

fresh minds magazine

Mniej presji. Więcej życia

**Drugie życie
zaczyna się
po 17**

**Pasja do pracy
nie jest obowiązkowa
– jest ok**

**Sun
seeking**
– praca bliżej
światła.

**Mowa ciała
w Teamsach**
Dlaczego widać
więcej niż myślisz

Weekend, który
robi ciszę w głowie:

ŚWIĘTOKRZYSKIE



OD REDAKCJI

Ten numer zaczyna się od prostej obserwacji: jesteśmy skuteczni. W pracy dowozimy, organizujemy, podejmujemy decyzje. I coraz częściej zaczynamy zadawać sobie pytanie – jak chcemy funkcjonować poza nią. Coraz częściej wybieramy świadomie. Szukamy nie tylko tempa, ale też sensu. Nie tylko efektu, ale jakości tego, jak do niego dochodzimy. I to jest dobra zmiana – większa uważność, nie mniejsza ambicja. Przez lata uczyliśmy się, że więcej znaczy lepiej. Dziś coraz częściej widzimy, że lepiej znaczy... trafniej. Spokojniej. Długofalowo. Coraz więcej firm też to rozumie. Skuteczność nie wynika z ciągłego przyspieszania, ale z dobrych decyzji, jasnych priorytetów i ludzi, którzy mają energię, żeby działać – nie tylko dziś, ale też za miesiąc, za rok.

Ten numer jest właśnie o tym momencie. O decyzjach, które porządkują rzeczywistość. O wybieraniu „wystarczająco dobrego” i o tym, że nie trzeba wszystkiego zmieniać, żeby coś zaczęło działać inaczej.

Bo to nie brak możliwości nas zatrzymuje. Tylko brak decyzji. A decyzja – nawet niedoskonała – uruchamia ruch. I może właśnie o to chodzi tej wiosny.

Justyna Szawłowska
redaktor naczelna

KAPITAŁ WIOSENNYCH DECYZJI



Problem nie w możliwościach, lecz w decyzjach

Wtorek, późne popołudnie. Siedzisz przy stole, ktoś coś mówi, ktoś coś proponuje. Temat wraca po raz trzeci. Wszyscy już wiedzą, o co chodzi – i nikt nie podejmuje decyzji. Jeszcze chwilę. Jeszcze jedna opcja. Jeszcze sprawdzimy. I tak mija kolejny tydzień. Nie dlatego, że nie mamy możliwości. Dlatego, że nie wybieramy.

W świecie, w którym wszystko jest możliwe, najtrudniej jest zdecydować

Dziś możemy prawie wszystko. Zmienić pracę, kierunek, miejsce. Zapisać się na kurs, wyjechać, zacząć od nowa. Paradoks polega na tym, że im więcej

nie są wielkie decyzje. To sygnały. Wraca energia. Wraca gotowość. I nagle to, co jeszcze chwilę temu było „kiedyś”, zaczyna być „może teraz”.

Zmęczenie decyzjami jest realne

Zimą było inaczej. Proste wybory potrafiły się przeciągać. Film, który oglądać. Co wybrać z półki. Czy coś zmieniać – czy nie ruszać niczego. „Zdecyduj za mnie” – to zdanie pojawia się częściej, niż chcemy przyznać. To nie lenistwo. To zmęczenie decyzyjne.

Moment, w którym liczba wyborów przekracza naszą energię. Wiosna nie sprawia, że decyzje stają się łatwe. Ale sprawia, że znów mamy siłę je podjąć.

„**Największym błędem nie jest zła decyzja. Jest jej brak.**”

mamy opcji, tym trudniej jest nam ruszyć. Analizujemy. Porównujemy. Wracamy do tych samych rozmów.

Decyzja odkłada się „na później”. A bez decyzji nie ma ruchu. Jest tylko poczucie, że stoimy w miejscu – mimo że tyle się dzieje.

Wiosna nie daje odpowiedzi. Daje impuls

Jest taki moment w roku, kiedy coś się zmienia, zanim jeszcze zdążymy to nazwać. Dni robią się dłuższe. Ludzie dłużej siedzą przy stolikach. Ktoś zatrzymuje się przy witrynie sklepu sportowego, ktoś przegląda oferty wyjazdów. To

Największym błędem nie jest zła decyzja. Jest jej brak

W pracy widać to bardzo wyraźnie. Projekty krążą między spotkaniami. Tematy wracają w kolejnych mailach. Opcje są omawiane, analizowane, dopracowywane. Ale nikt nie mówi: „decydujemy”. Bo gdzieś w tle jest przekonanie, że powinna istnieć opcja idealna.

Najlepsza. Bez ryzyka. Bez błędu. Tyle że w praktyce ona nie istnieje.

Wystarczająco dobrze to często najlepsza decyzja

W psychologii jest na to słowo: satisficing. Wybór rozwiązania, które jest wystarczająco dobre – zamiast szukania najlepszego z możliwych. To zmiana, która robi ogromną różnicę. Bo decyzja przestaje być końcem. Staje się początkiem. Można ruszyć. Sprawdzić. Skorygować. Najbardziej dynamiczne organizacje działają właśnie tak – nie czekają na idealne warunki. Działają, uczą się w ruchu. W życiu prywatnym działa to dokładnie tak samo. Nie trzeba znać całej drogi, żeby zrobić pierwszy krok.

To nie brak danych nas zatrzymuje. To brak decyzji

Informacji mamy więcej niż kiedykolwiek. Wiemy, co możemy zrobić. Wiemy, jakie mamy opcje. Wiemy, jakie są scenariusze. A mimo to stoimy w miejscu. Bo brakuje jednego momentu: zamknięcia. Decyzji, która uruchamia proces.

Decyzyjność to dziś realny kapitał

Nie wygrywają ci, którzy wiedzą najwięcej. Wygrywają ci, którzy potrafią zdecydować – wystarczająco dobrze, na dany moment, z gotowością do zmiany kursu. Decyzja porządkuje. Skraca dystans między myśleniem a działaniem. Daje poczucie wpływu. A wiosna tylko przypomina, że moment, żeby ruszyć, rzadko przychodzi „idealnie”. On po prostu się pojawia. I trzeba go złapać.



„Decyzja to moment, w którym człowiek przestaje reagować na rzeczywistość, a zaczyna ją współtworzyć.”



6 decyzji zawodowych, które naprawdę mają znaczenie

1. Czy powiedzieć „tak” kolejnemu zadaniu – czy chronić swój czas

W wielu organizacjach zaangażowanie mierzy się dostępnością. Tymczasem każda zgoda na dodatkowe zadanie to decyzja o rezygnacji z czegoś innego – często jakości pracy lub energii.

2. Czy zabrać głos – czy pozostać w bezpiecznej roli obserwatora

Spotkania, w których „wiemy, ale nie mówimy”, są jedną z najczęstszych sytuacji decyzyjnych w pracy. To drobny wybór, który w dłuższej perspektywie wpływa na widoczność, rozwój i poczucie wpływu.

3. Czy zakończyć przeciągający się temat

Projekt, który trwa zbyt długo. Decyzja, która krąży między działami. Umiejętność powiedzenia „zamykamy” jest jedną z najtrudniejszych – ale też najbardziej strategicznych.

4. Czy rozmawiać o zmianie – zamiast tylko o niej myśleć

Awans, zmiana roli, podwyżka, nowe obowiązki. Wielu pracowników analizuje te tematy miesiącami, nie podejmując najprostszej decyzji: rozpoczęcia rozmowy.

5. Czy działać przy niepełnych danych

Współczesna praca rzadko daje pełen obraz sytuacji. Czekanie na pewność często oznacza utratę momentu. Decyzje zawodowe coraz częściej podejmuje się na poziomie „wystarczająco dobrych informacji”.

6. Czy odpoczynek traktować jako strategię, nie luksus

Jedna z najmniej oczywistych decyzji zawodowych. A jednocześnie jedna z najbardziej wpływających na jakość pracy, koncentrację i trafność kolejnych wyborów.

DRUGIE ŻYCIE ZACZYNA SIĘ PO 17:00

Są takie godziny w ciągu dnia, które długo traktowaliśmy jak „resztę”. Czas po pracy. Między obowiązkami. Do przeczekania. A teraz coraz częściej okazuje się, że to właśnie tam zaczyna się coś ważniejszego.

Jest środa, 18:41. Miasto wygląda inaczej niż rano. Nie pędzi. Nie goni. Jakby w końcu złapało oddech. Karol zarzuca plecak na ramię i idzie w stronę rzeki. Jeszcze zimą o tej porze siedział na kanapie, bezwiednie przewijając ekran. „Miałem wrażenie, że dzień kończy się razem z pracą” – mówi. I nie był w tym wyjątkiem.

Wieczór, który przestaje być „resztą dnia”

Według badań American Psychological Association ponad 70% osób odczuwa chroniczne zmęczenie związane z pracą – ale nie dlatego, że pracują więcej niż kiedyś. Tylko dlatego, że nie mają momentu, w którym naprawdę wychodzą z trybu „bycia w pracy”. Nie chodzi o godziny. Chodzi o głowę.

Karol pracuje w sprzedaży. Szybkie tempo. Telefony. Wyniki. Zimą jego dni wyglądały podobnie: praca → powrót → ekran → sen. Nie był nieszczęśliwy. Raczej wyłączony. Zaczął od spacerów. Najpierw raz w tygodniu. Potem częściej. „Na początku chodziło o ruch.



Po kilku tygodniach zrozumiałem, że to jedyny moment, kiedy naprawdę jestem offline.”

Wiosna robi coś jeszcze

Nie tylko z pogodą. Badania Harvard Medical School pokazują, że więcej światła dziennego wpływa na poziom energii i nastrój. Ale jest jeszcze jedna zmiana – mniej oczywista. Zaczynamy czuć, że nie chcemy już tylko „dojechać do weekendu”

Godzina, która należy do Ciebie

Drugie życie nie zaczyna się od decyzji. Zaczyna się od jednej godziny dziennie. Takiej, która nie jest zaplanowana przez innych. Nie jest produktywna. Nie musi nic „dawać”.

I właśnie dlatego działa. Bo może pierwszy raz od dawna to Ty decydujesz, co robisz ze swoim czasem. A nie odwrotnie. Wiosna tego nie wymusza. Ale daje sygnał. Że można zacząć inaczej. Nie od poniedziałku. Nie od nowego miesiąca. Od dziś. Po 17:00.



A jeśli masz rodzinę

To wcale nie znaczy, że ten czas przestaje być możliwy. Wręcz przeciwnie. Wiele osób próbuje „usprawiedliwić” każdą chwilę dla siebie: treningiem, rozwojem, produktywnością. Jakby odpoczynek bez celu był czymś podejrzanym. A nie jest. Możesz wyjść sam. Na 20 minut. Bez planu. Możesz usiąść i patrzeć na drzewa. I nic z tego nie musi wynikać. Nie wszystko trzeba tłumaczyć. Nie wszystko musi być „po coś”. I to nie jest egoizm. To jest higiena. Coraz więcej osób zaczyna to rozumieć. Arianna Huffington mówi wprost:

„Sukces bez czasu dla siebie przestaje mieć znaczenie.”

Moment, który zmienia perspektywę

Wieczorem nad rzeką jest więcej życia niż rano w open space. Ktoś ćwiczy. Ktoś czyta. Ktoś siedzi i nic nie robi. I to „nic” okazuje się czymś. Karol zatrzymuje się na chwilę.

„ Nie zmieniłem pracy.
Nie zmieniłem życia o 180 stopni.
Ale przestałem czekać na weekend. ”



Co możesz wprowadzić po 17:00 – bez rewolucji

- **rytuał zamknięcia dnia pracy** – np. zapisanie, co dziś zostało zrobione i co odkładam na jutro; zmniejsza natłok myśli i pomaga odciąć się od obowiązków
- **telefon do kogoś zamiast scrollowania** – prosty kontakt z drugim człowiekiem obniża poziom stresu i wzmacnia poczucie bezpieczeństwa

▪ **wyjście z domu „bez powodu”** – zmiana otoczenia pomaga mózgowi przełączyć się z trybu pracy na życie prywatne

▪ **powrót do czegoś, co kiedyś sprawiało przyjemność** – rolki, muzyka, zdjęcia; odbudowuje tożsamość niezależną od roli zawodowej

▪ **krótka nauka czegoś nowego** – kurs, język, coś lekkiego; daje poczucie rozwoju bez presji i wzmacnia motywację wewnętrzną

▪ **świadome „nicnierobienie”** – bez poczucia winy; pozwala układowi nerwowemu wyjść z trybu ciągłej aktywności

▪ **krótki spacer bez celu** – bez telefonu, bez podcastu, tylko żeby „przewietrzyć głowę”; pomaga obniżyć napięcie i domknąć dzień na poziomie poznawczym

To nie są wielkie zmiany. Ale to właśnie z takich małych decyzji zaczyna się drugie życie po pracy.

WSZYSCY MÓWIĄ O ZESPOLE. MAŁO KTO GO NAPRAWDĘ BUDUJE

O tym, dlaczego ludzie milczą, czemu burze mózgów często są fikcją, kiedy zaczyna się współpraca i gdzie naprawdę powstaje zespół – rozmowa z Piotrem Cieleckim.

W firmach nie brakuje dziś słów: „zespół”, „synergia”, „gramy do jednej bramki”. Problem w tym, że te hasła częściej wiszą na ścianie, niż działają w praktyce. Większość organizacji nie ma problemu z wiedzą. Ma problem z działaniem – mówi Piotr Cielecki, coach biznesowy pracujący z liderami i zespołami.

Justyna Szawłowska: Co dziś najbardziej blokuje zespoły?

Piotr Cielecki: Brak bezpieczeństwa psychologicznego. Nie rozumianego jako „miła atmosfera”, tylko jako odwaga, by się odezwać, nawet jeśli to niewygodne. W wielu zespołach ludzie szybko uczą się, że lepiej nie mówić. Bo wychylenie się bywa niebezpieczne. I na tym kończy się otwarta komunikacja.

To widać szczególnie na spotkaniach.

Bo większość tzw. burz mózgów to fikcja. Ktoś rzuca pomysł, reszta patrzy na szefa. Jeśli mina jest chłodna – temat

tym mniej swobodnie myślimy.

Jak robić to dobrze?

Najpierw indywidualnie i anonimowo. Ludzie potrzebują czasu, często

często mają najlepsze pomysły – tylko nie powiedzą ich na forum. Powiedzą je przy kawie komuś, komu ufają.

Czyli wracamy do nieformalnych rozmów.

Dokładnie. I tu pandemia zrobiła ogromną zmianę. Efektywność pracy często została – ludzie dowozili, tylko kosztem większego zmęczenia. Tym, co naprawdę ucierpiało, były relacje nieformalne.

„Zespół nie powstaje na wyjeździe integracyjnym. Powstaje w 17-sekundowych rozmowach przy kawie.”

Bo to właśnie mikrointerakcje budują zaufanie. Krótka rozmowa w windzie. Pytanie „co u ciebie?”. Fakt, że ktoś

wstaje na wyjeździe integracyjnym. On powstaje miesiącami. W codziennych, powtarzalnych interakcjach.

Czy da się to zaprojektować?

Do pewnego stopnia tak. Przestrzeń ma znaczenie. Jeśli kuchnia jest „martwa”, ludzie wpadają tylko po kawę i wychodzą. Jeśli daje pretekst do rozmowy – zaczyna żyć. Czasem dzieje się rodzajów herbaty robi więcej niż plakat o wartościach.

Ale sama atmosfera nie wystarczy.

Nie. I tu pojawia się napięcie: relacja vs. wynik. Jeśli mamy tylko relacje – jest miło, ale bez efektów. Jeśli tylko wynik – jest wydajnie, ale bez zespołu. Trzeba jednego i drugiego.

A liderzy są do tego przygotowani?

Często nie. Działa tu tzw. Peter Principle – ludzie awansują do poziomu swoich niekompetencji. Świetny specjalista zostaje lide-

psychologa – obserwowanie, rozumienie motywacji, napięć, różnic między ludźmi.

A jednocześnie nie ma na to czasu.

Bo system premiuje tempo. Nowy lider ma kilka miesięcy na wyniki. Relacji nie da się zbudować w Excelu ani w kwartale.

Czyli mierzymy tylko to, co łatwe.

Dokładnie. Sprzedaż policzysz. Relacji już nie. Dlatego łatwo je ignorować – aż zaczynają kosztować: rotacją, wypaleniem, brakiem zaangażowania.

Co w takim razie naprawdę buduje zespół?

Powtarzalność małych rzeczy. Nie event, nie hasło, nie jednorazowy zryw. Tylko codzienne, czasem niewygodne wybieranie rozmowy i obecności. Raz niczego nie zmienia. Ale robione przez rok zmienia wszystko.

Piotr Cielecki – certyfikowany coach ICC, absolwent filozofii i psychologii, autor książek „Klucze do zmiany”, „Nocne Miasto” i „Zimna Noc”, ekspert Harvard Business Review oraz Tygrysów Biznesu. Specjalizuje się w budowaniu efektywnych zespołów, inteligencji emocjonalnej, redukcji stresu i wzmacnianiu kompetencji menadżerskich. Przekształca odkrycia psychologii w praktyczne narzędzia biznesowe, a jego głównym obszarem działania są mowy motywacyjne i power speeche dla biznesu.

„Największym problemem spotkań nie jest brak pomysłów. Problemem jest to, że ludzie uczą się milczeć.”

Czyli problemem nie jest brak pomysłów?

Nie. Problemem jest to, że ludzie wiedzą, co powiedzieć – tylko tego nie mówią. Bo każdy, poza celami zespołu, ma też swój własny interes: dowiedzieć wynik, nie podpaść, przetrwać.

To już bardziej psychologia niż biznes.

Dokładnie. Freud nie bez powodu sadzał terapeutę za pacjentem – żeby ten nie czytał jego reakcji. W firmach działa to identycznie. Im bardziej widzimy reakcję przełożonego,

niamy idee, a nie to, kto je powiedział.

Ale nie wszyscy funkcjonują tak samo.

I to jest kolejny problem. Jedni mówią od razu, inni potrzebują czasu i poczucia bezpieczeństwa. Ci drudzy

zapamiętał coś sprzed trzech miesięcy. Z takich drobiazgów powstaje relacja. A bez relacji nie ma zespołu – jest tylko grupa ludzi.

A firmy próbują to zastąpić eventami.

Tak, tylko zespół nie po-

rem, ale nigdy nie uczył się pracy z ludźmi.

I zaczyna zarządzać tak, jak umie.

Czyli przez kontrolę, procedury albo własne schematy. Tymczasem rola lidera to bardziej praca praktycznego

PASJA DO PRACY NIE JEST OBOWIĄZKOWA

NOWA PRAWDA O KARIERZE

Przez wiele lat powtarzano nam, że praca powinna być czymś więcej niż tylko sposobem na zarabianie pieniędzy. Miała dawać poczucie sensu, przestrzeń samorealizacji i emocjonalne spełnienie. W tej narracji sukces zawodowy wynikał z pasji, a zaangażowanie – z głębokiego utożsamienia się z wykonywanymi obowiązkami.

Zmienia się także sposób myślenia o rozwoju zawodowym. W wielu organizacjach wciąż funkcjonuje przekonanie, że naturalnym kierunkiem kariery jest awans na stanowisko managerskie. Z zewnątrz taki krok wydaje się oczywistym sukcesem: oznacza wyższe zarobki, większy prestiż i szerszy zakres odpowiedzialności. Z perspektywy osoby, której dotyczy decyzja, sytuacja bywa jednak bardziej złożona. Nie każdy odnajduje satysfakcję w zarzą-

„Dobra praca nie zawsze zaczyna się od pasji. Często zaczyna się od odpowiedzialności.”

Dziś coraz więcej osób patrzy na pracę w bardziej realistyczny sposób. Można być profesjonalnym, rzetelnym i skutecznym pracownikiem, nie traktując swojej pracy jako największej życiowej miłości. Można rozwijać kompetencje, budować doświadczenie i osiągać dobre wyniki bez poczucia, że kariera musi definiować całą tożsamość. Taka postawa nie oznacza braku ambicji. Często jest oznaką dojrzałości i rosnącej świadomości własnych potrzeb.

dzaniu ludźmi. Nie każdy chce zwiększać tempo życia i poziom stresu. Coraz więcej pracowników świadomie wybiera rozwój ekspercki – pogłębianie wiedzy i doskonalenie umiejętności zamiast poszerzania zakresu władzy. Brak potrzeby awansu nie musi oznaczać braku aspiracji. Może być wyrazem wysokiej samoświadomości i odpowiedzialnego podejścia do własnych możliwości.



Zmęczeni obowiązkiem pasji

Nowoczesna kultura pracy przez długi czas promowała wizję kariery opartej na emocjach. Sukces miał wynikać z entuzjazmu, a zaangażowanie – z silnej identyfikacji z organizacją. W rzeczywistości jednak większość ludzi pracuje solidnie i odpowiedzialnie, bez potrzeby przeżywania zawodowego uniesienia. Nie dlatego, że są mniej ambitni, lecz dlatego, że nauczyli się oddzielać pracę od reszty życia. To nie kryzys etosu pracy. To jego nowa, dojrzała definicja. Coraz więcej osób przestaje oczekiwać od pracy spełnienia wszystkich potrzeb emocjonalnych. Zamiast tego szukają stabilności, przewidywalności i poczucia sensu rozumianego w bardziej praktyczny sposób.

Moment zatrzymania

„Praca nie musi być pasją, żeby była wartościowa. Czasem jej największą siłą jest to, że daje stabilność i spokój.”

Prawo do bycia specjalistą

Nowoczesne organizacje zaczynają dostrzegać wartość tej postawy. Coraz częściej tworzą równoległe ścieżki kariery: managerskie i eksperckie. Pozwala to rozwijać się osobom, które nie chcą pełnić funkcji przywódczych, a jednocześnie posiadają wysokie kompetencje i doświadczenie. Skuteczne przywództwo nie wynika wyłącznie z awansu. Wynika z gotowości do odpowiedzialności za innych ludzi, ich rozwój i dobrostan. Nie każdy musi wybierać taką rolę, aby jego praca była wartościowa.

Ciche zaangażowanie

Równoległe zmienia się definicja motywacji. Coraz wyraźniej widać, że skuteczność zawodowa nie musi wynikać z emocjonalnego entuzjazmu. W długiej perspektywie większe znaczenie mają stabilne warunki pracy, sensowna komunikacja, realny wpływ na decyzje oraz możliwość odpoczynku i regeneracji. W takich środowiskach rodzi się spokojne, trwałe zaangażowanie – mniej spektakularne, ale znacznie bardziej odporne na wypalenie. Gdy znika presja nieustannego zachwytu, ludzie częściej budują długofalowe relacje z organizacją i pracują konsekwentnie przez lata.

Koniec zawodowej romantyczności

Coraz więcej firm odchodzi dziś od narracji o pracy jako powołaniu. Zamiast tego zaczynają mówić o pracy jako jednej z ważnych, ale nie jedynej części życia. Organizacje przyszłości nie potrzebują pracowników w permanentnej ekscytacji. Potrzebują ludzi, którzy mają energię wykonywać swoje obowiązki dobrze i odpowiedzialnie również w dłuższej perspektywie.

Wystarczająco dobra praca

Praca nie musi być największą pasją. Może być świadomym wyborem – stabilnym, uczciwym i wystarczająco dobrym. To właśnie takie podejście pozwala wielu osobom budować trwałe kariery bez poczucia ciągłej presji i porównywania się z innymi. Bo wartość pracy nie zawsze mierzy się intensywnością emocji. Czasem jej największą siłą jest spokój, który pozwala dobrze żyć.

5 mitów o pracy z pasji

Mit 1: Pasja gwarantuje sukces

W praktyce o wynikach decydują kompetencje, warunki pracy i relacje.

Mit 2: Profesjonalista powinien kochać swoją pracę

Profesjonalizm to odpowiedzialność – nie permanentny entuzjazm.

Mit 3: Zaangażowanie oznacza emocje

Zaangażowanie oznacza rzetelność i realny wpływ.

Mit 4: Praca powinna być centrum życia

Coraz więcej badań pokazuje, że równowaga zwiększa efektywność.

Mit 5: Jeśli nie czujesz pasji – robisz coś źle

Dla większości ludzi satysfakcja zawodowa buduje się stopniowo.

NOWE TRENDY PRACY

Największa zmiana w pracy nie dotyczy stanowisk.

Dotyczy tego, gdzie siadamy, kiedy wychodzimy i czy w ogóle wstajemy od biurka.

Zebraliśmy trendy ze świata, które możesz wprowadzić od razu – bez zmiany pracy, ale z realną zmianą jakości dnia.

A jeśli masz swój sposób na pracę, który działa – podziel się nim z nami.

Workation w mieście

„Zmiana miejsca. Ta sama praca.”

To sposób na odzyskanie świeżości i poczucia wpływu na własny rytm pracy.

Coraz więcej pracowników odkrywa, że nawet niewielka zmiana otoczenia może wpłynąć na koncentrację i samopoczucie. Dzień pracy z kawiarni, biblioteki czy coworkingu wśród zieleni pozwala spojrzeć na obowiązki z innej perspektywy – bez konieczności brania urlopu. To trend, który łączy potrzebę produktywności z potrzebą regeneracji.

Sun seeking – praca bliżej światła

„Światło jako nowy benefit.”

Coraz więcej pracowników zwraca uwagę na to, ile naturalnego światła towarzyszy im w ciągu dnia. Biurka przy oknach są najbardziej pożądane, a krótkie wyjścia na zewnątrz przestają być traktowane jak strata czasu.

W niektórych firmach pojawiają się spacer w trakcie dnia pracy, a spotkania planowane są tak, by można było choć na chwilę wyjść na światło dzienne. Wiele osób zaczyna też świadomie układać swój rytm dnia – przerwy na kawę czy rozmowy przenosząc na momenty, kiedy można złapać słońce.

Kontakt z naturalnym światłem pomaga regulować rytm snu, poprawia koncentrację i wpływa na nastrój. Dlatego dla wielu pracowników staje się dziś jednym z najprostszych sposobów na odzyskiwanie energii w pracy.



Walk & talk – meetings 2.0

„Nie siadajmy do tej rozmowy.”

Spotkania w ruchu przestają być ciekawostką i coraz częściej stają się naturalnym elementem dnia pracy. Krótki spacer zamiast siedzenia przy stole pozwala spojrzeć na temat z innej perspektywy – dosłownie i w przenośni.

Wiele osób zauważa, że trudne rozmowy łatwiej prowadzić idąc obok siebie niż siedząc naprzeciwko. Ruch pomaga rozładować napięcie, a zmiana otoczenia sprzyja świeżemu myśleniu.

Takie spotkania szczególnie dobrze sprawdzają się w zespołach kreatywnych, podczas rozmów koncepcyjnych czy feedbackowych. Pozwalają połączyć pracę z krótką regeneracją i wprowadzić więcej naturalnego rytmu do intensywnego dnia.

MOWA CIAŁA W TEAMSACH DLACZEGO WIDAĆ WIĘCEJ, NIŻ MYŚLISZ



Możesz być zalogowany. Możesz mieć włączoną kamerę. Możesz patrzeć w ekran. A i tak będzie widać, że Cię nie ma. Spotkania online zmieniły sposób pracy, ale nie zmieniły jednego – wciąż się oceniamy. Tyle że szybciej i bardziej intuicyjnie. Wystarczy kilka sekund, żeby ktoś uznał Cię za zaangażowanego... albo kompletnie nieobecnego.

„Nie trzeba nic mówić, żeby zostać ocenionym.”

Obecni czy tylko zalogowani?

Kamera włączona, mikrofon wyciszony, twarz skupiona. A w tle: maile, komunikatory, inne zadania. Multitasking stał się normą, a skupienie – wyjątkiem. Dlatego dziś najmocniej działają drobne sygnały: spojrzenie w bok, brak reakcji, opóźniona odpowiedź.

Teams to scena. Nawet jeśli jej nie chcesz

Spotkania online przestały być tylko narzędziem. Stały się przestrzenią, w której budujesz swoją widoczność, wpływ i pozycję. Możesz w niej być naprawdę. Albo tylko wyglądać, jakbyś był.

Obecność to decyzja

Praca online daje wolność. Możesz być wszędzie – i jednocześnie nigdzie. Możesz „być na callu” i nie być w nim ani przez sekundę. Możesz słuchać jednym uchem i reagować automatycznie. Ale to wciąż wybór. Każda z tych sytuacji to decyzja. I każda zostawia ślad.

Praca online stworzyła nowe role. Niektóre pomagają budować relacje, inne – tylko udają obecność.

„ W pracy online nie widać wszystkiego. Ale widać wystarczająco dużo, żeby wyrobić sobie opinię. ”

Nie trzeba nic mówić, żeby zostać ocenionym. Im mniej widać, tym więcej zakładamy. Cisza bywa odbierana jako brak kompetencji, zmęczenie – jako brak zaangażowania, a wyłączona kamera – jako dystans. I nawet jeśli to nieprawda – działa.

Najważniejsze pytanie brzmi: jakim uczestnikiem chcesz być naprawdę?

Mały przewodnik po wielkich zachowaniach z Teamsów

Lider energii

Zawsze gotowy. Kamera włączona, uśmiech kontrolowany, pytania przygotowane. Próbuje rozruszać spotkanie, nawet gdy wszyscy inni patrzą w dół albo... w telefon.

Znikający z kadru

Na początku widać twarz. Po chwili tylko czoło. Potem sufit. W kluczowym momencie – „chwilowa awaria kamery”.

Wieczny mute

Mówi przez 30 sekund, po czym orientuje się, że mikrofon jest wyciszony. Powtarza wszystko jeszcze raz. Czasem kilka razy.

Multitasker totalny

Uczestniczy w spotkaniu, odpisuje na maile, sprawdza kalendarz, robi

przelew i zamawia lunch. Jeśli ktoś zada pytanie – nagle „zrywa połączenie”.

Kamera-off filozof

„Lepiej się skupię bez obrazu”. Chroni prywatność, energię i prawo do pracy w bluzie. Głos zabiera rzadko, ale trafnie.

Pan/Pani prezentacja

Udostępnia ekran, którego nie widać. Przewija slajdy w tempie światła. Na pytanie „czy wszystko jasne?” odpowiada cisza.

Statysta spotkań

Zawsze obecny na liście uczestników. Rzadko obecny w rozmowie. Po spotkaniu nikt nie pamięta, czy w ogóle coś powiedział.

DLACZEGO WYŁĄCZAMY KAMERĘ

Decyzja o włączeniu lub wyłączeniu kamery rzadko jest techniczna. Znacznie częściej jest psychologiczna. W pracy online kamera stała się symbolem obecności – ale też ekspozycji. Pokazuje nie tylko twarz, lecz także poziom energii, zaangażowania i gotowości do uczestnictwa. I właśnie dlatego budzi tyle emocji.

Kamera to ekspozycja

Osoba z włączoną kamerą jest bardziej „na scenie”. Jest widoczna, oceniana, łatwiejsza do odczytania. Osoba bez kamery ma większą kontrolę nad swoją obecnością – może być w spotkaniu, ale na własnych zasadach. Największy dyskomfort pojawia się wtedy, gdy te dwa światy się mieszają.



Dlaczego naprawdę ją wyłączamy

- jesteśmy przeciążeni i potrzebujemy „zniknąć na chwilę”
 - robimy kilka rzeczy naraz
 - spotkanie nie wymaga naszej realnej obecności
 - nie czujemy, że nasz głos coś zmienia
 - chcemy odzyskać kontrolę nad własną energią
- To nie brak zaangażowania.
To sygnał przeciążenia albo źle zaprojektowanego spotkania.

Włącz kamerę, gdy:

- rozmawiasz z jedną osobą (1:1)
 - budujesz relację lub zaufanie
 - jesteś na spotkaniu z klientem
 - bierzesz udział w rozmowie, gdzie zapadają decyzje
 - chcesz być widoczny i mieć wpływ
- Tu kamera pomaga – skraca dystans, buduje wiarygodność i zwiększa Twoją obecność.**

Wyłącz kamerę, gdy:

- spotkanie trwa długo i nie wymaga ciągłej interakcji
 - jesteś jednym z wielu uczestników i nie zabierasz głosu
 - potrzebujesz się skupić na treści, nie na obrazie
 - czujesz przeciążenie i spadek koncentracji
 - spotkanie ma charakter informacyjny, a nie relacyjny
- Tu kamera nie wnosi wartości – a może obniżyć jakość uczestnictwa.**

Kamera to nie zasada. To decyzja

Nie ma jednej dobrej odpowiedzi na pytanie: włączać czy nie. Ale są dobre decyzje – podejmowane świadomie. Największy dyskomfort pojawia się wtedy, gdy zasady są niejasne. Gdy jedna osoba jest widoczna, a druga anonimowa.

Dlatego w praktyce najlepiej działa prosta reguła: albo wszyscy z kamerą, albo wszyscy bez.

Ale jeszcze lepiej działa coś innego: świadomy wybór dopasowany do celu spotkania.

„Widoczność nie jest obowiązkiem.

Jest narzędziem – i warto używać go świadomie.”

Problem nie jest w kamerze

Największy problem spotkań online nie leży w tym, czy kamera jest włączona. Leży w tym, że:

- spotkania trwają zbyt długo
- decyzje nie zapadają
- zapraszamy zbyt wiele osób
- mówimy więcej, niż trzeba
- słuchamy mniej, niż powinniśmy

W świecie pracy, w którym coraz więcej rzeczy dzieje się przez ekran, to właśnie jakość naszej obecności zaczyna mieć znaczenie. Nie chodzi o to, by być widocznym cały czas.

Chodzi o to, by w momentach, które są ważne – być naprawdę obecnym.



Sygnaly z biura

Praca online stworzyła nowy teatr codzienności. Wszyscy widzimy kulisy, ale nadal gramy swoje role.

- „Znikam z kadru...” – gdy spotkanie zaczyna przypominać monolog
- „Udaje, że notuję...” – a tak naprawdę ogarniam inne sprawy
- „Wyłączam mikrofon i jem...” – bo call trafia w porę lunchu
- „Kiwam głową, choć nie słucham...” – licząc, że nikt nie zada pytania
- „Piszę na czacie: ‘świetny pomysł!’...” – żeby zaznaczyć swoją obecność



JESZ Z NAMI?

Bo czasem jedno śniadanie robi więcej niż cały kalendarz spotkań

Jeszcze kilka lat temu wielu pracowników marzyło o pracy zdalnej. Mniej dojazdów, większa elastyczność, więcej kontroli nad czasem. Model hybrydowy miał być idealnym kompromisem.

Dziś coraz częściej mówi się o jego mniej widocznej stronie – samotności. Bo można pracować w open space pełnym ludzi i nadal czuć się... samemu. Można mieć dzień wypełniony spotkaniami i nie zamienić ani jednego prawdziwego zdania.

Relacje w pracy coraz częściej stają się zadaniowe – szybkie, konkretne, „do rzeczy”. Bez przestrzeni na bycie człowiekiem, nie tylko rolę. Dla wielu osób dzień wygląda podobnie: logowanie, spotkania, szybka przerwa, kolejne zadania. Bez rozmów, bez śmiechu, bez momentu bycia razem. I coraz częściej – bez jedzenia.

Z danych wynika, że aż 50% pracowników pracuje z uczuciem głodu, a 40% nie ma czasu na spokojny posiłek. To nie kwestia dostępu – to kwestia braku przestrzeni.

Psychologowie nie mają wątpliwości – relacje w pracy nie są dodatkiem, ale jednym z kluczowych czynników dobrostanu i zaangażowania. Dlatego firmy coraz częściej wracają do prostych rozwiązań. Nie do kolejnych eventów, ale do codziennych rytuałów. Na przykład wspólnego śniadania. Zespół spotyka się przy stole. Bez agendy, bez prezentacji. Jest rozmowa, śmiech i chwila oddechu.

To właśnie w takich momentach pojawia się coś, czego nie da się zaplanować – zaufanie i poczucie bycia częścią zespołu. Coraz więcej organizacji wprowadza więc regularne, wspólne śniadania. Raz w tygodniu, w dni pracy stacjonarnej.

BO INTEGRACJA NIE ZAWSZE MUSI BYĆ SPETAKULARNA

Z da
pra
czas
dos

„ Dł
„owo
z praco
że to ja



*nych wynika, że aż 50% pracowników
cjuje z uczuciem głodu, a 40% nie ma
su na spokojny posiłek. To nie kwestia
stępu - to kwestia braku przestrzeni.*

(Raport „Żywieniowe nawyki pracujących Polaków 2025/2026”

*ugo śmiałem się z tych wszystkich
cowych dni” w biurze – mówi jeden
wników. „A potem zorientowałem się,
błko było często jedyną rzeczą, którą
zjadłem przez cały dzień.”*

KONKURS

Wygraj śniadanie dla swojego zespołu

ZGRANY ZESPÓŁ? UDOWODNIJCIE.

Nie chodzi o ładne zdjęcie.
Nie chodzi o ustawienie się do selfie.
Chodzi o to, czy naprawdę działacie razem.



ZADANIE KONKURSOWE

Zbierzcie zespół (min. 3 osoby, max. ile chcecie)
i zróbcie coś... razem.
Ale naprawdę razem.

W tym samym momencie. Z pomysłem. Z dystansem.



CO MOŻECIE ZROBIĆ?

Nie podajemy jednego zadania.
Bo najlepsze są te, których byśmy się nie spodziewali.
Ale żeby było jasne, o co chodzi:

**zsynchronizowane coś (np. ruch, akcja, timing)
wspólna „głupota”, która wymaga współpracy
pomysł, którego nie da się zrobić w pojedynkę**

CO OCENIAMY?



Kreatywność



Współpraca zespołowa



Pomysłowość
i dystans



NAGRODA

wspólne śniadanie
dla wygranego zespołu

Na zgłoszenia czekamy do: 15.05

Zdjęcie wyślijcie na: redakcja@fmmagazine.pl
Regulamin konkursu dostępny na: www.fmmagazine.pl





POLSKA POZA SCHEMATEM

Weekend, który robi ciszę w głowie: ŚWIĘTOKRZYSKIE

To region, który nie próbuje się sprzedać. Zamiast atrakcji „na pokaz” masz tu przestrzeń, stare lasy i góry, które pamiętają więcej niż my. Jedne z najstarszych w Europie – bez spektakularnej wysokości, ale z czymś trudniejszym do uchwycenia: spokojem. Może właśnie dlatego zostają na dłużej.

Okolice Kielc – wszystko w jednym miejscu

Jaskinia Raj

Jedno z najbardziej niezwykłych miejsc w regionie – pod ziemią. Niewielka, ale bardzo „intensywna” wizualnie. Stalaktyty, stalagmity i formy, które powstawały tysiące lat. Zwiedzanie odbywa się tylko z przewodnikiem (ok. 45–60 min). W okresie letnim warto zarezerwować wcześniej miejsce. W środku jest chłodno (ok. 9°C), cicho i... trochę jak w innym świecie. Wejście od 4 lat, dzieciaki są zachwycone



45-60 min



9°C



od 4 lat



Skansen w Tokarni

To nie jest muzeum „do obejrzenia”. Raczej miejsce, po którym się chodzi i powoli wchodzi w inny rytm. Stare chaty, drewniane zabudowania, dużo przestrzeni. Spokojny spacer na 1- 2 godziny, bez pośpiechu

Zamek w Chęcinach

Krótką drogą pod górę i nagle masz widok, który naprawdę robi robotę. Z góry widać całe pasmo Gór Świętokrzyskich – szczególnie przy dobrej pogodzie. Szybki, ale bardzo satysfakcjonujący punkt dnia



Święta Katarzyna i Łysica

Święta Katarzyna to spokojna, niewielka miejscowość u podnóża gór – ale z bardzo „pełnym” klimatem. To stąd najczęściej zaczyna się wejście na Łysicę (613 m), najwyższy szczyt Gór Świętokrzyskich.

Zobaczysz tu pokaz szlifowania krzemienia pasiastego, poznasz świętokrzyskie legendy, zobaczysz autentyczny podpis Stefana Żeromskiego.



55-60 min



613 m n.p.m.



od 4 lat



GÓRY ŚWIĘTOKRZYSKIE - KLIMAT REGIONU

Łysa Góra (Święty Krzyż)



Najbardziej charakterystyczne miejsce w regionie. Wejście jest proste i nie zajmuje dużo czasu (ok. min), ale klimat robi się z każdym krokiem. Gęsty las, kamieniste ścieżki, coraz więcej ciszy. Na górze: klasztor, widok i przestrzeń. Nie chodzi o spektakularny krajobraz – tylko o to, co się dzieje w głowie, kiedy tam jesteś.

Świętokrzyskie nie konkuruje. Nie musi.
I przypomina, że może wcale nie potrzebujesz więcej.

Dąb Bartek (Zagnańsk)

Jedno z najstarszych drzew w Polsce. Ogromny, rozłożysty, z historią, którą trudno ogarnąć skalą. Szybki postój, który naprawdę robi wrażenie

LEGENDY, KTÓRE TU ZOSTAŁY

Według podań to właśnie na Łysej Górze odbywały się sabaty czarownic. Nocą, przy ogniskach, w miejscu, gdzie dziś stoi klasztor. Brzmi jak opowieść. Ale kiedy zostaniesz tam chwilę dłużej – szczególnie wieczorem – łatwo zrozumieć, skąd się wzięła. To klimat, który lepiej poczuć niż tłumaczyć

GDZIE SPAĆ

Święty Krzyż / okolice Łysicy – cisza, natura, brak rozpraszaczy
Agroturystyki – prosto, spokojnie, bez pośpiechu
Pensjonaty pod Kielcami – wygodnie, ale już wolniej

WARTO WIEDZIEĆ

- większość miejsc jest bardzo blisko siebie
- zasięg bywa słabszy – i to akurat plus
- nie próbuj zobaczyć wszystkiego naraz, zaplanuj kilka wyjazdów w ten region



Zamek Krzyżtopór

(na osobny dzień)

To już druga strona regionu i trochę inna wyprawa. **Ogromna, surowa ruina, która bardziej się „czuje” niż zwiedza.** Kiedyś jedna z największych rezydencji w Europie – dziś przestrzeń, którą odkrywasz we własnym tempie. Nie ma tu klasycznej trasy. Możesz chodzić, zatrzymać się, patrzeć.

Zarezerwuj min. 1-1,5 godziny.

Centrum Leonarda Da Vinci

Trochę jak mniejsze Centrum Nauki Kopernik – ale bez tłumów i kolejek. Interaktywne, dobrze zrobione, szczególnie jeśli jesteś z dziećmi.

Ważne: czynne do ok. 16:00, więc lepiej zaplanować wcześniej.



GRILL BEZ WYRZUTÓW SUMIENIA

Tak jak Asterix ma Obelixa, a Batman Robina, tak majówka ma... grilla. Nic dziwnego – słońce (oby!) i wolny czas aż proszą się o wspólne jedzenie na świeżym powietrzu.

Dobra wiadomość? Grill może być lżejszy, niż myślisz – bez rezygnacji z ulubionej kiełbaski czy karkówki.

Czym rozpalić grilla?

Postaw na prostotę: węgiel drzewny lub brykiet i czysty papier. Chemiczne podpałki, lakierowane deski czy gazety lepiej sobie odpuścić.

Z jedzeniem poczekaj, aż pojawi się żar. I nie gaś ognia wodą – powstająca para przenosi szkodliwe substancje prosto na jedzenie.

Technika, która ma znaczenie

Grillowanie ma dużą zaletę – tłuszcz się wytapia. Problem robi się wtedy gdy ten tłuszcz kapie na żar i się spala, powstają szkodliwe związki, które unoszą się wraz z dymem i... są wchłaniane przez obecne na ruszcie pokarmy. Rozwiązaniem będą tacki. Najlepiej wybrać te wielorazowe, żeliwne lub ze stali szlachetnej. Jeśli takich nie masz, postaw na te aluminiowe, które bez problemu kupisz w dyskontach. Ogranicz cytrynę i ocet przy tackach aluminiowych – mogą reagować z metalem. Grilluj mniejsze kawałki i sięgaj po ziołowe marynaty – mięso będzie delikatniejsze i szybciej gotowe.

Nie tylko kiełbasa i kaszanka

Na grillu świetnie sprawdzą się nie tylko klasyki, ale też lżejsze opcje: drób, ryby czy owoce morza. Dorzuc do tego porcję warzyw: papryka, cukinia, szparagi, bakłażan, pieczarki czy boczniaki doskonale nadają się do grillowania. Podobnie zresztą jak ziemniaki czy bataty, które możesz owinąć w folię i wrzucić do żaru jak w ognisku.

Diabeł tkwi w szczegółach, czyli słowo o dodatkach

Sosy potrafią być bombami kalorycznymi, zwłaszcza na bazie majonezu i dużej ilości oleju. Wystarczy je ograniczyć lub zamienić na wersje jogurtowe.

Pamiętaj też, że ketchup ketchupowi nierówny – wybieraj ten z większą ilością pomidorów i mniejszą zawartością cukru. Białe pieczywo zamień na mieszane lub pełnoziarniste – błonnik zwiększa sytość i wspiera trawienie, co przy grillowaniu ma znaczenie.

Coś do picia? Woda!

Słodkie napoje potrafią mieć nawet 5 łyżeczek cukru w szklance i szybko podbijają kalorie. Lepiej postawić na nawodnienie bez dodatku cukru. Woda z miętą, cytryną i ogórkiem nie tylko dobrze wygląda, ale też świetnie gasi pragnienie.

A skoro o trunkach mowa – 0,5 l piwa to ok. 250 kcal. Alkohol pobudza apetyt i obciąża wątrobę. Na szczęście wybór napojów bezalkoholowych jest dziś na tyle duży, że bez problemu znajdziesz lżejszą alternatywę.

Grill w ramach posiłku

Pułapka grilla? Kilka godzin podjadania. Tu coś skubniesz, tam coś dorzucisz – i nawet nie wiesz kiedy robi się

tęgo za dużo. A układ trawienny nie ma kiedy odpocząć, co kończy się uczuciem ciężkości.

Potraktuj grill jak normalny posiłek, np. obiad, i ogranicz ciągłe przekąski

Na koniec dorzuc ruch – spacer, rower, badminton.

Bo grill może być przyjemnością, nie „katastrofą” – wystarczy odrobina umiaru.

Agnieszka Falborska

Kierownik Działu Dietetycznego | Dietetyk BetterWorkplace/Dailyfruits



Zdrowe potrawy z grilla, które zaskoczą Twoich gości

Faszerowane pieczarki z cukinią i mozzarellą

Składniki:

- pieczarka Portobello – 5 sztuk
- cukinia mała – 1 sztuka
- ser mozzarella light – 1 kulka
- natka pietruszki – mały pęczek
- sól, pieprz – szczypta



Przygotowanie

1. Oderwij nóżki z pieczarek i zetrzyj je na tarce o grubych oczkach.
2. Podobnie postępuj z cukinią oraz mozzarellą – zetrzyj je na tarce o grubych oczkach.
3. Natkę pietruszki drobno posiekaj. Część zostaw do posypania gotowych pieczarek.
4. W misce połącz starte nóżki pieczarek, cukinię, mozzarellę i natkę pietruszki. Dopraw do smaku solą i pieprzem, dokładnie wymieszaj farsz.
5. Nafaszeruj kapelusze pieczarek, przełóż je na tackę i umieść na grillu.
6. Grilluj około **15-20 minut** do momentu aż farsz się zapiecze, a pieczarka zrobi miękka. Na koniec posyp danie natką pietruszki. Pieczarki wyśmienicie smakują solo lub z dodatkiem w postaci sosu na bazie jogurtu greckiego, soku z cytryny, oliwy oraz mięty.



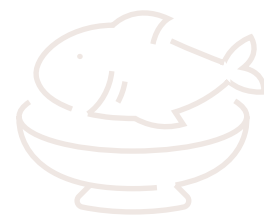
Szaszłyki z marynowanego łososia

Składniki:

- Łosoś filet – 400 g
- Papryka czerwona – 1 sztuka
- Papryka zielona – 1 sztuka
- Cebula czerwona – 1 sztuka
- + patyczki do nadziewania

Marynata:

- oliwa z oliwek – 3 łyżki
- cebula szalotka – 1 mała szt.
- pomarańcza – 1/2 sztuki
- czosnek – 1 ząbek
- kurkuma mielona – 1/2 łyżeczki
- papryka mielona ostra – 1/2 łyżeczki
- papryka mielona słodka – 1 łyżeczka
- sól, pieprz – szczypta



Przygotowanie

1. Przygotuj marynatę: czosnek przeciśnij przez prasę, posiekaj szalotkę i wyciśnij sok z pomarańczy. Połącz w misce z przyprawami oraz oliwą, dokładnie wymieszaj.
2. Pokrój łososia w grubą kostkę (**ok. 3x3 cm**) i marynuj co najmniej **30 minut**.
3. W tym czasie pokrój paprykę na spore kawałki oraz cebulę w duże plastry.
4. Na patyczek nabijaj kawałki łososia na przemian z papryką i kawałkami czerwonej cebuli.
5. Grilluj ok. **7-10 minut**, regularnie przewracając szaszłyki.

Nie wszystkie warzywa zmieściły się na patyczkach? Wymieszaj je z pozostałością marynaty i również upiecz na grillu.

KORPO HOROSKOP



Baran „Łowca Nowych Możliwości”

Maj otwiera boczne drzwi do tematów, o których wcześniej tylko słyszałeś, chłonąc kuchenne ploteczki. Pojawi się projekt albo rola, która nie jest „Twoim oficjalnym zakresem”, ale pachnie rozwojem. Zamiast rzucać się od razu na głęboką wodę, wejdiesz tam jak sprytny łowca – podpytasz ludzi, zrobisz rekonesans, zanim powiesz „wchodzę w to”. Twój cel na maj to nie zrobić najwięcej, tylko złapać jedno zadanie, które otwiera kolejne drzwi – coś, co zapiszesz w CV, a nie tylko w timesheecie. Do każdego „jasne, zrobię” dodawaj w głowie: „OK, co wtedy spadnie z wokandy?”. Jeśli odpowiedź brzmi „mój sen / mój weekend” – zatrzymaj rękę nad przyciskiem „accept”.



Rak „Opiekun Onboardingu i Ludzkiego Podejścia”

Maj wprowadza na scenę nowego człowieka w Twoim otoczeniu. Świeżak w firmie, ktoś po zmianie zespołu, osoba po dłuższej nieobecności. Twoja rola to nie psychoterapeuta, tylko przewodnik po niepisanych zasadach. Z kim trzymać, gdzie podłapać najważniejsze plotki, o czym i z kim gadać, jak wygląda dzień „bez ściemy”, do kogo uderzyć, gdy systemy robią sajgon. Zamiast brać na siebie czyjeś problemy, dajesz mapę i kompas. Twoją superbronią jest jedno zdanie „tego nikt w mailu nie napisze, ale...”. Dzięki Tobie komuś będzie o wiele łatwiej wyjść z trybu „zagubiony junior” i szybciej wskoczyć na poziom „ogarniam, co tu się dzieje”. Bądź wyożumiały, każdy kiedyś zaczynał!



Waga „Dyplomata od Niepisanych Umów”

Maj stawia Cię w centrum nieformalnych negocjacji, kto za kogo coś robi, kto za co naprawdę odpowiada, co jest „nasze”, a co „ich”. Zamiast robić wszystko samemu „bo szybciej”, zaczniesz wyciągać na światło dzienne szare strefy odpowiedzialności. Ustalanie zasad nie odbędzie się w Excelu, tylko w rozmowie. Wypowiesz na głos to, co wszyscy czują, „mamy oczekiwania, ale nie mamy ustaleń”. Twoja supermoc, wyciągnąć z ludzi deklaracje, które później naprawdę działają. W efekcie mniej robisz „po cichu za innych”, a więcej na podstawie jasnych, wspólnie zaakceptowanych reguł.



Koziorożec „Inżynier Małych Ułatwień”

Zamiast brać na siebie kolejne wielkie zadania, w maju skupiasz się na tym, co ułatwia życie Tobie i innym na co dzień. Może to być prosta tabela z podsumowaniami, która zastąpi pięć maili. Może skrót klawiszowy, którego nauczysz cały zespół. Może sposób na to, żeby klient od razu dawał komplet informacji, a nie po dwie rzeczy co tydzień. Nie robisz tego jako bohater dnia, tylko jako inżynier, który delikatnie obraca jedną śrubkę w procesie. Małe rzeczy, ale suma tych ułatwień zaczyna robić z Twojego otoczenia środowisko, w którym jest zwyczajnie mniej irytująco. robisz tylko z przyzwyczajenia.



Byk „Strażnik Komfortu w Otpenspejsie”

Maj sprzyja Bykom, które zaczynają traktować biuro jak przestrzeń, na którą naprawdę mają wpływ. Zamiast tylko znosić hałas, przeciągi, przypadkowe meetingi przy Twoim biurku, zaczniesz wprowadzać drobne, ale stanowcze zmiany. Przetawisz monitor, wywalczysz sobie róg, w którym nikt nie robi wiecznego „small talku”, ustawisz jasne zasady „nie łapiemy się ad hoc między jednym taskiem a drugim, tylko wpisujemy to w kalendarz”. Twoje królestwo to komfort pracy, nie luksus, tylko sensowne minimum, dzięki któremu mózg Byka naprawdę może robić robotę, a nie tylko przetrwać dzień.



Lew „Brand Manager Własnej Opinii”

W maju Twoje nazwisko zaczyna pojawiać się w jednym kontekście, „jak Lew coś komentuje, to warto posłuchać”. Nie chodzi o to, żeby mówić częściej, przeciwnie. Wybierasz kilka momentów, w których świadomie zabierasz głos, na meetingu, w mailu, na czacie projektu. Zamiast barwnego show stawiasz na jasny komunikat „moim zdaniem kluczowe jest to i to, bo...”. Budujesz markę osoby, która nie gada dużo, ale wypuszcza dobre, wyraziste statementy. Kiedy ktoś będzie się zastanawiał „kogo dodać do konsultacji?”, Twoje nazwisko pojawi się na krótkiej liście.



Skorpion „Analityk Małych Sygnałów”

Maj to miesiąc mikrosygnatów, nie wielkich dram, drobnych oznak, że coś idzie w dobrą albo złą stronę. Twoje oko wyłapie osoby, które coraz rzadziej odpisują „dzięki”. Częściej dojdzie doprzełożenia tego samego meetingu, coraz więcej osób „nie ma czasu” na pięć minut synchro. Zamiast od razu ogłaszać alarm, zaczniesz spokojnie notować te wskazówki w głowie. W odpowiednim momencie zadasz jedno trafne pytanie, „czy nie jest tak, że ten temat po prostu nikogo nie obchodzi?” albo „czy nie udajemy, że to działa?”. Maj daje Ci rolę kogoś, kto łapie trend, zanim wejdzie w oficjalny raport.



Wodnik „Rzecznik Zdrowego Absurdu”

Maj pozwala Ci puścić oko do całej tej powagi. Tam, gdzie dotąd wszyscy mówili językiem pełnym evergreenów i ciężkich formułek, Ty wpuszczasz kontrolowaną dawkę ironii. Krótki komentarz na czacie, lekko absurdalny przykład na szkoleniu, jedno zdanie w prezentacji, które rozbraja napięcie. Nie chodzi o szyderę, tylko o pokazanie, że można o trudnych rzeczach rozmawiać po ludzku. Twoje poczucie humoru staje się wentylem bezpieczeństwa, ludzie przy Tobie odpuszczają na chwilę spinę i paradoksalnie łatwiej im zabrać się za trudne tematy.



Bliźnięta „Mistrz Dwóch Światów”

W maju grasz na dwa fronty, online i offline, ale wreszcie robisz to z premedytacją. Część tematów presuwasz świadomie w tryb zdalny, krótkie synchro na czacie zamiast godzinnego meetingu, a część przenosisz do realu, kawa zamiast kolejnego maila z wyjaśnieniami. Twoją supermocą staje się wybór odpowiedniego kanału, „to załatwimy w trzech wiadomościach”, „to wymaga piętnastu minut twarzą w twarz”. Dzięki temu ludzie zaczynają traktować Cię jak łącznika dwóch światów, nie chaosu, tylko kogoś, kto wie, gdzie się najlepiej dogadać w danej sprawie.



Panna „Logistyk Priorytetów”

Maj przynosi mały chaos w zadaniach, wszystko jest „ważne”, każdy mail „pilny”. Ty bierzesz to na zimno, nie po to, żeby wszystko zrobić, ale po to, żeby to poukładać. Ustawisz kolejkę nie według głośności nadawcy, ale według realnych konsekwencji. Zadasz trzy pytania „dla kogo to jest?”, „do kiedy to naprawdę musi być zrobione?”, „co się stanie, jeśli będzie jutro?”. Twoją supermocą staje się umiejętność przełożenia zbioru wrzutek na sensowny plan dnia, dla siebie i czasem dla innych. Nie jesteś już tylko osobą od „popraw to”, ale też od „ułożmy to tak, żeby się dało żyć”.



Strzelec „Eksplorator Ścieżek Kariery”

W maju Twoje myśli podążają bardziej w stronę „dokąd ja właściwie chcę dość z tą robotą?”. To nie jest moment na rzucanie papierami, tylko na eksplorację. Popytasz ludzi z innych działów, jak wygląda ich dzień, wejdiesz na jedno spotkanie, na którym zwykle Cię nie ma, wyślesz CV na wewnętrzną rekrutację choćby po to, żeby zobaczyć, co się stanie. Twoim celem jest zebranie danych o możliwościach, a nie od razu zmiana pracy. Maj sprzyja strzelcom, którzy traktują swoją karierę jak mapę, nie po to, żeby od razu pobiec na drugi koniec, ale po to, żeby wiedzieć, jakie są drogi.



Ryby „Kartograf Niewidzialnych Granic”

Twoja wrażliwość w maju dostaje nowe zadanie, mapować niewidzialne granice, między pracą a życiem, między „pomogę” a „to już za dużo”, między „słucham” a „przyjmuję wszystko na klatę”. Zaczynasz zauważać, gdzie te linie są przekraczane. Zamiast tylko to czuć, zaczniesz je delikatnie zaznaczać, „po siedemnastej odpiszę jutro”, „mogę Cię wysłuchać, ale nie jestem osobą decyzyjną”, „to już jest temat dla HR lub PM, nie dla mnie”. Twój horoskop na maj nie jest o tym, żeby pomagać mniej, tylko o tym, żeby pomagać mądrzej, tak, żeby nie zabrakło Ci zasobów dla samego siebie.

HUMOR SPOD BIURKA

OBJAWY SEZONOWE PRACOWNIKA NA WIOSNĘ

- Przeglądanie ofert kursów jogi między dwoma callami
- Otwieranie LinkedIna bez konkretnego powodu
- Kupowanie rośliny doniczkowej „żeby coś się zmieniło”
- Myślenie o bieganiu – bez biegania
- Picie wody z cytryną zamiast trzeciej kawy (przez jeden dzień)
- Sprawdzanie prognozy pogody w trakcie prezentacji finansowej

POWIEDZONKA, KTÓRE ZNACZĄ COŚ INNEGO

- „To tylko szybki call” → Zarezerwuj popołudnie.
- „Zróbmy krótki update” → Opowiedz wszystko jeszcze raz.
- „Wrócimy do tego offline” → Nikt nie wróci.
- „Wyślij mi to na Teamsie” → Zginie wśród innych wiadomości.
- „Potrzebujemy Twojej perspektywy” → Zgódź się z nami.
- „To jest wysoki priorytet” → Do momentu pojawienia się kolejnego.
- „Masz na to chwilę?” → Zmienia się plan dnia.
- „Możemy to uprościć” → Dodajmy jeszcze jeden slajd.
- „Dajmy temu czas” → Nie mamy pomysłu.
- „Jesteśmy prawie gotowi” → Zaczynamy od początku.
- „Brzmi sensownie” → Nie do końca rozumiem.
- „Podsumujmy ustalenia” → Nikt nie pamięta, co ustaliliśmy.

WIADOMOŚCI, KTÓRE PODNOSZĄ CIŚNIENIE

„Dodajmy jeszcze jedną osobę do spotkania”

„Zróbmy to szybciej”

„Możesz zerknąć?”

„Daj znać ASAP”

„Masz chwilę?”

„Przypominam się”

ZAGADKI

- Ile osób potrzeba, żeby podjąć decyzję w firmie?
- Jeszcze jedną.

- Czym różni się „szybki call” od „normalnego calla”?
- Nadzieją na początku.

- Co mówi pracownik po 6 spotkaniach dziennie?
- „Dzisiaj nic nie zrobiłem, ale jestem bardzo zmęczony.”

Dlaczego w pracy hybrydowej wszyscy mają włączone kamery tylko na początku spotkania?

- Bo wtedy jeszcze wierzą, że spotkanie ma sens.

Co robi pracownik, gdy dostaje zaproszenie na spotkanie bez agendy?

- Psychicznie bierze urlop.

Co oznacza zdanie „To tylko mała zmiana”?

- Zmieniamy wszystko, tylko nie deadline.

Dlaczego ludzie mówią „jestem elastyczny”?

- Bo nie mają już siły się sprzeczać.

Dlaczego pracownicy boją się słowa „podsumujmy”?

- Bo wiedzą, że zaczynamy od początku.

Jak rozpoznać pilną sprawę HR?

- Mail zaczyna się od słów: „Przypominamy po raz trzeci”.

Dołącz do BetterWorkplace na LinkedIn.

Poznaj rozwiązania wspierające wellbeing, HR i codzienny komfort pracy.

betterworkplace.pl







 **better**
workplace

Sprawdź!



RZECZY, KTÓRE KARMIA GŁOWĘ

(Regeneration Index)

 Inspiracja  Reset  Zrozumienie  Równowaga

DO POSŁUCHANIA



Podcast „O Zmierzchu”

Dlaczego warto: To jeden z tych podcastów, które nie próbują być głośne ani szybkie – i właśnie dlatego działają. „O Zmierzchu” to spokojne, refleksyjne rozmowy o życiu, emocjach i codzienności, prowadzone w tempie, które pozwala naprawdę posłuchać – nie tylko gości, ale też siebie.



Podcast: „Zaprojektuj swoje życie” – Maciej Filipkowski

Dlaczego warto: Podcast o pracy, decyzjach i zmianach zawodowych – ale bez presji „musisz więcej”. Rozmowy prowadzone są w sposób spokojny i konkretny, z ludźmi, którzy naprawdę przeszli przez zmiany: zawodowe, życiowe, czasem bardzo odważne.



Podcast: „Edyta Zajac – podcast psychologiczny”

Dlaczego warto: Odcinki dotyczą tematów, z którymi wielu z nas mierzy się na co dzień: przeciążenie, emocje, relacje czy poczucie ciągłego bycia „w trybie zadaniowym”. Dużo tu konkretnych i praktycznych wskazówek, ale podanych w spokojny, wspierający sposób.



Podcast: „Biznes i Emocje” – Kari Goldyn i Bartek Goldyn

Dlaczego warto: Podcast o tym, co w pracy często pozostaje niewidoczne – emocjach, napięciach i decyzjach, które nie są tylko „racjonalne”. Pokazuje, jak bardzo świat zawodowy przenika się z tym, co dzieje się w naszej głowie i relacjach.



DO POCZYTANIA



„Anatomia szczęścia” – Anne Rabe

Dlaczego warto: Książka o tym, czym naprawdę jest szczęście – bez uproszczeń i bez „pozytywnego myślenia na siłę”. Pokazuje, jak nasze doświadczenia i emocje wpływają na poczucie spełnienia. To raczej zaproszenie do refleksji niż gotowe odpowiedzi. Dobrze trafia w moment, kiedy czujesz, że „wszystko jest okej”, a jednak czegoś brakuje.



„Pola makowe” – Nikki Erlick

Dlaczego warto: Poruszająca opowieść o życiu, wyborach i tym, co naprawdę ma znaczenie, gdy czas przestaje być oczywisty. Skłania do zatrzymania się i spojrzenia na codzienność z innej perspektywy. To książka, która zostaje na dłużej – nie przez akcję, ale przez pytania, które w nas uruchamia.



„Rok, w którym szukałam sensu i ukojenia. Między wiarą, terapią a biznesem” – Monika Sobień-Górska

Dlaczego warto: Osobista, szczerą opowieść o szukaniu równowagi między pracą, emocjami i życiem prywatnym.



„Wiek diagnozy. Jak obsesja na punkcie zdrowia czyni nas bardziej chorymi” – Suzanne O'Sullivan

Dlaczego warto: Pokazuje, jak współczesna medycyna i dostęp do informacji sprawiają, że coraz częściej szukamy u siebie chorób – nawet wtedy, gdy ich nie ma. To spojrzenie na zdrowie z zupełnie innej strony: mniej oczywistej, ale bardzo potrzebnej. To książka, która uspokaja – i przypomina, że nie wszystko trzeba diagnozować.



DO PRZEŻYCIA – MAJÓWKA

MAJÓWKA

Wrocław
Gitarowy Rekord Świata (Thanks Jimi Festival)
1 maja 2026 | Rynek

Tysiące osób z gitarami w jednym miejscu – i jeden wspólny utwór, który łączy wszystkich, niezależnie od poziomu. To wydarzenie ma w sobie coś wyjątkowego: z jednej strony spektakularne, z drugiej bardzo „ludzkie”. Nie trzeba być muzykiem, żeby poczuć klimat – wystarczy być. Energia rośnie z każdą minutą, a moment wspólnego grania robi wrażenie nawet na tych, którzy przyszli tylko popatrzeć.



MAJÓWKA

Kraków
The Neighbourhood – koncert
2 maja 2026 | Tauron Arena

Duże, światowe brzmienie i emocjonalny klimat na żywo. To nie jest koncert „do odhaczenia” – raczej taki, który wciąga i zostaje w głowie jeszcze długo po wyjściu z hali. The Neighbourhood to balans między energią a nastrojem – momenty mocne przeplatają się z tymi bardziej intymnymi. Idealne na majówkowy wieczór, kiedy chcesz czegoś więcej niż tła.



MAJÓWKA

Warszawa
Koncert Chopinowski w Łazienkach
3 maja 2026 | Łazienki Królewskie

Klasyka w najlepszym wydaniu – ale bez dystansu i zadęcia. Fortepian na żywo, zielen wokół i przestrzeń, która naturalnie wycisza. To jedno z tych wydarzeń, które nie potrzebuje scenografii ani efektów. Wystarczy usiąść, posłuchać i na chwilę zwolnić. W samym środku miasta, a jednak jakby obok niego, w środku miasta.



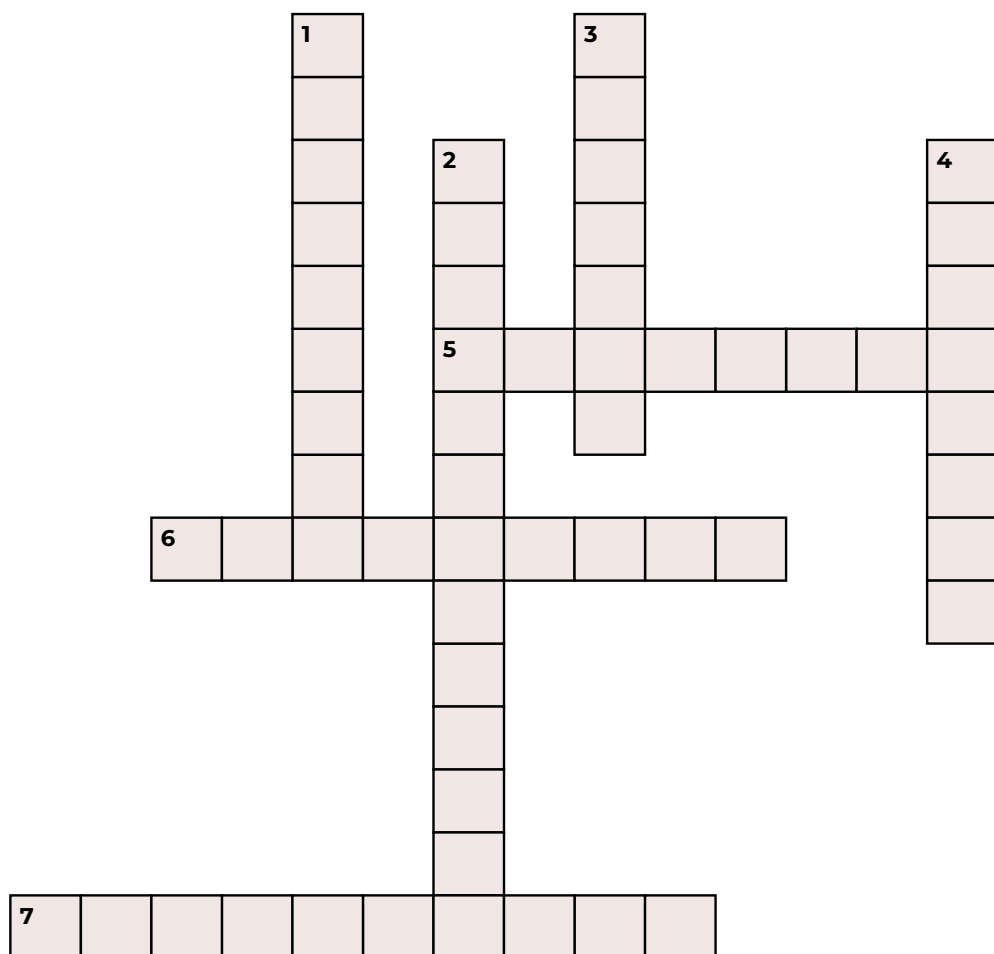
**UDANEGO RESETU
MAJÓWKOWEGO ŻYCZY
REDAKCJA**

KORPOGLÓWKA

I	B	G	C	K	C	D	J	H
W	O	R	K	S	P	E	J	S
U	A	K	N	C	T	A	T	W
W	R	G	A	O	U	D	K	C
L	D	D	H	L	D	L	T	H
M	C	W	A	F	A	I	K	T
Y	M	A	S	E	T	N	P	E
U	J	Z	A	G	C	E	O	B
S	W	K	P	E	I	O	M	U

AFAIK
ASAP
BOARD
CEO
DEADLINE
OM
WORKSPEJS

KORPORÓWKA



POZIOMO

- Język, w którym zamiast „przełożyć spotkanie” mówisz „przekanseluj mityng, bo mam sajgon”.
- Liczenie głów w projekcie – zwykle pierwszy krok zanim ktoś na górze powie „tniemy koszty”.
- Okres, w którym nadgodziny chrupią głośniejsze niż chipsy, a zespół jedzie na kawie i deadline'ach.

PIONOWO

- Język biurowej dżungli: mieszanka polskiego, angielskiego i skrótów, w której „hedkaunt” brzmi poważniej niż „liczba osób”.
- Ponglishowy alarm, którym w mailu próbujesz komuś wytłumaczyć, że ten task to jednak „na wczoraj”.
- „Program wsparcia” przy wychodzeniu z firmy – niby pomoc w przebranżowieniu, praktycznie preludium do pożegnania z korpo.
- Korpo-deska rozdzielcza – raport, plik lub tablica, na której wiszą wszystkie KPI, targety i czerwone lampki.

Tę gazetę
tworzymy
razem

Masz pomysł na temat
lub rozmówcę?

Pisziesz i chcesz
podzielić się swoim
tekstem?



Napisz do nas:
redakcja@fmmagazine.pl



Justyna Szawlowska
redaktor naczelna

Wydawca:
Betterworkplace Sp. z o.o.
ul. Modułowa 3, 05-090 Raszyn
NIP: 6793077034, REGON: 122432943

Kontakt / współpraca:
redakcja@fmmagazine.pl

Wydanie online dostępne na:
www.freshmindsmagazine.pl

Żywieniowe Nawyki Pracujących Polaków

Fakty o żywieniu pracowników, które zmieniają perspektywę.

Poznaj dane, które pomogą Ci tworzyć skuteczne działania wellbeingowe oparte na realnych potrzebach pracowników. Razem z Instytutem Medycyny Pracy przeprowadziliśmy badanie CAWI na grupie 1009 osób.



54%

pracowników oczekuje,
że firma będzie
wspierać zdrowe
nawyki żywieniowe

43%

pracowników lubi jeść
posiłki razem ze
współpracownikami

130 stron danych
i insightów

1009 pracowników
w badaniu

Pobierz raport

