



KORPORALIFE

W numerze m.in.:

- ◆ Człowiek, jak kwiat, otwiera się w swoim tempie
- ◆ Czy Służewiec przemysłowy to wciąż mordor?
- ◆ Co szósty dorosły Polak ma syndrom DDA - jak to wpływa na jego życie?
- ◆ STAFFING - kiedy szef staje się ofiarą
- ◆ Świętokrzyskie na weekend pełen przyrody i historii

REZYDENCJA PODATKOWA JAKO PUNKT WYJŚCIA

Podstawą do określenia, gdzie dana osoba powinna odprowadzać podatki, jest tzw. rezydencja podatkowa. W Polsce ustala się ją na podstawie dwóch głównych kryteriów. Są nimi:

- **Ośrodek interesów życiowych** – jeżeli dana osoba posiada w Polsce centrum swojej aktywności życiowej, np. rodzinę, mieszkanie, to może być uznana za polskiego rezydenta podatkowego.
- **Czas pobytu** – jeżeli dana osoba przebywa w Polsce ponad 183 dni w roku podatkowym, automatycznie uznaje się ją za rezydenta podatkowego.

Rezydencja podatkowa decyduje o obowiązku rozliczania się z dochodów w Polsce lub w innym kraju. Osoby pracujące zdalnie powinny dokładnie przeanalizować swoją sytuację, uwzględniając miejsce zamieszkania i powiązania rodzinne, aby uniknąć problemów z urzędami skarbowymi.

PRACA ZDALNA Z POLSKI DLA ZAGRANICZNYCH FIRM

Osoby, które wykonują pracę zdalną z Polski dla zagranicznych firm, zazwyczaj pozostają polskimi rezydentami podatkowymi. W takim przypadku ich globalne dochody powinny być opodatkowane w Polsce. Kluczową rolę odgrywają tutaj umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, które Polska zawarła z wieloma krajami. W zależności od konkretnej umowy:

- dochód **może być opodatkowany wyłącznie w Polsce**,
- dochód **może być opodatkowany w obu krajach**, ale z możliwością odliczenia podatku zapłaconego zagranicą.

PRACA ZDALNA ZAGRANICĄ: jak uniknąć pułapek podatkowych?

W ostatnich latach praca zdalna stała się niezwykle popularna, zwłaszcza w wyniku pandemii COVID-19, która zmusiła wiele firm do reorganizacji modelu pracy. Wielu Polaków decyduje się na wykonywanie pracy zdalnej dla zagranicznych firm, pozostając w kraju, podczas gdy inni wybierają bardziej słoneczne miejsca, takie jak Hiszpania czy Portugalia, pracując jednocześnie dla polskich pracodawców. Elastyczność tego modelu jest kusząca, ale wiąże się z kluczowym pytaniem: jakie podatki należy płacić i w którym kraju?



[fot. pixabay.com]

Dla przykładu, jeśli Polak pracuje dla amerykańskiej firmy z Polski, to zgodnie z umową między Polską a USA, jego dochód jest opodatkowany w Polsce. Ważne jest jednak, aby upewnić się, że zagraniczny pracodawca nie wymaga odprowadzania podatku w swoim kraju. Warto również sprawdzić, czy istnieje obowiązek składania deklaracji

podatkowej w kraju pracodawcy, nawet jeśli podatek nie jest tam należny.

PRACA ZDALNA Z HISZPANII LUB PORTUGALII DLA POLSKICH FIRM

Polacy, którzy wykonują pracę zdalną z takich krajów jak Hiszpania czy Portugalia dla pol-

skich pracodawców, muszą liczyć się z bardziej złożoną sytuacją podatkową. Rezydencja podatkowa może zmienić się na rzecz kraju, w którym pracownik przebywa dłużej niż 183 dni lub gdzie znajduje się jego ośrodek interesów życiowych. W takim przypadku:

- dochód pracownika **powinien być opodatkowany**

w kraju rezydencji podatkowej, np. w Hiszpanii.

- polskie firmy, jako pracodawcy, **mogą być zobowiązane** do odprowadzania zaliczek na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenia społeczne **zgodnie z przepisami lokalnymi**.

Hiszpania i Portugalia mają szczególnie rygorystyczne przepisy dotyczące rezydencji podatkowej. W Hiszpanii, oprócz kryterium 183 dni, bierze się pod uwagę również miejsce prowadzenia działalności gospodarczej oraz centrum interesów ekonomicznych.

JAK UNIKNĄĆ PODWÓJNEGO OPODATKOWANIA?

Uniknięcie podwójnego opodatkowania to jedno z największych wyzwania dla pracowników zdalnych. Polska zawarła umowy z wieloma krajami, w tym z Hiszpanią i Portugalią, które regulują zasady opodatkowania. Zazwyczaj stosuje się jedną z dwóch metod:

- **Metoda wyłączenia z progresją** – dochód opodat-

kowany za granicą jest wyłączony z opodatkowania w Polsce, ale wpływa na stawkę podatkową stosowaną do dochodu uzyskanego w Polsce.

- **Metoda zaliczenia proporcjonalnego** – podatek za granicą jest odliczany od podatku należnego w Polsce.

Dla osób, które uzyskują większość dochodów w Polsce, korzystniejsza może być metoda wyłączenia z progresją. W przypadku, gdy wyższe dochody pochodzą z pracy zagranicą, metoda zaliczenia proporcjonalnego często okazuje się lepszym rozwiązaniem.

SKŁADKI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

W krajach UE obowiązują przepisy zapobiegające podwójnemu opłaceniu składek. Zasada jest prosta: składki należy odprowadzać w kraju, w którym rzeczywiście wykonuje się pracę. Pracownik zdalny powinien upewnić się, że posiada formularz A1, który potwierdza podleganie systemowi ubezpieczeń społecznych w danym kraju UE.

FORMALNOŚCI I RYZYKA

Pracownicy zdalni mają obowiązek informowania zarówno polskich, jak i zagranicznych urzędów skarbowych o swojej sytuacji podatkowej. Brak odpowiednich zgłoszeń może prowadzić do problemów prawnych i kar finansowych. Dodatkowo, niektóre kraje wymagają rejestracji podatkowej przed rozpoczęciem pracy zdalnej na ich terytorium.

Więcej informacji na temat rezydencji podatkowej można znaleźć na stronie Ministerstwa Finansów: mf.gov.pl.

Sisi Lohman

REKLAMA



TEATR POLONIA
1,5% PODATKU KRS: 0000210799
FUNDACJA KRYSZCZYNY JANDY NA RZECZ KULTURY
OCH TEATR





CZŁOWIEK, JAK KWIAT, OTWIERA SIĘ W SWOIM TEMPIE

Rozmowa o drodze do radości z Piotrem Bielskim – Joginem Śmiechu.

Joanna Golan: To był rok 2014, kiedy koleżanka pokazała mi filmik na YouTube, w którym śmiesz się, robiąc zupę pomidorową, i zachwalasz Jogę Śmiechu. Wybacz szczerze, ale pomyślałam wtedy: „Co to za wariat?”. Pewnie nie byłam jedyną osobą, która miała takie odczucia wobec tego, co robiłeś?

Piotr Bielski: To dość powszechne, że na coś nowego, nieznanego, innego od tego, do czego przywykliśmy, reagujemy zdziwieniem. Często słyzałem, że to, co robię, jest szalone, ale też w szalonym tempie rozwinęła się moja kariera.

Na Jogę Śmiechu trafiłem w momencie, gdy przeżywałem odejście taty i szukałem inspiracji do zmiany życia, bo już nie wytrzymałem za biurkiem. Gdy usłyszałem o Jodze Śmiechu, poczułem taką lekkość, że aż chciało mi się skakać i biegać – niosła mnie energia. Warto ufać takim odczuciom.

Jechałem do Indii bez specjalnych oczekiwań. Jako dziennikarz pisujący wtedy m.in. do „Przekroju” miałem zrobić wywiad z założycielem Jogi Śmiechu, dr. Madanem Katarią, a trafiłem na kurs instruktora. Ten tydzień w Indiach dał mi więcej narzędzi do pracy z ludźmi, niż moje studia doktoranckie z socjologii.

Gdy wróciłem, sam zacząłem uczyć. Na pierwszy warsztat zaprosiłem znajomych, potem ruszyłem z klubem Jogi Śmiechu przy metrze na Polu Mokotowskim. Po roku stało się to moim zawodem. Byłem w „Dzień Dobry TVN”, „Pytaniu na Śniadanie”, zostałem Tytmem Tygodnia „Wysokich Obcasów”. Przeszkoliłem ponad 1000 instruktorów, poprowadziłem integrację dla rektorów i dziekanów UW, a w Mordorze stałem się regularnym bywalcem z moimi warsztatami.

Joga Śmiechu pozwoliła mi połączyć zamiłowanie do spotkań z ludźmi, humor, zabawę, języki obce, a także pasję naukowca. Poszukuję drogi do radosnej części człowieka, wbrew uprzedzeniom i obawom zakodowanym w umyśle.

Umiejętność słuchania intuicji, o której wspominałeś, to niezwykły dar. Jeszcze większy – gdy pomimo obaw podążamy za jej głosem. Nie zawsze jednak możemy sobie pozwolić na to, by rzucić wszystko i iść za wewnętrznym głosem, za poczuciem, że robiąc coś innego będziemy szczęśliwsi. Codziennność i zobowiązania mocno nas zakotwiczą w czasie i przestrzeni. Myśl o podążaniu za intuicją bywa ostatnią, jaka przychodzi nam do głowy.

Rozumiem Cię doskonale. Jestem przedsiębiorcą, mam dwoje dzieci, zobowiązania finansowe, i choć jednego dnia kilka osób namawiało mnie na wyjazd do Peru, to nie znalazłem się tam za tydzień. Na szczęście, by realizować głos serca, nie zawsze musimy decydować się na kosztowne rozwiązania. Na kurs instruktorski Jogi Śmiechu nie trzeba jechać do Indii – od 12 lat prowadzę go w Polsce.

Choć jesteśmy kulturowo inni, staram się dostosować warsztaty do potrzeb uczestników. Dbam o to, by każdy mógł odnaleźć w sobie dziecięcą radość, odstresować się, uwolnić endorfiny i pobudzić entuzjazm do życia.

Często dzwonią do mnie osoby narzekające, że lokalizacja mojej Akademii Terapeutów Radości im nie odpowiada. Tymczasem jeśli naprawdę czegoś chcemy, miejsce nie ma znaczenia. Na przykład Magda, mama rocznej córeczki, jeździła Pendolino z Krakowa, by wrócić w sobotę na noc do domu, bo karmiła jeszcze pier-



Piotr Bielski

Od 2013 roku inspirowa ludzi do pozytywnego myślenia, działania oraz otwierania się na siebie i innych. Jego głównym narzędziem jest Joga Śmiechu, którą zgłębiał w Indiach. Obecnie koncentruje się na szkoleniu autorskiej metody Alchemii Radości.

Z wykształcenia socjolog, prywatnie tata dwóch dziewczynek w wieku wczesnoszkolnym, które inspirowa go do pracy nad kwestią radości. Autor książek, w tym „Życia na lekko. O tym, jak radośnie być sobą!” wydanej przez wydawnictwo Sensus.

Więcej informacji: piotrbielski.me

się. Jednak rano w niedzielę stawiała się na Ursynowie.

Warto pamiętać, że tak zwany brak czasu, dzieci czy finanse to często wymówki – mechanizmy obronne przed zmianą, obawa przed porażką, choć częściej przed fajnym życiem.

Wymówki to faktycznie najczęstszy powód nie realizowania planów, marzeń, pasji. Jak myślisz, z czego wy-

mężczyźni, lubimy sprawdzać się w działaniu.

Kobiety często cenią bardziej poznanie życzliwych ludzi, miłą atmosferę, rozwój osobisty. Mam wrażenie, że inaczej postrzegają gotowość do ruszenia z nowym zajęciem czy dodatkową pasją – to bardziej proces. Trafiają do mnie dziewczyny, które robią wiele kursów: masaż lomi lomi, tajski, joga twarzy itd. Pomagam im łączyć te kropki i nabierać odwagi, by ruszyć ze swoim. Joga Śmiechu pomaga spojrzeć na siebie z akceptacją i zaufać życiu – ruszyć, nie czekając, aż będziemy doskonale przygotowani.

Swoje kursy organizujesz w dużej mierze w korporacjach. Zresztą my też poznaliśmy się na warsztatach sekcji Work Life Balance, którą w ramach wolontariatu współprowadził z Olą Keczmerską w firmie Polkomtel. Czy przyświeca ci jakaś szczególna misja, że kierujesz Jogę Śmiechu do świata korpo?

Oczywiście, że TAK. Zaczynałem od pracy z grupami onkologicznymi, seniorami, dziećmi oraz fundacjami. Kiedy postanowiłem wejść do firm, myślałem: „Pójdę do korpo, żeby się porządnie odkuć, a potem będę mógł działać za darmo lub półdarmo tam, gdzie mnie najbardziej potrzeba”. Wkrótce jednak zrozumiałem, że „korpo” to tylko etykieta. Wszędzie spotykam ludzi, którzy w głębi serca pragną radości, bez względu na to, ile mają lat, gdzie pracują i ile zarabiają.

Moją misją jest przypominanie, że życie może być lekkie, radosne i naturalne. W głębi każdy z nas ma w sobie dziewczynkę albo chłopca, którzy chcieliby poskakać, pobiegać, powyglądać się. Do kontaktu z tym swoim radosnym, figlarnym dzieckiem wca-

le nie potrzebujemy alkoholu ani innych używek.

W korporacjach coraz więcej ludzi praktykuje jogę, medytację, afirmacje czy oczyszczanie przestrzeni palo santo. Dzięki temu łatwiej łapiemy wspólny język.

Nasze wspólne warsztaty w biurze były dla mnie niezwykłym doświadczeniem. Zastanawia mnie jednak coś – w webinarze uczestniczyło aż 200 osób, a na warsztaty przyszło tylko 20. Czy to oznacza, że blokują nas przekonania, obawa przed oceną innych, a nasze wewnętrzne dziecko często zostaje tłumione, bo w pracy „nie wypada” się wyglądać? Mam takie powiedzenie: „Człowiek, jak kwiat, otwiera się w swoim tempie”. Sam fakt, że na webinarze pojawiło się 200 osób, a 20 z nich przyszło na warsztaty, to już ogromny sukces.

Przypomina mi się historia jednej z moich kursantek. Dziesięć lat temu przeczytała o mnie w magazynie „Sens”. Po pięciu latach jej koleżanka zdecydowała się na kurs ze mną, ale ona wciąż nie była gotowa. W końcu, gdy pewnego dnia zobaczyła mnie w telewizji u mamy, uznała to za znak i wzięła udział w warsztatach. Dlatego wiem, że ludzie mają zdumiewające drogi otwierania się na nowe.

Satish Kumar, uczeń Gandhiego, którego poznałem w wieku 21 lat, powiedział kiedyś: „Duchowość to ścieżka robienia tego, co uważasz za słuszne, bez oglądania się na rezultaty”. Dlatego warto robić swoje i cieszyć się nawet najmniejszymi sukcesami na drodze do celu.

Dziękuję za inspirującą rozmowę.

Joanna Golan

ZMIANY

Trudno wskazać rejon Warszawy, który w ciągu ostatnich 10 lat zmienił się bardziej niż Służewiec Przemysłowy. Do nie-dawna okolica kojarzona była z gęstą zabudową biurową, która po godzinie 17 całkowicie pustoszała oraz z długimi korkami.

Pandemia oraz pojawienie się konkurencyjnych ośrodków biznesowych, jak np. bliska Wola sprawiły, że popyt na powierzchnie biurowe w Mordorze istotnie się zmniejszył. Średniorocznie w ostatnich pięciu latach na Służewcu wynajmowano ponad 124 tys. m², podczas gdy w latach 2015-2019 było to blisko 170 tys. m², a udział nowych umów oraz ekspansji między rokiem 2015 a 2024 spadł z 65 do 44 proc.

Sytuację wykorzystują deweloperzy mieszkaniowi, którzy wykupują stare, niefunkcjonalne budynki biurowe z końca ubiegłego wieku, by wyburzyć je i na odzyskanych działkach zrealizować nowoczesne osiedla. W ciągu ostatnich lat znacząco poprawiła się również sytuacja komunikacyjna w dzielnicy dzięki licznym inwestycjom w infrastrukturę drogową, tramwajową i rowerową, co pomogło zmniejszyć korki.

Służewiec Przemysłowy, zwany Mordorem, od kilku lat zmienia swój oblicze. Część biurowców została lub wkrótce zostanie zastąpiona przez inwestycje mieszkaniowe, również te komercyjne, przybysza też wartościowych przestrzeni publicznych. Według najnowszych danych firmy doradczej Savills i Stowarzyszenia Lepszy Służewiec, w ciągu następnych dwóch lat rynek biurowy w tej części miasta skurczy się poniżej miliona metrów kwadratowych biur. Granicę tę służewiecki rynek biurowy przekroczył w III kwartale 2015 roku.

Czy SŁUŻEWIEC PRZEMYSŁOWY to wciąż MORDOR?

RYNEK BIUROWY I MIESZKANIOWY

– „Raport Służewiec 2024” to już czwarta edycja naszego raportu o warszawskim Służewcu biurowym. W każdym z nich szczegółowo analizujemy rynek biurowy, ale z każdą kolejną, wraz ze zmianami, które obserwowaliśmy, tematów przybywało. W tegorocznym wydaniu tradycyjnie przedstawiamy obraz rynku biurowego, ale dużo miejsca poświęcamy także różnym segmentom rynku mieszkaniowego, również komercyjnego. Nasi partnerzy przedstawiają m.in. zmiany jakie zaszły i zachodzą w ich budynkach biurowych, a deweloperzy inwestycji mieszkaniowych, oraz właściele nieruchomości PRS oraz akademików prywatnych opowiadają o swoich inwestycjach. Nie zabrakło też analizy rynku inwestycyjnego – w ubiegłym roku aż 12 służewieckich biurowców zmieniło właściciela – opowiada Daniel Czarnecki, dyrektor działu wynajmu powierzchni biurowych, reprezentant właściciela w Savills.

Wych, a deweloperzy inwestycji mieszkaniowych, oraz właściele nieruchomości PRS oraz akademików prywatnych opowiadają o swoich inwestycjach. Nie zabrakło też analizy rynku inwestycyjnego – w ubiegłym roku aż 12 służewieckich biurowców zmieniło właściciela – opowiada Daniel Czarnecki, dyrektor działu wynajmu powierzchni biurowych, reprezentant właściciela w Savills.

MORDOR

Czy możemy zaryzykować stwierdzenie, że Służewiec Przemysłowy zerwał już łątkę Mordoru? Jakich jeszcze inwestycji wymaga ta okolica, by stała się lokalizacją pierwszego wyboru dla zainteresowanych kupnem lub wynajmem mieszkania? Co na pewno zmieni się tu jeszcze w ciągu najbliższych 10 lat? Na te – oraz wiele innych pytań – szukali odpowiedzi uczestnicy konferencji „Służewiec na ostatniej prostej”, którą Stowarzyszenie Lepszy Służewiec we współpracy z firmą doradcą Savills zorganizowały 26 lutego w Hotelu Focus Premium przy ul. Suwak 15. Goście dyskutowali o kierunkach rozwoju Służewca i dlaczego ta dzielnica pozostaje atrakcyjną lokalizacją dla inwestycji nieruchomościowych.

– Służewiec Przemysłowy anno domini 2025 to już nie jest biurowa pustynia, po której wieczorami hula wiatr. W ostatnich latach znacznie poszerzyła się oferta usługowa i gastronomiczna, powstał też dwuhektarowy park linearny przy ul. Suwak oraz inne przestrzenie publiczne, dzięki czemu okolica stała się bardziej przyjazna dla ludzi. Pojawienie się tu deweloperów mieszkaniowych to dowód na to, że Mordor jest nie tylko miejscem, gdzie się pracuje, ale również coraz bardziej atrakcyjną lokalizacją do życia – mówi Jakub Kompa, prezes Stowarzyszenia Lepszy Służewiec, powo-

łanej w 2016 r. organizacji społecznej na rzecz transformacji Służewca w modelową dzielnicę biurowo-mieszkalną.

łanej w 2016 r. organizacji społecznej na rzecz transformacji Służewca w modelową dzielnicę biurowo-mieszkalną.

OSTATNIA PROSTA

Stowarzyszenie czasie konferencji zaprezentowało także swoją strategię „Ostatniej prostej dla Służewca” – program działań, które pozwoliłyby na trwałą i ostateczną modernizację dzielnicy. Projekt ten ma skupiać działających w dzielnicy inwestorów nieruchomościowych, a jego główne założenia zostały skonsultowane z urzędami i biurami miejskimi.

REKLAMA



MM AGENCJA MARKETINGU
EKOLOGICZNEGO SP. Z O.O.

MIERZYMYS WYSOKO

zrealizujemy nawet najbardziej wymagający event



Konferencje



Pikniki



Spotkania firmowe
i okolicznościowe z nutką ekologii



Bankiety



Spektakle dla firm



Koncerty

Nie czekaj, odkryj to niezwykle miejsce namiotu cyrkowego i przekonaj się, jak wiele możliwości otwiera przed Tobą nowa przestrzeń na eventowej mapie Warszawy.

ul. Smugowa 46A, 03-032 Warszawa • 888 722 317 • 22 27 58 843

www.mmame.com.pl



1,5%

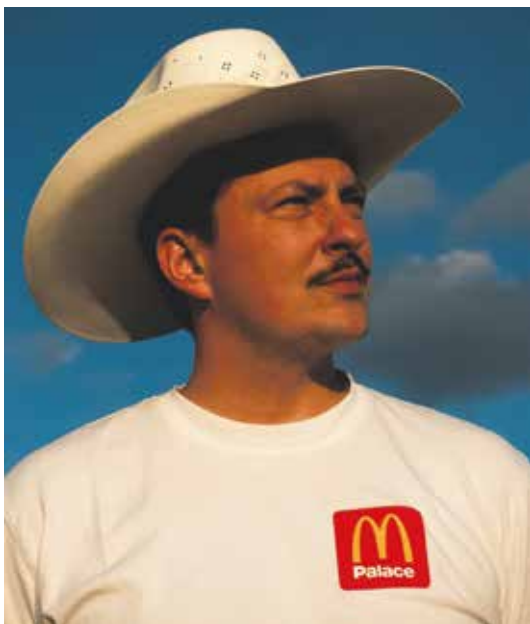
CZEKASZ NA ZWROT PODATKU?

My czekamy na Twoje 1,5%!



**Wesprzyj Fundację z Mordoru!
Działamy na Domaniewskiej 50A**

KRS: 0000270809



UCIEKINIER Z MORDORU

Nie narzekałem NA PENSJĘ

Dawid Kaźmierczak już po pierwszym roku studiów wiedział, że chce się zajmować reklamą i komunikacją społeczną. Po latach pracy w różnych agencjach i zdobywania doświadczeń postanowił pójść własną drogą. Mówi, że za dużo swego entuzjazmu, czasu i energii oddawał firmom, w których wcześniej pracował. Założył agencję Polot i dziś zatrudnia 25 osób.

Mirosław Mikulski: Od dawna zajmuje się pan reklamą?

Dawid Kaźmierczak: Od piętnastu lat. Zdecydowałem się na to, ponieważ od zawsze lubiłem komunikację i wszystko co jest z nią związane. Interesowałem się tym od dwunastego roku życia. Studiowałem stosunki międzynarodowe ze specjalnością public relations w biznesie międzynarodowym, a potem medioznawstwo i już po pierwszym roku wiedziałam, że chcę się tym zajmować.

Pracę zaczynałem w 2011 r. od długiego stażu w agencji reklamowej i nie ukrywam – wyzysku. Jeśli jakaś firma zatrudnia stażystów przez osiem miesięcy i płaci im 400 zł miesięcznie, to inaczej nie można tego nazwać. Ale dużo się tam nauczyłem. Potem przeszedłem do Ogilvy, gdzie pracowałem ponad dwa lata, a następnie do działu obsługi klienta w DDB. Lata 2014-15 to był czas, w którym mocno zainteresowałem się social mediami i zacząłem pracować także poza agencją. Od tamtej pory przechodziłem już do agencji typowo digitalowych i social mediowych, gdzie byłem social media directorem.

Dlaczego założył pan własną firmę?

Nie narzekałem na pensję, ani na brak ofert pracy z innych agencji. Mógłbym pracować w jednej z nich aż do emerytury. Stwierdziłem jednak, że za dużo oddaję swego entuzjazmu, czasu, energii i wszystkiego, co posiada osoba między 21 a 33 rokiem życia, bo wtedy byłem w tym wieku. Nie chciałem potem żałować, że czegoś nie zrobiłem i zastanawiać się, co by było gdyby...

To był główny powód, ale ta decyzja wynikała też z mo-

ich ambicji stworzenia czegoś swojego. Także wykreowania ciekawego środowiska pracy, które powinno być rozwijające dla innych, a nie stanowić jedynie maszynkę do robienia pieniędzy.

Długo dojrzewał pan do decyzji, żeby zacząć pracować na własny rachunek?

Zdecydowanie za długo, przynajmniej o dwa lata, ale widać ten czas był potrzebny.

Zacząłem w grudniu 2021 roku i cały kolejny rok poświęciłem na zdobywanie pierwszych klientów, stworzenie struktury biznesowej czyli zatrudnienie etatowych pracowników, zapewnienie płynności finansowej, a potem na rozwój firmy. Kiedy to już nastąpiło – 17 listopada 2022 roku – ogłosiłem powstanie Polotu. Pamiętam dokładnie ten dzień.

Skąd ta nazwa?

Polot to piękne polskie słowo określające lekkość w wyrażaniu siebie, która wynika głównie z wiedzy i charyzmy, ale też z dużej pokory wobec otaczającego nas świata. Nie ma w nim buty, cwaniactwa ani pychy. Szukałem nazwy w języku polskim, która oddała to w jednym słowie. Dla mnie polot to umiejętność postawienia kropki tam gdzie powinna ona być i zrobienia paury tam gdzie ona robi wrażenie. To dla mnie polot w komunikacji.

Łatwo było zdobyć pierwszych klientów?

Niełatwo, mimo że miałem duże doświadczenie na tym rynku. Pierwsze miesiące były dla mnie bardzo wymagające. Wcześniej pracowałem z dużymi markami, to były globalne brandy, a takich klientów trudno pozyskać nowej firmie.

Pierwszy był Storytel i jest z nami do dziś. Potem wygraliśmy duży przetarg na obsługę w social mediach jednej z marek beauty i od tamtego czasu wszystko zaczęło iść do przodu. Obecnie mamy ponad 17 klientów z różnych branż i zatrudniamy 25 osób.

Trudno zarządzać tak dużą grupą?

To chyba jest największym wyzwaniem, ale też sprawą, która daje mi najwięcej satysfakcji. Myślę, że każdy kto otwiera swój biznes, a wcześniej kierował grupą ludzi, zdaje sobie sprawę z odpowiedzialności, jaka na nim ciąży. Do każdego trzeba podejść indywidualnie i stworzyć dobry system zarządzania.

Dla mnie w pracy zawsze najważniejszy jest człowiek i empatia w podejściu do innych ludzi, choć jednocześnie trzeba to umiejętnie wywarzyć w kontekście celów biznesowych i rozwoju firmy.

Czy atrakcyjność miejsca pracy jest ważna?

Tak, tworzenie środowiska pracy to dla mnie bardzo istotne zagadnienie. Ludzie są różni, mają różne motywacje i nie każdy musi kochać innych, ale pracowałem w wielu agencjach i niektóre były bardzo toksycznymi miejscami. Nie były nastawione na drugiego człowieka tylko na jego eksploatację. To mnie mocno dotknęło i nie chciałem sam tworzyć takiej struktury.

W reklamie pracuje się dużo i szybko – to się nie zmienia, ale to też jest takie miejsce, gdzie drugi człowiek, jego emocje i ambicje mają duże znaczenie. W końcu sprzedajemy talent ludzi, a nie śrubki, które możemy wymieniać.

Czego pan oczekuje od ludzi?

Szczerości, zaangażowania i uczciwości wobec samych siebie. Branża reklamowa nie jest łatwa, a uczciwość wobec samego siebie pozwala się nie wypalać w pracy, nie przykładając zbyt dużej wagi do rzeczy błahych i umiejętnie zarządzać napięciem i presją, które są codziennością w tej pracy.

Napisał pan kiedyś, że branża reklamowa jest niehumanitarna...

Zgadza się – bo jest bardzo nastawiona na efekt i nie bierze pod uwagę wielu aspektów związanych z presją, jaka jest wywierana na ludzi, choć przecież ta branża oparta jest na ludziach i ich talentach. To dla mnie paradoks. Powiedziałem to, żeby wyznaczyć sobie kierunek, w którym chcę podążać i żebym pamiętał o tym, że człowiek zawsze jest najważniejszy.

Stwierdził pan też, że misją firmy jest łączenie kreatorów popkultury z branżą reklamową?

To dla mnie bardzo istotne, ponieważ po latach pracy sam czerpię paliwo do tworzenia z popkultury, a nie ze świata reklamy. Świat reklamy jest odtwórczy i zawsze tak było, ale jest coś pięknego, kiedy element popkultury łączy się z jakąś marką czy produktem. Gdybym szukał inspiracji tylko u dyrektorów kreatywnych, to już bym się wyczerpał. Fa-

scynują mnie twórcy – może to być znany muzyk, ale też twórca mema, który rozśmieszył mnie w internecie. To mi daje wiatr w żagle.

Zauważyłem, że lubi się pan zajmować edukacją.

Tak, sprawia mi przyjemność edukowanie innych, bo na początku sam nie miałem się od kogo uczyć. Obiecałem sobie, że kiedy będę mógł komuś doradzić, zrobię to. I dzielę się swoją wiedzą od lat, zawsze za darmo, bo uważam to za mój obowiązek. Zwłaszcza, kiedy zależy nam na przyciąganiu talentów. Edukuję moich ludzi, dzielę się z nimi swoim doświadczeniem oraz wspieram działalność takich instytucji jak stowarzyszenie agencji reklamowych.

Używa pan w pracy sztucznej inteligencji?

Sztuczna inteligencja nie zmieniła jeszcze bardzo świata reklamy, ale myślę, że zmieni każdą branżę i jej znaczenie będzie tylko rosnąć. Można nią zastąpić wiele czynności, które dotychczas wykonują ludzie. Dla mnie to podstawa do funkcjonowania nowoczesnej agencji. Lubię AI i będę używał tego narzędzia często, bo bardzo to ułatwia pracę.

Jak wyobraża pan sobie swoją firmę za kilka lat?

Mam nadzieję, że nadal będziemy atrakcyjni dla klientów ze względu na niebanalne podejście do kreatywności i własny styl, z którym będziemy kojarzeni. Chciałbym też, żeby firma przyciągała talenty ze względu na panujący w niej klimat i sposób funkcjonowania.

Mirosław Mikulski

”

W reklamie pracuje się dużo i szybko – to się nie zmienia, ale to też jest takie miejsce, gdzie drugi człowiek, jego emocje i ambicje mają duże znaczenie. W końcu sprzedajemy talent ludzi, a nie śrubki, które możemy wymieniać.

TWOJE CV

– MISTRZ DRUGIEGO PLANU CZY GWIAZDA WIECZORU?

Na współczesnym, dynamicznie zmieniającym się rynku pracy CV to coś więcej, niż tylko formalny dokument – to wizytówka, która musi klarownie przedstawiać kompetencje, osiągnięcia i wartość, jaką ktoś może wnieść do firmy.

Spójrzmy prawdzie w oczy – większość kandydatów, poświęcając wiele godzin na dopracowanie swojego resume, aplikuje na wybraną posadę z poczuciem dumy i przekonaniem, że ich dokument spełnia wszystkie wymagania pracodawcy. Jednak rzeczywistość nierzadko bywa rozczarowująca, gdyż zamiast zaproszenia na rozmowę o pracę marzeń pojawia się... cisza. Frustracja narasta i nasuwa się pytanie: dlaczego CV, które wydawało się być niemal doskonałe, nie zostało docenione?

ZACZNIJMY OD POCZĄTKU: SZABLON

Wygląd CV ma ogromne znaczenie. To pierwsze, co zauważa rekruter. Choć gotowe szablony mogą kusić swoją wizualną atrakcyjnością, unikaj tych zawierających wskaźniki, słupki czy graficzne skale umiejętności, które nie przekazują żadnych konkretnych informacji. Lepiej prosto, słowami, opisać poziom danej umiejętności.

Postaw na minimalistyczny układ, który podkreśli kluczowe informacje i pozwoli rekruterowi szybko znaleźć to, co najważniejsze. No chyba, że jesteś np. grafikiem czy artystą – wtedy twój szablon może to podkreślać, ale pamiętaj: z umiarem i przejrzyście. Ważne jest też aby nie było przerostu formy nad treścią. Jeśli masz małe doświadczenie w branży, w której starasz się znaleźć pracę, nie staraj się nadrabiać tego szablonem.

DŁUGOŚĆ CV MA ZNACZENIE

Idealne CV powinno mieścić się na dwóch stronach. To optymalna długość, która pozwala na przedstawienie najważniejszych informacji bez przeciążania rekrutera nadmiarem treści.



Jeśli masz mniej doświadczenia, nie próbuj sztucznie wypełniać przestrzeni powiększonymi nagłówkami, czcionką czy zdjęciem. Skup się na doskonałym opisie swojego stanowiska, osiągnięć i obowiązków jakie wykonywałeś.

Natomiast jeśli możesz pochwalić się dużym doświadczeniem w pracy w różnych miejscach i jest tego sporo, skup się na kluczowych osiągnięciach i doświadczeniu z ostatnich 10 lat – to one są najbardziej istotne dla pracodawcy.

OPISZ SWOJE OSIĄGNIĘCIA, A NIE SIEBIĘ

Opis w CV to ważny element, który warto zamieścić, ale powinien być maksymalnie zwięzły – wystarczą trzy, cztery zdania. Skup się na podsumowaniu swojego doświadczenia i osiągnięć, unikając oceniania siebie, np. „jestem świetnym liderem”.

Zrezygnuj z używania nazw firm czy akronimów i postaw na konkretne dane, które możesz zaprezentować w liczbach np. „zarządzałem zespołem 10 osób”. Całość powinna być napisana w formie ciągłego tekstu, bez wypunktowań czy myślników.

ZDJĘCIE? OWSZEM, ALE NIE SELFIE

Nie jest obowiązkowe, więc jeśli twoje zdjęcie jest dobre – wsta-

wiaj je śmiało, jeśli jednak jest kiepskim selfie – odpuść. Jeśli zdecydujesz się zrobić zdjęcie do CV pamiętaj, że nie musi być bardzo oficjalne, ale powinno być estetyczne. Niektóre stanowiska pracy wymagają zdjęcia i taka informacja jest w ogłoszeniu – zwracaj na to uwagę.

SŁOWA KLUCZOWE

Każde CV powinno zawierać odpowiednie słowa kluczowe, ponieważ od nich często zależy, czy w ogóle trafi do rąk rekrutera. Współczesne procesy rekrutacyjne często zaczynają się od systemów ATS (Applicant Tracking System), które skanują CV i wyszukują w nich konkretne słowa kluczowe. Dlatego skup się na konkretnym ogłoszeniu, na które aplikujesz.

Słowa kluczowymi są nazwy stanowisk, wymagania, kwalifikacje, umiejętności twarde i miękkie, czy obowiązki jakie wiążą się z tym stanowiskiem. Jeśli twoje CV nie zawiera tych elementów, ryzykujesz, że zniknie w „czarnej dziurze” systemu.

SPOŁECZNY DOWÓD SŁUSZNOŚCI

W CV warto zawrzeć dowód słuszności czyli tzw. „social proof”, a jednym z najlepszych sposobów na to są referencje. Jeśli masz możliwość, umieść

je na końcu lub zaznacz, że dostępne są na życzenie pracodawcy. Referencje pochodzące od byłych przełożonych, współpracowników lub klientów stanowią silny argument potwierdzający twoje kompetencje i osiągnięcia. Co więcej, nie tylko potwierdzają twoje doświadczenie i umiejętności, ale także ukazują, jak jesteś postrzegany przez innych – zarówno w kontekście zawodowym, jak i interpersonalnym.

PORTFOLIO

W przypadku niektórych zawodów, zwłaszcza kreatywnych, technicznych czy marketingowych, warto do CV dołączyć link do swojego portfolio. Możesz podać link do swojej prywatnej strony internetowej lub udostępnić pliki w chmurze. Jeśli masz kilka miejsc i platform, które chciałbyś zebrać i zaprezentować (np. kanał na YT, osobiste portfolio oraz LinkedIn), możesz to zrobić przy pomocy bio.link. Wówczas będziesz mieć jeden link, który zaprowadzi rekrutera do strony, z której będzie mógł odwieźć wszystkie te miejsca w sieci.

Pamiętaj mimo wszystko, by portfolio było przejrzyste, zaktualizowane i zawierało tylko te projekty, które najlepiej pokazują twoje możliwości. Taki link w CV umieść w sekcji „dane personalne”.

LINKEDIN TO RÓWNIEŻ TWOJA WIZYTÓWKA

W wielu branżach profil na LinkedIn to jak wizytówka i drugie CV. Gdy jest dobry, może się stać twoim „pendolino” do zdobycia pracy. Jego uzupełnienie powinno opierać się o podobne zasady jak pisanie CV. Nie pisz tam opinii własnych na swój temat, ani że robisz coś świetnie. Również skup się na zaprezentowaniu doświadczenia, kwalifikacji i wypunktowaniu umiejętno-

ści. Umieść profesjonalne i pogodne zdjęcie. A w tle – grafikę, która będzie obrazować ciebie zawodowo, a nie prywatnie.

KILKA DOBRYCH RAD

Pamiętaj, że twoje CV nie jest o tobie, o tym kim jesteś lecz o tym, jak możesz spełnić oczekiwania pracodawcy i rozwiązać jego problemy. Podsumowując: unikaj uogólnień opisując w doświadczeniu obowiązki jakie wykonywałeś, skup się na słowach kluczowych, nie puszczaj wodzy fantazji z szablonem, zrób profesjonalne zdjęcie, zadbaj o referencje jeśli masz możliwość i przysiądź nad profilem na LinkedIn oraz portfolio – jeśli tego wymaga twoja branża.

Wskazówka na koniec: w sytuacji, gdy poszukujesz pracy na portalach ogłoszeniowych i trafiłeś na interesującą cię posadę, postaraj się ją znaleźć u źródła – na stronie www pracodawcy (firmy często tak robią) lub na stronie urzędu pracy. Dlaczego? Gdyż tam znajdziesz konkretny adres e-mail pod jaki możesz wysłać CV oraz bardzo często numer telefonu. Skróć sobie tym samym drogę do rekrutera.

Karolina Kwiatkowska

REKLAMA



MĘCZYŻNA W RELACJACH

SZCZĘŚCIE

W miłości (cz. 2)

Dlaczego czasem tak trudno się dogadać w relacji? Co powoduje, że łatwiej się zamknąć i unikać trudu przełamania się do niewygodnych rozmów, zamiast angażować się i starać w związku? Jak mówić o swoich potrzebach i uczuciach, żeby być zrozumianym przez partnerkę? Poniżej o tym i o innych ważnych kwestiach dotyczących budowania bliskich związków z perspektywy mężczyzny.

NAPIĘCIA W RELACJI

Mężczyźni pierwsze poważne relacje zaczynają budować na stosunkowo wczesnych etapach dorosłości, w latach dwudziestych swojego życia, w ostatnim czasie nawet nieco później. Takie relacje wynikają z różnych potrzeb, ale można przyjąć, że w przeważającej mierze motywacją jest stworzenie satysfakcjonującego związku a w perspektywie zbudowanie domu i założenie rodziny. To jest mniej więcej jasne, to widać. Tego, czego nie widać, to cały złożony świat przekonań, wzorców budowania relacji i przeżyć z tym związanych. To, w jaki sposób tworzymy relacje i się w nich odnajdujemy, jest odbiciem sposobu ukształtowania naszej osobowości, jej cech oraz powiązanych z nimi zdolności do miłości i współpracy w związku.

Satysfakcjonujący związek to w ogólnym znaczeniu taki, który pozwala obojgu partnerom rozwijać się w ważnych dla siebie i wspólnej relacji sprawach. Jeśli związek faktycznie opiera się na trzech ważnych fundamentach, czyli namiętności, intymności oraz zaangażowaniu, w wystarczających i potrzebnych dla relacji proporcjach, rosną szanse na tworzenie bliskiej i satysfakcjonującej relacji.

Zakładając, że budujemy związku takimi zasobami, jakimi aktualnie dysponujemy, wnosząc tym samym nasze deficyty, zarówno te świadome jak i nieświadome, przekonania, wzorce relacji nabyte w rodzinie, środowisku dorastania, fantazje i pragnienia, możemy przyjąć, że relacja ukształtowana jest w taki sposób, na jaki jesteśmy w stanie się zaangażować w konkretnym etapie życia.

WZORCE TWORZENIA RELACJI

Budowanie relacji w dorosłości w dużej mierze zależy od charakteru więzi, jakich doświadczyliśmy w relacji z rodzicami oraz tego, jaką relację młody mężczyzna obserwował między rodzicami i – w konsekwencji – to, jaką rolę dziecko między nimi pełniło, na ile adekwatną do swoich zasobów.

Jeżeli młody mężczyzna pełnił z różnych powodów, funkcje łącznika, spoiwa, między rodzicami, to w przyszłości trudno będzie mu skupić się na własnych potrzebach bez uczucia lęku i poczucia winy. Nieświadomie będzie brał na siebie nadmierną odpowiedzialność za zadowolenie lub niezadowolenie swojej partnerki. Jest to o tyle podobne do doświadczeń z dzieciństwa, że w obu przypadkach jest to zadanie niemożliwe do wykonania. Tylko skąd taki mężczyzna miałby to wiedzieć, jeśli brak porozumienia rodziców i niemożliwość rozwiązania ich konfliktów nie był jego odpowiedzialnością? Często w takim doświadczeniu bliskiej relacji mężczyzna dąży do odtworzenia tego co zna, czyli odchodzi lub powtarza wzorzec ojca radzącego sobie z frustracją gdzieś poza relacją. Nie wynika to z takiej intencji, tylko raczej z bezsilności i braku innego doświadczenia.

Innymi słowami, nie wiadomo jak radzić sobie z konfliktami w związku, jeśli nie ma się pozytywnych doświadczeń w tym zakresie.

MOJA PARTNERKA JEST MNĄ ROZCZAROWANA,

jest przeze mnie nieszczęśliwa... Odrębną opowieścią jest to, co w ten sposób wnosi partnerka do relacji, bo to też jest o jej



[fot. frimufilms / Freepik]

doświadczeniu więzi. Natomiast to, co mężczyzna będzie wnosił w takich okolicznościach do związku, to różnego rodzaju próby zachowań odwrotnych do tych, których w dzieciństwie doświadczył. Może będzie pracował więcej niż ojciec, będzie nadopiekuńczy, nadmiernie kontrolujący lub będzie szukał potwierdzenia swojej wartości w jakości życia seksualnego. Oczywiście dobrze żeby to ostatnie się układało, chodzi o to, że ważna jest tu świadomość własnych motywacji.

To, co będzie w takich sytuacjach odzywać się relacjach takiego mężczyzny, to nieświadomie odczuwał do rodziców, chociaż do każdego z innego powodu. Złość będzie przybierała różnego rodzaju formy – dewaluacji, nadmiernej kontroli, emocjonalnego chłodu czy – w trudnych przypadkach – również przemocy o różnym charakterze.

nie realnie uszczęśliwić rodzica, jeśli ten sam nie jest w stanie zadbać o swoje poczucie spełnienia w życiu.

Mężczyzna będzie się starał, bo zna doświadczenie rozczarowanego matkę ojca, a tego przecież nie chce powtórzyć we własnym związku. Tylko można to rozumieć bardziej jako stosowanie innego rodzaju opatrunku na to samo zranienie, które wciąż odżywa. To raczej innych efektów nie przyniesie, pogłębi natomiast frustracje pomiędzy partnerami, a odtworzeniem będzie kierowana do partnerki złość, którą mężczyzna nieświadomie odczuwał do rodziców, chociaż do każdego z innego powodu. Złość będzie przybierała różnego rodzaju formy – dewaluacji, nadmiernej kontroli, emocjonalnego chłodu czy – w trudnych przypadkach – również przemocy o różnym charakterze.

WIĘKSZA ŚWIADOMOŚĆ SIEBIE,

większa świadomość w relacji Głębsze poznanie siebie to szansa na spełnioną relację. Można to różnie rozumieć, ale tu chodzi przede wszystkim o określenie własnej odpowiedzialności w związku za siebie oraz za to, co mężczyzna wnosi do relacji, głównie na nieświadomym poziomie. Zamiast przetrzącać się winą za niepowodzenia w relacji, można spróbować nazwać i w jakimś stopniu przepracować to, co rzeczywiście w tej relacji się odtwarza, czyli poznać to, na jakich deficytach związek również został zbudowany i w jaki sposób utrudnia to bycie w relacji.

Uważność na drugą osobę, bez utraty przy tym kontaktu

Dla mężczyzny przeżywanie bliskości nierzadko oznacza zatrącanie siebie i własnych potrzeb, zlanie się z partnerką, koncentrację na spełnianiu oczekiwań, bez zwracania uwagi na to, jak się z tym czuje. To niesie za sobą stratę wynikającą z braku zaspokojenia własnych potrzeb odrębnie, a przynajmniej tych, o które warto samodzielnie zadbać lub – z drugiej strony – tworzy to oczekiwania, że partnerka będzie takie potrzeby zaspokajając, chociaż nie jest jej rola. Uświadomienie i przepracowanie własnych deficytów nie jest gwarancją powodzenia w relacji. Daje jednak możliwość świadomego wyboru, czasem niezwykle trudnego, ale jednak wyboru. Nie wszystko to co uświadomione będzie wpływać pozytywnie na relacje. Czasem są to aspekty niemożliwe do zaakceptowania w związku i wyborem może być rozstanie. Tak samo jak każdy z nas jest na swój sposób unikalny, tak samo relacja, którą w danym momencie życia mężczyzna tworzy, jest odzwierciedleniem zarówno tego, w czym mężczyzna jest skutecznym, jak również tego, z czym trudno mu sobie poradzić.

Miłość daje szansę na uzdrowienie i pozytywne doświadczenie bliskości, ale największą część pracy do wykonania jest po stronie tego, który zranień doświadczył. W innym wypadku, w dłuższej perspektywie, będzie to relacja dla obu stron niesatysfakcjonująca. W terapii związku można zajmować tym, co partnerzy ze sobą tworzą, ale to co każdy z nich wnosi do relacji, jest już indywidualną pracą. Kolejnym, niezwykle ważnym elementem w relacji, jest dopasowanie partnerów, ale o tym w następnej części cyklu „Mężczyzna w relacjach”.

Witek Janowski

Pierwsza część „Szczęścia w miłości” ukazała się w „Głosie Mordoru” nr 4 [78] z października 2023 r.

Witold Janowski



– psychoterapeuta i coach. Współautor projektu ManKind – grupy terapeutyczno-rozwojowej dla mężczyzn we Wrocławiu. Kontakt: www.witekjanowski.pl

z własnymi potrzebami, jest niezbędna, żeby relacja mogła się rozwijać i pogłębiać. Potrzeby nieświadome i niezaspokojone toczą się w relacji własnym rytmem, bez kontaktu i komunikacji między partnerami. Tego rodzaju napięcie, wynikające z braku i trudności w nazwaniu własnych potrzeb, może powodować, że relacja będzie się niebezpiecznie napinać i w konsekwencji rozluźniać.

Pracując w terapii i coachingu z mężczyznami, obserwuję, że ten moment jest dla nich szczególnie trudny. Często nie zostali w życiu nauczeni, że ich potrzeby, te w relacji, są ważne i można dążyć do ich zaspokojenia. Zamiast tego szukają rozwiązań poza związkiem, coraz więcej czasu spędzając na czynnościach pozornie pozwalających sobie na radzenie z trudnymi uczuciami.

Badanie Tork Eco Office w Polsce:

Przyjazne środowisku biuro to dziś konieczność.

Jakie są oczekiwania pracowników dotyczące zrównoważonego rozwoju?

97% ankietowanych oczekuje, że ich biuro będzie bardziej przyjazne środowisku

84% uważa, że ich pracodawca mógłby zrobić więcej, aby przekształcać biura w bardziej ekologiczne miejsca

65% twierdzi, że ich pracodawca powinien poprawić komunikację na temat zrównoważonego rozwoju w miejscu pracy



Pracownicy są gotowi na zmianę swoich nawyków dla dobra zrównoważonego rozwoju biura

9 na 10

twierdzi, że segregacja odpadów jest ważna



47%

rozważa, aby samemu wdrożyć ekologiczne praktyki w miejscu pracy



Ludzie chcą pracować w firmach o zrównoważonym rozwoju

72%

ankietowanych przyznaje, że przy wyborze miejsca pracy zwraca uwagę na strategię zrównoważonego rozwoju firmy

1 na 9

rozważa odejście z pracy z powodu braku zielonych inicjatyw w miejscu zatrudnienia

10 najbardziej nieprzyjaznych dla środowiska praktyk

1. Wyrzucanie papierowych kubków od napojów do ogólnego kosza na śmieci
2. Wydawanie potwierdzenia wypłat i innej korespondencji w formie papierowej
3. Podłączanie do prądu urządzeń na cały dzień
4. Wyrzucanie pozostałej na koniec dnia żywności do kosza
5. Brak zachęcania pracowników do korzystania z pojazdów elektrycznych
6. Brak możliwości pracy z domu w celu zmniejszenia emisji spalin
7. Ręczne mycie naczyń przy odkręconym kranie
8. Gromadzenie w biurze starego sprzętu komputerowego
9. Brak możliwości recyklingu zużytych papierowych ręczników do rąk
10. Brak osobnych pojemników na plastik i papier



www.tork.pl

O badaniu:
Badanie internetowe zostało przeprowadzone w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Francji, Holandii, Szwecji, Danii i Polsce przez OnePoll na zlecenie firmy Essity. Polegało ono na zebraniu opinii 12 000 respondentów w wieku od 18 do 55+, którzy zwykle pracują w biurze. Badanie zostało przeprowadzone w marcu i kwietniu 2022 r., a w Wielkiej Brytanii w październiku 2021 r.



Think ahead.

CO SZÓSTY DOROSŁY POLAK MA SYNDROM DDA

JAK TO WPŁYWA NA JEGO ŻYCIE?

Według szacunków, około 15 proc. dorosłych Polaków, czyli mniej więcej co szósty, zmagają się z syndromem DDA – Dorosłych Dzieci Alkoholików. To osoby, które dorastały w domach naznaczonych problemem alkoholowym, co wpłynęło na ich sposób postrzegania świata, budowania relacji oraz radzenia sobie z emocjami. Syndrom ten często pozostaje w cieniu, niezauważony zarówno przez osoby nim dotknięte, jak i ich otoczenie, a jego skutki mogą być odczuwalne przez całe życie.

Syndrom DDA to życie według destrukcyjnych wzorców zachowań

Dzieci wychowujące się w rodzinach z problemem alkoholowym często są pozbawione pozytywnych wzorców, które mogłyby kształtować ich rozwój społeczny i emocjonalny. Ich potrzeby emocjonalne, takie jak miłość, uwaga, wsparcie czy troska, są zaniebdywane. To prowadzi do wykształcenia się poczucia odrzucenia i braku własnej wartości, co znacząco obniża samoocenę.

Wiele z nich zmuszonych jest do wczesnego dorastania i przejmowania odpowiedzialności za dorosłych. Dochodzi wówczas do reparentingu, czyli sytuacji, gdzie dzieci przyjmują rolę opiekuna wobec swojego rodzica, troszcząc się o jego zdrowie, bezpieczeństwo, a także zajmując się domem i młodszym rodzeństwem.

W dorosłym życiu, gdy zaczynają dostrzegać dysfunkcje środowiska, w którym dorastały, mogą czuć się zagubione w świecie, który różni się od znanego im chaosu i braku stabilności. Nie wiedzą, jak właściwie reagować w sytuacjach społecznych, ani co uznaje się za odpowiednie zachowanie, a co nie. Nadal działają według wykształconych w dzieciństwie, autodestrukcyjnych wzorców zachowań, które niegdyś pomagały im przetrwać w chaosie emocjonal-



[fot. freepik]

nym rodzin alkoholowych, lecz w dorosłym życiu okazują się absolutnie destrukcyjne.

Jak DDA postrzega samego siebie?

Osoby z syndromem DDA często mają bardzo krytyczny stosunek do siebie. Wychowane w środowisku, w którym ich potrzeby emocjonalne były ignorowane lub bagatelizowane, osądzają siebie bezlitośnie. Towarzyszy im poczucie niższości, niekompetencji i negatywny obraz własnej osoby.

Choć często poszukują uznania i akceptacji, mają trudność z przyjęciem pochwał, ponieważ nie potrafią uwierzyć w ich autentyczność. Taka

samoocena sprawia, że traktują siebie bardzo poważnie, a spontaniczność i radość są dla nich trudne do osiągnięcia.

DDA w relacjach społecznych

W relacjach społecznych osoby z DDA zmagają się z licznymi trudnościami. Mają problemy z przeprowadzaniem swoich zamiarów do końca, a także z uleganiem impulsom, co sprawia, że ich działania bywają chaotyczne i pozbawione planu. Skłonność do kłamstwa, nawet w sytuacjach, gdy prawda nie przyniosłaby negatywnych konsekwencji, jest skutkiem dzieciństwa w atmosferze iluzji i zaprzeczeń, gdzie

szczerść mogła prowadzić do konfliktów lub krzywdy. Czują się inni od otoczenia, co potęguje ich poczucie wyobcowania i alienacji.

Niespodziewane wydarzenia budzą w nich lęk, przywołując wspomnienia chaotycznych sytuacji z dzieciństwa. DDA stale odczuwają atmosferę zagrożenia i doskwiera im brak poczucia bezpieczeństwa, dlatego są albo w stałej gotowości do walki, albo unikają sytuacji zagrożenia.

DDA w związkach

Dorosłym Dzieciom Alkoholików trudno jest nawiązywać i utrzymywać bliskie relacje z innymi, ponieważ mają nierealistyczny obraz miłości. Ich związki są często naznaczone lękiem przed bliskością oraz odrzuceniem. Nawet drobne konflikty potrafią szybko przekształcić się w poważne problemy, ponieważ strach przed utratą partnera dominuje nad zdolnością do rozwiązania sporu.

Relacje partnerskie często cechuje brak tak zwanego „luzu” i spontaniczności, a zamiast tego dominują w nich niepewność oraz brak poczucia bezpieczeństwa. Ponadto bywają niestety nadmiernie lojalne, trwając w związkach nawet wtedy, gdy relacja jest ewidentnie toksyczna. Taka postawa wynika z nauczonej w dzieciństwie lojalności wobec dysfunkcyjnego rodzica.

DDA jako rodzice

Dorośle Dzieci Alkoholików często zmagają się z różnymi motywacjami dotyczącymi decyzji o posiadaniu dzieci. W niektórych przypadkach traktują rodzicielstwo jako sposób na zaspokojenie emocjonalnych braków, wierząc, że miłość do dziecka przyniesie im spełnienie i zrekompensuje braki z dzieciństwa. Jednak takie podejście, oparte na iluzji idealnego rodzicielstwa, może prowadzić do rozczarowań, ponieważ nie uwzględnia trudności i realiów bycia rodzicem.

Inni DDA traktują rodzicielstwo jako obowiązek, koncentrując się na realizowaniu codziennych potrzeb dziecka, ale zaniebując tworzenie

bliskiej więzi emocjonalnej. Często jednak brakuje im pewności siebie w tej roli, co wynika z braku pozytywnych wzorców z dzieciństwa.

Jeszcze inni są nadopiekuńczy, próbując chronić dzieci przed wymaganymi zagrożeniami, co może prowadzić do ograniczenia ich samodzielności.

Mimo tych trudności, osoby z syndromem DDA mogą posiadać cechy pomocne w wychowaniu, takie jak odpowiedzialność i odporność na stres. Z drugiej strony, są także osoby, które decydują się nie mieć dzieci, obawiając się, że nie będą dobrymi rodzicami z powodu traumatycznych doświadczeń z dzieciństwa. Często rezygnują z tej roli i świadomi swoich ograniczeń chcą uniknąć przeniesienia własnych problemów na przyszłe pokolenia.

Czy każdy DDA jest taki sam?

Grupa Dorosłych Dzieci Alkoholików jest grupą niejednorodną, a funkcjonowanie takich osób w życiu dorosłym odbywa się zazwyczaj według jednego z trzech scenariuszy, które można określić jako: optymizm, powielenie lub odrzucenie.

Oznacza to, że niektóre osoby, dzięki wsparciu drugiego, niepijącego rodzica lub innych pozytywnych wzorców, potrafią pomimo trudnych doświadczeń z dzieciństwa zbudować zdrowe, pełne relacje w dorosłym życiu. Inni, niestety, którzy takiego wsparcia nie mieli, często powielają w swoim życiu dorosłym negatywne wzorce i schematy, które wynieśli z domu rodzinnego, co może prowadzić do trudności w relacjach partnerskich i rodzicielskich. Z kolei część osób może obsesyjnie unikać wszystkiego, co przypominałoby ich własne doświadczenia z dzieciństwa, co skutkuje izolowaniem się od typowych ról życiowych, takich jak partner czy rodzic. Te reakcje pokazują, jak różnorodne i złożone są doświadczenia osób z syndromem DDA, i że w różny sposób radzą sobie one z przeszłością.



TYLKO DO 23 MARCA!

Wyjątkowa promocja na wybrane mieszkania!

**Przyjdź, obejrzyj mieszkanie
i wybierz swoje miejsce
do życia!**

Atrakcyjna oferta WYŁĄCZNIE
dla umów deweloperskich
podpisanych do 23 marca!

O szczegóły pytaj w Biurze
Sprzedaży! **Zapraszamy!**

zielonezamienie.pl

info@zielonezamienie.pl

609 75 50 50

KORPOASTA

Pseudorekrutacje

Dzień jak codzien, przeglądasz oferty pracy i trafiasz na coś, co wygląda jak praca marzeń. Idealne stanowisko, konkretne wymagania, ciekawy opis – jednoróżec. Patrzysz na ogłoszenie i myślisz: to jest to! Po miesiącach przerzucania tego rekrutacyjnego gruzu w końcu jest ten DREAM JOB. Z wypiekami na twarzy dopasowujesz CV do oferty, wysyłasz, czekasz... i nic.

Nic się nie dzieje, jak w tym skeczu z młodym Stuhrem o Krakowie. Po kilku tygodniach widzisz, że ogłoszenie nadal „wisi”. Licznik aplikujących przekroczył dawno cyfrę 200 – jak prędkościomierz przedstawiciela handlowego w piątek na autostradzie. Niby masz to gdzieś, emocje opadły ale skrycie czujesz, że cię to boli, bo wiesz, że jesteś kandydatem idealnym.

Licznik aplikujących działa deprymująco. Myślisz sobie, że inni byli lepsi. Z każdym kolejnym takim przypadkiem tracisz wiarę w siebie. Twoje morale spada. Masz ochotę tylko zamówić pizzę z serowymi brzegami i odpalić Netflix – żeby już o tym nie myśleć. Jutro przecież też jest dzień i może będzie lepiej? Może zadzwonią?

A co jeśli ta firma nikogo nie rekrutowała, a oferta była tylko „wydmuszką”? Brzmi absurdalnie, ale często tak jest. Fikcyjne oferty pracy to codzienność – szczególnie w ostatnim czasie. Czasie zmian i niepewności. Firmy publikują je z różnych powodów i niemal żaden z nich nie ma nic wspólnego z realnymi potrzebami rekrutacyjnymi.

Chomikowanie CV i wyrabianie KPI

Kilka lat temu pracowałem ze specjalistą IT, który szukał nowego wyzwania po ośmiu latach pracy na międzynarodowych projektach w bankowości. Trafił na ogłoszenie idealnie skrojone pod jego doświadczenie: nowoczesne technologie, prestiżowy projekt, konkretne wymagania, bez ogólników. Wysłał CV dopasowane do oferty i już po kilku dniach miał rozmowę z rekruterem z dużej, rozpoznawalnej agencji doradztwa personalnego. Wszystko szło jak po maśle – dobra kawa, chemia na rozmowie, pozytywny feedback. Rekruter powiedział, że lada moment odezwie się w sprawie kolejnego etapu. Już witaliśmy się z gąską. Facet tak się podkręcił tym nowym wyzwaniem, że chciał rzucać papierami w robocie. I co? Rekruter nigdy się nie odezwał.

Mój klient próbował się z nim kontaktować – zero odpowiedzi. Telefon, @, sms, wiadomość na LinkedIn. Grobowa cisza. Po trzech tygodniach oferta wciąż „wisiała” na stronie firmy. Facet szczywany lis, łatwo nie odpuszczał więc spróbował aplikować jeszcze raz, tym razem z innego maila, inaczej skrojonym CV z innym numerem telefonu. Po kilku dniach... zaproszono go

na tę samą rozmowę i to z tym samym rekruterem! Kosmos Józefów proszę Państwa! Takie rzeczy tylko w rekrutacji. Poszedł na rozmowę tylko po to, żeby zobaczyć minę rekrutera. Jak tylko nasycił swoje próżne ego tym widokiem, grzecznie podziękował i nie omieszkał podzielić się feedbackiem, również w sieci kontaktów.

Okazało się, że firma nigdy nikogo nie szukała. Po prostu zbierała CV, żeby budować bazę specjalistów „na przyszłość”, żeby wyrobić KPI rozmów z kandydatami, zebranych CV itd. Gdy sprawdziliśmy ich profil na LinkedIn, zauważyliśmy, że identyczna oferta pojawia się cyklicznie co kilka miesięcy.

Niektóre organizacje działają jak żarłoczne chomiki syryjskie lub wieiórki jesienią – magazynują aplikacje w swoich przepastnych zbiorach, chociaż realnie nie mają wakatów do obsadzenia, a potem, jak dochodzi co do czego, o nich zapominają.

Kandydaci poświęcają czas na przygotowanie dokumentów, angażują się w rozmowy, a ich zgłoszenia trafiają do szuflady z hasztagiem #możekiedys. Jak pojawi się odpowiedni projekt. Problem w tym, że gdy firma faktycznie zaczyna szukać ludzi, te CV są już często nieaktualne. Kandydaci znaleźli inną pracę, zmienili oczekiwania albo po prostu zapomnieli, że kiedyś aplikowali. Najczęściej są po prostu mocno zdegustowani całą tą rekrutacyjną szopką.

Badanie rynku po kosztach

Niektóre ogłoszenia to prymitywne, rynkowe research – realizowany chałupniczo i po kosztach. Firma chce wiedzieć, jakie są aktualne stawki / oczekiwania finansowe kandydatów, ile osób spełnia ich wymagania, jak wygląda podaż kandydatów. Firma mogłaby zamówić profesjonalny raport od agencji doradztwa personalnego Executive Search, ale po co? Od czego mamy rekruterów? Wystarczy wrzucić ofertę i poczekać na aplikacje. Polska.

W ten sposób zarządzający dostają niby pełny obraz rynku – a ty nawet nie wiesz, że twoje CV posłużyło wyłącznie do statystyk. Możliwe, że odbyło się kilka spotkań, ale tylko po to, żeby zebrać informacje z rynku i przepytac kandydatów. Dlatego lepiej trzymaj język za zębami – jeśli rozmawiasz z bezpośrednią konkurencją i nie ma na stole żadnego konkretnego ani podpi-



sanego NDA. Ludzie lubią paplać, wystarczy okazać odrobinę współczucia i błysnąć złotem.

Korpo procedury

Są też firmy które publikują oferty, bo... muszą. W korporacjach często obowiązuje zasada, że każde stanowisko musi być formalnie ogłoszone. Nawet jeśli od dawna wiadomo, kto zostanie zatrudniony. Z oczywistych względów najczęściej promowany jest kandydat wewnętrzny. HR robi swoje, a kandydaci wysyłają CV do konkursu, którego wynik jest ustalony na starcie. Trochę tak jak w telewizyjnych talent show.

Ponad 10 lat temu w jednej z firm w której pracowałem, dostaliśmy zlecenie tzw. „przejęcia pracownika” na nasz payroll. Otrzymałoby CV wskazanej osoby, która od razu została skierowana na badania i rozpoczęliśmy pracę nad przygotowaniem umowy. Równolegle opublikowaliśmy ofertę na jednym z portali. Było to stanowisko asystenckie o dosyć popularnych kompetencjach w regionie gdzie pracy było mało. W ciągu kilku dni zaplikowało ponad 1600 osób! Nigdy nie widziałem tyłu CV w ATSie. Ludzie dzwonili do firmy, pisali na portalach, zostawiali CV na recepcji. Informowałem, że na tym etapie nie mogę udzielić żadnych informacji. Nie było mi do śmiechu, ale takie były procedury...

Rekrutacyjne manewry

Bywa też, że dział rekrutacji po prostu musi się wykazać. Pokazać że jest

przydatny i działa AGILE. Regularne publikowanie ofert wygląda dobrze w raportach – można pokazać zarządowi, że firma się rozwija i „aktywnie szuka talentów”. Czy rzeczywiście ktoś zostanie zatrudniony? To już inna historia. Bywa że tak, pod warunkiem, że jest realna potrzeba rekrutacyjna i firma zbiera CV, ale nie ma jeszcze pewności co do strategii czy budżetu. Dlatego zdarzają się telefony od rekruterów po pół roku od wysłania CV, kiedy to budżet zostanie odmrożony. Tak czy siak – warto wysłać CV regularnie bo może „rykoszetem” coś wpadnie.

Budowanie wizerunku tygrysów biznesu

Niektóre firmy traktują ogłoszenia jak tanią reklamę. Jeśli regularnie publikują oferty, sprawiają optyczne wrażenie, że ciągle się rozwijają, zatrudniają nowych ludzi, mają ambitne plany. Inwestorzy, klienci i konkurencja patrzają na to i myślą: Dzieje się za płotem! Ania, dzwoni do HRu i też coś opublikujcie!

Najbardziej absurdalna historia, jaką słyszałem dotyczyła firmy, która publikowała oferty... właśnie dla inwestorów. Chcieli pokazać, że rosną w siłę i zatrudniają nowych ludzi. W rzeczywistości nikt nie przechodził procesu rekrutacji, ale na prezentacjach biznesowych można było się chwalić, że „prowadzimy intensywne poszukiwania specjalistów pod kolejne projekty”. Wizerunek wzmocniony, kasa płynie, a realnych rekrutacji jak nie było, tak nie ma.

Wywieranie presji

Znajoma z liceum pracowała w dużej polskiej firmie, bardziej januszexie niż korpo. Podczas scrollowania LinkedIn przy porannej kawie i bajglu z serkiem Ostrowia od Pana Kanapki, zobaczyła ogłoszenie na stanowisko... które sama zajmowała. Była w szoku! W firmie żadnych rozmów o jej przyszłości, żadnych sygnałów, że coś się zmienia. Czeski film. Nikt nic nie wiedział. Wku* wiona poszła do szefa i zapytała: „Co się dzieje, Janusz?”. Ten zmieszał się jak martini, ale nie był wstrząśnięty. Potem rzucił coś w stylu: „No wiesz Anitka, po prostu sprawdzamy rynek, ale spokojnie, to nic osobistego”. Nic osobistego – dźwięczało jej to w głowie przez resztę dnia. I weź tu człowieku bądź normalny? Nic osobistego?

Publikowanie ogłoszenia na czyjeś stanowisko to nie jest „nic”. To subtelny rodzaj mobbingu. Pokazanie pracownikowi miejsca w szeregu, że powinni się pilnować, bo zawsze można znaleźć kogoś innego. Bo ilu studentów czeka na twoje miejsce? Zastanawiałeś się nad tym? Na samą myśl już czuję niepokój.

Takie nieczyste zagrania stosują firmy – kołchozy, które zarządzają przez STRACH, bo tylko tak potrafią. Chcą utrzymać ludzi w ryzach, żeby za bardzo nie naciskali na podwyżki, żeby nie czuli się zbyt pewnie, nie wychodzili przed szereg. To nie fair. Trochę jak w sekcie, ale działa. Szczególnie w czasach kryzysu i nie tylko w januszexach.

Jak nie dać się nabrać?

Nie zawsze da się od razu rozpoznać fikcyjne ogłoszenie. Jeśli widzisz, że firma regularnie publikuje tę samą ofertę, opis jest bardzo ogólnikowy, a na LinkedIn nie pojawia się żadna informacja o nowych pracownikach lub widzisz dużą rotację – możesz mieć uzasadnione wątpliwości.

Warto też wyszukać rekrutera na LinkedIn i po prostu zapytać czy oferta jest nadal aktualna. Jeśli odpisze, przynajmniej będziesz wiedział na czym stoisz. Wielu rekruterów czuje się niekomfortowo z takimi działaniami firmy. Wiedzą, że mogą być w podobnej sytuacji jako kandydaci – co ostatnio zdarza się dosyć często.

I pamiętaj: jeśli nie dostajesz odpowiedzi na aplikację, nie traktuj tego osobiście. Wiem, dziwnie to zabrzmiało w kontekście wcześniejszego akapitu, ale warto zachować stoicki spokój. Problem nie jest w tobie – tylko w firmie, która nigdy nie planowała nikogo zatrudnić. Lub druga opcja: może ich po prostu na ciebie nie stać?

Piotr Jabłoński

Piotr Jabłoński

– od ponad 15 lat wspieram profesjonalistów w obszarze transformacji kariery i we wdrażaniu zmian zawodowych. Jestem autorem programu Job Hunter w ramach którego kompleksowo przygotowujesz się do zmiany pracy i rozwinięcia sieci kontaktów z rekruterami w PL i EU. Rozważasz zmiany? Skontaktuj się ze mną: <https://cvexpert.pl/>



POZIOM 511

Jura Wellness Hotel & SPA**** Konferencje i szkolenia w bliskości natury

Zamiast betonu i szkła – spokojna, naturalna przestrzeń. Miejsce wypoczynku, inspiracji i nowych wrażeń.

Zmieniając codzienne otoczenie efektywniej pracujemy i podejmujemy trafniejsze decyzje. A miejsce, w którym odbywają się konferencje i szkolenia, ma ogromny wpływ na kreatywność, skupienie i integrację zespołu. Dlatego zachęcamy, by czasem odejść od klasycznych sal konferencyjnych w wielkomiejskich biurach i przenieść się w malownicze otoczenie Jury Krakowsko-Częstochowskiej.

Hotel Poziom 511 to prawdopodobnie najbardziej spektakularnie położony, butikowy hotel ze SPA w południowej Polsce, ukryty wśród malowniczych wapiennych skał i lasów. To miejsce, gdzie biznes spotyka naturę, a efektywna praca współgra z relaksem i regeneracją.

Staramy się by idea wellness zwiększała efektywność organizowanych z nami wydarzeń. Dlatego jedzenie, basen, spa i sport są ważnymi elementami naszych propozycji.

Doskonała lokalizacja

Hotel Poziom 511 jest bardzo dobrze skomunikowany z resztą Polski. W dwie godziny można dojechać tu z Łodzi, do godziny z Krakowa i Aglomeracji Śląskiej. Hotel zlokalizowany jest w odległości 40 minut jazdy samochodem od lotniska w Pyrzowicach (Katowice), 15 minut od stacji Pendolino (Zawiercie) i minutę od lądowiska helikopterem.

Na twój zespół czekają 42 komfortowe pokoje i apartamenty, basen ze źródlaną wodą, sauny, skalne SPA i dobra kuchnia z winem z własnej Winnicy Białe Skały, znajdującej się na wzgórzu tuż przy hotelu.

Profesjonalna przestrzeń do pracy i bliski kontakt z naturą

Poziom 511 dysponuje nowoczesnymi salami konferencyjnymi wyposażonymi w zaawansowany technologicznie sprzęt multimedialny, szybki Internet i sprzyjające pracy oświetlenie. Przestrzeń do pracy można sprawnie i szybko przenieść na świeże powietrze, na przykład do Wine Baru z tarasem.

Niezależnie od tego, czy planujesz spotkanie zarządu, kameralne szkolenie, czy dużą konferencję, hotel dostosuje ofertę do twoich potrzeb. Możliwe jest wynajęcie całego obiektu na wyłączność. Doświadczeni koordynatorzy zadbają o każdy szczegół, aby wydarzenie przebiegło efektywnie.

Relaks i regeneracja w SPA 511

Po intensywnym dniu pełnym pracy goście mogą regenerować siły w strefie wellness i SPA. Czekają tu na nich duży, 20-metrowy basen ze źródlaną wodą bijącą wprost z podziemnego ujęcia pod hotelem oraz sauny pod prawdziwą skałą – sucha i mokra a także wykwalifikowani terapeuci SPA.

SPA 511 oferuje zabiegi na twarz, masaże oraz podróże SPA i rytuały. Proponuje też interesujące nowości dla grup zorganizowanych – warsztaty holistyczno-wellnessowe, kosmetyczne a także Poziomowe Noce Saunowe.



Przygoda w sercu Jury

Pragniemy zwiększać świadomość wagi przyrody w życiu człowieka. Dążymy do aktywnego poznawania malowniczego regionu i tradycji Jury.

A Jura, szczególnie dla miłośników aktywnego wypoczynku, oferuje nieograniczoną ilość scenariuszy. Od wspinaczki skałkowej i pieszych wędrówek po wycieczki rowerowe. Można też zwiedzać średniowieczne zamki podążając Szlakiem Orlich Gniazd albo odwiedzić Pustynię Błędną.

Wieczorem hotel proponuje piknik w winnicy, kolację przy ognisku pod skałą lub spacer po zmroku z pochodniami w reku do pobliskiego Zamku Ogrodzieniec w Podzamczu. A to tylko kilka propozycji na wzmocnienie więzi w zespole.

Winnica Białe Skały

W hotelu odbywają się codzienne degustacje win z wine pairingiem oraz spacer z sommelierem po hotelowej Winnicy Białe Skały.

Dodatkowo we wrześniu i w październiku hotel proponuje niecodzienne doświadczenia team buildingowe związane z winobraniami. Uczestnicy winobrania otrzymują podstawową wiedzę na temat uprawy winogron, terroir oraz mierzniaku cukru w owocach, by następnie ruszyć z sektorami w reku po dojrzałe grona. Po zbiorach na gości czeka piknik z wysmienitą kuchnią opartą o lokalne produkty i degustacją win. A także muzyka na żywo!

Restauracja 511

Restauracja 511 serwuje dania przygotowane z najwyższej jakości lokalnych produktów. Szef kuchni łączy tradycję z nowoczesnością, tworząc menu, które zachwyci nawet najbardziej wymagających gości. Dopełnieniem menu są autorskie koktajle oraz bogata karta win z całego świata i tych z przyhotelowej winnicy. W restauracji często słychać muzykę na żywo, organizowane są tu kameralne występy artystów.

Zapraszamy!

Hotel Poziom 511 to miejsce, które łączy profesjonalizm z bliskością natury. W tej przestrzeni ty i twój zespół zapomnicie o wielkomiejskim pędzie i codziennej rutynie.

Zapraszamy do organizacji z nami posiedzeń zarządu, kameralnych szkoleń, niewielkich konferencji czy też wyjazdów integracyjnych.



JURA WELLNESS

POZIOM 511

HOTEL & SPA

Poziom 511
Jura Wellness Hotel & Spa****

ul. Bonerów 33,
42-440 Podzamcze k. Ogrodzieńca

Więcej informacji o hotelu:
www.poziom511.com



KORPOLIFE W TAJLANDII (4)

Spotkania
i raporty

Pracowałam na stanowisku Senior Managera, jednak nie miałam swobody w działaniu, która w Polsce była przypisana do tej funkcji. Oczywiście proponowałam rozwiązania i wiele z nich wdrożyłam, jednak zawsze odbywało się to po ostrożnej analizie. Mężczyłom ciągle przygotowywanie raportów i prezentowanie ich na spotkaniach licznemu gronu innych menedżerów i dyrektorów.

Przez cały okres pracy stale byłam przepytwana. Przygotowywałam i przysyłałam różne dokumenty do wielu osób. Czy byłam wyjątkiem? Nie. Inni pracownicy na różnych szczeblach również raportowali zadania i wyniki na spotkaniach, które gromadziły czasem kilkanaście osób. Wszyscy uważnie słuchali, a pytania zadawały osoby na wyższych stanowiskach. Poziom zaufania do pracownika oraz przyzwolenie na podejmowanie przez niego decyzji był dużo niższy niż w Polsce.

W Polsce wiele czynności jest zleczanych firmom outsourcingowym, ale w Tajlandii jest to rzadka praktyka. Koszt utrzymania pracownika jest stosunkowo niski i pozwala na zatrudnienie wielu specjalistów w jednej firmie lub nawet powielanie stanowisk w różnych działach. Bardzo mi to ułatwiało wykonywanie obowiązków, ponieważ mogłam współpracować bezpośrednio z zespołami wewnątrz firmy i spotykać się z pracownikami twarzą w twarz. Taka struktura z jednej strony bardzo usprawniała pracę, ale z drugiej

łatwa dostępność pracowników i szybkie wykonywanie zadań czasem generowały dodatkowe pomysły. Były to zadania, których w Polsce byśmy uniknęli, aby nie powodować czegoś takiego jak „puste przebiegi”. Uczestniczyłam w wielu spotkaniach, chociaż nie wszystkie mnie dotyczyły. To wszystko zabierało dużo czasu i kosztowało mnie sporo energii.

Każda czynność, którą mogłam obserwować u swoich koleżanek, była wykonywana z dużą starannością i dbałością o czystość i estetykę. Jeśli chodzi

o standardy i zadania narzucone przez centralę znajdującą się poza Tajlandią, muszę powiedzieć, że w Bangkoku były wykonywane bardzo restrykcyjnie. Podczas spotkań z innymi krajami Tajlandia zawsze była najlepiej przygotowana pod względem wizualnym i dotrzymania terminów. Wynikało to z narzuconych standardów pracy typowych dla korporacji z zachodnim kapitałem. Jednak w Tajlandii dotrzymanie terminów nie jest regułą. Łatwo to można zauważyć załatwiając sprawy w urzędach czy bankach.

Pod tą wierzchnią warstwą kryło się dużo poważnych problemów organizacyjnych. Współpracujące małe firmy i agencje nie zawsze dotrzymywały ustalonych deadline'ów.

Zdarzało się, że bez słowa ktoś na niskim szczeblu rezygnował z pracy i zniknął. Trudno mi określić skalę takich zjawisk, ale miałam wrażenie, że im dalej od biura w Bangkoku, tym trudniej było utrzymać zaangażowanie pracowników na niskich stanowiskach. Klienci, którzy stracili kontakt z takim agentem, składali reklamacje,

dzwonili na infolinię i często jako pierwsi informowali firmę, że zerwał współpracę. Zdarzało się nawet, że pobierali zaliczki od klientów i znikali. To wynika z niedojrzałości rynku tajskiego, to co w Polsce jest niespotykane, w Tajlandii zdarzało się ze szkodą dla firmy i klientów.

(cdn)

Aleksandra Tabor

Fragment książki Aleksandry Tabor pt. „Tajlandia. Notatki z życia i pracy” – w której próbuje obalić kilka błędnych opinii o Tajlandii. Wydawnictwo BookEdit.

REKLAMA

beauty4ever®

Twoje ulubione miejsce
na Mokotowie

- ✦ modelowanie sylwetki
- ✦ depilacja laserowa
- ✦ zabiegi odmładzające
- ✦ usuwanie zmian skórnych

☎ 791 116 700
 ✉ recepcja@beauty4ever.pl
 📍 Warszawa, ul. Wołoska 16



ŚWIĘTOKRZYSKIE ODKRYCIA

Idealny pomysł na weekend pełen przyrody i historii

Na zaproszenie Fundacji Łysogóry w listopadzie, wraz z ekipą dziennikarzy, poznawaliśmy województwo świętokrzyskie, w którym historia, natura i nowoczesność tworzą harmonijną całość. Jedno z najmniejszych województw w Polsce kryje bogactwo atrakcji turystycznych, które zadowolą zarówno miłośników przyrody, jak historii czy aktywnego wypoczynku. Zapraszam na podróż, która zaczyna się w Kielcach – sercu regionu – i wiedzie przez najciekawsze zakątki Świętokrzyskiego.

Kielce – na styku natury i kultury

Kielce to nie tylko stolica województwa, ale także jedno z najbardziej zielonych miast w Polsce. Otaczają je pasma Gór Świętokrzyskich, a liczne parki i rezerваты sprawiają, że jest to idealne miejsce na odpoczynek wśród natury.

Zwiedzanie warto rozpocząć od Kadzielni – jednego z najbardziej rozpoznawalnych punktów w Kielcach. Ten dawny kamieniołom, przekształcony w rezerwat przyrody, zachwyca monumentalnymi skałami wapiennymi, z których roztacza się malowniczy widok na miasto. Znajduje się tu także kompleks jaskiń – Podziemna Trasa Turystyczna Kadzielnia, która pozwala doświadczyć unikalnego piękna geologicznego regionu.

Trzeba również odwiedzić rezerwat Wietrznia, gdzie można zobaczyć skamieniałości



Kielecki rynek nocą



Muzeum Narodowe w Kielcach

miejsca podkreśla odpowiednia iluminacja, która wydobywa piękno formacji krasowych i dodaje im tajemniczego uroku.

Zamek w Chęcinach – perła historii

Kilka kilometrów od Kielc znajduje się majestatyczny zamek królewski w Chęcinach. Wzniesiony na wzgórzu oferuje zapierający dech w piersiach widok na okolicę. Zamek powstał na przełomie XIII i XIV wieku i odegrał ważną rolę w historii Polski.

Obecnie jest to popularna atrakcja turystyczna, gdzie organizowane są pokazy rycerskie, warsztaty historyczne i imprezy plenerowe. Zwiedzający mogą wejść na wieżę widokową, odwiedzić lochy oraz spróbować swoich sił w strzelaniu z łuku. To doskonałe miejsce na rodzinną wycieczkę.

Fascynująca geologia

Jeśli podobało wam się w kieleckiej Geonaturze, koniecznie musicie też odwiedzić Europejskie Centrum Edukacji Geologicznej (ECEG) w Chęcinach. Centrum oferuje unikalne połączenie nowoczesnej infrastruktury badawczej z fascynującymi możliwościami edukacyjnymi.

ECEG wyróżnia lokalizacja w dawnym kamieniołomie. Dzięki temu zarówno naukowcy, jak i odwiedzający mogą bezpośrednio obcować z autentycznymi odświeżającymi geologicznymi. Centrum wyposażone jest w laboratoria, nowoczesne sale wykładowe i przestrzeń wystawową, które umożliwiają organizację warsztatów, konferencji oraz zajęć edukacyjnych.

Jednym z najważniejszych elementów działalności ECEG jest popularyzacja nauki. Dzięki

interaktywnym zajęciom i wystawom każdy, niezależnie od wieku, może odkryć tajemnicze procesy geologiczne, poznać historię Ziemi oraz dowiedzieć się więcej o minerałach i skałach. Centrum jest także miejscem licznych inicjatyw promujących ochronę środowiska i zrównoważony rozwój.

Komfortowy nocleg w sercu regionu

Podczas zwiedzania województwa świętokrzyskiego nocowaliśmy w Grand Hotelu Kielce. Położony w centrum miasta oferuje luksusowe pokoje, wysmienitą kuchnię i profesjonalną obsługę.

Restauracja hotelowa serwuje dania kuchni polskiej i międzynarodowej, przygotowane z najświeższych lokalnych składników.

Dzięki doskonałej lokalizacji Grand Hotel Kielce stanowi świetną bazę wypadową do zwiedzania okolicy. To idealne miejsce na dobry odpoczynek w świetnych warunkach po dniu pełnym wrażeń.

Dlaczego akurat Świętokrzyskie?

Fajnie sobie czasem zaplanować weekend pt. „Zwiedzamy Polskę weekendowo”, dlatego tym razem proponuję Świętokrzyskie, które mnie zafascynowało. Malownicze krajobrazy, bogata historia i unikalne atrakcje przyrodnicze sprawiają, że jest to region, który nadaje się znakomicie na krótsze i dłuższe wyjazdy.

Mam nadzieję, że powyższe urywki z naszej wyprawy zachęcą was do zrobienia własnych planów podróży do województwa świętokrzyskiego, żeby samodzielnie odkryć jego niezwykle piękno.

Sisi Lohman

sprzed milionów lat i poznać historię geologiczną tego obszaru.

Na terenie rezerwatu znajduje się Centrum Geoedukacji – nowoczesna placówka należąca do Geonatury Kielce. To najważniejsza atrakcja geoturystyczna na trasie „Świętokrzyskiego Szlaku Archeo-Geologicznego”.

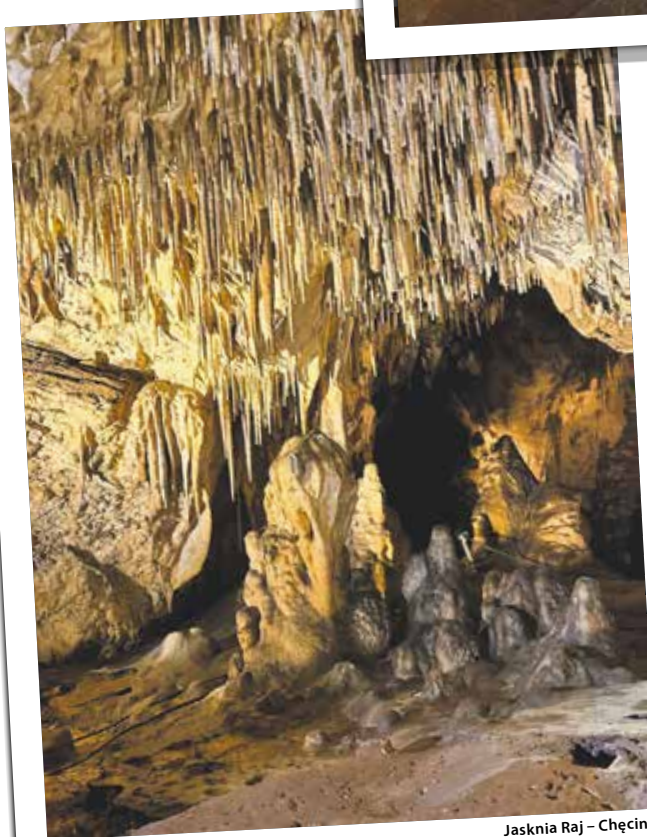
Centrum oferuje interaktywne wystawy stałe i czasowe oraz symulacje pokazujące, jak zmienił się krajobraz na przestrzeni wieków. Prowadzi też specjalne wydarzenia, warsztaty oraz wycieczki terenowe, które pozwalają w atrakcyjnej formie poznać niezwykłą geologię regionu.

Jaskinia Raj – podziemny cud natury

Prawdopodobnie największym skarbem województwa świętokrzyskiego jest Jaskinia Raj. To jedna z najpiękniejszych jaskiń krasowych w Polsce, słynąca z zachwycających stalaktytów, stalagmitów i stalagnatów. Podziemne sale i korytarze tworzyły się przez miliony lat, co sprawia, że miejsce to jest prawdziwym rajem – nie tylko dla miłośników przyrody i geologii.

Zwiedzanie Jaskini Raj to niezapomniane przeżycie. Oprócz unikalnych formacji skalnych można tu zobaczyć rekonstrukcję życia neandertalczyka oraz wystawy pokazujące, jak powstawały jaskinie krasowe.

Liczba odwiedzających jest ograniczona, dlatego warto zarezerwować bilet z wyprzedzeniem. Niezwykłą atmosferę



Jaskinia Raj – Chęciny

OKIEM GANDALFA

STAFFING

– kiedy szef staje się ofiarą

Patologia organizacyjna, o której nie mówi się głośno.

W prywatnych wiadomościach czytelnicy narzekają, że wylewam jad na managerów, dlatego postanowiłem popatrzeć z innej perspektywy na relacje przełożony-podwładny.

Mobbing znamy wszyscy. Psychol w garniku, który gnębi pracowników, bo może, bo ma władzę i bo HR ma na to „protokół” – to taka nudna klasyka. Ale co, jeśli role się odwracają? Staffing to zjawisko, w którym to menedżer jest ofiarą prześladowania ze strony zespołu lub pojedynczych podwładnych. To nie fantastyka korporacyjna, to rzeczywistość w wielu firmach, o której mówi się zdecydowanie za mało.

Szef na celowniku – zespół w ofensywie

Staffing to nie pasywny opór i niechęć do zmian. To aktywne działanie przeciwko przełożonemu, które może przybierać różne formy. Czasami to cały (lub prawie cały) zespół podejmuje skoordynowane działania, które mają na celu podważenie autorytetu, wywołanie frustracji i doprowadzenie do rezygnacji szefa. Oto najczęstsze zagrywki:

- **Celowa dezinformacja** – pracownicy przekazują menedżerowi błędne informacje, pomijają istotne fakty lub nie informują go o kluczowych decyzjach. W efekcie szef publicznie się kompromituje, ponieważ opiera się na danych, które są nieaktualne lub zmanipulowane.
- **Falshywe donosy** do wyższych szczebli – wykorzystanie plotek i półprawd do zasiania wątpliwości u przełożonych menedżera. „Chyba nie radzi sobie z zespołem...”, „Podobno ludzie skarżą się na jego styl zarządzania...” – HR zaczyna monitorować sytuację, a menedżer wpada na listę „problemowych liderów”.
- **Zamiana ról** – zespół stawia się w pozycji „ofiar”, a szef w roli agresora. Każda próba egzekwowania obowiązków odbierana jest jako „nęka-

nie”, „presja” albo wręcz... mobbing. Atmosfera strachu działa na niekorzyść menedżera, który zaczyna obawiać się każdej decyzji.

- **Sabotaż pracy szefa** – nagłe „niedogadywanie się” w zespole, przekraczanie instrukcji, błędne raporty – wszystko to sprawia, że menedżer wygląda na osobę, która nie kontroluje sytuacji i nie panuje nad zespołem.

Gdy jeden buntownik przejmuje stery

Nie zawsze staffing to dzieło całego zespołu. Czasem wystarczy jedna osoba, która rozgrywa swoją własną grę i rozpoczyna nękanie przełożonego na poziomie personalnym. Oto jak to wygląda:

- **„Zbawiciel” zespołu** – pracownik kreuje się na obrońcę grupy przed „złym szefem”. Na spotkaniach zabiera głos, wygłasza przemowy o tym, jak to „kiedyś było lepiej” i jak „wszyscy cierpią pod nowym zarządem”.
- **Falshywy „whistleblower”** – składa donosy do wyższej kadry lub HR, przekraczając sytuację na swoją korzyść. Wersja menedżera jest zawsze ignorowana, bo „nie wypada kwestionować głosu pracownika”.
- **Ustawianie szefa na minę** – celowo wykonuje polecenia w sposób, który gwarantuje porażkę. Gdy projekt się wykołaja, mówi: „To nie moja wina, ja tylko robiłem, co mi kazano” (jedno z ulubionych wy tłumaczeń w Norymberdze).
- **Szukanie sojuszników w firmie** – buntownik aktywnie angażuje innych w swoje rozgrywki, przekonując ich, że „trzeba działać”. Kiedy uda mu się zdobyć wystarczające poparcie – atakuje otwarcie.



Jak rozpoznać, że jesteś ofiarą staffingu?

Zjawisko staffingu często rozwija się stopniowo – początkowo wygląda jak zwykłe trudności adaptacyjne, ale z czasem zamienia się w otwarty atak na menedżera. Jeśli doświadczasz tych sytuacji, to możliwe, że stałeś się celem:

- **Publiczne podważanie decyzji** – na spotkaniach pracownicy demonstracyjnie kwestionują wszystko, co mówi menedżer. Nawet najbardziej logiczne decyzje spotykają się z ironicznymi komentarzami lub otwartą krytyką.
- **Grupowa cisza** lub wymowne spojrzenia – na zebraniach menedżer mówi, ale nikt nie odpowiada. Zamiast tego – wymowne spojrzenia, półuśmiechy, mimika sugerująca „co on gada?”.
- **Ignorowanie i wykluczenie** – zespół organizuje własne spotkania „przy kawie”,

na których ustala faktyczne zasady pracy – bez udziału szefa. Menedżer dowiaduje się o podjętych decyzjach przypadkiem lub... od osób spoza zespołu.

- **Zawłaszczanie sukcesów** i eksponowanie błędów – jeśli coś się uda – to zasługa zespołu, jeśli coś pójdzie nie tak – „bo szef tak kazał”. Podwładni skrupulatnie dokumentują wszystkie błędy menedżera i rozdmuchują je, jednocześnie ukrywając własne porażki.
- **Dążenie do reakcji emocjonalnej** – zespół celowo prowokuje, podważa autorytet, doprowadza menedżera do frustracji, a potem idzie w świat informacja: „widzicie, jaki jest nerwowy?”.
- **Nadmierna formalizacja i skargi do HR** – nawet najdrobniejsze kwestie są „zgłaszane oficjalnie”, a do HR-u trafiają skargi na „trudny styl zarządzania”, „brak empatii” i „zbyt wysokie wynagania”.

Staffing w wersji premium – historie łzami pisane

Niektóre przypadki staffingu są tak skrajne, że przypominają firmowe rozgrywki o władzę rodem z „House of Cards”. Oto trzy ekstremalne historie, które poznałem korespondując z moimi czytelnikami (wszelkie podobieństwo... etc., etc.):

- **Syndrom „Zamiany władzy”** – w dużej korporacji nowa dyrektorka działu weszła z planem restrukturyzacji. Szybko zorientowała się, że w praktyce działem rządzą jej podwładni, a ona pełni jedynie funkcję symboliczną. Gdy próbowała przejąć kontrolę, nastąpiła fala donosów, „anonimowych skarg” i protestów zespołu. Po sześciu miesiącach odeszła „za porozumieniem stron”.
- **Szef, który przestał być szefem** – w jednej z firm technologicznych zespół programistów postanowił kompletnie zignorować nowego menedżera. Jego

maile pozostawały bez odpowiedzi, a na spotkaniach traktowano go jak powiętrze. Gdy próbował interweniować u wyższej kadry, usłyszał: „Czemu nie masz relacji z zespołem?”. Po trzech miesiącach poddał się i odszedł.

- **Wyrzucenie kapitana za burtę** – w pewnym startupie lider zespołu wprowadził nowy sposób rozliczania projektów. Pracownicy najpierw otwarcie go kontestowali, potem zaczęli przekazywać mu fałszywe dane, aż w końcu kolektywnie zgłosili HR-owi, że „tworzy atmosferę niepewności i chaosu”. Po pięciu miesiącach lider został zwolniony, a firma... wróciła do starego systemu.

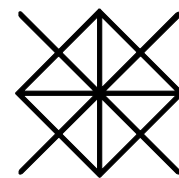
Jak przetrwać staffing?

Zabezpieczaj się formalnie – dokumentuj wszystko, żeby mieć dowody w razie eskalacji. Nie wierzę, że to napisałem, ale czasem stare, dobre korporacyjne pośladowkrytki są jedynym rozwiązaniem.

- **Wyciągaj rozmowy na forum** – nie pozwól na tworzenie „cichych koalicji”. Zmuszaj (nie dosłownie) do otwartej dyskusji.
- **Znajdź wsparcie w firmie** – wyszukaj osoby, które nie są wciągnięte w intrygę i mogą pomóc.
- **Egzekwuj granice** – jeśli ktoś podważa twój autorytet, stawiaj sprawę jasno: „Dyskusja jest OK, ale podważanie mojej roli – nie”.
- **Rozważ odejście** – czasem organizacja jest tak toksyczna, że jedyną opcją jest zmiana miejsca.



RELAKS W SPA PODCZAS FIRMOWEGO WYJAZDU – TWOJA DRUŻYNA TO ZAPAMIĘTA!



Połączenie biznesowych obowiązków z luksusowym odprężeniem w SPA to przepis na harmonijną integrację i motywację zespołu. Współczesny świat biznesu wymaga od firm nie tylko efektywnych spotkań i konferencji, ale również dbałości o dobrostan pracowników. Popularnością cieszą się więc miejsca, takie jak mazowiecki hotel Manor House SPA, który wyróżnia się połączeniem profesjonalnej organizacji wydarzeń biznesowych z możliwością regeneracji, odpoczynku i relaksu.

POŁĄCZENIE IDEALNE!

Manor House SPA***** – Pałac Odrowążów***** to kompleks hotelowy usytuowany z dala od miejskiego zgiełku, z dogodnym dojazdem (nieдалeko trasy Warszawa-Kraków), otoczony rozległym zabytkowym parkiem ze szlakami: historycznym, przyrodniczym i energetycznym, a także z miejscami medytacji oraz przestrzenią na gry i zabawy dla grup. To przepiękny spokojny hotel bez dzieci, kuszący do przyjazdu licznymi atrakcjami i zabiegami w Gabinetach Biodrobnicy. Otoczenie sprzyja koncentracji i kreatywności uczestników firmowych spotkaniach – mogą w pełni skoncentrować się na celach, bez rozpraszających bodźców codzienności. A po intensywnych warsztatach i negocjacjach, czeka na nich strefa SPA&Wellness – miejsce regeneracji, relaksu i budowania zespołowej więzi.

HOLISTYCZNE PODEJŚCIE DO DOBROSTANU

Manor House SPA dba całościowo o potrzeby ciała i umysłu gości: od kojącej ciszy i bliskości przyrody, przez klimatyczne wnętrza jednej z najstarszych polskich posiadłości szlacheckich i profesjonalne zaplecze konferencyjne, po wyśmienitą kuchnię i zdrowe posiłki. Nagrodą po intensywnej pracy jest głęboki relaks i odnowa biologiczna w Biowitalnym SPA i na bezchlorowym basenie. Różnorodne zabiegi SPA przywracają energię i poprawiają samopoczucie. Wiele przyjemności przynoszą klasyczne masaże, relaksujące kąpiele, zabiegi pielęgnacyjne, holistyczne rytuały i terapie energetyczne.

Godne uwagi są koncerty na misy i gongi tybetańskie (muzykoterapia przywraca harmonię i równowagę) oraz wspólne sesje jogi, które świetnie łączą elementy wypoczynku z aktywnością fizyczną i rozwojem



osobistym. Uczestnictwo w takich wydarzeniach relaksuje, wpływa na efektywność i jest świetnym sposobem na integrację grupy oraz zacieśnienie więzi między pracownikami.

SAUNOWANIE – MENTALNA RELAKSACJA

Do najciekawszych atrakcji hotelu należy Witalna Wioska – wyjątkowe outdoorowe SPA, które słynie ze słowiańskich rytuałów zdrowia pod gołym niebem. To przestrzeń w otoczeniu parku przeznaczona do odnowy biologicznej, gdzie goście korzystają z leczniczych właściwości saun i kąpiele w beczkach. To także idealne miejsce do rozmów i integracji.

W gorącej i aromatycznej saunie fińskiej można złagodzić stres. Seans w chacie ziołowej wzmocni siły witalne i zniweluje poczucie zmęczenia. Ruska bania – sauna o wysokiej wilgotności z aromatem – działa przeciwbakteryjnie, przeciwbólowo i przeciwzapalnie, poprawia też krążenie. Chata z sauną świetlną na podczerwień poprawia działanie układu odpornościowego i regenerację mięśni. Organizm wzmocnimy podczas kąpiele magnetycznej z minerałami i w solach Schüsslera w beczkach polskich. Rytuały są dopełnione przez dobroczynne napary ziołowe.

Niezapomnianym przeżyciem jest też saunowanie w kompleksie Łaźni Rzymskich Manor House SPA, a zwłaszcza nocne sesje saunowe, m.in. z biosauną, sauną infrared czy fińską, przyczyniają się do poprawy kondycji fizycznej. Po rozluźniającym organizm nagrzewaniu można się schłodzić w basenie Swim z przeciwprądami, kamiennej wannie z zimną wodą, brodziku do stóp, lodospadzie i pod prysznicem wrażeń. Naprzemienne nagrzewanie i schładzanie organizmu wzmacnia odporność. To nie tylko odpoczynek fizyczny, ale też mentalna relaksacja, co ma ogromne znaczenie w kontekście wymagających spotkań biznesowych.

RÓWNOWAGA – SŁOWO KLUCZ

Manor House SPA jest doskonałym przykładem miejsca, które rozumie znaczenie dbałości o zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Firmowe spotkanie z dala od miejskiego zgiełku, w pięknej scenerii, z najwyższej jakości zabiegami i usługami, pozwala utrzymać równowagę między pracą a odpoczynkiem, a uczestnicy wracają do codziennych obowiązków z nową energią i inspiracją. Wszystko to sprawia, że Manor House SPA to coś więcej niż hotel – to zrównoważona przestrzeń biznesu i relaksu dla twojego zespołu.

KORPOMAMA

Punkt widzenia

Gdy przywołuję w głowie swoje lata szkolne, od razu pojawia się myśl „kiedyś to było...”. Ostatnio często wracam do tych czasów, ponieważ u nas na tzw. tapecie jest teraz temat: jak się uczyć?

Moje dziecko nie umie się uczyć. Pierwsze lata podstawówki załatwiała rozwinętym zmysłem słuchu – co usłyszy, to zapamięta. Czyli idealny uczeń na modłę stylu nauczania w Polsce. Jednak ten system gorzej działa w starszych klasach, ponieważ materiał jest więcej, więcej przedmiotów, każdy nauczyciel ma inny styl i czego innego oczekuje.

Natomiast katastrofa zaczyna się w liceum. Tam od ucznia wymaga się już więcej i jego przeświadczenie podstawówkowe, że jest super i idzie mu łatwo, spada do zera. Bo jak to jest, że to co robiłam przez całe życie, teraz już nie działa? Wiem to z autopsji i z obserwacji innych dzieci w mojej rodzinie. Genów nie wydłubiesz.

Tak więc teraz tematem przewodnim jest u nas systematyczność i nauka nauki. Muszę powiedzieć, że na tym polu przeżyłam sporo zaskoczenia. Choć właści-

wie nie wiem czemu. A może wiem? Cały czas bowiem mam w głowie idealistyczną wizję świata, której jednym z elementów jest przeświadczenie, że każdy wykonuje swoją pracę najlepiej jak potrafi. I niezmiennie, od ponad czterdziestu lat mnie zadziwia, że ludzie jednak tak nie robią.

Zatem moje zaskoczenie polegało na tym, że w szkole nie uczą jak się uczyć. Nie wiem dlaczego myślałam, że jednak uczą, bo przecież nawet za naszych czasów tak nie było. Nie wiem kompletnie jak ja się uczyłam, wszystkie wspomnienia z tego okresu złała fala nie pamięci. Więc wnioskuję, że mi także pomagała pamięć słuchowa.

TERAZ CZYTAM RÓŻNE KSIĄŻKI I DOKSZTAŁCAM SIĘ Z TEGO ZAGADNIENIA. NAJGORZEJ – JAK SIĘ OKAZUJE – ŻE DZIECKO MA INNY STYL UCZENIA SIĘ I TEGO, CO SIĘ SPRAWDZAŁO U MNIE, ONA NIE OGRANIA. A TEGO, CO ONA LUBI, NIE OGARNIAM JA.

Przykładowo: jest taka nauka poprzez skojarzenia. Czyli jeśli np. chcesz zapamiętać odmianę przez przypadki, mówisz: „mama dała córce bułkę nasmarowaną masłem wiejskim”. Albo rymowanka na angielski: „pan, pani i pies ciągną za sobą s”. Co do angielskiego, jeszcze jakoś to mi się przyjęło, ale to zdanie dla przypadków jest dla mnie kompletnie nie do zapamiętania. Szybciej nauczę się odmiany po kolei, niż wpadnę na to, gdy zaczęną zastanawiać się, jakie to pierwsze litery są w wyrazach tego zdania i co do diaska „dała” ma wspólnego z dopełniaczem? Przecież to nawet nie jest logiczne – dopełniacz odpowiada na pytania: kogo, czego np. nie ma. Więc jak? Kogo, czego dała? Nijak mi się to w głowie nie skleja. Natomiast moje dziecko łapie takie coś w trzy sekundy. Ja nie wiem, co się tam jej w głowie dzieje i jak jej zwoje neuronowe dochodzą do takich wniosków, ale działa.

I w tym przypadku nadajemy na zupełnie innych falach, a ja mam ją nauczyć się uczyć. Aby docelowo sama umiała to robić, bo ja jestem leniwa matka i wołę zasiewać ziarna już teraz, żeby od siódmej klasy wżwyż kwestia nauki była na jej barkach. Mam jeszcze na to dwa lata, uff może jakoś to przeżyję. Pociesza mnie myśl, że później będzie lżej. A może i nie? Znowu naiwność....

Dorota Dabińska-Frydrych

KORPOTATA

Wiosno, przybawaj!

Podobno

każda pora roku ma swój urok. Może i tak. Ale wylizyć zalety wiosny, lata i wczesnej jesieni jest raczej łatwo – i to nawet osobom, które nie przepadają za wysokimi temperaturami. Wiadomo, każdy znajdzie coś dla siebie. Ciepło, długie dni, słońce, możliwość spędzania wolnego czasu na powietrzu, wakacje, urlopy, rowery, plażowanie, itp. Lista zalet może być bardzo długa.

NATOMIAST Z ZIMĄ JEST ZAWSZE TRUDNIEJ. ŚNIEG, NARTY I ŚWIĘTA. KONIEC. MOŻNA OCZYWIŚCIE PRÓBOWAĆ JESZCZE NA SIŁĘ DORZUCAĆ JAKIEŚ GRZAŃCE, DŁUGIE WIECZORY Z KSIĄŻKĄ LUB JARMARKI ŚWIĄTECZNE. NO, ALE TO TROCHĘ JAK WYLICZANIE ZALET SPĘDZANIA DŁUGIEGO WEEKENDU NAD BAŁTYKIEM, ZAMIAST W HISZPANII, GRECJI LUB PORTUGALII.

A z tym śniegiem to też nie ma co przesadzać. Ostatnie zimowe sezony nie były za bardzo obfite w biały puch.

Dlatego jak już się pojawia, to zawsze jest radość, ale ona też nie trwa zbyt długo. Kilka dni ze śniegiem to zawsze jakaś odmiana od zimowej szarości.



Ale po tym czasie jest już trochę jak z niechcianymi gośćmi, którzy się trochę zasiedzieli. Zaczyna męczyć to odśnieżanie samochodu, wieczne korki, ślizgawice, nieodśnieżone chodniki, itp. Dlatego szybko okazuje się, że ten śnieg to też nie jest jakaś wielka zaleta zimy. Jak z codziennymi ćwiczeniami. Na początku jest fajnie, ale piąty czy szósty dzień z rzędu, zaczynają nieco uwierać.

Na szczęście w kalendarzach mamy już przełom lutego i marca. A to oznacza, że do wiosny już bliżej niż dalej. Tym bardziej, że styczeń zawsze trwa w nieskończoność. Do tego te noworoczne postanowienia, które w połowie miesiąca zaczynają nas zawsze nieco uwierać, a pod koniec – już wyraźnie drażnić.

Za to w lutym możemy sobie już spokojnie odpuścić lub przełożyć na kolejny rok.

Marzec zaś tylko czasami potrafi zaskoczyć zimowymi niespodziankami. W tym miesiącu można już budzić się każdego ranka z nadzieją, że

może to właśnie tego dnia da się już poczuć zapach wiosny w powietrzu. A potem to już pójdzie z górki.

Dlatego jedyne co nam teraz pozostaje to chwila cierpliwości – przynajmniej tak sobie powtarzam każdego ranka, patrząc na kolejny zimowy dzień za oknem.

Piotr Krupa

Historie Mistrza Karoshi



LIST OD CZYTELNICZKI

PRACA W KORPORACJI VS. PASJA
i życie zgodne z wartościami.
Czy to da się pogodzić?

Cześć! Nazywam się Anna Jachimek i od 13 lat noszę miano „korpolutka”. Moją zawodową przystanią jest firma DHL, gdzie każdego dnia zdobywam nowe doświadczenia, rozwijam się i mierzę z wyzwaniem. Ale to nie wszystko. Chcę pokazać, że praca w korporacji może być czymś więcej niż tylko tabelkami i spotkaniami – może być fundamentem do realizacji marzeń, rozwoju pasji i osiągnięcia życiowej harmonii.

Życie korporacyjne często budzi mieszane uczucia. Wielu uważa, że praca w takiej strukturze to droga bez powrotu – codzienna rutyna pozbawiona miejsca na pasję i kreatywność. W moim przypadku jest zupełnie inaczej. Korporacja nie tylko pozwala mi realizować największe marzenie – wyścigi skuterów wodnych – ale też nauczyła mnie czegoś, co jest niezbędne zarówno w sporcie, jak i prowadzeniu własnej działalności: dyscypliny i organizacji.

Na swoim koncie mam m.in. tytuł Mistrzyni Polski, Mistrzyni Europy w klasie Runabout GP4 Ladies oraz III miejsce na Mistrzostwach Świata. Te sukcesy to wynik lat ciężkiej pracy, wyrzeczeń i determinacji, ale również umiejętności zarządzania czasem i efektywnego planowania – umiejętności, które w dużej mierze wypracowałam dzięki pracy w korporacji.

To korporacja nauczyła mnie, jak skutecznie organizować swoje zadania, wyznaczać priorytety i konsekwentnie dążyć do celu. Te same zasady stosuję w sporcie i w prowadzeniu firmy. Sport motorowodny to jednak nie tylko moja osobista przygoda. Prowadzę firmę SportLife, która promuje ten sport w Polsce. Organizuję zawody, takie jak Taurus Sea Doo CUP, wspieram młodych zawodników i popularyzuję sporty motorowodne, marząc o tym, by Polska stała się rozpoznawalnym punktem na światowej mapie tej dyscypliny.

Nic nie cieszy mnie bardziej niż widok rosnącej liczby osób zakochanych w tym sporcie.

Działając w tej branży łączę pasję z misją i czuję, że moje wysiłki przynoszą efekty. Jednak największym źródłem inspiracji jest dla mnie moja córka. Studiuję prawo na Uniwersytecie Jagiellońskim, a jej determinacja i niezłomność codziennie przypominają mi, jak ważne jest konsekwentne dążenie do celu. Jej sukcesy pokazują mi, że warto walczyć o swoje marzenia, niezależnie od przeszkód.

W moim życiu praca w korporacji i pasja wzajemnie się dopełniają. Korpo świat daje mi narzędzia do realizacji marzeń, a moje sportowe sukcesy dodają mi energii i motywacji, którą przenoszę na grunt zawodowy. Dzięki korporacji nauczyłam się, jak zarządzać sobą w czasie, co pozwala mi skutecznie działać w różnych obszarach życia.

Dlatego zachęcam, by nie patrzeć na korporację przez pryzmat stereotypów. Odpowiednia organizacja, zaangażowanie i wsparcie pozwalają łączyć karierę z pasją, a nawet uczynić z nich wzajemnie wspierające się światy. Praca w korporacji może być czymś więcej niż tylko zawodowym obowiązkiem. Może stać się platformą do spełniania marzeń, odkrywania nowych możliwości i osiągania sukcesów, zarówno na polu zawodowym, jak i osobistym.

Anna Jachimek

Od redakcji: dziękujemy za interesujący list i gratulujemy podejścia do życia. A także sukcesów i córki! Zachęcamy czytelników do dzielenia się własnymi doświadczeniami na tym polu i do odniesienia się do spostrzeżeń Autorki – czy trzeba być kimś wyjątkowym, żeby docenić pracę w korpo i łączyć ją z pasją? A może jeszcze inaczej?

WAW4FREE

MARZEC

Pokaz pelplińskiej Biblii Gutenberga

- 7 lutego – 23 marca, Muzeum Narodowe, Al. Jerozolimskie 3

Niepowtarzana okazja, aby zobaczyć jedną z pierwszych drukowanych książek na świecie! Pokaz dostępny jest w ramach biletu na ekspozycję stałą, we wtorki wstęp bezpłatny.

<https://waw4free.pl/wydarzenie-131819-biblia-gutenberga-z-pelplina>

Falenicka Giełda Staroci

- 9 marca, godz. 8, Trocinowa 1

Cykliczna giełda staroci na zadaszonym terenie <https://waw4free.pl/wydarzenie-100894-falenicka-gielda-staroci>

Targi Glam Vintage

- 15-16 marca, Hala Koszyki, ul. Koszykowa 63

Moda vintage najwyższej jakości i dodatki z duszą! <https://waw4free.pl/wydarzenie-131501-targi-glam-vintage>

Pokaz filmu „Konklawe”

- 19 marca, godz. 19, Dom Sztuki, ul. Wiolinowa 14

Bezpłatny pokaz w ramach cyklu „Oscarowe Środy w Kinie Domu Sztuki”

<https://waw4free.pl/wydarzenie-131652-oscarowe-srody-w-kinie-domu-sztuki-konklawe>

Warsaw HOLI Celebration 2025

- 6 kwietnia, godz. 14, Plac Zamkowy

W zeszłym roku na świętowanie Holi i rzucanie kolorowym proszkiem przyszło ponad 8 tysięcy osób. Ile będzie w tym?

<https://waw4free.pl/wydarzenie-130871-warsaw-holi-celebration-2025>

Szczegóły, ewentualne zmiany oraz znacznie więcej wydarzeń znajdziesz na <https://waw4free.pl>

KORPOSKOP

KOZIOROŻEC

Gwiazdy ostrzegają Koziorożca, by nie rozpowiadał na prawo i lewo, jakiej wysokości otrzymał premię i podwyżkę. Ludzie są zawistni, jeszcze mu ktoś napluje do kawy po kryjomu albo zje sałatkę z lodówki. Pamiętaj Koziorożcu – zastużyłeś na każdą złotówkę, bez ciebie firma przetrwałaby co najwyżej trzy tygodnie.



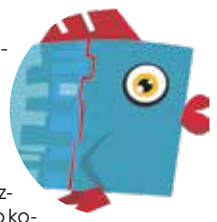
WODNIK

Wodnik mógłby wreszcie wziąć się do roboty. Przyjeżdża do biura ostatni, za to pierwszy wychodzi, zwala na kolegów swoje obowiązki, nie przyznaje się do błędów, sam nikomu nie pomoże, nawet dobre wrażenie przestało mu się chcieć robić. Jeśli tak dalej pójdzie, odbije się to na jego wynagrodzeniu i zamiast snickersy zjadać, będzie gryźć suchą bułkę.



RYBY

Jeśli marzy się Rybom romansik w pracy, gwiazdy nie widzą przeciwwskazań. Tylko trzeba to rozegrać taktownie, po cichu, nie zwierzać się koleżdze z działu, bo on wszystko rozgada. Dyskretnie puścić do kogoś oczko przy ekspresie do kawy, zagrać nóżką w windzie, wysłać maila o nieco lubieżnej treści, a nie od razu iść na całość w serwerowni.



BARAN

Gdyby kózka nie skakała, to by nóżki nie złamała...Dotyczy to również Barana, który powinien nauczyć się wreszcie na stare lata mierzyć siły na zamiary. To już nie te czasy, gdy biegnęło się za autobusem trzy przystanki, by zaimponować ukochanej osobie. Czasem warto wybrać windę, gdy pracuje się na wysokim piętrze luksusowego wieżowca. Siedzenie przy biurku w pozycji zgarbionej, gdy ukradkiem ogląda się skróty meczów, również nie służy prawidłowej postawie.



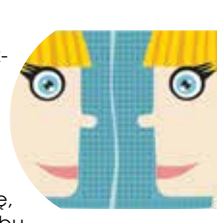
BYK

Byk zamiast chodzić do disco i podrywać każdego, kto się rusza, mógłby wreszcie przypomnieć sobie, że nie tylko jest hulaką, ale również pracownikiem korporacji. A pracownik korporacji powinien stanowić wzór dla tych smutnych ludzi nie zajętych pięciem się po szczeblach kariery. Kłaść się wcześniej, wstawać późno, zagryzać wegańską kawę plasterem awokado – to w tym roku przepis na sukces.



BLIŹNIĘTA

Bliznięta powinny wreszcie zadbać o wygląd zewnętrzny. Zima się kończy, wiosna zaczyna, warto pokazać się kolegom z pracy z atrakcyjnej strony – wyrównać brodę, pomalować paznokcie, buty kupić sobie jakieś lepsze, no i wydepilować się tam, gdzie trzeba. Włosy na męskich plecach już od dawna nie są modne, a damski wąsik ładnie wyglądał tylko na Fridzie Kahlo.



RAK

Gwiazdy ostrzegają, że jeśli Rak nie nauczy się wreszcie obsługi drukarki, może to się skończyć poważną pogadanką z przełożonym. I nie pomoże wstawiennictwo tatusia na wysokim stanowisku ani telefon od mamusi. Jeśli zatrudniła cię teściowa, wujek lub szwagier, udowodnij, że nadajesz się na to stanowisko. Drukarka ma tylko kilka guzików. Jeśli Rak się trochę wysili, to w końcu zatapie, jak to urządzenie działa.



LEW

Lew stracił wiarę w ludzi, bo Lew powinien w końcu zrozumieć, co to znaczy work-life balance. Jeśli nie umie jeździć na nartach, nie szkodzi, nikt mu nie każe. Tańczyć też nie każdy musi. Ale przepychać rury podczas urlopu albo czyścić piekarnik? Lew nie potrzebuje polerować stoików raz na tydzień ani froterować podłóg co trzeci dzień. Takie praktyki mogą niekorzystnie odbić się na obowiązkach służbowych. Odtóż szmatę Lwie i odpręż się przy jakiejś grze. Polecamy Tomb Raider.



PANNA

Panna mogłaby dla odmiany kontrolować tylko swoje życie zawodowe, a nie wtrącać się do nie swoich tabel. Wszyscy wiedzą, że jej się wydaje, że jest niezastąpiona, niestety gwiazdy przypominają, iż nikt nie jest wieczny, każdego można wymienić na nowszy model. Pilnuj zatem swojego monitora Panno, to ci biurka nikt nie zabierze.



WAGA

Waga kroczy ostatnio po kruchym lodzie. Podluzuje się przełożonemu bardziej niż zwykle. Zamiast spędzać czas przy biurku, godzinami przesiaduje w biurowej kuchni, no i przede wszystkim wyciąga na wierzch wstydlive brudy z życia swoich kolegów. To ostatnie z zazdrości, bo sama nie ma się czego wstydzić.



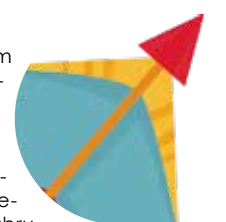
SKORPION

Skorpion marnuje się ze swoim geniuszem w obecnej pracy. Wszyscy to wiedzą. Niestety życie nie wygląda jak turecki serial, którego bohaterka budzi się po operacji oczu w pełnym makijażu. Trzeba opłacić rachunki, zbierać na ratę kredytu, zjeść coś czasem i mieć na benzynę. Zamiast marzyć o podboju kosmosu, klep Skorpionie w komputerze, co klepać musisz.



STRZELEC

Strzelec mógłby czasem przynieść ciasto i poczęstować kolegów z pracy. Już każdy w biurze coś kiedyś przyniósł, a Strzelec tylko żre jak ten ostatni paszyt. Nie musi piec sam, jeśli nie umie albo nie chce ubrudzić sobie kuchni, może kupić w sklepie. Tylko trzeba mieć dobre chęci.



Wróżka z Mordoru

Modern Mokotów

Warszawa 

CZAS NA
TWÓJ WYBÓR!

PREMIERA III ETAPU

ZAMIESZKAJ

modernmokotow.archicom.pl

 Archicom
ECHO GROUP

 Modern
Mokotów