy rzut oka mogłoby się zdawać, że ten przypadek faktycznie budzi niewielkie nadzieje, ale nic bardziej mylnego. Zadajmy sobie przede wszystkim kilka pytań:

- Czy taka osoba ma autentyczną historię do opowiedzenia (o ile odważy się nią podzielić z innymi)?
- Czy możemy wnioskować, że istnieją podobne jej osoby, których partnerzy czy partnerki się realizują, a im samym jest zwyczajnie ciężko?
- Czy wyżej wymienione osoby zainteresowałyby się marką o podobnej do ich historii?
- Czy te osoby mogłyby stworzyć społeczność i dawać sobie wsparcie?
- Czy te osoby będą zainteresowane sposobami radzenia sobie z byciem „tym z cieniu…” / „tą w cieniu”?
- Czy przeczytałyby ebooka takiej osoby, która dzieli się swoimi sposobami na zadbanie o siebie, swoje potrzeby i o samorealizację?
- Czy te osoby chciałyby otrzymywać osobiste maile od osoby im podobnej, która doskonale rozumie ich sytuację?

Oczywiście, że tak! Na wszystkie te pytania odpowiedź jest twierdząca! Powiem więcej – tak się tworzy społeczność wokół nowej marki! Dlaczego zatem, do diaska, nie stworzyć autentycznej marki – wcale nie kolorowej, kompletnej i… nierealnej, ale właśnie marki pełnej trosk, rozterek i chęci zadbania o siebie? Dlaczego odważnie nie napisać – ja tak mam, szukam podobnych sobie! Oto moja historia i moje sposoby oraz rady na codzienność tej sytuacji? Kto jest ze mną?

Różni odbiorcy w cieniu

Różnymi odbiorcami takiej marki mogą być:

- **Osoby, które dały się zamknąć w złotej klatce** – partner dobrze zarabia i wygodnie mu mieć stałego supportera. Im pewnie trzeba dać odwagę do zrzucenia niewidzialnych kajdanek ze złotego kruszca.
- **Osoby, które kiedyś się realizowały zawodowo**, ale w zawiązku z rodzicielstwem zmuszone są do przejęcia roli opiekuna (bo partner lepiej zarabia i finansowo to rozsądne posunięcie). Tu pewnie trzeba sprawdzić, czy taka rola im odpowiada i kiedy chcą to zmienić.
- **Finalnie osoby, które świadomie wybrały taką rolę**, godzą się na nią, ale czasem odczuwają ciężar bycia za plecami partnera realizującego się zawodowo – znają najlepiej blaski i cienie tej roli. Im pewnie trzeba by dawać sposoby na wynegocjowanie z partnerem kontraktu na ich własną przestrzeń.

Swoją drogą świetna nazwa dla marki osobistej tego typu to np. „My w cieniu”! Proste, wymowne, dosadne. Uwielbiam tę część mojej pracy, kiedy pomagam urodzić się nowemu pomysłowi na personal brand.

Autentyczność budzi zaufanie

Zrobiło się nam niezłe studium przypadku, ale przecież ty i tak nie pójdziesz tą drogą! Dlaczego? Bo trzeba mieć nie lada odwagę, aby stanąć w prawdzie i opowiedzieć światu własną autentyczną historię. Odsłonić siebie dokładnie w tym momencie życia! Większość czeka na tą chwilę, kiedy będą mieli już „ogarnięte życie”, będą mogli być niedoścignionymi wzorami, idealni, wypachnieni, opaleni i szczupli… wtedy dopiero ruszą na podbój na social mediów.

Spójrzmy prawdzie w oczy. Nawet na portalach, gdzie filtr i zdjęcie przy basenie jest zawsze na pierwszym planie – coraz częściej pojawiają się historie celebrytów związane z ich cierpieniem, zdjęcia z łóżek szpitalnych, czy też zapłakane oczy… bez makijażu.

Autentyczność budzi największe zaufanie. A to klucz do sukcesu marki osobistej. Ty też swoją budujesz. Tak, nawet teraz – wśród współpracowników, wśród rodziny i przyjaciół. I albo korzystasz na tym zaufaniu albo okazuje się, że je utraciłeś… Znasz ten proces doskonale. Teraz trzeba to zrobić na większą skalę.

Czy jesteś gotowy, by stanąć w swojej prawdzie?

Michał Bloch

www.jakrzucicetat.pl

PRACA MARZEŃ

GROW CZYLI ROŚNIJ!

W pracy spędzasz dużą część życia, dlatego tak ważne jest, aby cię wzbogacała, dawała satysfakcję i spełnienie, była wartościowym i budującym uzupełnieniem życia.

W poprzednim artykule zastanawialiśmy się nad rezultatem, celem zawodowym, który chcesz osiągnąć. Dzisiaj skupimy się na tym, jak ten cel rozwijać i sprawić, aby z fazy marzeń i fantazji przeistoczył się w rzeczywistość. Czyli jak z fazy mrzonek przejść do realizacji projektu #pracamarzeń! Pomoże nam w tym GROW, czyli model, dzięki któremu proces nazwania celu, weryfikacji posiadanych zasobów, środków, metod i dróg postępowania oraz opracowania scenariuszy działania staje się prosty, klarowny i zrozumiały. GROW to skrót od pierwszych liter:

- **G** cel (ang. goal) – wynik, efekt, którego oczekujesz, chcesz osiągnąć.
- **R** rzeczywistość (ang. reality) – diagnoza aktualnej sytuacji.
- **O** możliwości i przeszkody (ang. options / obstacles) – opcje działania i potencjalne przeszkody.
- **W** działania (ang. way forward / what's next) – co dalej, pierwszy krok.

G jak GOAL [CEL]

Zaczynamy od określenia celu twojej podróży. W poprzednim wpisie przybliżyłam SMART, czyli prostą i skuteczną metodę stawiania celów. Dodatkowo, lub jako jedyny drogowskaz, możesz wykorzystać pytania wspierające cię w procesie określenia możliwie konkretnego i mierzalnego celu, np:

- Jaki cel chcesz osiągnąć? Dlaczego?
- Czego naprawdę chcesz?
- Czy osiągnięcie celu jest zależne tylko od ciebie? Jeśli nie, to co możesz zrobić, aby tak się stało?
- Dlaczego ten cel jest dla ciebie ważny?
- Po czym poznasz, że osiągnąłeś swój cel?
- W jaki sposób i jak często będziesz mierzył postępy?
- Co poczujesz, gdy osiągniesz cel?
- Jak się zmieni twoje życie, gdy osiągniesz wyznaczony cel?
- Jak osiągnięcie celu wpłynie na twoich bliskich i znajomych?

R jak REALITY, [RZECZYWISTOŚĆ]

Skoro już wiesz, gdzie zmierzasz, pora abyś sprecyzował, skąd ruszasz. To diagnoza aktualnej sytuacji, ale także tego, co już zrobiłeś, aby osiągnąć swój cel i jakie były efekty tych działań. Na tym etapie określasz również posiadane zasoby i środki, które wesprą cię w realizacji celu, a także luki i braki, które mogą ci w tym przeszkodzić, np.:

- Jak wygląda twoja obecna sytuacja?
- Czy podjąłeś już jakieś kroki, aby osiągnąć swój cel? Jakie?
- Jakie działania mogłeś podjąć, a tego nie zrobiłeś? Z jakich powodów?
- Jakie są twoje mocne strony, mogące cię wesprzeć w realizacji zadania?
- Co może cię powstrzymać przed realizacją zadania?
- Czy znasz ludzi, którzy osiągnęli ten cel? Co ich cechuje?
- Jakie informacje, które teraz posiadasz, są ważne dla realizacji tego celu?
- Jakie są twoje aktualne priorytety?
- Co na co dzień sprawia, że jesteś zajęty?

O jak OPTIONS / OBSTACLES [MOŻLIWOŚCI I PRZESZKODY]

Na tym etapie aktywujesz swoją kreatywność i wymyślasz możliwie najwięcej potencjalnych szans, możliwości i rozwiązań, ale też przeszkód i utrudnień na drodze do celu. Pamiętaj, aby ich nie krytykować, niezależnie od tego, jak bardzo abstrakcyjne ci się teraz wydają. Życie pisze najdziwniejsze scenariusze, a celem tego etapu jest również psychiczne przygotowanie cię do stawienia czoła różnym niespodziewanym sytuacjom, które zapewne wystąpią. Przykładowe pytania:

- Co możesz zrobić, żeby osiągnąć cel?
- Co możesz robić inaczej niż dotychczas?
- Co cię powstrzymuje? Jakie przeszkody stoją ci na drodze?
- Jak możesz wyeliminować te przeszkody i ograniczenia?
- Co powinieneś zrobić, aby zbliżyć się do celu?
- Kto może ci w tym pomóc?
- Co się stanie, jeśli nie podejmiesz żadnych działań?
- Jakich umiejętności potrzebujesz?
- Jakich umiejętności ci brakuje? W jaki sposób możesz je zdobyć?

W jak WAY FORWARD / WHAT'S NEXT [CO DALEJ / PIERWSZY KROK]

Przed tobą ostatni etap pracy, a mianowicie ustalenie planu działania i kolejnych kroków na drodze do sukcesu.

- Jaki jest twój pierwszy krok? Kiedy go zrobisz?
- Jakie są kolejne etapy na drodze do celu?
- Jakie są trzy rzeczy, które możesz zrobić jeszcze w tym tygodniu?
- Jakimi kryteriami będziesz się kierował przy wyborze kolejnych działań?
- Jak będziesz się motywował na swojej drodze?
- Co musisz zrobić najpierw, żeby ruszyć na przód/poruszać się szybciej?
- Jak to zrobisz?
- Jakie jest prawdopodobieństwo sukcesu twojego planu w skali od 1 do 10?
- Jeśli poniżej 9 – co możesz zrobić, aby zwiększyć swoją motywację i zaangażowanie?

Mam nadzieję, że – niczym najlepsza mapa drogowa – praca z modelem GROW i z #obserwatoriumrozwoju poprowadzi cię z miejsca, w którym się obecnie znajdujesz, do celu, po drodze wskazując ci wszelkie istotne aspekty składające się na sukces, czyli znalezienie pracy marzeń.

Pisz, jeśli masz pytania, uwagi bądź sugestie. Na wszystkie wiadomości chętnie odpowiem.

Monika Morys
www.obserwatoriumrozwoju.pl

PRZYWÓDZTWO SŁUŻEBNE

Na początku była wizja

Jedną z kluczowych cech przywódcy służebnego jest konceptualizacja. Moja ulubiona, nie ukrywam. Czym jest? To zdolność do postrzegania organizacji czy zjawisk w szerokim kontekście, holistycznie. To umiejętność do odnajdowania współzależności pomiędzy wieloma elementami i rozumienia tych powiązań. To również łatwość w budowaniu nowych idei w oparciu o znalezione i przeanalizowane zależności.

W przeciwieństwie do tradycyjnego lidera, który walczy o realizację krótkoterminowych celów, lider służebny powinien skupiać się na budowaniu wizji.

> Słowo i idea mają moc zdolną zmieniać świat.
>
> Nancy H. Kleinbaum, *Stowarzyszenie umarłych poetów*

Musi poszerzać perspektywę i być otwarty na hipotetyczne idee. Bez marzeń i bez wymyślania nowych koncepcji, nikt z nas nie będzie w stanie ani rozwijać siebie samego, ani innych, ani niczego w ogóle. Im więcej doświadczamy i poznajemy, tym więcej mamy twórczego budulca. Nasze horyzonty stają się szersze i otwierają nas na nowe możliwości.

Z czego więc korzystać i co robić, aby móc rozwijać się w tym kierunku, aby stać się wizjonerem, tworzyć i dostrzegać nowe warianty rzeczywistości? Możliwości jest wiele. Należy wybrać te, które są dla nas najbardziej odpowiednie.

Możemy zatem:

1. **Czytać książki, publikacje, blogi** itp. Literatura to niesamowicie bogate źródło wiedzy i inspiracji. W szczególności historie innych osób (biografie, autobiografie), które osiągnęły w życiu coś co przykuło naszą uwagę lub doświadczyły czegoś, co wpłynęło na ich życie.

2. **Oglądać filmy** (dokumenty, paradokumenty), wywiady i programy, które ukazują zjawiska dotąd nam nieznane.

3. **Słuchać wywiadów, podcastów** prowadzonych przez osoby, które dzielą się wiedzą i praktyką.

4. **Uczestniczyć w kursach i warsztatach**, webinarach, aby nauczyć się czegoś nowego, rozszerzyć swoje horyzonty, posiąść nowe umiejętności, poznać siebie, a także poznać nowe osoby i zbudować relacje.

5. **Brać udział w konferencjach branżowych** bądź takich, które korespondują z naszymi zainteresowaniami.

6. **Podróżować** – podróże mają to do siebie, że uczą nas w przyjemny i skuteczny sposób wielu rzeczy naraz.

7. **Brać udział w dyskusjach, prowadzić dialog**, rozmawiać z ludźmi i słuchać ich z otwartością; konfrontować swój światopogląd z innymi i rozszerzać go o inne perspektywy.

8. **Poznawać swoją organizację** – zrozumieć procesy „od podszewki", gdyż taka wiedza daje nam przewagę podczas argumentacji w sporach i negocjacjach; a co najważniejsze, nasze wizje nie będą bazowały na niewiedzy i wyimaginowanych założeniach.

9. **Brać udział w zajęciach kreatywnych**; takie doświadczenia pozwolą nam wzbogacić swój świat idei o nowe warianty i rozwiązania.

Zdobywanie wiedzy, doświadczeń i umiejętności to podstawa wizjonerskiego aspektu przywództwa służebnego. Zamknięci na świat, na zmiany, które nieustannie w nim zachodzą, nie damy sobie szansy (ani tym bardziej innym) na rozwój, na lepszą rzeczywistość. A przecież chodzi o to, aby być lepszym, nieprawdaż?

I oczywiście można zaprotestować, że takie kompetencje są zarezerwowane dla stanowisk strategicznych, dla zarządów firm, nie dla liderów średniego szczebla. Poniekąd jest to racja, ale powtórzę za Larrym C. Spearsem, że „(...) przywódca służebny nieustannie poszukuje subtelnej równowagi między myśleniem konceptualnym a zakorzenionym w codzienności podejściem operacyjnym" (Larry C. Spears, *Cechy przywódców służebnych* [w:] *Servant leadership w praktyce*, pod red. Kena Blancharda i Renee Broadwell). Taka jest jego rola w służeniu swoim pracownikom i organizacji.

Mam nadzieję, że cykl o przywództwie służebnym zainspirował cię do zmiany. Zapraszamy do kontaktu jeżeli masz jakieś pytania i chciałbyś/chciałabyś dowiedzieć się czegoś więcej.

Patrycja Dębska
www.obserwatoriumrozwoju.pl

ZANIM UCIEKNIESZ

Nie czekaj na nowy rok, ZACZNIJ TERAZ!

Wiosenny zachwyt i letni szał minęły, mamy piękny okres jesienno-zimowy. Dlaczego zaraz piękny – zapytasz – skoro ciemno, zimno i do kolejnych wakacji cały rok? A dlatego, że jest to najlepszy czas na wymyślanie, planowanie i przygotowanie, które poprzedzają świadome i skuteczne działanie.

Podróż do przyszłości

To, co wartościowe w życiu, bierze się z marzeń i tęsknot. A kiedy jest na nie najlepszy czas, jeśli nie zimą, gdy otulasz się kocem i ogrzewając dłonie kubkiem z ciepłym napojem, wyruszasz myślami w czas i przestrzeń tak odmienne od twojej obecnej sytuacji. Swobodnie lecisz w przyszłość, czujesz jak to jest, kiedy ziszcza się twoje dążenie, widzisz się w tym miejscu ze wszystkimi szczegółami – zapachami, sprzętami, uczuciami, ludźmi... Długie wieczory sprzyjają także temu, by tę opowieść utrwalić np. zapisem, rysunkiem i wciąż do niej wracać.

Zatem... O czym marzysz? Czego pragniesz? Innej pracy. Wyższych zarobków. Lepszej kondycji. Dziecka. Czasu na pasję. Niezależności. Butikowego biznesu. Bliskości. Miłości. Cokolwiek to jest, nie czekaj, nie mów sobie „później o tym pomyślę", „jutro się tym zajmę" ani „zacznę od nowego roku". Pierwszego stycznia zaczniesz działać, ale by być wtedy „w akcji", konieczne jest przygotowanie i to właśnie masz do wykonania teraz. Zacznij więc od razu. Zacznij teraz!

Dziury w całym...

Może jesteś ze swoją zaniedbaną potrzebą już tak długo, że myślisz sobie „tak, już lecę" i uśmiechasz się kąśliwie. Jeśli chcesz za rok znowu marzyć nad grzanym winem, zamiast cieszyć się zrealizowanym przedsięwzięciem, to poszukaj wymówek. Przecież nie masz czasu ani pieniędzy, nie znasz nikogo, kto by ci pomógł, nie jesteś Julią Wieniawą ani Robertem Lewandowskim. Masz na utrzymaniu dom, całymi dniami tyrasz, nie dasz rady, nie umiesz, nie nadajesz się, nie... Ta lista nie ma końca, bo wciąż dokładasz do niej kolejne brzydkie i ciężkie cegły – budujesz mur, który zasłania ci twoje nowe, upragnione życie. A gdyby tak stworzyć inną listę, przeciwną i zastanowić się jakie elementy ważne dla realizacji twojego marzenia już masz? Taki mały wysiłeczek... hmm? Kolejny łyczek, kolejna czekoladka i próbujesz?

Ojej, mam to!

Na początek zawsze dobrze jest się zainspirować. Przypomnij sobie osobę, którą podziwiasz, o której myślisz: „też tak chcę", „jak ona to fajnie robi", „gdybym jak on...". Sprawdź, czy to odwaga, czy inny sposób działania, czy podobny cel – tyle, że osiągnięty, czy elementy życia, których chcesz więcej dla siebie... Cokolwiek to jest, mam dobrą wiadomość: to, co podziwiasz, jest już w tobie. Naprawdę. Tylko skrzętnie schowane, zakopane i zapomniane. Właśnie jest czas by to odkopać i wykorzystać. Jeśli zastanowisz się, odkryjesz przejawy tego, drobne błyski a może nawet lśnienia, które miały miejsce w twoim życiu. Pomyśl... Masz to? Więc wpisz na swoją nową listę.

Masz otwarcie. Teraz dopisz wszystko, co wiesz i potrafisz. Jakąś szkołę za sobą masz, doświadczenia zawodowe i zainteresowania poza pracą. Wiedzę i kompetencje w różnych obszarach. Przypomnij je sobie. Nawet jeśli jest to jeszcze niski poziom – doceń i wpisz, bo są.

Zastanów się także, co daje ci motywację do zmiany i co pomaga w niej wytrwać. To mogą być twoje sprawdzone sposoby – zdjęcie, które zachwyca/obrzydza, słynne stawianie zegarka daleko do łóżka, niekupowanie słodyczy, przypominające alarmy w telefonie, monitorująca efekty aplikacja, deklaracja przed kimś ważnym, przyjaciele z dobrym słowem i zachętą...

Co jeszcze możesz dopisać do tej listy? Może masz oszczędności, albo coś do sprzedania? Wolne wieczory? Może lubisz rano wstawać? A może nie lubisz ale masz psa i wstajesz? Może znasz dobrego lekarza, trenera, psychologa... Ciotkę, która zajmie się twoimi posiłkami, albo odbierze dziecko z przedszkola? Może niedaleko jest garaż, laboratorium albo wolny trawnik?

Pisz co tylko przychodzi ci do głowy. Zrób sobie przerwę i znowu dopisuj nowe i wciąż nowe pozycje. Nie przejmuj się chwilowymi pustkami. Łyczek, kęs... i kolejna cegiełka. Tak budujesz fundamenty nowego życia.

Zabezpieczenie tyłów

Nie oszukujmy się, nic samo się nie dzieje. Twoje marzenie zostanie zrealizowane, jeśli się do niego przyłożysz. To będzie wysiłek. Może będzie bolało. Może będziesz czuć się śmiesznie, nieporadnie. Może nawet usłyszysz coś niemiłego. Czy twoje przedsięwzięcie jest warte tego trudu? Nie wątpię, że jest. Czy to musi być takie ciężkie i trudne? Może nie.

Warto spojrzeć prawdzie w oczy i odpowiedzieć sobie na pytanie: czego najbardziej się boję? W czym jestem najsłabszy? Co będzie dla mnie największym wyzwaniem? To bardzo ważny moment, bo urealnia twoje marzenie.

Kiedy już to wiesz, poszukaj sposobów na poradzenie sobie w chwilach zwątpienia. Co zrobisz, kiedy nie będzie ci się chciało biegać? Co, kiedy minie cię awans? A jeśli trzeba będzie zająć się chorym dzieckiem, zamiast pójść na konwersacje z chińskiego? A gdy zabraknie ci odwagi, by zaprosić ważną dla ciebie osobę na rozmowę?

Cokolwiek się po drodze zadzieje, wiedz już teraz, kto poda ci chusteczkę, kto da motywującego kopniaka, kto poratuje w biedzie, a kto na pewno nie. Skompletuj też wszelkie narzędzia, które będą cię wspierać. Nie łudź się, że wystarczy siła woli. Ogranicz to, co będzie przeszkadzać. Zorganizuj się, zrób miejsce na nowe. Popatrz na swoją listę i wykorzystaj to, co na niej zapisane, by przygotować się do zmiany.

> O czym marzysz? Czego pragniesz? Innej pracy. Wyższych zarobków. Lepszej kondycji. Dziecka. Czasu na pasję. Niezależności. Butikowego biznesu. Bliskości. Miłości. Cokolwiek to jest, nie czekaj. Zacznij teraz!

Plan, oczywiście

Skoro wiesz już co jest przed tobą, jak dobre masz wyposażenie i jak zabezpieczysz sobie odwrót, to czas na plan. Jestem pewna, że znasz kolejne kroki do wykonania. Uzupełnij je o daty, bo plan warto rozłożyć w czasie. Miej na uwadze także sposób, w jaki ocenisz czy dany etap jest wystarczająco kompletny, by przejść do następnego. Nie zostawiaj tego w głowie. Rozpisz swój plan. Zobacz go. Może zauważysz coś ważnego, o co warto zadbać.

Gotowi! Na start!

Teraz widać, że nie warto czegokolwiek odkładać do nowego roku, nie warto zapadać w zimowy letarg. Ważne zmiany wymagają przygotowania, a pierwsze kroki bywają nierówne, chwiejne. Zatem sporo wieczorów, gorących napojów i czekoladek (?) przed tobą. Będzie ci łatwiej, jeśli masz kogoś, z kim możesz dzielić te wieczory, komu będziesz snuć swoje opowieści, kto doda kolejne punkty do twojej listy, kto przyjmie twoje zobowiązanie, będzie ci kibicować, konkretnie wspierać.

Niech więc noworoczny strzał korka od szampana będzie równocześnie strzałem startera do twojego maratonu po spełnienie. Pięknej jesieni i zimy! Powodzenia!

Monika Sowińska
www.coachprzedsiebiorczych.pl

Czas odbudować relacje

Jak zmieniła się branża MICE i incentive travel po pandemii

W wyjazdach motywacyjnych dzieje się dziś coś nowego. Dwie rzeczy jednak pozostają niezmienne. Po pandemii wracamy z tak samo dużą ochotą na podróże i do tego wiemy, że relacje oparte na zaufaniu procentują w trudnych czasach.

Wiele do nadrobienia

Wyjazdy incentive (wyjazdy motywacyjne) to jeden ze sposobów docenienia pracowników, forma nagrody i zachęty oraz sposób na wzmacnianie relacji. Pandemia na długi czas uniemożliwiła nam korzystanie z tego narzędzia.

Zmieniły się nasze doświadczenia w pracy. Wiele z tych codziennych, wynikających z prrzebywania we wspólnej przestrzeni po prostu straciliśmy. Z open space'ów, spotkań i lunchów przenieśliśmy się do zoomowych i teamsowych okienek, które mocno odizolowały nas od siebie.

I choć z różnych stron dobiegają głosy, że w wielu przypadkach dobrze sprawdziło się to pod względem „wykonywalności" zadań, to już niekoniecznie pod względem budowania relacji, bo nie wszystko da się przenieść do sfery online. Mamy więc teraz wiele do nadrobienia na tej płaszczyźnie, zwłaszcza że dziś wszyscy potrzebujemy nowej energii i motywacji.

Zaufanie procentuje

Myślę, że w naszej postpandemicznej rzeczywistości jeszcze większy nacisk będzie kładziony na budowanie relacji. Po istnym tsunami, jakie przeżyliśmy w branży MICE (to wcale nie mysz, tylko skrót od ang. Meetings, Incentive, Conference, Events/Exhibitions) mocniej wierzę w wartość relacji. Zaufanie i komunikacja są podstawami przetrwania w niepewnych czasach.

Uruchomić motywację

Wiele firm długo czekało na to, aby uruchomić procesy nagrodowe i motywacyjne zawieszone w ostatnim roku. Po trudnych miesiącach życie już zaczęło wracać do normalności i klienci, którzy jeszcze niedawno nie myśleli o powrocie do biur, zaczynają planować wyjazdy. Nastała jednak zupełnie nowa turystyczna rzeczywistość. Obserwujemy wyraźną zmianę trendów.

Po tak dużym wstrząsie, jaki przeżyła branża eventów i spotkań, rynek buduje się od podstaw. Wiele kierunków, takich jak Stany Zjednoczone czy Azja, jest dla nas niedostępnych, co powoduje, że zaczynamy dostrzegać inne miejsca z potencjałem, których dotychczas nie braliśmy pod uwagę.

Polacy chcą podróżować

Po pandemii wracamy z tak samo dużą ochotą na podróże. Potrzeba, by znowu wyjechać chociaż na chwilę, by skorzystać ze słońca, przeżyć coś razem, jest teraz taka sama lub nawet jeszcze mocniejsza. Dziś wyjazdy te często przybierają inną formę i obwarowane są wieloma nowymi wymaganiami, z którymi mierzą się organizatorzy, ale do tego właśnie przygotowywaliśmy się w trakcie pandemii, między innymi wspólnie wypracowując nowe metody w ramach stowarzyszeń branżowych. Sezon na incentive wrócił, a firmy wysyłają swoje zespoły na wyjazdy – nawet jeśli wiąże się to z koniecznością spełnienia wielu wymagań organizacyjnych.

Nowe wyzwania

W naszej branży zmieniło się bardzo wiele. Zmieniły się przede wszystkim siatki połączeń lotniczych. Nowym wyzwaniem dla organizatorów jest to, że każdy kraj ma inną politykę covidową (inne szczepionki, testy, przepisy), do której musimy się dostosować, jeśli chcemy przekroczyć granicę i skorzystać z atrakcji danego rejonu. Sporo kierunków jest nadal zamkniętych, a wiele drogich stało się kierunkami luksusowymi. Inna procedura obowiązuje dla osób zaszczepionych, a inna dla niezaszczepionych. Mimo tych wszystkich przeszkód nauczyliśmy się poruszać w nowej rzeczywistości.

Hity wyjazdowe tego roku

Kierunki wycieczek zależą teraz w dużej mierze od warunków wjazdu do danego kraju. Wiele miejsc zniknęło z turystycznej mapy podróży motywacyjnych, więc zaczęliśmy eksplorować nowe. Często te bliższe, które dotychczas niesłusznie pomijaliśmy. W tym roku nasz wzrok pada znacznie częściej na Europę – od Kanarów po Spitsbergen. Dużym zainteresowaniem cieszą się Hiszpania, Włochy, Chorwacja, Meksyk, Islandia i Tanzania oraz wyprawy za Koło Podbiegunowe. Klienci nadal chcą wyjeżdżać i szukają nowych, zaskakujących rozwiązań.

Pojawiają się również pytania dotyczące dalekich kierunków typu Karaiby, Dubaj i Malediwy.

Sezon na incentive

Przed nami sezon zimowy i przy tak bardzo ograniczonej liczbie kierunków egzotycznych na pewno będzie się on różnił od tych sprzed pandemii. Długo oczekiwanym przez nas zjawiskiem jest to, że widzimy duże zainteresowanie Polską. To nowy trend, który w dłuższej perspektywie może umocnić rodzimy rynek, co stanowi dodatkową korzyść dla naszej gospodarki.

Symbioza między wydarzeniami

Analizując efekty pandemii, nie można nie wspomnieć o tym, że spowodowała ona m.in. rozwój nowej gałęzi eventów – wydarzeń online. Część firm organizujących tego rodzaju eventy nabrała rozpędu właśnie podczas pandemii. Z drugiej strony klienci przekonali się, że eventy online mogą być częścią strategii i sposobem realizowania celów – na przykład tych szkoleniowych i konferencyjnych. Od kilku miesięcy na rynku pojawia się coraz więcej rozwiązań w postaci platform konferencyjnych czy targowych, które mają za zadanie uatrakcyjnić i jednocześnie uprościć odbiór wirtualnego eventu.

Czego nauczyliśmy się w pandemii?

Podczas pandemii utwierdziliśmy się w przekonaniu, że jeśli dbamy o relacje i o naszych partnerów, oni to doceniają, bo wiedzą, że nie zawiedziemy ich nawet w trudnych czasach, że zaadaptujemy się do zmieniających się warunków na rynku. Branża eventowa jest mocno nastawiona na współpracę i wymianę doświadczeń, co potwierdza aktywność licznych organizacji branżowych, takich jak SOIT (Stowarzyszenie Organizatorów Incentive Travel), SKKP (Stowarzyszenie Konferencje i Kongresy w Polsce), KAE (Klub Agencji Eventowych) działający przy Stowarzyszeniu Agencji Reklamowych oraz SITE (międzynarodowa organizacja z oddziałem w Polsce, zrzeszająca firmy z sektora incentive travel).

Pandemia pokazała, że współpraca, wymiana wiedzy i dbałość o dobre relacje bardzo wiele znaczą. Aktywność w stowarzyszeniach branżowych jest również wyznacznikiem jakości organizowanych wydarzeń.

Nie wszystko możemy przenieść do online'u

Zaczynamy eksplorować nowe kierunki i możliwości organizacji eventów w świecie wirtualnym. Jednak nie wszystko da się przenieść do świata wirtualnego – chociażby emocji uczestników, doświadczenia chwili i kontaktu interpersonalnego. Eventy online staną się częścią eventowego krajobrazu, również po pandemii, choć już teraz wiemy, że tylko w pewnym stopniu, bo kontaktów interpersonalnych nie da się niczym zastąpić.

Bezpieczeństwo jest w cenie

Warto zauważyć, że dzięki niektórym rozwiązaniom wzrósł komfort podróży klientów, gości w restauracjach jest mniej, mniej też jest osób na plażach i w miejscach zwiedzania. Jest spokojniej i czyściej. Na znaczeniu zyskały nasze bezpieczeństwo i zdrowie. Organizatorzy są także zobowiązani odprowadzać składki do Turystycznego Funduszu Gwarancyjnego i Turystycznego Funduszu Pomocowego. Zmieniły się również oferty ubezpieczeń grupowych.

Nie zawsze dalej znaczy lepiej

Pandemia nauczyła nas również inaczej myśleć o eventach. Z rozmów z klientami i kolegami z branży wynika, że większe jest nastawienie na jakość programu, a nie na samo miejsce wyjazdu. W kierunkach traktowanych dotychczas jako niskobudżetowe możemy znaleźć wspaniałe miejsca i stworzyć niezapomniane doświadczenia. Dzięki temu widzimy, że jeszcze bardziej liczy się to z kim, a nie dokąd.

Olga Krzemińska-Zasadzka
prezes www.agencjapower.pl

REKLAMA

Wilma Concept

- czyli fajne ciuchy z uważnością

Wilma Concept to młoda polska marka odzieżowa, która tworzy produkty w stylu slow fashion. Ich flagowce to t-shirty z ekokieszonką wykonaną z materiałów upcyklingowanych. Upcycling is a state of mind - to główne motto marki, wybrane dla podkreślenia, jak ważna jest zmiana myślenia o współczesnej modzie.

materiał promocyjny

Koncepcja Wilmy pojawiła się w 2014 roku w domowej pracowni na strychu Renaty. Pierwszymi produktami, które wyszły spod jej ręki, były rękawiczki, opaski i kilka koszulek. Inspiracją dla tej minikolekcji był karton nowych, wspaniałej jakości tkanin, które miały trafić na śmietnik.

– To problem współczesnego myślenia o produktach i o tym, co nas otacza. Nie zastanawiać się, wyrzucić, wziąć następne – ta myśl nie dawała Renacie spokoju, sięgnęła więc po maszynę i zaczęła tworzyć. Na co dzień projektantka już od 10 lat zasila rzeszę korpoludków, pracując w banku. Po godzinach jednak walczy o lepsze wykorzystanie surowców przeznaczonych do utylizacji.

Wyjątkowa i z troską

Dziś Wilma Concept to prężna marka, którą pokochali klienci szukający niepowtarzalnej odzieży i akcesoriów w najwyższej jakości. Wybierają ją także ci, którym nie są obojętne przyszłość i los naszej planety. Każdy egzemplarz owijany jest papierową bibułką, przewiązywany jutowym sznurkiem oraz ręcznie pakowany do kartonowego pudełka zgodnie z zasadą „plastic-free".

Projekty jak dla siebie

Proces tworzenia ubrań nadal zaczyna się u Renaty, inicjatorki, właścicielki i projektantki Wilmy. To tu zapadają decyzje, która tkanina zostanie nową kieszonką oraz jaki t-shirt ozdobi. I nie są to materiały wybrakowane lub wątpliwej jakości – wręcz przeciwnie! To pozostałości po projektach innych polskich twórców. Tyle dobrego, a zarazem tyle potencjalnych odpadów. Nowe koncepcje i ich pierwsze realizacje zawsze testowane są przez zespół Wilmy – przyjaciół i rodzinę.

– Chcemy dzielić się możliwością wybierania i noszenia odzieży, którą my sami uwielbiamy używać – bo w ofercie Wilmy znajdują się ubrania, które są świetnie skrojone i starannie wykończone.

Proces krojenia i szycia swoich produktów Wilma Concept powierzyła w profesjonalne ręce krawców i krawcowych działających w polskiej szwalni pod Warszawą: – Jesteśmy dumni z tego, że odzież marki Wilma powstaje w zgodzie z zasadami zrównoważonej produkcji, godnej pracy i szanowania praw człowieka.

Co konkretnie robimy?

Możecie u nas znaleźć wykonane na bazie wysokiej jakości certyfikowanej bawełny koszulki dla dzieci, koszulki w kształcie kwadratu, t-shirty unisex, bluzy, sukienki oraz rękawiczki. To wszystko daje gwarancję odnalezienia egzemplarza idealnego dla każdego, z uwzględnieniem indywidualnych gustów.

– Taka właśnie jest i zawsze chce pozostać Wilma, niezależna od płci, otwarta na wszystkich, którzy szukają alternatywnych rozwiązań w świecie dzisiejszej mody.

Rabat dla czytelników!

Aby pomóc czytelnikom „Głosu Mordoru" kształtować dobre nawyki zakupowe, Wilma Concept przygotowała specjalny kod rabatowy, który uprawnia do zakupów z 15 proc. zniżką. **Kod „GłosMordoru" możecie wykorzystać kupując dowolny produkt na stronie www.wilma-concept.com**. Oferta rabatowa jest ważna od 27 października do 17 listopada 2021 r.

Miłych i świadomych zakupów życzy zespół Wilma Concept z waszą korpokoleżanką Renatą na czele!

REKLAMA

ORGANIZATOR:
KWIAT KOBIECOŚCI
OGÓLNOPOLSKA ORGANIZACJA

VII ODSŁONA KAMPANII SPOŁECZNEJ
„DIAGNOSTYKA JAJNIKA"

DIAGNOSTYKAJAJNIKA.PL

TY TEŻ JESTEŚ
POSZUKIWANA

ZGŁOŚ SIĘ
MOŻESZ URATOWAĆ SWOJE ŻYCIE

SPONSORZY: Amica, Julimex, Volvo
PARTNER STRATEGICZNY: SCREEN NETWORK
PATRONI MERYTORYCZNI: IQS, PTU
PARTNERZY: Golden Rose, Sylveco, jetline, Ströer, Helios, Fotografica, Lokalmedia, Kino Kobiet, O! Fryzjerzy, Lilu de Pilugin, advalue, tmecode, Solski Communications, Studio Tęcza, z.one concept
PATRONI MEDIALNI: Świat Zdrowia, Kobiety mocy, Głos Mordoru, WP, radio kolor, Zdrowie z wyboru, Polskie Radio Rzeszów, MAN, Radio Szczecin, Home&Market, Mama, Radio Olsztyn

KORPOMAMA

Najważniejsze pytania

Dzieci są najlepszymi nauczycielami uważności, wypowiedziane przez nie mimochodem zdanie, opinia, często zawierają bardzo ważny przekaz dla nas, rodziców. Przekaz, który mówi o ich marzeniach, lękach lub skrytych pragnieniach.

Wracając z warsztatów spotkałyśmy moją klientkę, młoda z jej córką chodzą razem do szkoły, więc też się znają. Zatrzymałyśmy się i zamieniłyśmy kilka słów, po czym ruszyłyśmy w dalszą drogę.

Po chwili moja córka rozpoczęła rozmowę na temat moich znajomości, stwierdzając, że mam bardzo dużo przyjaciół. Dla niej każda osoba, o której mówię, to moja przyjaciółka. W jej świecie istnieją tylko dwa typy znajomych: przyjaciel albo nie. Inaczej być nie może, więc w taki sam sposób podchodzi do moich znajomych: o kimkolwiek mówię, jest to albo moja przyjaciółka, albo nie. Odpowiedziałam, że to prawda, że w mojej pracy poznaję bardzo dużo ludzi, a na weselu, które fotografowałam ostatnio, poznałam ponad sto osób. Na co młoda zapytała, niczym Laska z filmu „Chłopaki nie płaczą", czy zadaję im bardzo, ale to bardzo ważne pytania. Oto one: „Czy boją się pająków?", „Czy przed snem, jak zamykają oczy, to boją się, że przyjdą potwory?", „Czy jak grają w Minecraft na trybie survial i budują swoje jaskinie, to też się boją że endermany zepsują im wszystko?". Roześmiałam się wesoło i odparłam, że niestety nie wiem o nich takich rzeczy. Córka ze smutkiem stwierdziła, że w takim razie to nie są moi prawdziwi przyjaciele. No bo jak mogę nie wiedzieć, czy nie boją się pająków – to przecież najważniejsza rzecz, jaką przyjaciel o przyjacielu musi wiedzieć! Nakazała mi się następnym razem się o to dowiedzieć. Więc jeżeli kiedyś się spotkamy, to poznacie mnie po tych trzech bardzo ważnych pytaniach – teraz nie mogę inaczej zawierać znajomości. Muszę poznać odpowiedzi zanim przejdziemy do kolejnego etapu.

Wieczorem, rozmawiając z mężem na temat tego wydarzenia, doszyliśmy od wniosku, jak wiele informacji o sobie przekazała nam córka w tych trzech prostych pytaniach.

„Czy boją się pająków?". W ZOO, w dziale z pająkami, byłyśmy raz. Młoda oglądała je z odległości trzech metrów i później nigdy już nie chciała tam wejść. Nawet do budynku. Po pytaniu widać, jak mocno ta obawa przed pająkami ją gryzie.

„Czy przed snem jak zamykają oczy, to boją się że przyjdą potwory?". Nasz wieczorny rytuał obejmuje wygłupy z tatą, czytanie bajek przeze mnie, leżenie i rozmowę, a na koniec głaskanie przez tatę. Czasami okrutnie nie chce mi się czytać tych dziecięcych książeczek. Czasami z powodu innych obowiązków nie leżę z nią wieczorem – tylko szybki przytulas i pędzę do swoich zajęć. Teraz już wiem, jak bardzo ważny jest dla niej cały ten rytuał. Jak ją wycisza i pozwala spokojnie zasnąć.

„Czy jak grają w Minecraft w trybie survial i budują swoje jaskinie, to też się boją, że endermany zepsują im wszystko?". Tutaj się ujawniła chyba mocna potrzeba posiadania tej gry. W tej chwili klika w nią tylko u znajomych i z rodziną. Nie wiem, czy jej kupimy, jednak widzę, że to jest również dla niej bardzo ważne.

Mogłabym zignorować tę krótką rozmowę, pominąć bez refleksji. Myślę jednak, że straciłabym bardzo dużo informacji, jakie mimochodem mi przekazała. Córka w ten sposób – niczym mistrz Yoda – przekazuje mi zakamuflowaną mądrość o sobie. A ja prosto z mostu mówię: słuchajcie uważnie pytań, które zadają wam dzieci – to w nich jest ukryta prawdziwa moc waszych pociech.

Dorota Dabińska-Frydrych

KORPOTATA

Moja nieprzysiadalność

Nie lubię jesieni, a zimy jeszcze bardziej. Tym razem jednak skupmy się na jesieni… Na akademickich zajęciach z języka angielskiego wykładowca często podkreślał, jak to fajnie, że w Polsce możemy doświadczyć czterech różnych pór roku. Każdy znajdzie coś dla siebie, a i pogoda nie jest monotonna. Zawsze odpowiadałem mu na to, że to żadna zaleta. To tak, jakby cieszyć się, że nie mam pieniędzy, aby wymienić samochód na nowszy model, bo dzięki temu jestem bardziej ekologiczny ograniczając zbędne konsumpcyjne zachcianki do minimum. No, ale do rzeczy…

W pogardzaniu jesienią nie chodzi nawet o pogodę, ale o taki nostalgiczny czas przemijania. Nisko zawieszone niebo, gnijące powietrze i hibernacja przyrody ewidentnie sygnalizują, że coś się kończy. A mnie dopada melancholia i nostalgia, które wiszą nade mną niczym deszczowa chmura na rodziną Adamsów.

Mój wewnętrzny głos powtarza mi niemal codziennie tę samą frazę: źle żyjesz.

A ja nie wiem do końca o co chodzi. Siedzę co prawda po kilka(naście) godzin dziennie przed komputerem, ale przecież lubię swoją pracę. Daje mi satysfakcję, czuję, że się rozwijam i nie mam poczucia zmarnowanego czasu. Może chodzi o to, żeby zostawić to wszystko i wyjechać w Bieszczady? Żyć bardziej w zgodzie z naturą i tym naturalnym cyklem świata, czy tam ziemi. Jasiek mógłby w końcu mieć swojego ukochanego psa i… no i mógłby mieć psa. Poza tym musiałby – niczym królewna Śnieżka w ekranizacji Disneya – zaprzyjaźnić się ze wszystkimi leśnymi stworzeniami – przecież innych dzieci to pewnie można byłoby ze świecą szukać. Bo najbliżsi sąsiedzi mieszkaliby pewnie po drugiej stronie lasu, czy kilka lub kilkanaście kilometrów dalej.

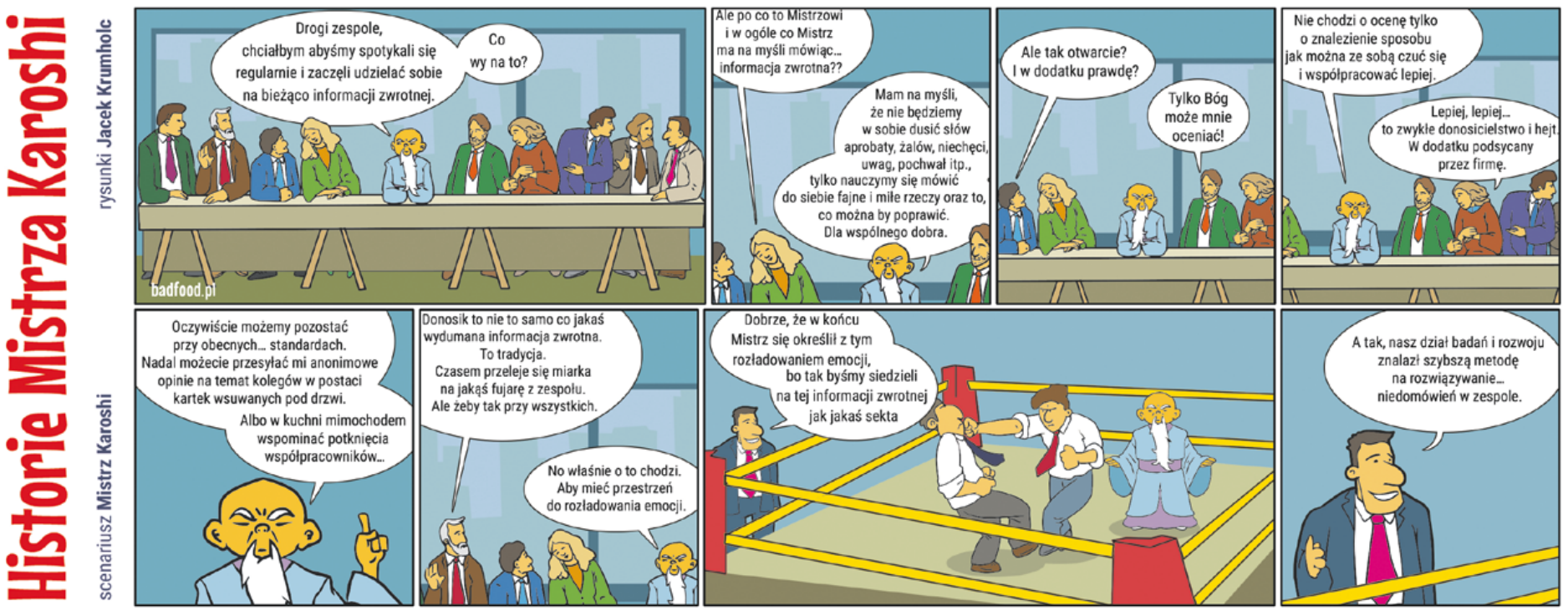
Ale kto wie, może właśnie o to chodzi w życiu? Cisza, spokój, piękne widoki i wszędzie tylko natura. Pieklibyśmy sami chleb i prowadzili przydomowy ogródek z marchewką, pietruszką i innymi popularnymi warzywami. Wieczorami grzalibyśmy się przy kominku, ciesząc się z kolejnego dobrze przeżytego na odludziu dnia. I podśmiechiwalibyśmy się jednocześnie pod nosem z ludzi, którzy utknęli w zabetonowanych miastach na pięćdziesięciometrowych mieszkaniach za pół miliona złotych...

Znalazłem nawet na Instagramie parę, która zrealizowała tę wizję idyllicznej przyszłości na łonie natury. Wybudowali piękny, mały drewniany domek pośrodku lasu i cieszą się prostą codziennością. Bez korków, latających nad głowami śmigłowców oraz smogu. Przewijałem kolejno ich posty zachwycając się pięknymi widokami na zdjęciach, aż dobrnąłem do zeszłej zimy. Metrowe zaspy i relacje z mozolnego odśnieżania skrawka ziemi, aby można było wyjść przed dom. A to wszystko raptem na kilka godzin, bo wieczorem znowu napadało tyle, że kolejnego ranka trzeba tę czynność powtarzać od początku – i tak przez kilka miesięcy, aż do wiosennych roztopów. To się chyba jednak nie sprawdzi w naszym przypadku.

Więc może podróże? To zawsze nadaje nowy rytm codzienności. Kupimy busa, przerobimy go na kampera i będziemy śmigać jesienią oraz zimą po Portugalii czy Hiszpanii, jak te wszystkie „vanlifowe" pary w social mediach. Co kilka dni publikowalibyśmy jakiś post na Facebooku lub Instragramie z plaży nad Oceanem wzdychając sztucznie jak bardzo brakuje nam polskiej zimy. I już rozpoczynałem poszukiwania takiego vana do kupna na Allegro, kiedy dotarło do mnie, że przecież Jasiek chodzi już do szkoły, a Aśka musi jednak pojawiać się biurze... Ja mogę co prawda pracować zdalnie, ale potrzebuję dobrego dostępu do sieci. A z tym na portugalskich plażach może być różnie.

Innych pomysłów na zmianę swojego życia nie mam. Odpalam więc na pulpicie komputera tapetę z palmami i rajską plażą, i wracam do pracy. Jeszcze tylko około trzydzieści tygodni i znów będzie wiosna. Ale kto by tam liczył… Może jednak w nielubieniu jesieni chodzi mi tylko o pogodę, która często sprawia, że jestem „w stanie nieprzysiadalnym".

Piotr Krupa



LET'S GO OUT

WARSZAWA

Armia
05.11 / Remont:
Reaktywacja Legendy
Zespół Armia powstał w 1984 roku na skutek zetknięcia trzech osobowości naszej niezależnej sceny: Tomasza Budzyńskiego (Siekiera), Roberta Brylewskiego (Brygada Kryzys , Izrael) i filozofa Sławomira Gołaszewskiego. Zespół nagrał kilkanaście płyt, z których wydana w 1990 roku Legenda oraz Triodant" z 1994 r. zaliczane są do klasyki polskiej muzyki rockowej.

Otava Yo
16.11 / Progresja
Otava Yo to zespół jedyny w swoim rodzaju. Doświadczeni muzycy folkowi postanowili stworzyć nieco mniej poważny niż zwykle projekt muzyczny, nie rezygnując przy tym z tradycyjnych, rosyjskich dźwięków. W efekcie powstała formacja balansująca na granicy rozrywki i odniesień historycznych. Muzycy grają na tradycyjnych instrumentach, dzięki czemu słuchacz może zanurzyć się w unikalnych, nieczęsto słuchanych dźwiękach.

Eivør (Warszawa)
03.11 / Proxima
Eivør to wokalistka, instrumentalistka i autorka piosenek, obdarzona pięknym, niespotykanym głosem. Wychowywała się w małej wiosce Gŕta, zamieszkałej przez około 500 osób. Tam dorastała w otoczeniu jedynej w swoim rodzaju natury, a także niezwykłej tradycji i kultury farerskiej. Serwowana przez Eivør muzyka zmienia się permanentnie. Grała folk, ale też jazz, country, klasykę i trip-hopowy rock. To nowoczesny typ songwriterki.

Project Room 2021
Wydarzenie cykliczne /
CSW Zamek Ujazdowski
Wystawy Wojciecha Ireneusza Sobczyka, Macieja Raucha, Antoniny Konopelskiej, Natalii Kopytko, Malwiny Migacz oraz kolektywu MZS: Młodzi Zdolni Seksowni będzie można oglądać w 2021 i 2022 roku w Centrum Sztuki Współczesnej Zamek Ujazdowski w ramach cyklu. To już dziesiąta edycja programu skierowanego do młodych artystów, w którego ramach dostają szansę zrealizowania indywidualnej wystawy w jednej z najważniejszych instytucji sztuki współczesnej w Polsce. Artyści zostali wybrani spośród 217 kandydatek i kandydatów, którzy wzięli udział w otwartym naborze.

Piękni 40-letni – spotkanie
z Marcinem Bosakiem
27.10 / Instytut Teatralny
Bohaterem najbliższego spotkania z cyklu „Piękni czterdziestoletni" będzie aktor Marcin Bosak. Piękni czterdziestoletni to comiesięczne spotkania Michała Smolisa z pokoleniem artystów i artystek, wchodzących do zawodu już po transformacji ustrojowej, z przedstawicielami generacji, której dokonania zmieniły i zmieniają oblicze polskiego teatru.

WROCŁAW

Świat Mistrza
Beksińskiego: koncert
13.11 / Narodowe Forum
Muzyki
Wydarzenie „Świat Mistrza Beksińskiego" stanowi wyjątkową propozycję dla odbiorców muzyki i malarstwa. Zdzisław Beksiński tworzył swoje obrazy w nieustającym kontakcie z muzyką. Wśród najczęściej wymienianych przez niego kompozytorów znajdował się Alfred Schnittke. Stąd też pomysł pokazania obrazów Beksińskiego w integralnym połączeniu z muzyką, co ma umożliwić widzowi przeżycie wyjątkowych emocji.

Rat Kru + Rzabka
07.11 / Surowiec
Rat Kru balansują na granicy sztuki i kiczu, niekiedy przekraczając i jedno, i drugie… Odpowiedzialny za warstwę muzyczną, ukrywający się za maską szczura Rat One (zwany również Witkiem lub Wódkiem) gwarantuje chłostę tanecznym bitem, a Winogradzki Lew, znany też z solowej działalności muzycznej i poetyckiej, maluje fragmenty rzeczywistości w pobudzających wyobraźnię tekstach. Natomiast Rzabka to polski artysta pochodzący z Gorzowa Wielkopolskiego, aktywny od 2012 roku. Początkowo jego twórczość oscylowała wokół muzyki trap, jednak z czasem zaczął włączać do swojego repertuaru inne gatunki takie jak rave, electro, hardbass i hardcore.

Eivør (Wrocław)
04.11 / Akademia Club
Eivør wystąpi również we Wrocławiu. Trudno wymienić wszystkie nagrody, które zdobyła artystka. Było ich kilkanaście, a samych nominacji do nich kilkadziesiąt. Jako że mieszkała na Wyspach Owczych, ale też na Islandii i w Danii, wyróżniania była w każdym z tych krajów. Najlepszy głos damski, Piosenkarka roku, Kompozytor roku, Płyta roku – to tylko niektóre z wyróżnień, jakie odbierała przez ostatnie piętnaście lat w wymienionych trzech krajach. Na koncie Eivør ma dziesięć płyt. Ostatnia – „Slør" – została wydana w 2017 roku. Jej koncerty to magiczne wręcz wieczory z pięknym show i wyjątkową muzyką. Teraz Eivør powróciła do studia i planuje wydanie nowej muzyki. Efekty jej pracy usłyszymy na żywo już w listopadzie.

GoOut

Odkrywaj wydarzenia
i kupuj wygodnie bilety
w aplikacji GoOut i na GoOut.pl

WAW4FREE

POLECAMY DARMOWE

BEZPŁATNE BADANIA PROFILAKTYCZNE
- 30 października, godz. 10,
  Galeria Północna, ul. Światowida 17

Badania cytologiczne w kierunku raka szyjki macicy oraz poziomu PSA we krwi, które pozwala na wczesne wykrycie raka prostaty.

AKADEMIA STRACHÓW
- 29 października, godz. 16, Factory Annopol; 30 października, godz. 16, Blue City

Przerażający Hrabia Dracula zaprasza do swojej Akademii Strachów! Gra dla dzieci – do wyboru dwie daty i lokalizacje. Obowiązują wcześniejsze zapisy.

HALLOWEEN AFTERPARTY #NADOBITE
- 31 października, godz. 19,
  Progresja, ul. Fort Wola 22

Tak srogiego i strasznego afterparty w Progresji jeszcze nie było! Wstęp wolny, a do tego konkurs strojów!

III GARAŻÓWKA W PROGRESJI
- 7 listopada, godz. 12, Progresja,
  ul. Fort Wola 22

Raj dla poszukiwaczy skarbów! Do znalezienia prawdziwe perełki.

waw4free

STAND-UP W LOLKU
- 9 listopada, godz. 20,
  Lolek, ul. Rokitnicka 20

Na Lolkowej scenie wystąpią Bartosz Strusiński i Adam Sobaniec.

WYSTAWA PLENEROWA TYTUSA, ROMKA I A'TOMKA
- do 14 listopada 2021 r.,
  Centrum Praskie Koneser

Plenerowa wystawa twórczości Papcia Chmiela.

Szczegóły oraz inne wydarzenia znajdziesz na https://waw4free.pl

GŁOS MORDORU

Bezpłatna gazeta dla korpoludków żyjących na ASAP-ie!

wydanie Warszawa / Wrocław

Sisi Lohman
wydawca, redaktor naczelna

https://glosmordoru.pl

FB: @glosmordoru

Informacje z „Głosu Mordoru" są analizowane przez Press-Service Monitoring Mediów

Edycja wrocławska:

Dariusz Litera
redaktor naczelny

Tomasz Turek
redakcja i łamanie

Maciej Wełyczko
zastępca redaktora naczelnego

Igor Kałuża
skład graficzny

e-mail: redakcja@glosmordoru.pl

Redakcja nie odpowiada za treść zamieszczanych ogłoszeń i reklam oraz może odmówić ich zamieszczenia, jeśli ich treść lub forma pozostają w sprzeczności z prawem, linią programową i charakterem pisma oraz zasadami publikacji ogłoszeń i reklam.

ZDROWY I PIĘKNY UŚMIECH
BEZ BÓLU I STRESU

- LECZENIE W NARKOZIE I SEDACJI WZIEWNEJ
- METAMORFOZA UŚMIECHU W JEDEN DZIEŃ

Centrum stomatologii enel-med, ul. Gilarska 86c, Warszawa

22 208 27 27

www.stomatologia.enel.pl

stomatologia
enel-med