



etutor

KSIAŻKA KUC HR SKA

PODRÓŻ PRZEZ
SMAKI HR

**KSIAŻKA
KUĆ
HR
SKA**

**PODRÓŻ PRZEZ
SMAKI HR**

Tytuł: Książka KucHRska. Podróż przez smaki HR
Autor: Praca zbiorowa

Redakcja: Tomasz Słoma
Przepisy: Adrian Stojewski - Hiszpańskie Smaki
Redakcja przepisów: Patrycja Lisowska
Korekta: Paulina Piotrowska
Zdjęcia: Janek Kamiński
Opracowanie graficzne i skład: Tomasz Wiaderny

Wydawca:
LangMedia Sp. z o.o.,
ul. Mariana Rapackiego 5,
53-021 Wrocław

Druk i oprawa:
Drukarnia Interak Sp. z o.o.

Rok wydania: 2024

Copyright © LangMedia Sp. z o.o., 2024

Menu

4	Wstęp	
6	Rekrutacja	Arepas w 2 odsłonach
12	Employer branding	Zielone penne z krewetkami
18	Zarządzanie multigeneracyjne	Bananowe pierogi leniwe z domowym sosem malinowym
24	Employee advocacy	Miodowe steki z kalafiora z zielonym hummusem
30	Współpraca międzydziałowa	Ensalada Malagueña
36	Zarządzanie różnorodnością	Pizza „hawajska”
42	Savoir-vivre w biznesie	Baba Ghanoush – pasta z bakłażana z owocami granatu
48	Kultura organizacyjna	Zupa ze śliwki sechlońskiej z dolnośląskim Dornfelderem i lipowym miodem drahimskim
54	Przywództwo	Tofisz w piwnej panierce z frytkami z batatów na groszkowo-miętowym purée
60	Wellbeing strategiczny	Naturalne batony energetyczne bez pieczenia
66	Komfortowe środowisko pracy	Serranito – wypasiony sandwicz z grillowaną papryką, schabem i długodojrzewającą szynką Serrano
72	Motywacja	Marchewkowe pancakes polane syropem klonowym ze świeżymi owocami
78	Komunikacja wewnętrzna	Ekspresowy wegański ramen z batatów z dodatkiem shitake i wędzonym tofu
84	Wynagrodzenie	Libański chicken tawook z komosą ryżową i blanszowanymi warzywami
90	Prawo pracy	Kołacz z białą czekoladą i pistacjami
96	Zarządzanie zmianą	Taco Polaco
102	Dzielenie się wiedzą	Tortilla de patatas – omlet hiszpański z ziemniaków i jajek
108	Lifelong Learning	Kimchi w słoiku
114	Blended Learning	Tropikalne żółte smoothie z mango, banana i ananasa
120	Brain food	Hawajski poké bowl z mango, awokado i ciecierzycą
126	Mindfulness w firmie	Kaeng Kiaw Wan Kai – czyli zielone curry z kurczakiem z tajskiej wyspy Krabi
132	Offboarding	Błyskawiczne nudle Vermicelli ze słoika
138	AI ♥ HR	Pajeonki pomarańczowe z pikantnym sosem czekoladowym
144	HR jako lider	Mus malinowy z sorbetem z pokrzywy na kakaowej ziemi z płatkami złota
152	Specjalności Szefa Kuchni:	Croquetas de Jamón Serrano – chrupiące krokiety skrywające kremowy farsz z długodojrzewającej szynki Serrano Paella de verduras



Tomasz Słoma

Board Member w eTutor
Pomysłodawca Książki
KucHRskiej

Wstęp

Voilà! Oddajemy w Wasze ręce „Książkę KucHRską” – wyjątkowy sposób na podziękowanie społeczności HR za wiele lat świetnej współpracy, karmienia nas inspiracjami, wiedzą i cennymi obserwacjami. Jednocześnie uprzedzam – pod względem „gastrosemantyki” publikacja będzie wyjątkowo kaloryczna. Poprzez słowa, skojarzenia, paralele chcemy, abyście poczuli ją każdym zmysłem. Mamy ambicję, aby pobudziła Wasze kubki smakowe i wreszcie – aby zapewniła doświadczenie rodem z restauracji z gwiazdką Michelin. Skąd pomysł?

Jedzenie to życie. Energetyczne paliwo, wyzwalacz kreatywności, źródło przyjemności. To również budulec wspomnień, relacji i... doświadczeń! Zapamiętajcie to słowo. „Doświadczenie” będzie odmieniane w tej książce przez wszystkie przypadki. Chcemy udowodnić, jak wiele łączy świat gastro ze światem firmowej kuchni – od rozbudzającej apetyt przystawki w postaci ogłoszenia rekrutacyjnego po „prowiant na drogę” (offboarding). Według guru marketingu – Philipa Kotlera – holistyczne podejście do tworzenia doświadczeń opiera się na prostej zasadzie: wszystko ma znaczenie. Również w świecie HR.

Zarządzamy wielopokoleniowymi zespołami, dbamy o wysokie zaangażowanie pracowników, walczymy o atencję kandydatów. Predykcja potrzeb pracownika w gąszczu eksabajtów danych staje się cenna niczym... czarne trufle z Prowansji.

Jedzenie jest częścią tożsamości kulturowej. To uniwersalny język, który łączy i gromadzi ludzi przy wspólnym stole. Zachęca do dzielenia się historiami, ułatwia wyrażanie emocji, otwiera na nowe doznania i polisensoryczne doświadczanie. Tak jak powstają nowe technologie, tak pojawiają się nowe koncepty restauracyjne – serwujące nam nieoczywiste dania, awangardowy design wewnątrz, najwyższą jakość obsługi. Chodzi o wyjątkowe i zapamiętywalne doznanie. Czy nie na tym samym efekcie zależy działom HR i EB? Czerpiemy z najnowszych trendów, szukamy przepisów na sukces, nęcimy zapachem firmowej kultury organizacyjnej. Wszystko po to, aby kandydat zwrócił uwagę na naszą firmę, nie na konkurencję. Czasem w tej układance chodzi o niuanse – przyprawy dodające pikanterii komunikacji czy tajemny składnik przekazywany z pokolenia na pokolenie.

Jedzenie powinno mówić samo za siebie. Na świetny posiłek składają się świeże, lokalne produkty, sezonowość składników, technika przyrządzania posiłku. Co więcej, szefowie kuchni z coraz większą troską podchodzą do karmienia umysłów klientów, a nie tylko ich podniebień. Interakcja tego, co czują nasze kubki smakowe, z tym, co dzieje się w naszej głowie, determinuje finalne doznanie smaku i to, na ile sprawia nam on przyjemność. Podobnie jest z rolą lidera – powinien rozbudzić apetyt, zlojalizować z firmą i poznać indywidualne oczekiwania pracowników, np. w kontekście motywacji. Połączenie umiejętności, pasji i charyzmy jest kluczem do osiągnięcia wyjątkowych rezultatów – zarówno na talerzu, jak i w miejscu pracy.

Jedzenie to nasza codzienność – nie zawsze łatwa. Dlatego ta książka pozbawiona będzie koloryzujących rzeczywistość filtrów. Będzie nieidealnie, czasem w pośpiechu, różnorodnie, ale z pewnością autentycznie. Kulinaryny mecenat nad publikacją sprawuje Adrian Stojewski – kucharz, blogger i znawca kuchni hiszpańskiej. Adrian zadbał o zgodność molekularną i kulinarną definicję inkluzywności. Przygotował przepisy nawiązujące do polskiej tradycji, propozycje wegetariańskie, a nawet

zabierze nas w nieoczywistą podróż w odległe rejony świata. Co ważne, jego receptury są odpowiednie do lunchboxa, przygotowania w firmowej kuchni czy dzielenia się ze współpracownikami. Dajemy Wam gotow(an)e rozwiązania!

Zapraszamy Was do wspólnego stołu – przestrzeni na rozmowę, celebrację i wspólne doświadczanie. Mamy nadzieję, że jesteście głodni wrażeń! Dostarczą je nasi wspierający eksperci – opiekunowie merytoryczni poszczególnych rozdziałów. Wszyscy oni odgrywają rolę „sous-chef de cuisine” – współpracowników Szefa Kuchni, dzięki którym nasza publikacja jest pełna głębi, kontekstu, osadzenia w firmowej rzeczywistości.

Nie zwlekajmy już i – uporawszy się z merytorycznym czekadełkiem – przejdźmy do pierwszego dania!

Smacznego!

Tomasz Słoma

PS Celowo zjedliśmy literkę w nazwie Książka KucHRska, aby wyeksponować rolę społeczności HR w historii eTutora. Jaramy się!

[Powrót do menu](#)

Rekrutacja



Doświadczenie kandydata.

Jak zadbać o apetyczny marketing rekrutacyjny?

Świąteczna tradycja nakazuje pozostawienie pustego miejsca przy stole – jako symbolu otwartości, gościnności i chęci nawiązania nowej znajomości. Z procesem rekrutacyjnym jest podobnie:

- *otwartość na nowe talenty, umiejętności czy pokolenia pomaga w tworzeniu bardziej różnorodnych zespołów;*
- *gościnność to pozytywne nastawienie do kandydatów, „zapraszająca” mowa ciała, tworzenie przyjaznej atmosfery podczas rozmowy rekrutacyjnej;*
- *dbanie o partnerską relację pomaga w budowaniu więzi już od pierwszego styku z marką pracodawcy.*

Istotne jest, aby nasz marketing rekrutacyjny pobudzał apetyt „na więcej” – na onboarding, poznanie zespołu, współudział w projektach. Dlatego na przystawkę serwujemy arepas, dzięki którym poczujecie smak autentycznej kuchni latynoamerykańskiej. Nie zapomnijcie oczywiście o feedbacku – napiszcie kandydatowi, czy „smakowało”.

Wenezuelskie arepas w 2 odsłonach

Czas przygotowania: 45 min



Składniki na 6 arepas:

- 2 szklanki białej mąki kukurydzianej (zamiennik: mąka kukurydziana)
- 2 szklanki letniej wody
- szczypta soli
- 2 łyżki oleju

Dodatki do arepas:

- 1 papryka czerwona
- 2 jajka
- kilka plasterów jamón ibérico (opcjonalnie: Serrano)
- 150 g miękkiego koziego sera
- 50 ml śmietany lub jogurtu naturalnego
- 1 mały pęczek szczypiorku
- 1 szalotka
- sok z 1/3 cytryny
- 2 łyżki oliwy extra virgin
- sól i pieprz

Przygotowanie

- 1 Paprykę przekrój na pół i wyciągnij gniazda nasienne. Ułóż na blasze do pieczenia, polej obficie oliwą z oliwek i wstaw do piekarnika z funkcją grilla rozgrzanego do 200°C na 30 minut (obróć paprykę w połowie pieczenia).
- 2 Po wyciągnięciu paprykę przełóż do miski i przykryj folią spożywczą na 10 minut. Po tym czasie obierz ją ze skórki – powinna sama łatwo schodzić. Obrane połówki papryki pokrój w szerokie paski – posłużą później jako nadzienie.
- 3 Ewentualnie możesz pominąć kroki 1 i 2 i kupić gotową grillowaną paprykę w słoiku.
- 4 Do miski wsyp mąkę kukurydzianą i sól.
- 5 Zrób wgłębienie na środku i partiami wlewaj wodę, mieszając całość łyżką, aby mąka wchłonęła płyn.
- 6 Teraz zagniataj ciasto, aż mąka zaabsorbuje całą wodę, około 2-3 minuty. Ciasto nie powinno zawierać grudek i przyklejać się do miski. Nie obawiaj się jednak, jeśli pozostanie wilgotne.
- 7 Przykryj i odstaw na 5 minut.

Po tym czasie stwierdzisz, czy ciasto ma odpowiednią konsystencję – jeśli podczas formowania na brzegach pojawiają się pęknięcia, dolej wodę. Jeśli będzie zbyt mokre – dodaj trochę mąki.

- 8 Z ciasta uformuj 6 kulek o wielkości małych pomarańczy, a następnie spłaszcz je dłońmi, aby uzyskać krążki o średnicy około 10 cm.

Sam rozmiar arepas to kwestia upodobań: mogą być większe i cieńsze lub mniejsze i grubsze.

- 9 Na patelni rozgrzej odrobinę oleju i smaż arepas przez około 5-7 minut z każdej strony. Powinny być złociste z zewnątrz i wypieczone w środku.
- 10 Czas na nadzienia – obierz i posiekaj czosnek oraz szalotkę. Umyty szczypiorek dobrze osusz i także posiekaj.
- 11 W misce połącz ser kozi z szalotką, czosnkiem, szczypiorkiem i śmietaną. Dopraw solą i pieprzem. Dodaj sok z cytryny.
- 12 Na niedużej patelni rozgrzej 2 łyżki oliwy i wbij jajka, po czym zmniejsz ogień.
- 13 Po 2 minutach przykryj jajka pokrywką i smaż przez kolejne 2 min, aż białko się zetnie, a żółtko pozostanie płynne.
- 14 Otwórz arepas nożem i napełnij w pierwszym wariancie pastą na bazie koziego sera oraz plasterkami papryki, w drugim – jajkiem sadzonym i szynką ibérico.

Rekrutacja



**Marcin
Nowosad**

HR Business Partner
Manager w Just Join IT /
Rocket Jobs

Mentor, coach, trener,
PR-owiec, Human Lover

Głód (rozwoju, wiedzy, nowych doświadczeń) jest czymś, co towarzyszy każdemu uczestnikowi procesu rekrutacji – a że rekruterzy pragną zasmakować w umiejętnościach najsmaczniejszego narybku wyłowionego z morza talentów, chętnie podzielę się moimi receptami na danie idealne. Aby było ono 5/5, zawsze stawiam na sprawdzony przepis, smak, prezentację i weryfikuję doświadczenia gości konsumujących moją pieczołowicie przyrządzoną potrawę.

Zacznijmy od przepisu. Tak jak arepas nie istniałyby bez tortilli, tak ciężko poszukiwać talentów, nie wiedząc, kogo szukamy. Po liście produktów udajmy się więc do naszych hiring managerów. Na wstępnym etapie ustalmy: za jakie zadania odpowiadać będzie nasz pracownik, jakie narzędzia mu w tym pomogą oraz z kim będzie współpracować.

Psssst: pamiętajmy o widelkach płacowych, bo dzięki nim zaoszczędzimy sobie czasu, a kandydatom rozczarowania.

Czas na smak. Aby osiągnąć w ustach kolumbijską radość, nie należy bać się różnorodności przypraw w procesie selekcji kandydata. Oprócz AI, które coraz mocniej wspiera nas na tym etapie, nie zapominajmy o sprawdzonym wywiadzie kompetencyjnym, który połączyć można z testami psychologicznymi czy psychometrycznymi. Koneserów zachęcam do pogłębienia metodyki związanej z assessment center – to naprawdę pychotka.

Prezentacja podczas rozmowy rekrutacyjnej jest szalenie ważna. Nie tylko smak determinuje sukces potrawy. Na przystawkę serwujemy bardzo klarowny harmonogram zarówno trwającej rozmowy, jak i całego procesu. Na danie główne podajemy estetyczny opis pracodawcy i samego stanowiska oraz ścieżki rozwoju. Na deser natomiast – po przeprowadzeniu właściwego wywiadu – umawiamy się na przepiękny i wartościowy feedback...

Aby zasłużyć na HR-ową gwiazdkę Michelin, postawmy na kulinarny experience – feedback jest obligatoryjny!

Oprócz powodu odrzucenia pamiętajmy o wskazówkach rozwojowych. Nie bójmy się również ankiety candidate experience – dobrze zaprojektowana pokaże nam, gdzie w naszym przepisie pojawiają się luki, i co nie smakuje naszym gościom. Pamiętajmy również, że po drugiej stronie monitora czy stołu często siedzi zestresowany człowiek – zadbajmy o jego komfort.

Smacznego!



Customer Care,
Workplace Safety,
Retail, TSA

Matura
podstawowa,
szkoła i ustna

pisanie

1 500
entów firmowych
funkcjonalnych

Employer branding

Employer branding.

Jak nie malować trawy na zielono?

Budowanie silnej marki pracodawcy stało się nieodzownym elementem strategii rekrutacyjnych – to nie kaprys, to kluczowy składnik przepisu na angażujące środowisko pracy. Nie możemy go jednak traktować wyłącznie jako wizerunkowego zabiegu. Fałsz szybko zostanie zauważony i rozliczony – i przez kandydatów, i przez pracowników. Przygotowując danie, nie jesteśmy w stanie przykryć niedociągnięć smakowych wyglądem. Choć prezentacja dania ma znaczenie, to nie może zastąpić jakości składników. W obszarze employer brandingu jest podobnie – nie powinniśmy polegać jedynie na atrakcyjnym wizerunku zewnętrznym, który nie jest poparty rzeczywistymi doświadczeniami pracowników – naszych ambasadorów.

Pesto, które gra pierwsze skrzypce w naszym przepisie, z pewnością nie przysłoni przyjemności płynącej z jedzenia makaronu i dodatków. Będzie autentycznie, wciągająco i satysfakcjonująco – gwarantujemy!



Employer branding

Zielone penne z krewetkami

Czas przygotowania: 40 min



Składniki na pesto:

- 150 g szpinaku baby
- 100 g jarmużu
- 1 łyżka suszonej bazylii
- 4 łyżki oliwy extra virgin
- 40 g parmezanu
- 20 g orzeszków piniowych/orzechów nerkowca
- 1 ząbek czosnku
- sok z 1 limonki
- 4 łyżki wody po gotowaniu makaronu
- sól i świeżo zmielony czarny pieprz

Pozostałe składniki na 4 porcje:

- 350 g penne
- 350 g średnich, obranych krewetek
- 120 g bobu
- 2 ząbki czosnku
- ½ papryczki chilli
- 50 ml oliwy extra virgin
- garść tartego parmezanu
- ½ szklanki wody po gotowaniu makaronu
- sól i pieprz
- garść świeżej bazylii do podania

Przygotowanie

- 1 Makaron wrzucić do wrzącej, osolonej wody i gotować, często mieszając, zgodnie z instrukcją na opakowaniu. Ważne, aby makaron był przygotowany al dente. Makaron odcedzić, ale pozostawić 200 ml wody z jego gotowania.
- 2 W malakserze lub kielichu blendera umieścić wszystkie składniki na pesto: szpinak, jarmuż, bazylię, starty parmezan, orzeszki, ząbek czosnku. Dorzucić pół łyżeczki soli i ¼ łyżeczki pieprzu. Zmiksować do rozdrobnienia.
- 3 Strumieniem dolewać do pasty oliwę z oliwek oraz 4 łyżki wody po gotowaniu makaronu, ponownie krótko zmiksować (w razie potrzeby dodać więcej wody). Pesto powinno mieć lekko płynną konsystencję, mogą w nim pozostać grudki.
- 4 Posiekać dwa ząbki czosnku i połowę papryczki chilli.
- 5 Rozgrzeć dużą patelnię i na suchą powierzchnię wrzucić bób. Prażić na średnim ogniu, często mieszając, przez około 8 minut. Gdy nasiona bobu nieco się zarumienią, dodać oliwę (opcjonalnie 1 łyżkę masła) oraz czosnek i chilli.
- 6 Kiedy oliwa zwiększy temperaturę, wyłożyć na patelnię także krewetki i smażyć przez 2-3 minuty z każdej strony, aż krewetki nabiorą nieprzezroczystego, różowo-pomarańczowego koloru.
- 7 Przełożyć krewetki na czysty talerz.
- 8 Na patelnię przerzucić makaron i pesto – mieszać do całkowitego połączenia. Wleć pozostałą wodę z makaronu (około pół szklanki) i ponownie wymieszać, doprawić solą i pieprzem.
- 9 Na samym końcu dodać krewetki.
- 10 Serwować penne posypane tartym parmezanem i świeżymi ziołami.



**Mateusz
Jabłonowski**

Konsultant, trener,
pasjonat oraz praktyk
employer branding.

Autor książki „Employer
Branding. Praktyczny
podręcznik”

„Zielone penne z krewetkami”, czyli dlaczego malowanie trawy na zielono to przestarzały przepis na EB, który powinniśmy zakopać głęboko w HR-owym przepisniku?

Employer branding – tak jak przepis na danie, które dziś prezentujemy – to działka interdyscyplinarna. Zazwyczaj nie ma jednego, idealnego przepisu, który zasmakuje każdej grupie docelowej naszych kandydatów czy aktualnych pracowników.

Magia polega na odpowiednim ich dobraniu oraz świadomej decyzji, jakie proporcje poszczególnych elementów naszego dania – firmy jako miejsca pracy – należy przyjąć i zastosować w działaniu.

Co należy zatem dodać do siebie, aby powstał z tego przepis na zbudowanie wizerunku naszej firmy jako miejsca pracy? Jest kilka elementów, bez których na pewno nie będzie to możliwe. W przepisie na zielone penne – mimo iż w nazwie nie widzimy tego od razu – kluczową rolę odgrywa pesto, które nada posiłkowi odpowiedni smak oraz kolor. W działaniach employer brandingowych

tym pesto – rzeczą z pozoru niewidoczną, jednak bardzo istotną i wyznaczającą kierunek działań, będzie nasza kultura organizacyjna. To od niej (naszych wartości, środowiska pracy, norm) będzie zależeć to, co i w jaki sposób zaprezentujemy obecnym i przyszłym kandydatom i kandydatkom, zachęcając ich do wejścia w interakcje z naszym brandem. Ważna jest tutaj autentyczność i transparentne komunikowanie, co jest naszym employee value proposition (EVP). Niezbędne jest także zaangażowanie w tę komunikację naszych pracowników, których realne historie dodadzą jej piątego, kluczowego smaku. Brak tej szczerości prowadzi do.... alergii pokarmowych, które w employer brandingowi nazywamy niespełnionymi obietnicami rekrutacyjnymi. Nie można – tak jak w kuchni – wprowadzać w błąd i serwować dania pod zupełnie innym przepisem!

Pozostałe składniki to nic innego jak narzędzia, za pomocą których pokażemy DNA organizacji i zaprezentujemy nasze EVP. Może to być szczypta mediów społecznościowych, eventów, działań content marketingowych, programów ambasadorskich, marketingu rekrutacyjnego. Wybór jest naprawdę duży. Sztuką jest dobrać je odpowiednio do możliwości naszej organizacji oraz oczekiwania grup docelowych – aby „wilk był syty i owca cała”.



[Powrót do menu](#)

Zarządzanie multigeneracyjne



Dialog międzypokoleniowy.

Jak robić to ze smakiem?

Rynek pracy jakiś czas temu zelektryzowało pojęcie „quiet quitting” – traktowanie swojej pracy „mniej serio”. Temat pojawił się na radarze HR-owców za sprawą filmów na Tik-Toku – platformie zdominowanej głównie przez przedstawicieli/ki pokolenia Z. Nie składają oni formalnych wypowiedzeń, ale asertywnie wyznaczają granice – nie pracują po godzinach, wylogowują się do życia, nie rozumieją etosu pracy kultywowanego przez ich rodziców. Młodzi mają dużo większą świadomość na temat swojego dobrostanu – „pracują, by żyć, a nie żyją, by pracować”. Czy dostają zrozumienie od pracodawców? Nie zawsze. Często są określani roszczeniowymi, rozpieszczonymi lub po prostu... leniami.

Liczymy, że pierogi z naszego przepisu zostaną docenione nie tylko przez poko-LENIE Z.



Bananowe pierogi leniwe z domowym sosem malinowym

Czas przygotowania: 35 min

Przygotowanie

Składniki na 2 porcje:

Pierogi leniwe:

- 250 g twarogu półtłustego lub ricotty
- 1 banan
- 1 jajko „0”
- 90 g mąki (np. mieszanka kukurydzianej i pszennej)
- szczypta soli

Domowy mus malinowy:

- 200 g malin
- 1 łyżka soku z limonki
- 1 łyżka naturalnego miodu
- opcjonalnie: 1 łyżka wody różanej

- 1 Oczyszczone maliny zblenduj w dowolnym naczyniu.
- 2 Następnie przełóż je na patelnię, wlej miód, sok z limonki i opcjonalnie wodę różaną.
- 3 Gotuj przez około 15 minut na średnim ogniu, aż całość zgęstnieje.
- 4 Jeśli chcesz pozbyć się pestek z musu, możesz przetrzeć go przez sitko.
- 5 Twaróg i banany przełóż do miski i roznieć widelcem lub zmixuj na małych obrotach.
- 6 Kiedy masa będzie już nieco gładsza, dodaj do niej mąkę oraz żółtko i dokładnie wymieszaj.
- 7 Białko ubij na sztywno ze szczyptą soli i przełóż do masy. Ponownie wymieszaj.
- 8 Ciasto wyłóż na blat oprószony mąką pszenną i wyrabiaj, aż przestanie przyklejać się do rąk.
- 9 Podziel ciasto na dwie części, a z każdej z nich uformuj wałeczek o średnicy około 3 cm.
- 10 Wałeczki spłaszcz nieco nożem i pokrój ukośnie na 2 cm kawałki.
- 11 W garnku zagotuj wodę, dodaj szczyptę soli i włóż kluski.
- 12 Gotuj przez około 3 minuty, do wypłynięcia, i wyciągnij łyżką cedzakową na talerz.
- 13 Polej obficie domowym sosem malinowym.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 440 kcal • Masa 320 g • Białko 22.2 g • Tłuszcz 8.7 g • Węglowodany 66.5 g

Zarządzanie multigeneracyjne



**Anna
Szczesna**

Ekspertka ds. HR
Współautorka bloga
www.robimyhry.pl

Bananowe pierogi kojarzą się słodko, a gdy na dodatek mowa o pierogach leniwych, to droga do słodkiego lenistwa jest już bardzo krótka. No właśnie, a czy to błogie lenistwo to faktycznie przepis na życie zawodowe wkraczającego już mocno na rynek pracy pokolenia Z?

Głośno ostatnio w social mediach o trendach promowanych przez Zetki. Kto z nas nie słyszał o „bare minimum Monday”, czyli poniedziałkowym absolutnym minimum, „snail girl” jako kontrze do millenialsowego „girl boss, lazy girl job” czy w końcu sławnym „quiet quitting”? Te trendy to nic innego jak odpowiedź młodego pokolenia na kulturę pracoholizmu, wykreowaną i czule pielęgnowaną przez poprzednie generacje.

Pokolenia Baby Boomers oraz X dorały w przeświadczeniu, żeby osiągnąć w życiu sukces, wystarczy ciężko pracować. Ich przedstawiciele definiowali się poprzez pracę, która była sensem ich życia i określała status społeczny. To znów miało bezpośrednie przełożenie na poczucie własnej wartości. Sukces w pracy równał się sukcesowi w życiu. Mało było przestrzeni na to, co poza nią, w tym pasję, relacje międzyludzkie, rodzinę, a zwłaszcza zdrowie psychiczne.

Tymczasem nowe pokolenie przestaje traktować pracę jako źródło swojej tożsamości. Praca nie określa tego, kim są, a jedynie stanowi źródło finansowania ich marzeń, by mogli stać się tym, kim chcieliby być. Aspiracje Zetek koncentrują się głównie wokół czegoś, co jest istotne społecznie, a tego z pewnością nie zapewni im kolejny awans w korporacji. Nauczeni doświadczeniem przepracowanych i wiecznie nieobecnych

rodziców przedstawiciele pokolenia Z wiedzą, że spełnienia należy szukać gdzie indziej. Stąd na atrakcyjności zyskują tiktokowe trendy mające na celu niwelowanie stresu związanego z pracą, walkę z przepracowywaniem się czy pomoc w zachowaniu balansu między życiem prywatnym i zawodowym. Zetki czują się nisko opłacane i wykorzystywane, dlatego stawiają na własny komfort i dostosowanie pracy do życia, a nie na odwrót, jak mieli to w zwyczaju robić ich rodzice czy dziadkowie.

Czy to wszystko wystarczy, by pracowników pokolenia Z uznać za leniwych? Nie. Etykietowanie Zetek w ten sposób jest nie tylko dla nich krzywdzące, ale przede wszystkim spłaszcza i trywializuje ich przekaz. To pokolenie dąży do zaspokojenia innych, być może niezrozumiałych i po prostu pomijanych przez starsze pokolenia wartości – na czele z dobrostanem psychicznym.

Chce pracować mądrzej i ma odwagę zanegować dotychczas obowiązującą hustle culture, czyli kulturę kieratu. Nie godzi się na narzucanie mu przez starsze pokolenia swoich zasad.

Dlatego też, nie możemy trwać w przekonaniu, że tylko Zetki mają uczyć się od nas, jak żyć i pracować. One również mają nam wiele do zaoferowania, chociażby w podejściu do dbania o własny dobrostan i higienę pracy.



[Powrót do menu](#)

Employee advocacy



Program ambasadorski.

Jak zadbać o miód na serce organizacji?

Ambasadorzy to „twarze” marki pracodawcy, wewnętrzni influencerzy i najbardziej autentyczni PR-owcy. Co ważne, aktualnie programy ambasadorskie wyszły poza uczelnie i uniwersytety do... social mediów! To one dają nieograniczone możliwości pokazywania naszego przywiązania do firmy, organizacyjnego backstage'u czy klimatu współpracy. Co trzeba zrobić? Znaleźć właściwych ludzi, przygotować ich do roli, wdrożyć w proces, motywować, inspirować i edukować. Czy będzie łatwo? Nie! Czy warto? Zdecydowanie!

Jak mawiał Henry Ford, „połączenie sił to początek, pozostanie razem to postęp, wspólna praca to sukces”. Sukces ten w doskonały sposób prezentują m.in. „Pszczóły” z Sharebee. #ShowMeTheHoney? Proszę bardzo! Będzie w towarzystwie kalafiora i hummusu. Smacznego, cześć i pszczołem!

Miodowe steki z kalafiora z ostrą nutą harissy i zielonym hummusem

Czas przygotowania: 40 min



Składniki na 2 steki:

- 1 duży kalafior
- 2 łyżki harissy
- 1 łyżka miodu
- 1 łyżka soku z cytryny
- 2 łyżki oliwy extra virgin
- sól morską i pieprz
- ½ szklanki świeżej żurawiny (opcjonalnie: mrożonej)

Składniki na zielony hummus:

- pozostałe różyczki z kalafiora
- 1 łyżka tahini
- 1 ząbek czosnku
- 1 łyżka soku z cytryny
- 3 łyżki jogurtu naturalnego
- ½ łyżeczki kuminu
- ½ szklanki posiekanych liści pietruszki i kolendry
- 50 ml lodowatej wody
- sól morską i pieprz

Przygotowanie

- 1 Rozgrzej piekarnik do 190°C. Blachę do pieczenia wyłóż papierem.
- 2 Z kalafiora oderwij liście i wykrój głąb. Nie wyrzucaj ich, z liści i głąba kalafiora możesz później ugotować zupę.
- 3 Kalafiora przekrój na pół, a następnie z każdej połówki odetnij plaster o grubości około 2,5 cm (z jednego kalafiora otrzymasz najpewniej 2-3 steki).
- 4 Pozostałe fragmenty – różyczki, które odpadły w trakcie krojenia, wrzuć do wrzącej wody i gotuj przez około 10 minut.
- 5 W małej misce wymieszaj harissę, miód, sok z cytryny, oliwę z oliwek, pół łyżeczki soli i pieprzu – w taki sposób powstanie marynata do „steków”.
- 6 Posmaruj obficie mieszanką każdą stronę kalafiora i wstaw do piekarnika na 20-25 minut.
- 7 W połowie pieczenia możesz obrócić „steiki” i nałożyć pozostałą marynatę.
- 8 Aby przygotować zielony hummus, do wysokiego naczynia wrzuć ugotowane różyczki kalafiora z tahini, czosnkiem, sokiem z cytryny, jogurtem, kolendrą i pietruszką. Dopraw całość solą morską, pieprzem i kuminem, a następnie blenduj, aż uzyskasz gładką pastę.
- 9 Teraz powoli dolewaj zimną wodę, cały czas miksując, przez około 2-3 minuty.
- 10 Gotowy hummus wyłóż na talerz, dodaj kilka kropoli oliwy z oliwek, a na nim ułóż stek z kalafiora. Na koniec posyp wierzch żurawiną.

Zero waste

Pozostałe liście i głąb kalafiora to idealna baza do zupy. Wystarczy, że zalejesz je wodą i będziesz gotować przez około 45 minut, następnie dolejesz śmietankę 30%, doprawisz i zblendujesz na gładki krem.

Employee advocacy



**Bartek
Ziemiański**

Ekspert i Trener
LinkedIna
w Sharebee

Chcesz ugotować program employee advocacy w swojej firmie? Jesteś świadomy kalorycznych korzyści, które z tego płyną, ale w Twojej głowie zaczyna pojawiać się pytanie: jak zrekrutować współpracowników do ugotowania tej potrawy?

Zacznij od przepisu i jego komunikacji do potencjalnych ambasadorów. Nie wystarczy nowo zakupione garnki czy nawet cała kuchnia. Wszak, gdzie kucharek sześć, tam nie ma co jeść. Potrzebny jest odpowiedni człowiek, który będzie pełnił funkcję szefa kuchni tego programu.

Employee advocacy to nie fast food, to potrawa wymagająca czasu i zaangażowania. Dlatego przygotuj przepis (road map), który krok po kroku umożliwi odpowiednie zaplanowanie spotkań i innych działań w ramach programu. Powinien on uwzględniać warsztaty dla pracowników, żeby mogli poczuć się w social mediach pewnie i swobodnie.

Jeśli employee advocacy będzie stereotypowym postanowieniem noworocznej diety, może skończyć się równie szybko, jak się zaczęło.

Żeby do tego nie dopuścić, skup się na trzech prostych punktach.

1. Postaw sobie cele

Apetyt rośnie w miarę jedzenia, więc niech cele będą realne i mierzalne. Dobrze, gdy dotyczą zarówno pracowników, jak i opiekunów projektu. Cele mogą się zmieniać na poszczególnych etapach wdrażania programu – zaczynając od liczby publikacji, kończąc na zdobytym zasięgu.

2. Stwórz strategię działania

Gdy kuchnia stygnie, stygnie i zaangażowanie. W program wdrażaj pracowników stopniowo, krok po kroku. Zadbaj o to, by Twoi pracownicy nie traktowali działań w ramach programu jak przykrego obowiązku. Pomyśl o regularnej animacji i dodatkowo o grywalizacji.

3. Zadbaj o treści i narzędzia

Bez mąki chleba nie upieczesz, a mąką w programie employee advocacy są treści. Ambasadorzy będą ich potrzebować, zwłaszcza gdy dopiero startują z publikacjami i mogą nie mieć czasu na ich tworzenie. Dobrym rozwiązaniem będzie narzędzie do zarządzania, mierzenia i dystrybucji treści, które powinno być intuicyjne, proste i dostępne.

Start programu employee advocacy w firmie jest jak odpowiednia prezentacja przygotowanego dania. Dobrze zacząć od menu, które wyjaśni wszystkie „dlaczego, po co i jak”. Webinar, spotkanie czy otwarta dyskusja o celach, korzyściach i oczekiwaniach pozwolą podjąć odpowiednią decyzję o uczestnictwie i zaangażowaniu w program.



[Powrót do menu](#)

Współpraca międzydziałowa

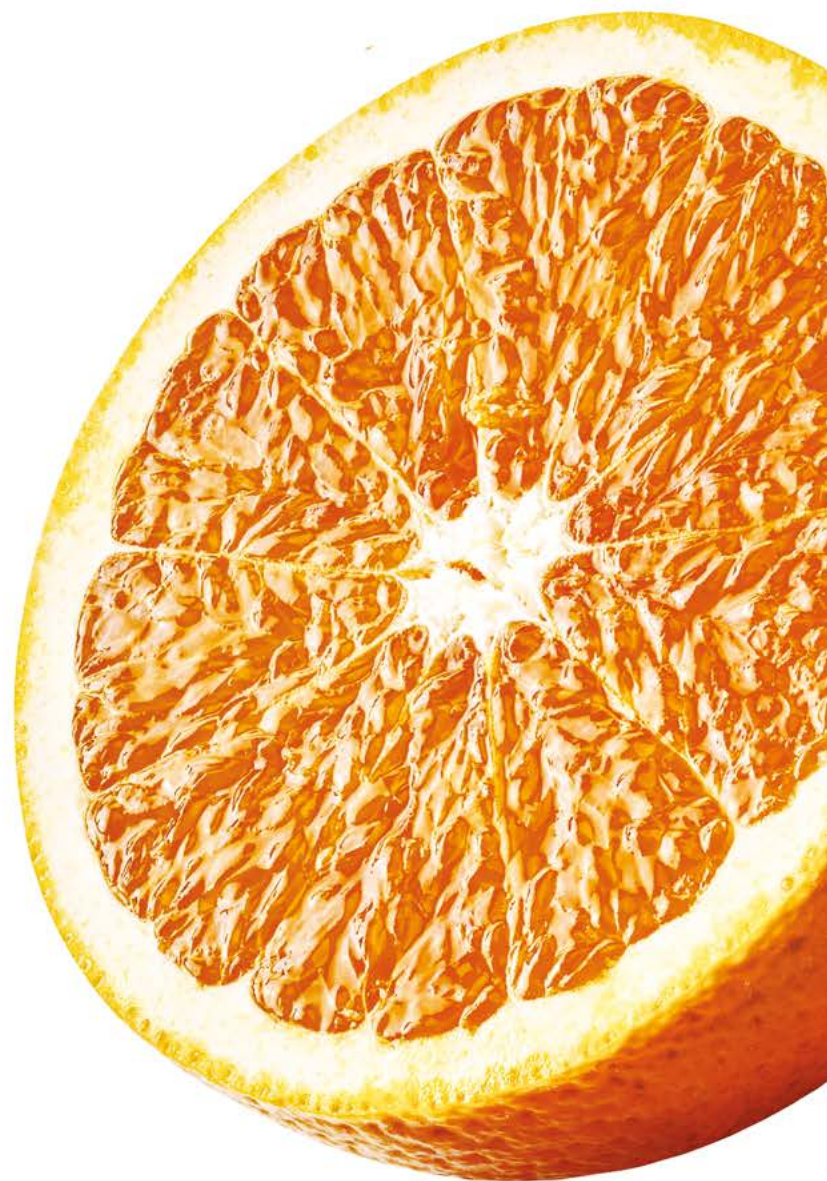
Współpraca na styku działów.

Jak wycisnąć potencjał z firmowych kontrastów?

HR a zakupy? HR a marketing? HR a sprzedaż? Zadbanie o międzydziałową sztafę bywa wyzwaniem – szczególnie, gdy komunikacja i przepływ informacji nie działają właściwie. Barierą bywa nawet język używany przez różne działy – każdy z nich wypracował wewnętrzne terminy, które opisują te same elementy innymi słowami. Czy HR-owiec zrozumie, czym jest „SPIN Selling”, a marketingowiec złapie ideę „performance improvement plan”?

Jak zatem zadbać o chemię międzydziałową? Spójrzmy na to przez pryzmat tzw. food pairingu – eksperymentowania z teksturami, tworzenia nowych połączeń i odkrywania nieznanych smaków. Marakuje i ostrygi, kawa i czosnek, banan i pietruszka – to tylko niektóre z oryginalnych połączeń smakowych, których kompatybilność potwierdziła... nauka. Okazuje się bowiem, że produkty o podobnych związkach chemicznych zawartych w zapachu idealnie do siebie pasują.

Zastanówmy się, jak te ekspertyzy naukowców wykorzystać przy kreowaniu kultury współpracy w firmie, ale najpierw... zjedzmy ensalada malagueña, tradycyjną hiszpańską sałatkę pochodzącą z Malagi.





Ensalada Malagueña – lekka sałatka z pomarańczami i dorszem w salsie z octu Jerez

Czas przygotowania: 35 min

Składniki na 4 porcje:

- 4 ziemniaki
- 1 średnia biała cebula
- szczypiorek
- 4 jaja na twardo
- 200 g filetu z dorsza
- 2 pomarańcze
- 50 g oliwek zielonych drylowanych

Składniki do winegret:

- 1 łyżka octu Jerez
- sól i pieprz
- 3 łyżki oliwy z oliwek

Przygotowanie

- 1 Ziemniaki ugotuj w mundurkach. Gdy wystygną, obierz je i pokrój w plastry.
- 2 Jajka ugotuj na twardo i pokrój w ćwiartki.
- 3 Posiekaj cebulę w piórka.
- 4 Z pomarańczy odetnij czubek oraz spód i połóż je na desce do krojenia. Teraz ścinaj skórkę z pomarańczy – z góry na dół, tak aby pozbyć się również białych części.
- 5 Weź każdą pomarańczę do ręki i wycinaj cząstki pomiędzy białymi błonami. W ten sposób wyfiletujesz pomarańczę.
- 6 Dorsza wrzuć do gotującej się wody i poczekaj chwilę, aż zmieni kolor – stanie się bielszy. Potrwa to około 7 minut.
- 7 Pokrojone ziemniaki ułóż na talerzu. Na nie wyłóż pomarańcze.
- 8 Dodaj rozdrobnionego dorsza, cebulkę oraz oliwki.
- 9 Oliwę połącz z octem Jerez, solą i pieprzem.
- 10 Polej wszystkie składniki i udekoruj jajkiem oraz posiekanym szczypiorkiem.

Współpraca międzydziałowa



**Łukasz
Jędraszkiewicz**

Dyrektor Departamentu
Zakupów / CPO
w TAURON Ciepło
Współtwórca podcastu
oraz kanału YouTube
#OkciemKupca

Co właściwie robi ten dział HR? Zatrudnia, wlepia nagany, zwalnia głównie, a czasem jakąś premię przyzna przed Świątami. O! I jakieś szkolenie czasem uda się u nich wyżebrać. Ot, co...

Ech, te stereotypy...

Podobnie jest z postrzeganiem działu zakupów. Kupują coś albo raczej udają, że kupują, ponieważ głównie utrudniają nam robotę. My byśmy to szybciej sobie kupili sami, gdyby nie ich „procedury zakupowe”.

Ech, te stereotypy...

Dorsza? Panie kochany, rybę to tylko z ziemniakami. I najlepiej w panierce. A oliwki? To są dobre do Martini. I co? Że pomarańcze do tego? A to dobre. To ja już wiem, czemu są tam jaja.

Ech, te stereotypy...

Mimo że zakresy obowiązków HR-owca i kupca są tak odległe jak Sokółka od Sosnowca, to łączą je stereotypy właśnie. Dlaczego? Ponieważ większość pracowników firmy ma styczność z tymi działami dość sporadycznie. Nie wiedzą, czym one się

zajmują.

Same wzajemnie mają też ograniczoną ilość interakcji. Wszak zakupy zwracają się z czymś do HR-u tylko w kwestiach kadrowych, a i dział HR nieczęsto przynosi zapotrzebowanie zakupu do działu z napisem Procurement na drzwiach.

Może to je właśnie łączy. Wzajemne zrozumienie niezrozumienia innych działów. Poczucie pewnego rodzaju odmienności firmowej. Przecież rzadko te działy postrzegane są jako strategiczne w firmie. Wszak każdy wykonałby nasz zakres obowiązków lepiej niż my, prawda?

Moje zakupowe doświadczenia we współpracy z działami HR postrzegam jako bardzo profesjonalne, pełne konkretów, partnerskich ustaleń i działań ramię w ramię. Mimo że ta współpraca to często mix smaków i składników, niczym w ensalada malagueña. Potrafimy jednak wzajemnie wyjść poza stereotypy, dostrzec wartość tam, gdzie nie widzą jej inni i z odwagą próbujemy nowych smaków biznesowych. Ot, taka kulinarno-biznesowa umiejętność poszerzania horyzontów swojego obszaru odpowiedzialności.

Pozdrawiam wszystkich wspaniałych HR-owców!



[Powrót do menu](#)

Zarządzanie różnorodnością

Inkluzywność.

Jak zarządzać różnorodnością bez ryzyka zakalca?

„Hawajska to nie jest pizza. Równie dobrze można położyć na pizzy kiszoną kapustę” – powiedział kulinarny guru Robert Makłowicz i wyjaśnił, że hawajską można uznać co najwyżej za wariację na temat pizzy. Czy zgadzamy się z tak kategorycznym podejściem do definicji pizzy? Nie do końca. Nie chcemy przecież dyskryminować ananasa! Co więcej, widzimy tu wyraźną analogię z zarządzaniem różnorodnością w miejscu pracy.

Globalizacja, migracja i rozwój technologii sprzyjają tworzeniu zespołów składających się z osób o różnym tle kulturowym, językowym i doświadczeniu życiowym. Dlatego coraz więcej firm tworzy strategie diversity and inclusion. Stają się one ważnym elementem wizerunku marki i zwiększają możliwości przyciągnięcia talentów – firmowych „wisienek na torcie”. D&I sprzyja także zmianie postrzegania pokolenia 55+ na rynku pracy (#SilverTsunami).

Wróćmy jednak do pizzy hawajskiej. Dla Włochów już sama rozmowa o niej uważana jest za olbrzymie faux pas. Porównywalne z zamówieniem cappuccino po godzinie 11... A my wręcz przeciwnie. Zachęcamy do eksperymentowania, zabawy formą, puszczenia wodzy fantazji! Make ananas great again!





Pizza „hawajska” na tortilli z białym pesto i serem blue

Czas przygotowania: 20 min

Przygotowanie

Składniki na 2 pizze:

- 2 tortille pełnoziarniste
- 4 krążki świeżego lub konserwowego ananasa
- 100 g sera z niebieską pleśnią (lazur, gorgonzola, cabrales)
- 4 plastry szynki dojrzewającej (parmeńskiej, Serrano, szwarcwaldzkiej)
- garść rukoli

Białe pesto:

- ½ szklanki orzechów włoskich
- ½ szklanki ricotty
- skórka z 1 cytryny
- 1 ząbek czosnku
- 2 łyżeczki oregano (świeże lub suszone)
- 60 g twardego sera dojrzewającego
- 6 łyżek oliwy extra virgin
- świeżo zmielony czarny pieprz
- sól

- 1 Rozgrzej piekarnik do 200°C.
- 2 Ząbki czosnku obierz, a ser dojrzewający zetrzyj na tarce.
- 3 Orzechy włoskie posiekaj na mniejsze kawałki i wrzuć do pojemnika do blendowania.
- 4 W malakserze lub przy pomocy blendera o dużej mocy zmiel orzechy. Dorzuć do nich ricottę, startą skórkę z cytryny, czosnek, oregano i ser dojrzewający.
- 5 Blenduj, dolewając oliwę, aż masa zacznie mieć konsystencję gęstej i w miarę gładkiej pasty.
- 6 Dopraw pesto solą i pieprzem.
- 7 Ananasa pokrój na mniejsze kawałki.
- 8 Placki tortilli połóż na blasze wyłożonej papierem do pieczenia, posmaruj cienko białym pesto. Posyp pokruszonym serem pleśniowym, a na wierzchu dodaj kawałki ananasa.
- 9 Piecz przez około 6 minut.
- 10 Zaraz po wyjęciu obu pizz z piekarnika ułóż na nich po 2 plasterki szynki i posyp świeżą rukolą.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 1180 kcal • Masa 365 g • Białko 48.2 g • Tłuszcz 83.1 g • Węglowodany 59.6 g

Zarządzanie różnorodnością



**Romeo
Grzębowski**

Inspirator, konsultant,
lider i mentor

Współzałożyciel oraz
Członek Zarządu
w firmach Time for Team
oraz Extended Tools
Polska

25 lat temu pisałem moją pracę magisterską o zarządzaniu różnorodnością w firmach. Wówczas w Polsce to był tak dziwny twór jak dziś pizza hawajska w Neapolu. 10 lat później temat różnorodności w zespołach zawitał do nas na stałe, z czasem dołączyło pojęcie inkluzywności, a od niedawna na HR-owych stołach zagościło poczucie przynależności – jako kluczowy składnik potrawy zwanej „zaangażowanie”.

Co różni różnorodność od inkluzywności i przynależności?

**Różnorodność jest wtedy,
kiedy zapraszamy różne
osoby na wspólną kolację.
Inkluzywność jest wtedy,
kiedy wspólnie gotujemy.
Poczucie przynależności
pojawia się, gdy wspólnie
organizujemy imprezę
i mamy wpływ na wybór
menu.**

Różnorodność ma wiele wymiarów. Niektóre są oczywiste, takie jak wiek czy płeć, które łatwo dostrzec i „monitorować”. Inne są bardziej intymne, jak orientacja, wyznanie czy poglądy. Coraz częściej organizacje dostrzegają taki wymiar różnorodności jak neuroróżnorodność. Ja specjalizuję się w różnorodności stylów zachowań w zespołach. Z pomocą narzędzi Extended

DISC tworzę behawioralne mapy zespołu, które pomagają liderom/kom i ich zespołom zrozumieć, jak bardzo różnorodny stanowią zespół i jak lepiej się komunikować, rozumieć i współpracować.

Dlaczego dbanie o różnorodność i inkluzywność jest takie ważne? Bo ich brak zabija kreatywność i innowacyjność, a bez nich ciężko dzisiaj o sukces w biznesie, nie mówiąc nawet o sukcesie kulinarnym.

Różnorodność ma wiele zalet, ale to też wyzwanie. Wszak „one size does not fit all”. Chcemy być traktowani jak unikalne jednostki, a nie trybiki w maszynie, mamy różne predyspozycje, talenty, kompetencje, ambicje i aspiracje. Na szczęście mamy coraz więcej narzędzi i technologii, które ułatwiają personalizację podejścia w rozwoju. Odgórnie planowane, schematyczne, zbyt wystandaryzowane programy rozwojowe nieadresujące tych potrzeb odchodzą do lamusa.

„Wielkie zmęczenie onlajnem”, dystans, stres oraz spora rotacja w zespołach nie sprzyjają poczuciu przynależności, które jest istotnym elementem zaangażowania. Warto temu przeciwdziałać, np. organizując warsztaty zorientowane na budowanie otwartości i zaufania, wspólnie pracując nad misją firmy czy definiowaniem wartości firmowych. A po warsztatach możemy coś ugotować i pobyć razem, konsumując wspólnie wybrane i przygotowane potrawy.



[Powrót do menu](#)

Savoir-vivre w biznesie



Biznesowy bon ton.

Jak zadbać o etykietę i dobre maniery?

Głodny, czyli zły? Coś w tym jest, skoro najstarszy przykład polskiej poezji świeckiej to wiersz o tytule „O zachowaniu się przy stole” (ok. 1400 rok). Przecław Słota krytykuje w nim przywary współczesnych, nieprzestrzegających przy jedzeniu zasad elementarnej grzeczności. Wyglodniały żarłok z wiersza Słoty zasiada do uczyty bez umycia rąk, je łapczywie, nie bawi dam rozmowę...

W biznesie – jak i w życiu – kluczowy jest wizerunek oraz pierwsze wrażenie, które może zależeć od sposobu zachowania przy pierwszym kontakcie. Tak jak funkcjonuje pewna etykieta przy stole i jedzeniu, tak również obowiązują zasady dotyczące kolejności przedstawiania się i powitania, stosowności stroju, języka i postępowania. Szczególnie w kontekście spotkań biznesowych czy współpracy z przedstawicielami innych narodowości.

Przykładowo, jeśli wybieramy się na biznesową kolację poza granice kraju, warto zapoznać się z gastroetykietą panującą w danym państwie. Czy należy pożyczyć innym smacznego? Czy ser podawany na przystawkę można kłaść na pieczywo? Czy mogę rozpocząć jedzenie, jeśli wszyscy goście przy stole nie mają jeszcze swojego dania na talerzu?

Odpowiedzi wydają się być oczywiste, ale pamiętajmy – co kraj, to obyczaj. Coś, co mieści się w kanonie dobrych zasad w Polsce, niekoniecznie może być akceptowalne w innym kraju. Naszą symboliką tego „cross-cultural” porozumienia są sztandarowe dania kuchni Bliskiego Wschodu – baba Ghanoush oraz sałatka tabbouleh.



Baba Ghanoush – pasta z bakłażana z owocami granatu

Czas przygotowania: 15 min + 45 min pieczenia

Składniki na 2 porcje:

- 1 duży bakłażan
- 1 łyżka masła orzechowego
- 1 łyżka soku z cytryny
- 1 mały ząbek czosnku
- ½ łyżeczki papryki wędzonej
- 1 łyżeczka soli
- do podania: garść pestek granatu, oliwa z oliwek, natka pietruszki

Przygotowanie

- 1 Rozgrzej piekarnik do 220°C.
- 2 Bakłażana podziurkuj widelcem i połóż na wyłożoną papierem blachę.
- 3 Piecz przez około 45 minut, aż bakłażan będzie miękki, zapadający się (możesz to sprawdzić, nakłuwając go widelcem), a skórka spieczona.
- 4 Wyciągnij bakłażana i pozostaw do ostygnięcia.
- 5 Teraz możesz przekroić bakłażana na pół i wydobyć miąższ łyżką.
- 6 Miąższ przełóż do naczynia, w którym umieść też masło orzechowe, przeciśnięty przez praskę czosnek, paprykę, sok z cytryny i sól – wszystko to utrzyj widelcem.
- 7 Baba Ghanoush nałóż do miseczki, posyp pestkami granatu, posiekaną pietruszką i polej łyżką oliwy.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 150 kcal • Masa 220 g • Białko 7.1 g • Tłuszcz 8.2 g • Węglowodany 12.1 g

Savoir-vivre w biznesie

Baba Ghanoush może być podawana w formie pasty, wtedy jemy ją, nakładając na chleb. W formie dipu natomiast charakteru dodadzą jej warzywne frytki lub surowe warzywa pokrojone w słupki.

Rekomendacje spożycia:

- Na oficjalnych przyjęciach: z porcji pieczywa odrywamy kawałek, który zmieści nam się w ustach, smarujemy go pastą i jemy. Możemy nałożyć porcję na talerz, jeść widelcem i zagryzać oderwanymi kawałkami pieczywa.
- W mniej oficjalnych warunkach śmiało może być bazą pod kanapkę.
- Baba Ghanoush = dip, więc należy do wszystkich biesiadników. Nie zanurzamy w niej zatem swoich osobistych sztućców czy kawałka marchewki, którą przed chwilą ugryźliśmy. Łyżką dołączoną do dipu nakładamy porcję na talerz, następnie zanurzamy w niej warzywne słupki i się zjadamy.

Jakie elementy kultury biesiadowania łączą biznes i stół?

- Dyskrekcja – jeżeli znajdziemy w potrawie jakiś nieapetyczny kawałek, należy dyskretnie i niezauważenie dla innych odsunąć go na brzeg talerza. Chcesz zwrócić komuś uwagę w biznesie? Bądź dyskretny.



Ewa Brok

Certyfikowany szkoleniowiec z zakresu savoir-vivre i etykiety biznesowej

Autorka książki „Kulturalnie w social media”

- Pierwszeństwo – jeśli zapraszamy do restauracji kontrahenta, to przepuszczamy go w drzwiach. Następnie nasz gość powinien się zatrzymać i poczekać, aż kelner albo my poprowadzimy go na miejsce. Gość ma pierwszeństwo.
- Punktualność – kto się spóźnia w biznesie, ten ryzykuje, ale za to przychodzenie wcześniej, gdy „idziemy w gości”, jest niewskazane. Te 10 minut przed ustaloną godziną może być na wagę złota, szczególnie dla pani domu. Gdy „idziemy w gości” przychodzimy o czasie. Akceptowane jest 5-minutowe spóźnienie.
- Osoby z niepełnosprawnością ruchową – skrupowanie rodzi skrupowanie. Jeśli nie wiesz, jak się zachować, zapytaj. Osoby z niepełnosprawnością często nie chcą, aby ktoś je wyręczał. Jeśli jednak widzisz, że z czymś się męczą, zapytaj, czy możesz pomóc.
- Elegancka filiżanka z kawą – łyżeczka zawsze powinna znajdować się na spodku. Nie oblizujemy jej, nie pozostawiamy w filiżance i nie opieramy jej o spodek i stół.

Stół łączy i praca łączy. Jeśli wygodniej jest Ci jeść, zachowywać się inaczej, niż zakłada etykieta, a klimat temu sprzyja, kieruj się wygodą, bądź sobą i postaw na autentyczność.



[Powrót do menu](#)

Kultura organizacyjna

Kultura organizacyjna.

Jak przyciągać firmowym zapachem?

Mogłoby się wydawać, że smak potraw zależy głównie od tego, co czujemy na języku, lecz to tylko część prawdy. Najważniejszą rolę bowiem odgrywa zapach. To dzięki niemu gastro-doznania potrafią być tak obezwładniające i zapadające w pamięć. Przecież każdy z nas pamięta zapach ulubionych dań z dzieciństwa i do dziś wybiera potrawy oparte na ich aromatach...

Podobnie jest z kulturą organizacyjną. Jest jak zapach, który się czuje po przekroczeniu firmowych drzwi – i tych fizyczny, i tych zdalnych. Zapach, który otula i pozwala poczuć się bezpiecznie lub zapach, który odrzuca i zniechęca. Każdy z nas potrafi wyobrazić sobie firmę, w której pracownicy prowadzą ze sobą wojenki, konkurują, nie lubią siebie nawzajem. Mimo powierzchownych uśmiechów widać, że jeden drugiemu najchętniej podstawiłby klocek Lego pod stopkę. Niemniej można nad tym pracować i ulepszać firmową „recepturę wartości”.

Kultura organizacyjna to również firmowa tradycja, którą w naszej książce manifestuje tradycyjna zupa z Torunia ze składnikami z różnych regionów Polski. Pachnie (i smakuje) wybornie!





Zupa ze śliwki sechlońskiej z dolnośląskim Dornfelderem i lipowym miodem drahimskim

Czas przygotowania: 30 min

Składniki na 4 porcje:

- 100 g suski sechlońskiej
- 1 laska cynamonu
- 5 goździków
- 250 ml czerwonego wina – np. dolnośląski Dornfelder z winnicy Adoria/Jakubów
- 100 ml lipowego miodu drahimskiego
- 4 łyżki śmietany 18%
- 200 ml wody

Przygotowanie

- 1 Goździki zmiążdż przy pomocy rączki noża lub w moździerzu.
- 2 Do garnka wlej wino i miód, wrzuć laskę cynamonu oraz goździki.
- 3 Delikatnie podgrzewaj płyn na bardzo małym ogniu, aż nabierze zapachu przypraw i się zredukuje.
- 4 Gdy wino zacznie delikatnie parować, wrzuć śliwki i dolej 200 ml wody.
- 5 Zupę gotuj przez 20 minut na średnim ogniu, a na końcu skalibruj smak, dodając według uznania np. dodatkową porcję miodu.
- 6 Wylów laskę cynamonu i tak przygotowaną zupę zmiksuj.
- 7 Serwuj na ciepło lub w formie chłodnika z łyżką kwaśnej śmietany.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 200 kcal • Masa 160 g • Białko 1.7 g • Tłuszcz 4.9 g • Węglowodany 36.4 g

Kultura organizacyjna



**Iwona
Wencel**

Founderka i CEO HR
Power Mentor, platformy
microlearningowej dla
HRBP

Co jest najważniejsze w każdym udanym daniu? Harmonia smaków. Podobnie jest w firmie – harmonia wszystkich elementów, które tworzą organizację, połączona w jednym wyrazistym, ale zbalansowanym daniu. Tym daniem jest właśnie kultura organizacyjna.

Jak tworzy się to, co instynktownie nazywamy „harmonią”? Na pierwszy plan wybija się kilka zasad ważnych i w sztuce kulinarnej, i biznesowej.

Dopasowanie składników

Na tym etapie dopasowujemy kulturę strategicznie do tego, kim chcemy być jako firma. To trochę tak, jak przy tworzeniu nowego dania – najpierw kucharz wyobraża sobie smak tej potrawy, później eksperymentuje z różnymi składnikami, miesza, doprawia, zmienia techniki, tak by ten wymarzony smak osiągnąć. Jaki „smak” ma Twoja firma? Kim chcecie być, co chcecie wnieść do biznesu i do świata? Jaka jest Wasza wizja i misja? Kolejny poziom to oczywiście dopasowanie ludzi do kultury organizacyjnej.

Wykorzystanie tego, co jest „na stole”.

Bazujcie na głównych składnikach, którymi są wartości. Niezbędne jest, żeby to były wartości, które są ważne dla właścicieli, zarządu czy zespołu zarządzającego. To oni nadają główny ton temu daniu.

Twórcze interpretowanie tradycji

Zadbajcie o różnorodność – smaków, aromatów, tekstur. To właśnie dodatkowe składniki, przyprawy i techniki z przeciętnego dania tworzą potrawę wyjątkową. W organizacji na poziomie kultury będzie to umiejętne zarządzanie i wykorzystanie różnorodności.

Foodpairing

To metoda zapoczątkowana przez brytyjskiego szefa kuchni Hestona Blumenthala. Zakłada, że składniki, które mają wspólne zapachowe podstawy molekularne, smakują razem lepiej. Przykładem takiego zestawienia jest biała czekolada i kawior. Odkryto, że za ich smakowe podobieństwo odpowiada związek o nazwie trimetyloamina. Z kolei ciemna czekolada ma aż 73 wspólne związki chemiczne z niebieskim serem pleśniowym.

Dopasowując i łącząc składniki, warto opierać się więc także o dane, wiedzę naukową i... nie bać oryginalnych czy wręcz kontrowersyjnych połączeń! Ostrzegam, że Twoje utarte przekonania mogą zostać w ten sposób podważone, a strefa komfortu zagrożona. Ale to właśnie tu zaczyna się przygoda.

Uwaga z mocnymi przyprawami

Dobry szef kuchni wie, że nie można „przedobrzyć”, zwłaszcza w przypadku wyrazistych smaków. Jeśli chodzi o kulturę organizacyjną takim przedobrzeniem jest np. mówienie, że firma jest jak rodzina.

Pomidorowa z makaronem?

Wyraziste, aromatyczne, konkretne – takie powinno być Twoje danie. I uwaga: nie każdy będzie je lubił. Kultura jest dla konkretnych ludzi, którzy będą się w niej dobrze czuli, „podbiją” jej smak swoimi kompetencjami i wkładem, a sami odkryją w niej swój potencjał.

Dobry wywar gotuje się długo na małym ogniu. Podobnie kultura organizacyjna może fluktuować, w zależności od tego, gdzie chcecie iść i jak się rozwijać. Być może przepis trzeba będzie zmodyfikować, coś dodać, a z niektórych składników zrezygnować?

To właśnie nazywam rozwojem.



[Powrót do menu](#)

Przywódstwo



Ryba psuje się od głowy.

Jak dowodzić i dowozić „z głową”?

Polskie przysłowie „ryba psuje się od głowy” oznacza, że wszelkie problemy w społeczeństwie lub firmie zaczynają się od „elit” – ludzi stojących na szczycie hierarchii. Jakie kompetencje powinien posiadać szef firmowej kuchni? Jak nie zgotować pracownikom „hell’s kitchen”?

Lider przyszłości to ktoś więcej niż manager zarządzający, działający w myśl zasady „kontrola najwyższą formą zaufania”. Zespół nie szuka kontrolera, ale kogoś, kto będzie połączeniem autorytetu i mentora. Lider ma być taktycznym i emocjonalnym wsparciem, z wizjonerskim i strategicznym spojrzeniem w przyszłość.

Pierre Gagnaire, Gordon Ramsey, Alain Ducasse – to tylko kilka nazwisk z listy najśłynniejszych szefów kuchni. To oni zamieniają potrawy w małe dzieła sztuki i wyznaczają nowe trendy w gastronomii. Co ich łączy? Liczba gwiazdek Michelin, ale też charyzma, kunszt kulinarny, talent i... umiejętność integrowania i rozwijania zespołu.

W naszym przepisie dajemy spokój piętnowanym w tym przysłowiu rybam i na warsztat bierzemy tofu – doskonały roślinny zamiennik, który odpowiednio doprawiony smakuje jak ryba i – co ważne – „nie psuje się od głowy”.

Przywódtwo

Tofisz w piwnej panierce z frytkami z batatów na groszkowo-miętowym purée

Czas przygotowania: 35 min



Składniki na 2 porcje:

Marynata do tofu:

- 1 łyżka octu ryżowego/jabłkowego
- 1 łyżka sosu sojowego
- 1 arkusz glonów nori
- sól

Tofisz:

- 1 opakowanie tofu (200 g)
- 2 arkusze glonów nori
- 100 g mąki pszennej
- ½ łyżeczki proszku do pieczenia
- 140 ml zimnego piwa bezalkoholowego lub wody gazowanej
- olej
- ½ cytryny

Frytki z batatów:

- 2 bataty
- 2 łyżki suszonego rozmarynu
- 70 ml oliwy extra virgin
- sól i pieprz

Purée:

- 200 g groszku
- garść świeżej mięty
- 3 łyżki śmietany sojowej lub innej śmietany wege
- sól i pieprz

Przygotowanie

- 1 Rozgrzej piekarnik do 220°C.
- 2 Obierz bataty i pokrój je na kształt frytek, czyli w podłużne słupki o długości 1,5 cm.
- 3 W misce połącz bataty z rozmarynem, szczyptą soli i pieprzu. Wlej oliwę i wymieszaj całość.
- 4 Bataty przełóż na blachę do pieczenia wyłożoną papierem i porozkładaj równomiernie.
- 5 Piecz przez około 30 minut, aż bataty zmiękną i zaczną brązowieć na brzegach.
- 6 Groszek wrzuc do garnka z wrzącą wodą i gotuj przez 8 minut. Odcedź i zmiksuj wraz ze śmietaną sojową i miętą. Dopraw.
- 7 Odcedź tofu i przetnij blok na pół, tak aby otrzymać kawałki o grubości 2-2,5 cm. Osusz je ręcznikiem papierowym.
- 8 Każdy kawałek tofu kilkakrotnie delikatnie natnij nożem. Nacięcia powinny być blisko siebie.
- 9 W miseczce połącz wszystkie składniki marynaty do tofu: ocet, sos sojowy i pokruszony na małe kawałeczki arkusz nori. Dopraw solą, a następnie wylej mieszankę na tofu i w szczeliny.
- 10 Aby przygotować panierkę, wymieszaj mąkę, proszek do pieczenia i sól. Następnie wlej piwo i mieszaj, aż masa zgęstnieje, ale wciąż będzie płynna.
- 11 Każdy z plasterów tofu owiń w arkusz nori. Dociśnij i przyklej.
- 12 Patelnię wypełnij w 1/3 olejem i rozgrzej do około 170°C.
- 13 Tofu zanurz w cieście, delikatnie strząsając jego nadmiar, a następnie ostrożnie przekładaj na gorący olej.
- 14 Smaż z obu stron do uzyskania złocistego koloru, około 2-3 minuty.
- 15 Wegańską rybę przełóż na ręcznik papierowy, aby odsączyć ją z nadmiar oleju.
- 16 Serwuj Tofisza skropionego cytryną z frytkami z batatów oraz groszkowo-miętowym purée (purée możesz przed podaniem delikatnie podgrzać).

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 1030 kcal • Masa 540 g • Białko 29 g • Tłuszcz 62 g • Węglowodany 85.9 g

Przywództwo



**Katarzyna
Dąbrowska**

Mentorka i trenerka
Angażującego
Przywódtwa w Active-
Coaching.pl

Autorka książek
o przywództwie z serii
„Sukces Lidera”

Każdy menedżer i menedżerka może stać się inspirującym liderem i liderką. Potrzeba do tego kilku istotnych składników. Zapraszam do poznania przepisu!

Gdy menedżer(k)om brakuje charyzmy, pewności siebie, jasności działania czy wizji własnego przywództwa, mogą być trochę jak tofu. Niepozorne i bez smaku. Ale gdy spotkają na swojej drodze wytrawnego kucharza – mentora i rozpoczną swój proces (przy)gotowania – staną się osobami inspirującymi, za którymi inni chcą podążać!

**By „przyrządzić”
wyjątkowego lidera
lub utalentowaną
liderkę, trzeba zacząć od
sprawdzenia, jakie mamy
składniki: talenty, osobiste
wartości, doświadczenia
i przekonania.**

Stanowi to niezwykle ważny fundament, ponieważ zależy nam na zachowaniu autentyczności, która wzmacnia pewność siebie i przyciąga ludzi.

Kluczowe składniki w procesie przygotowania lidera/ki:

1. Zaufanie

Najważniejszy składnik. Dostępny wszędzie, ale też łatwy do przeoczenia. To element, który potrzebuje powolnego warzenia, rozwijania, dodawania do niego szczerości, partnerstwa, dotrzymanych

obietnic. Bycia autentycznym i działania w zgodzie ze swoimi wartościami.

By wzmocnić smak zaufania w zespole, używaj szczerego, odważnego, konkretnego feedbacku. Podawanego z dobrą intencją! Zważ dobrze proporcje – dodawaj więcej feedbacku doceniającego, zauważającego małe sukcesy i duże starania i odpowiednio mniej feedbacku krytycznego.

2. Empatyczna komunikacja

Rozwijaj lidera otwartego na innych, ciekawego różnych perspektyw, zdolnego do budowania różnorodnego, efektywnego zespołu, gdzie każdy może być sobą. Aktywne słuchanie pomaga docierać do potrzeb, oczekiwań i motywacji członków zespołu. Dodatkowo pielęgnuj w liderach ciekawość, otwartość, chęć angażowania innych, umiejętności pytania o zdanie, włączania do decyzji, badania ich opinii.

3. Pozytywne nastawienie i poczucie humoru

Pozytywne nastawienie i poczucie humoru – to przyprawy podnoszące jakość współpracy. Uważaj jednak na elementy, które mogą zepsuć potrawę: sarkazm i ironię. Spowodują niepotrzebną gorycz. W zamian polecam szczerzy uśmiech i dbanie o własną, pozytywną energię lidera.

Wymieszaj i pozostaw do samodoskonalenia.

Smacznego przywództwa!



[Powrót do menu](#)

Wellbeing strategiczny

Energia lidera energią zespołu.

Jak ją pobudzać, utrzymywać i wykorzystywać?

Żyjemy i pracujemy w turbulentnych czasach. Liderzy są z jednej strony po prostu zmęczeni zmiennością, niepokojem i wyzwaniami, z drugiej – mają wyrzuty sumienia, że nie pobudzają efektywnie ducha zespołu. Żeby zapalać innych, samemu trzeba płonąć, ale skąd brać „kalorie” do podsycania tego ognia? W jaki sposób zadbać o siebie, aby móc efektywniej pracować i czerpać z tego radość? Jak nie sabotować przestrzeni na odpoczynek?

Funkcjonujący pod tak ogromną presją lider, nie może zapomnieć o osobistym wellbeingu i profilaktyce, która powinna stać się stałym elementem harmonogramu dnia. Proponujemy metodę 4xO: odpoczynek, odpuszczanie, odreagowywanie i... odżywianie! Pożywienie znacznie wpływa na samopoczucie emocjonalne. Badania sugerują, że dieta może oddziaływać na osobistą rezyliencję i kontrolowanie nastroju.

Dlatego dziś na kulinarny tapet bierzemy energetyczne batony – przekąskę, którą polecamy pomiędzy spotkaniami i która wyzwoli w nas energetycznego demona produktywności. Jednocześnie zachęcamy, żeby oprócz mierzenia temperatury ciała i ciśnienia regularnie sprawdzać poziom energii zawodowej!





Naturalne batony energetyczne bez pieczenia

Czas przygotowania: 30 min + 30 min chłodzenia

Składniki na 12 batonów:

- 300 g suszonych daktyli
- 120 g suszonych moreli
- 70 g migdałów bez skórki
- 40 g pestek dyni
- 2 łyżki nasion chia
- 3 łyżki oleju kokosowego
- 2 łyżki niesłodzonego kakao w proszku

Przygotowanie

- 1 Daktyle wraz z morelami umieść w misce i zalej przegotowaną wodą. Odstaw na 15 minut, po czym odlej wodę.
- 2 W malakserze zmiksuj daktyle z morelami na drobne kawałki. Dodaj migdały, nasiona chia, pestki dyni i ponownie zblenduj (możesz ułatwić sobie ten proces, wlewając odrobinę wody).
- 3 Dosyp kakao i wlej roztopiony olej kokosowy, a następnie miksuj, aby składniki dobrze się połączyły.
- 4 Przenieś masę do formy do pieczenia wyłożonej papierem i rozprowadź tak, by miała grubość około 2-3cm. Aby wyrównać wierzch, możesz ją przykryć warstwą papieru i docisnąć dłonią.
- 5 Formę przełóż do zamrażarki na minimum 30 minut.
- 6 Masę pokrój na prostokątne lub kwadratowe batony.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 210 kcal • Masa 52 g • Białko 3.6 g • Tłuszcz 10.6 g • Węglowodany 25 g



Małgorzata Czernecka

Wellbeing wizar, ekspertka ds.
wellbeingu strategicznego
Założycielka firmy Human Power

Tworzenie strategii wellbeingowej jest jak przygotowywanie batonów energetycznych!

W pierwszym kroku

**dobrze jest sprawdzić,
z jakiego miejsca
startujesz – jaka jest
sytuacja wyjściowa
Twojej firmy i dlaczego
chcesz postawić
właśnie na strategiczny
wellbeing.**

To z jednej strony jest jak zagłębienie do lodówki, żeby sprawdzić, czym dysponujemy, z drugiej – to weryfikacja, co chcemy osiągnąć. Czy poprzez te energetyczne batony chcę zwiększyć wewnętrzny wellbeing, wesprzeć poczucie work-life balance, zmniejszyć prezentyzm czy może pobudzić zaangażowanie i produktywność? Dobrze jest w tym kroku odpowiedzieć sobie na jedno ważne pytanie: na co my się tak naprawdę szykujemy jako firma?

W drugim kroku zrób przegląd rozwiązań, które istnieją już w firmie i sprawdź, kto z nich korzystał, a kto nie. W jakich obszarach było najwięcej działań? Czy trzeba to zmienić? To trochę jak sprawdzenie, jakie masz w domu sprzęty i z czego możesz korzystać, robiąc batony oraz... jakie masz w tym doświadczenie!

Następnie przeanalizuj grupę docelową – osoby, które będą „konsumować” Twoje batony. Pomyśl, z jakimi wyzwaniami mierzą się poszczególne grupy pracowników w Twojej firmie i co może ich wesprzeć? Stwórz swoje pierwsze propozycje rozwiązań kierowanych do poszczególnych grup pracowników, innymi słowy – zadbaj o dodatkowe przepisy na energetyczne batony, w zależności od potrzeb każdej grupy!

Kiedy wykonasz te wszystkie kroki, możesz przejść do działania. W tym kroku połącz wszystko w jedną całość, czyli ustal cele i wskaźniki. Pamiętaj, że w celach liczby się precyzja. Tu każdy ruch ma znaczenie. Daj sobie czas i nie rób tego w pośpiechu. Jeden błąd i wszystko zmieni swój strategiczny smak!

Następnie przejdź do tego, co najprzyjemniejsze – wymyślania działań i wskaźników. Ten moment jest jak wyrabianie jednolitej masy batonów, gdzie wszystkie składniki są ze sobą perfekcyjnie połączone.

Na koniec pamiętaj o dwóch ważnych krokach!

1. Nie rób za dużo! Nikt nie zje 10 kilogramów batonów na raz, bo dostanie niestrawności.
2. Mierz siły na zamiary – sprawdź, czy Twój plan na produkcję batonów jest na Twoje możliwości, ale też czy efekt w pełni zostanie skonsumowany przez firmę.

I w końcu: ogłoś strategię światu, czyli stwórz odpowiednie opakowanie! Skoro masz super produkt, to koniecznie zaprezentuj go w prawidłowy sposób i opowiedz, dlaczego koniecznie trzeba go spróbować!



[Powrót do menu](#)

Komfortowe środowisko pracy

Pracowniczy „comfort zone”.

Jak zadbać o zaplecze firmowej kuchni?

Kto z nas w momencie kryzysu nie chciał przenieść się w czasie i zjeść babcinych pierogów? Jedzenie może mieć charakter kojący, wyciszający, regenerujący. Pizza z podwójnym serem? Lody czekoladowe? Schabowy? Tu nie ma złej odpowiedzi. O emocjonalnym wymiarze ich konsumpcji nie decyduje kaloryczność, a okoliczności. „Comfort food” to jedzenie, które kojarzy się z bezpieczeństwem czasów dzieciństwa. Co więcej, jego spożycie powoduje wzrost wydzielania w organizmie hormonów i neuroprzekaźników, które powodują poprawę nastroju – dopaminy oraz serotoniny.

Przenieśmy się na chwilę z „babcięcej kuchni” do realiów firmowych. Wszyscy żyjemy w świecie (do) BANI. To akronim, który odzwierciedla złożoność dzisiejszego świata – kruchego, niespokojnego, nieliniowego, niezrozumiałego. Dlatego tak ważne jest zadbanie o poczucie bezpieczeństwa pracowników i podarowanie im komfortu pracy – i w biurze, i zdalnie. W obu wariantach nasz poręczny sandwicz sprawdzi się doskonale.





Serranito – wypasiony sandwicz z grillowaną papryką, schabem i długodojrzewającą szynką Serrano

Czas przygotowania: 20 min

Składniki na 2 porcje:

- półmetrowa świeża bagietka
- 1 pomidor
- 1 duża papryka zielona (najlepiej podłużna)
- 60 g szynki Serrano
- 4 cienkie plastry schabu
- 50 ml oliwy z oliwek extra virgin
- 80 ml majonezu
- sól

Przygotowanie

- 1 Zieloną paprykę oczyść z gniazda nasiennego i pokrój na 4 plastry.
- 2 Przelóż na rozgrzaną patelnię grillową z oliwą i grilluj przez 4 minuty z każdej strony, aż zauważysz charakterystyczne brązowe paski.
- 3 Plastry schabu posól i smaź na tej samej patelni z obu stron, do zezłocenia.
- 4 Bagietkę przekrój wzdłuż i każdą część posmaruj majonezem.
- 5 Pomidora pokrój w półcentymetrowe plastry i ułóż na dolnej części bagietki.
- 6 Dodaj świeżo usmażony schab, jeden obok drugiego.
- 7 Na mięsie połóż szynkę Serrano, a na niej pieczoną paprykę.
- 8 Przykryj górną częścią bagietki.
- 9 Jeśli chcesz podzielić się swoim sandwichem, przekrój go na 2 części. Możesz też podawać serranito z frytkami lub chipsami.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 1170 kcal • Masa 480 g • Białko 58.5 g • Tłuszcz 81.6 g • Węglowodany 50.4 g

Komfortowe środowisko pracy



Barbara Wawrzynek

Ekspertka ds. Wellbeingu i Kultury Organizacyjnej
Head of External Communications w Diversity Hub

Pracowałam w organizacjach, które miały wypasione programy wellbeingowe. Narzędzia, platformy, aplikacje, wyzwania zespołowe, programy dla rodziców. Było wręcz modelowo. Wellbeing był w strategii, strukturze i infrastrukturze. I w takiej właśnie organizacji wjeżdżałam windą ze współpracownikami i nie padało żadne „dzień dobry” czy „hello”. Było niewidzialnie, było obco. Czy miałam program wellbeingowy? Tak. Czy czułam się „well” w codziennym doświadczeniu? Niekoniecznie.

Kolejna organizacja. Mówimy, że wellbeing to dla nas priorytet. Na Yammera trafiają fotki z wycieczek rowerowych, robimy sesje dla liderów o zdrowiu psychicznym, w czwartki witaminizują nas egzotyczne, darmowe owoce. A jak mówię, że mi ciężko, że nie wyrabiam z robotą i że potrzebuję wsparcia, to słyszę od zarządzających: „musisz jechać na wakacje, zrób sobie urlop”. Chciano mi sprzedać tanie, wellbeingowe last minute. Wylądowałam na 6-miesięcznym zwolnieniu od lekarza psychiatry na wypalenie zawodowe. Szef poprosił po miesiącu o spotkanie. Na dzień dobry usłyszałam od niego: „Oooo! Dobrze wyglądasz!”. Powiedziałam, że potrzebuję odpocząć, że to nie złamanie ręki. Zapytał, kiedy wracam do pracy. Mówię, że nie wiem i że mój psychiatra też nie wie. To mi powiedział, żebym psychiatrę zmieniła, bo jakiś słaby. I że pewnie nadwrażliwa jestem. Moje poczucie zaufania wystygło tak szybko jak tajska zupa tego pamiętnego lunchu. Poczulałam organizacyjne wellbeing fiction.

Trudno mówić o zdrowym środowisku pracy poza kontekstem relacji. To w relacjach znajdujemy i

w relacjach budujemy komfort. To więzi społeczne i poczucie przynależności mają największy wpływ na nasz wellbeing. Tworzą nasze psychologiczne bezpieczeństwo i wellbeingowy real. Są jak „comfort food”, który ma bezpieczny smak.

Wiesz, że zawsze zrobi Ci dobrze.

Fascynuje mnie, jak firmy dumnie organizują Dzień Doceniania, Dzień Empatii, Tydzień Uprzejmości, Miesiąc Wdzięczności. Czy uważność na człowieka trzeba wrzucić do kalendarza? Robić z tego wydarzenie? Ustawiać remindera? Czy naprawdę trzeba robić okno w kalendarzu na bycie człowiekiem?

Dobrzy liderzy budują nie tylko piękne słowa o pracownikach w Dzień Doceniania Pracownika, ale autentyczne relacje z pracownikiem. Budują jego wellbeing społeczny i psychologiczny. Zaufanie do lidera i poczucie bezpieczeństwa to wellbeingowy ROI zawsze na plusie.

„Mój człowiek”, „moi ludzie”, „moja organizacja” – czy możesz to powiedzieć w pełnym komforcie, czy trochę Cię ściska w żołądku?



[Powrót do menu](#)

Motywacja

Z marchewką i bez kija.

Jak efektywnie motywować?

*Najedzony pracownik to szczęśliwy pracownik.
Zmotywowany pracownik to lojalny pracownik. Jeśli chcemy,
aby praca smakowała dobrze i zapamiętywalnie, musimy
stworzyć odpowiednie warunki – zaspokajać potrzeby grupy
i te indywidualne. Tak jak w gastroświecie każdy z nas ma swoje
„smaki” i przyzwyczajenia, tak w świecie motywacji pracownik
może mieć swoje osobiste preferencje. Dla jednego lody o smaku
bekonu to kulinarne barbarzyństwo, dla innego – prawdziwe
doznanie dla kubków smakowych. Istotny jest szacunek dla
potrzeb, sytuacji życiowej i aktualnych oczekiwań pracownika.
Dlatego wachlarz dostępnych benefitów powinien być
spersonalizowany, szeroki i elastyczny.*

*Obszar motywacji reprezentuje przysłowiowa marchewka!
Pomarańczowa eminencja motywacji, symbol doceniania,
przeciwwaga dla „kijka”. Cieszy nas, że z eTutorem łączą
ją podobne barwy – wszak nasza platforma to odpowiedź
na definicję beneHITu.*





Marchewkowe pancakes polane syropem klonowym ze świeżymi owocami

Czas przygotowania: 25 min

Składniki na 8 pancakes:

- 2 średnie marchewki
- 90 g mąki pszennej
- 90 g mąki pełnoziarnistej
- 1 duże jajko „O”
- 250 ml mleka (lub dowolnego napoju roślinnego)
- 30 g posiekanych orzechów włoskich
- 1 łyżeczka ekstraktu waniliowego lub migdałowego
- 2 łyżeczki proszku do pieczenia
- 1 łyżeczka cynamonu
- ½ łyżeczki gałki muszkatołowej
- 4 łyżki dowolnego słodzika (np. ksylitolu)
- szczypta soli
- 3 łyżki masła (do smażenia)
- do podania: łyżka syropu klonowego i garść owoców sezonowych

Przygotowanie

- 1 Marchewki obierz, opłucz i zetrzyj na bardzo drobnych oczkach.
- 2 W misce połącz marchewkę z jajkiem, mlekiem i ekstraktem. Wymieszaj różgą kuchenną do połączenia się składników.
- 3 Do drugiej miski wsyp suche produkty: obie mąki z proszkiem do pieczenia, cynamonem, gałką muszkatołową, wybranym cukrem i solą. Przemieszaj przy pomocy widelca.
- 4 Do suchych produktów wlej mieszankę marchewki i mleka. Opcjonalnie dodaj posiekane orzechy włoskie.
- 5 Znów sięgnij po różgę i mieszaj, aż otrzymasz gładką masę. Pamiętaj, nie ubijaj masy.
- 6 Na patelni z nieprzywieralną powłoką rozgrzej łyżkę masła i wlej przy użyciu chochli porcję ciasta (ok. ¼ szklanki).
- 7 Smaż przez 3-4 minuty, a gdy na powierzchni pojawią się bąbelki, obróć na drugą stronę.
- 8 Smaż przez kolejne 3 minuty i wyłóż pancakes na talerz. Pomiędzy następnymi partiami możesz rozpuścić na patelni dodatkową łyżkę masła.
- 9 Podawaj z syropem klonowym i świeżymi sezonowymi owocami.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 353 kcal • Masa 180 g • Białko 10.1 g • Tłuszcz 14.2 g • Węglowodany 44.4 g



Tomasz Słoma

Board Member w eTutor
Pomysłodawca Książki
KucHRskiej

#makeEBmatter – właśnie to hasło zagościło na HR-owych sztandarach w ostatnim czasie, udowadniając, że wizerunek pracodawcy to nie tylko marketing rekrutacyjny i social mediowe kulisy pracy. Nie spoczywajmy na „lajkach” i zaopiekujmy się również naszym wewnętrznym ekosystemem – kuchnią pełną talentów, które bez odpowiednich działań motywacyjnych będą jak pierogi bez farszu. Kluczowe elementy w daniach są bowiem nieodłącznie związane z ich charakterystycznym smakiem, tworząc kompleksowe doświadczenie kulinarne. Podobnie jest z employer brandingiem i benefitami.

Jak zatem zadbać o organizacyjne beneHITy?

Marchewki oferowane pracownikom powinny być dopasowane i uprawiane na żyznej, organizacyjnej glebie. Bez zadbania o firmowy ogródek, nie wyhodujemy zaangażowania.

Pamiętajmy, że wiele motywatorów pracodawca może dostarczyć bezwysiłkowo – uważne przywództwo, uczciwą komunikację, dzielenie się wiedzą. Ktoś, kto motywuje wyłącznie materialną marchewką, w kryzysowych okolicznościach nie zawaha się użyć kija. Joanna Malinowska-Parzydło powiedziała kiedyś, że „najbardziej pożądanym benefitem jest kompetentny menedżer” i tutaj postawmy strategiczną kropkę.

Kolejnym elementem jest personalizacja. Prześciganie się w wymyślnych benefitach prowadzi często do faszadowych zmian. Tymczasem pracownicy oczekują dopasowania świadczeń do ich potrzeb tu i teraz. Tak jak w restauracji „bez menu”, w której wyborów kulinarnych dokonuje się na podstawie rozmowy z kucharzem, albo jak w Starbucksie, gdzie barista zawsze pyta Cię o imię. Jest to element firmowej polityki, która zakłada, że indywidualizacja zapewni klientowi lepsze doznania smakowe – przecież odnosi on wrażenie, że napój przyrządzono specjalnie dla niego. Jest to sprytny sposób na wywołanie poczucia wyjątkowości. Im bardziej spersonalizowana obsługa, tym lepiej ocenimy doznania smakowe, zapamiętamy restaurację i... zostawimy wyższy napiwek.

Kolejną składową motywacyjnej receptury są bez wątpienia poczucie sprawczości i demokratyzacja – niczym nieskrępowany dostęp do benefitu. Stąd taka popularność platform e-learningowych. Dają one pracownikom swobodę i elastyczność korzystania. Dzięki nim są panami własnego czasu – a jak wiadomo, czas to najlepszy benefit. Koreluje to z tzw. efektem IKEA. Innymi słowy, fakt, że sam zmontowałeś drewniany stół, sprawia, że wydaje Ci się więcej wart, niż gdybyś kupił gotowy. Podobnie jest z jedzeniem. Zamówiony gotowiec zawsze smakuje gorzej, niż danie przyrządzone samodzielnie – im bardziej jesteśmy zaangażowani w proces twórczy, tym smaczniejszy rezultat.

Jak zatem motywować? Jak najbardziej! Z uwzględnieniem preferencji, różnorodności zespołu i oczywiście postępującej digitalizacji. Pamiętajmy, że każdy z nas żyje w innym świecie smaku i te kulinarne uniwersa pokazujemy również w tej książce.



[Powrót do menu](#)

Komunikacja wewnętrzna



Komunikacja wewnętrzna.

Od kuchni czy w kuchni?

Nie ma bata(ta)! Komunikacja wewnętrzna to posmak „umami” każdej organizacji. Można ją porównać do kluczowego elementu w kuchni, którym jest przepływ informacji i koordynacja działań. Pracownicy muszą zrozumieć, jakie są cele organizacji, jakie są ich zadania i jakie są oczekiwania. Jak zrobić to dobrze? Podobnie jak w kuchni, warto eksperymentować! Testować różne kanały i formy przekazu. Komunikacja to nośnik wartości, ale też „booster” zaangażowania – np. w kontekście korzystania z benefitów czy oferowanych narzędzi rozwojowych. Warto o nią zadbać, aby firmą nie rządziła korytarzowa plotka i kuchenny small talk.

W sztuce kulinarnej nośnikiem smaku z reguły jest tłuszcz, a z nim kojarzy się niezwykle bogata i treściwa azjatycka zupa – ramen. Taki egzotyczny rosół „na bogato”. My zachęcamy do wypróbowania opcji wegańskiej – prawdziwej eksplozji smaków i zapachów. A potem „hakuna batata” – komunikujcie się z pełnymi ustami!

Ekspresowy wegański ramen z batatów z dodatkiem shitake i wędzonym tofu

Czas przygotowania: 45 min + 2 h na namoczenie shitake



Składniki na 4 porcje:

Wywar:

- 1 litr wody
- 400 g batatów
- 3 łyżki oliwy extra virgin
- 1 łyżka sosu sojowego
- 1 łyżka miso
- ½ dymki
- 1 arkusz glonów nori

Tare:

- 20 g suszonych shitate
- 1 łyżka sosu sojowego
- 1 łyżka oleju sezamowego
- ½ łyżki miso
- woda po grzybach

Marynata do tofu, jajek i pomidorków:

- 1 kostka tofu wędzonego
- 200 g pomidorków koktajlowych
- 2 jajka „0”
- 3 łyżki sosu sojowego
- 3 łyżki oleju sezamowego
- 1 łyżka miodu
- pieprz

Wykończenie:

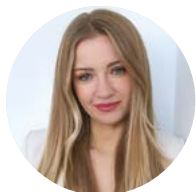
- 250 g makaronu ramen
- ½ pęczka dymki
- 2 arkusze glonów nori

Przygotowanie

- 1 Suszone grzyby shitate zalej w misce wodą i pozostaw na minimum 2 godziny.
- 2 Piekarnik rozgrzej do 200°C.
- 3 Bataty obierz i pokrój w niewielką kostkę.
- 4 W garnku podsmaż bataty na rozgrzanej oliwie przez kilka minut. Wlej wodę, zagotuj i dorzuć jedną łyżkę miso oraz sosu sojowego.
- 5 Wywar pozostaw na średnim ogniu.
- 6 Shitate pokrój w plasterki i przełóż do drugiego rondla, wlej wodę po moczeniu grzybów i po 1 łyżce sosu sojowego i oleju sezamowego oraz ½ łyżki miso. Duś, aż shitate wchłoną cały płyn.
- 7 W miseczce połącz 3 łyżki sosu sojowego i oleju sezamowego, 1 łyżkę miodu oraz pieprz.
- 8 Tofu, najlepiej wędzone, pokrój w plastry i obtocz w przygotowanej przed chwilą marynacie. Przełóż je na blachę wyłożoną papierem i piecz przez 15-20 minut, aż się zarumienią.
- 9 W tej samej marynacie możesz także obtoczyć przekrojone na pół pomidorki koktajlowe i piec je razem z tofu.
- 10 Pozostałą marynatę wykorzystaj do zamarynowania ugotowanego na półtwardo jajka. W tym celu jajka gotuj przez około 5-6 minut, a następnie szybko wystudź je w zimnej wodzie. Obierz jajka i przekrój na pół. Przełóż do miski z marynatą i pozostaw, aż do serwowania.
- 11 1 arkusz nori pokrój na mniejsze kawałki, a połowę pęczka dymki posiekaj. Dodaj te składniki do wywaru z batatów.
- 12 Bulion powinien gotować się łącznie przez około 30 minut, po tym czasie zblenduj go i przecedź przez sito wprost do garnka – teraz będzie on przypominał gęsty krem. Do wywaru dorzuć shitate.
- 13 Makaron do ramen ugotuj według instrukcji na opakowaniu.
- 14 Na talerz wlej nieco wywaru, dołóż porcję makaronu, a na wierzchu ułóż pieczone tofu, pomidorki koktajlowe, połowę jajka i posiekaną dymkę. Możesz także dodać nori pokrojone w paski.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 600 kcal • Masa 600 g • Białko 21.6 g • Tłuszcz 20.6 g • Węglowodany 81.6 g

Komunikacja wewnętrzna



**Joanna
Pietrzak**

Business Development
Director w For Good
Health

Skąd wzięła się tak duża popularność kulinarnych show typu „Top Chef” czy „Hell’s Kitchen”? Poza konkurencjami, kulinarnymi popisami i relacyjnymi „dramami”, mogliśmy zajrzeć za kulisę – podglądać kucharzy, uczestniczyć w ich emocjonalnych potyczkach i wreszcie – mieliśmy szansę obserwować przepływ informacji i formułowanie komunikatów, przyprawionych stosownym „tone of voice”.

Komunikacja wewnętrzna to firmowy backstage. To ona wzmacnia firmowe wartości, kształtuje wspólnotowość, umacnia kulturę organizacyjną i w razie potrzeby – gasi negatywne emocje.

Czym zatem ją przyprawić, aby smakowała niczym foodgasm – przyjemnie, satysfakcjonująco i zapamiętywalnie?

1. **Autentyczność** – komunikacja powinna mieć charakter jak najbardziej naturalny i zbliżony do rozmowy „w realu”. Powinna stać w kontrze do typowej marketingowej nowomowy i tzw. toksycznej pozytywności. Nie ma w niej miejsca na „good vibes only” i tęczowe wizje przyszłości. Nie koloryzujemy i nie doprawiamy na siłę. Prawdziwy smak obroni się sam. Jeśli zatem na naszej drodze do rozwoju stanęła przeszkoda w postaci kryzysu czy porażki, poinformujemy o tym. Gwarantuję, nikt nie każe nam „oddać fartucha”.

2. **Nowoczesność** – nie bójmy się zaprosić do stołu nowych technologii i nowych kanałów komunikacji. Wideo, podcasty, social media, wirtualne tablice, szyte na miarę intranety, firmowy custom publishing to szansa na dotarcie do szerokiego grona pracowników – i tych, którzy cenią tradycyjne formy przekazu, i tych, dla których TikTok jest elementem codziennego treningu scrollowania. Korzystanie z dobrodziejstw technologii nie jest przejawem pójścia na łatwiznę, jest szansą na budowanie wewnątrzfirmowych cyfrowych społeczności. Niezbędnych w dobie rozproszenia i hybrydy.
3. **Priorytetyzacja** – w świecie komunikacji „wszystko, wszędzie, na raz” nie działa. W firmie przekazujemy informacje dotyczące zarówno realizowanych projektów i codziennych obowiązków, jak i szereg kwestii formalnych, organizacyjnych, okolicznościowych, integracyjnych. Ważne jest zatem umiejętne dawkowanie treści, by pracownicy nie poczuli przesytu i informacyjnego przebodźcowania. Pomocny w decyzjach i priorytetyzowaniu może być „komunikacyjny” wariant matrycy Eisenhowera.

Anthony Bourdain zapytał kiedyś: „Czy można zrobić dla kogoś miłszą rzecz niż śniadanie?” Nie sądzę! I jednocześnie mam mały apel do zarządzających. Do repertuaru narzędzi komunikacyjnych w firmie dorzućcie wspólne śniadanie. Doświadczenia smakują lepiej niż kolejne rutynowe spotkanie, które mogłoby być mailem.



[Powrót do menu](#)

Wynagrodzenie



Wynagrodzenie.

Jak zadbać o wisienkę na motywacyjnym torcie?

Apetyt rośnie w miarę jedzenia. Z wynagrodzeniem jest podobnie – wraz z rozwojem kompetencji i zdobywanym doświadczeniem, chcemy zarabiać adekwatnie więcej, rynkowo i sprawiedliwie. Co więcej, to właśnie ono jest wciąż główną motywacją dla pracowników na całym świecie do zmiany pracy. Bez satysfakcji finansowej wszelkie dodatki – benefity, imprezy firmowe, inicjatywy propracownicze – tracą na znaczeniu. Dlatego tak ważna jest transparentność i edukacja na temat wynagrodzeń. Tak jak liczymy „makro” posiłków, tak powinniśmy się nauczyć szacować naszą wartość na rynku – aby zyskać więcej pewności siebie i umiejętnie weryfikować mityczne widelki płacowe.

My wynagrodzimy Wasze kubki smakowe feerią smaków płynących z połączenia mięsa, quinoa i warzyw. Połączenie warte każdych pieniędzy kalorii.

Wynagrodzenie

Libański chicken tawook z komosą ryżową i blanszowanymi warzywami

Czas przygotowania: 45 min + 1 h marynowania



Składniki na 6 szaszłyków/3 porcje:

- 600 g piersi z kurczaka lub chudej wołowiny (np. kark)
- 100 ml jogurtu greckiego
- 1 łyżka koncentratu pomidorowego
- 4 łyżki oliwy extra virgin
- 4 łyżki soku z cytryny
- 4 ząbki czosnku
- 1 łyżeczka słodkiej papryki w proszku
- 1 łyżeczka mielonego kuminu
- 1 łyżeczka suszonego oregano
- 1 łyżeczka soli
- 1 łyżeczka pieprzu
- po ¼ łyżeczki: mielonego cynamonu, imbiru i płatków chilli

Składniki na komosę ryżową i blanszowane warzywa:

- 200 g komosy ryżowej
- 100 g brokuła
- 100 g fasolki szparagowej

Przygotowanie

- 1 Mięso oczyść ze wszystkich błon, ścięgien i kawałków tłuszczu. Pokrój w 2-3 cm kostkę.
- 2 W misce wymieszaj składniki na marynatę: jogurt, koncentrat, oliwę, sok z cytryny, przeciśnięte przez praskę ząbki czosnku, paprykę, kumin, oregano, cynamon, imbir, chilli, sól i pieprz.
- 3 Mięso przełóż do pojemnika lub worka strunowego i zalej marynatą. Dokładnie wymieszaj całość, aby mięso dobrze nasiąkło, i odłóż do lodówki na przynajmniej 1 godzinę.
- 4 W tym czasie przygotuj komosę ryżową – najpierw przesyp ją na sito i dokładnie umyj pod zimną wodą. Przerzuć do rondla, zalej 400 ml zimnej wody i dodaj szczyptę soli.
- 5 Doprowadź do wrzenia na średnim ogniu, a następnie gotuj przez 15 minut na mniejszej mocy, aż komosa ryżowa wchłonie całą wodę. Ściągnij z ognia, przemieszaj i pozostaw pod przykryciem jeszcze na kilka minut.
- 6 Wyjmij mięso z marynaty i nadziewaj je na patyczki do szaszłyków.
- 7 Na patelni grillowej rozgrzej oliwę i grilluj mięso z kurczaka przez około 10-12 minut, a wołowe około 20-22 minuty. Pamiętaj, by co jakiś czas obracać tawook, aby mięso z każdej strony było równomiernie wysmażone.
- 8 W garnku zagotuj wodę – powinno być jej co najmniej dwa razy więcej niż warzyw.
- 9 Brokuła podziel na różyczki, a z fasolki odetnij końce.
- 10 Przygotuj miskę z lodowatą wodą.
- 11 Warzywa wrzuć do wrzącej wody na 3 minuty, a następnie łyżką cedzakową przełóż je na kolejne 3 minuty do lodowatej wody. W ten sposób warzywa zostały zblanszowane.
- 12 Podawaj szaszłyki z porcją komosy ryżowej i warzyw.
- 13 Jeśli sięgasz po wołowinę, to musisz zjeść mięso zaraz po jego przygotowaniu. Kiedy natomiast zdecydujesz się na drób, to możesz gotowe szaszłyki podgrzać w pracy nawet następnego dnia.

Wynagrodzenie



**Ania
Morawiec-
Bartosik**

Edukatorka i autorka
książek „Liczby w HR”
i „Wynagrodzenie
odczarowane”

Z gotowaniem jest jak z wynagradzaniem – na talerzu nigdy nie łąduje całość tego, co kupiliśmy i z czym zaczęliśmy pichcić. A to trzeba odkroić błony, ścięgną, kawałki tłuszczu czy skórę i podzielić się nimi z psem, a to obrać warzywa czy odciąć końce fasolki. A przecież, kupując składniki na naszą potrawę, zapłaciliśmy za wagę całości – i za tłuszcz, i za skórę, i za obierki, i za te końce. I za to, co jeszcze spadło nam niby przypadkiem dla psa. I za to, co przechodnie podjedli z lodówki lub z patelni, zanim jeszcze zdążyliśmy dokończyć potrawę. Dodatkowo za te zakupy musieliśmy zapłacić firmie, która dostarcza nam wodę, prąd czy gaz oraz państwu (podatek od towarów i usług – VAT).

Co to ma do naszego wynagrodzenia? Ono również wynosi dużo więcej niż to, co widzimy na talerzu, czyli dostajemy na konto (netto). W trakcie gotowania przychodzi państwo i pobiera od nas składki i podatek dochodowy, które potrafią skonsumować od ok. 23% do nawet niemal 40% naszej kwoty brutto. Dodatkowo państwo przychodzi do pracodawcy i każe dopłacić mu jeszcze ok. 20% składek za to, że zatrudnia nas na umowę o pracę. Ostatecznie na nasz talerz trafia co najwyżej 63% z tego, co pracodawca płaci łącznie za naszą pracę. A w przypadku zarobków w drugim progu podatkowym jest to nawet

54% całości kosztów pracodawcy. Całkiem sporo tych resztek i podjadana z naszego dania w trakcie, prawda? Warto jednak pamiętać, że ten, kto nam podjada z talerza wynagrodzenie, ma za zadanie o nas dbać – zapewnić nam opiekę zdrowotną, emeryturę, edukację na wysokim poziomie czy naprawiać okoliczne drogi, karmić nas, kiedy będziemy w potrzebie i przede wszystkim rozsądnie inwestować to, co podbierze nam z talerza.

Niestety, 78% pracujących Polaków nie jest świadoma tego, jak wygląda gotowanie ich wynagrodzenia, a 90% nie czuje się komfortowo, rozmawiając o pieniądzach. Potrzebujemy edukacji płacowej i wyjaśnienia, gdzie podziała się i jak służy nam połowa naszej wypłaty.

Więcej dowiesz się na ileMogeZarabiac.pl, gdzie znajdziesz także książkę „Wynagrodzenie odczarowane”, która pomoże Ci lepiej zrozumieć, skąd biorą się pieniądze, jak wycenić swoją pracę oraz jak negocjować pensję.



[Powrót do menu](#)

Prawo pracy



Bez (prawa) pracy nie ma kołaczy.

Czy prawo pracy może dobrze smakować?

„Bez pracy nie ma kołaczy” – przez lata karmiono nas przekonaniem, że praca uszlachetnia, a wytrwałość i rzetelność prowadzą nas do celu. W dawnej Polsce kołacz był wypiekiem wykwintnym i luksusowym. Jadło się go tylko podczas wyjątkowych okoliczności. W naszej książce staje się on metaforą wielowątkowego prawa pracy – urlopów, RODO, zarządzania czasem pracy, wynagrodzeń, spraw kadrowych. To skomplikowana kompozycja składników, która wymaga uwagi i precyzji, aby osiągnąć doskonałość smaku.

Tak jak kucharz powinien aktualizować i poszerzać swoją wiedzę, tak specjalista kadrowo-płacowy musi być biegły w nowelizacjach i zmianach prawa. Tylko wtedy unikniemy organizacyjnego „zakalca” – chaosu formalnego, biurokracji i niespełnionych oczekiwań pracowników.

Prawo pracy

Kołacz z białą czekoladą i pistacjami

Czas przygotowania: 1h 20 min



Składniki na 2 kołaczki/4 porcje:

Ciasto:

- 250 g mąki pszennej
- 13 g świeżych drożdży
- 100 ml mleka
- 30 g masła
- 1 jajko „0”
- 1 łyżeczka cukru
- 1 łyżeczka ekstraktu migdałowego
- szczypta soli
- odrobina oliwy extra virgin

Do obtoczenia:

- 1 jajko „0”
- 3 łyżki dowolnego słodzika
- szczypta cynamonu w proszku
- 1 tabliczka białej czekolady
- garść pistacji

Przygotowanie

- 1 Drożdże pokrusz do miseczki, wsyp łyżeczkę cukru i łyżkę mąki. Zalej letnim, ale nie gorącym mlekiem. Rozetrzyj drożdże, wymieszaj i odstaw zaczyn na 15 minut.
- 2 Wykorzystaj ten czas – w rondelku roztop masło i pozwól mu ostygnąć.
- 3 W misce połącz wszystkie składniki na ciasto – najpierw wsyp mąkę, szczyptę soli i dodaj do nich zaczyn, wlej ekstrakt migdałowy i wbij jajko.
- 4 Spróbuj połączyć składniki najpierw łyżką, a po chwili rękoma.
- 5 Całość przełóż na deskę – wyrabiaj na elastyczne i gładkie ciasto.
- 6 Na końcu dodaj roztopione i schłodzone masło – wyrabiaj jeszcze przez chwilę. Ciasto powinno być odpowiednio napowietrzone.
- 7 Miskę wysmaruj odrobiną oliwy i włóż do niej ciasto, przykryj ściereczką i pozostaw do wyrośnięcia na 50 minut.

Jeśli chcesz przyspieszyć ten proces, wstaw miskę do nagrzanego do 50°C piekarnika i pozostaw na 30 minut.
- 8 Rozgrzej piekarnik do 190°C.
- 9 Gdy ciasto wyrośnie, wyrabiaj jeszcze przez chwilę i podziel na 3 części.
- 10 Z każdej z nich uformuj wałeczek, a następnie rozwałkuj go na cienki, długi pasek (około 1 m długości, 2 cm szerokości).
- 11 Wałek do ciasta, a nawet dwa, przydadzą się jeszcze w tym przepisie. Każdy z nich owiń szczelnie folią aluminiową. Sam wałek (bez uchwytu) zabezpiecz też papierem do pieczenia.
- 12 Na tak przygotowane wałki nawiń i porcję ciasta, aby pasy przylegały do siebie.
- 13 Ostatnie jajko lekko roztrzep i połącz z wybranym słodzikiem oraz cynamonem. Rozsmaruj tę masę na zewnętrznej stronie ciasta.
- 14 Kołaczki ułóż na formie do pieczenia, tak aby ciasto znajdowało się w powietrzu, a rączki spoczywały na formie.
- 15 Przygotowane ciasto wstaw do piekarnika i piecz przez 15-20 minut z termoobiegiem. W połowie czasu obróć wałek, żeby każda ze stron zarumieniła się równomiernie.
- 16 Jeszcze ciepłe ciasto delikatnie zsuń z wałka, posmaruj w środku roztopioną w kąpieli wodnej białą czekoladą i posyp posiekanymi drobno pistacjami.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 490 kcal • Masa 150 g • Białko 14.5 g • Tłuszcz 18 g • Węglowodany 62.9 g



Monika Smulewicz

Ekspertka prawa pracy i rynku pracy
CEO HR na Szpilkach

Dobre, skuteczne kadry i płace w firmie? Przedstawiam swój autor-ski przepis.

Składniki:

- kompetentni i doświadczeni pracownicy,
- odpowiednio dobrany system kadrowo-płacowy (lub firma outsourcingowa).

Niezbędne przyprawy (czynniki sukcesu):

- otwarta na ludzi postawa pracowników kadr i płac (chęć pomocy i wyrozumiałość),
- chęć poszerzania swoich kompetencji (nie tylko pogłębianie wiedzy z zakresu przepisów, ale także w obszarze miękkim).

Dodatki:

- e-teczka,
- portal pracowniczy,
- digitalizacja danych HR.

Bez administracji kadrowej i naliczania wynagrodzeń nie obej-dzie się żadna firma. No chyba, że nie będzie miała pracowników. A tych trzeba zatrudnić, rozliczyć im czas pracy, naliczyć i wypła-cić należne wynagrodzenie zasadnicze i premiovne, potrącić podatki i składki, wysłać na urlop, zaopiekować się ich zwolnieniami lekar-skimi, zasiłkami, obsłużyć benefity itd. Skuteczne kadry i płace muszą zatem dysponować wiedzą i odpowiednim doświadczeniem, by dać przedsiębiorcy pewność i bezpieczeństwo w zakresie naliczania wy-na-grodzeń i zatrudniania pracowników.

Równie istotnym składnikiem jest system kadrowo-płacowy, który umożliwia sprawne działanie. Kiedyś wystarczył Excel, jednak aktualnie nowoczesne firmy używają specjalnych programów, by skutecznie panować nad swoimi procesami kadrowo-płacowymi. Właściwie dobrany system pozwoli bowiem ustalić listę rzeczy do zrobienia i śledzić postępy. Przypomni o najważniejszych kwestiach – tych często powtarzalnych i tych rzadszych. Odpowiednio ułoży i pogrupuje obowiązki, by łatwo ustalić, „kiedy, co, w jaki sposób” zrobić. Pozwoli na zachowanie ciągłości pracy i dokumentacji przy stałym dostępie do wszystkich danych, a także – co nie jest bez znaczenia – zapewni zgodność z aktualnymi przepisami!

Na koniec o niezbędnych przyprawach. Za takie należy uznać postawy pracowników.

Pomimo tego, że działy kadrowo-płacowe należą do tych pomocniczych, ich rola jest bardzo ważna w budowaniu atmosfery i kultury organizacji.

Ogromna odpowiedzialność nie zwalnia pracowników z konieczno-ści zachowania propracowniczej postawy. Nie każdy musi orientować się w niuansach przepisów i znać wymogi związane z dokumentacją. Wyrozumiałość i cierpliwość pomagają odnieść sukces w zaopiekowa-niu i zamknięciu danej sprawy.



[Powrót do menu](#)

Zarządzanie zmianą



Zarządzanie zmianą.

Jak przejść przez „firmowe rewolucje” z klasą?

Zarządzanie zmianą i uważność na rynkowe trendy to podstawa konkurencyjności i utrzymania stabilnej pozycji na rynku. Może oznaczać optymalizację procesów, lepsze wykorzystanie zasobów czy zwinne posługiwanie się nowymi technologiami. Spójrzmy na to przez pryzmat gastrobiznesu.

Restauracje, aby utrzymać swoją pozycję i być atrakcyjnymi dla tzw. foodies, muszą dostosowywać się do nowych trendów, preferencji smakowych klientów i przede wszystkim – świadomości ekologicznej. O ile jeszcze kilka lat temu w menu królowały dania mięsne, teraz coraz więcej jest propozycji wegańskich. Powstają nowe koncepty kulinarne, których podstawą działalności są roślinne wariacje, które pobudzają i kubki smakowe, i zieloną wyobraźnię. Coraz odważniej czerpią również z cyfrowej transformacji – kody QR wypierają tradycyjne menu, a aplikacje do rezerwacji miejsc stają się standardem.

Zwinne reagowanie na zmiany, w tym na trendy żywieniowe, ekologiczne i technologiczne, staje się niezbędnym elementem sukcesu. Dlatego główną ideą naszego dania jest zmiana – raz ze śledzikiem, raz z ogóraskiem kiszonym, raz z kielbaską.

Taco Polaco

Czas przygotowania: 45 min



Składniki na 8 tortilli pszennych:

- 125 g mąki kukurydzianej
- 60 g mąki pszennej
- 100 ml letniej wody
- 25 ml oliwy extra virgin
- łyżeczka proszku do pieczenia
- szczypta soli

Przygotowanie tacos

- 1 Do miseczki wsyp mąkę, sól, proszek do pieczenia i zamieszaj.
- 2 Dodaj oliwę i połącz ją z mąką.
- 3 Wlewaj powoli wodę i zagniataj powstające ciasto ręką, tak aby połączyć wszystkie składniki.
- 4 Z ciasta stwórz kulę i odłóż ją na około 30 min, przykrywając ściereczką lub folią.
- 5 Po tym czasie kulę podziel na 8 części, po czym uformuj wałkiem placki o średnicy około 10 cm.
- 6 Tak przygotowane tortille smaż na suchej, rozgrzanej patelni przez około 1 min z każdej strony (nie obawiaj się, gdy zauważysz pęcherzyki powietrza – to efekt wyrabiania ciasta).

Wartości odżywcze (1 porcja): Tacos / Farsz nr 1 / Farsz nr 2 / Farsz nr 3: Kalorie 110 / 210 / 240 / 260 kcal • Masa 40 / 82 / 160 / 125 g • Białko 1.9 / 12.2 / 9 / 10.2 g • Tłuszcz 3.5 / 16.4 / 16.7 / 17 g • Węglowodany 17 / 3.1 / 12.8 / 12.4 g

Składniki na farsz nr 1 (3 porcje):

- 200 g kiełbasy podwawelskiej
- cała dymka
- 1 łyżeczka suszonego czosnku niedźwiedziego/staropolskiego
- 1 łyżeczka suszonego cząbrku
- 1 łyżeczka papryki ostrej
- 1 łyżeczka papryki słodkiej wędzonej
- kilka krążków jalapeno
- 1 łyżka oliwy extra virgin
- sól i pieprz

Przygotowanie farszu nr 1

- 1 Obierz kiełbasę i pokrój w drobną kostkę (0,5 x 0,5 cm).
- 2 Dymkę posiekaj (cebulę i szczypiorek).
- 3 Na patelni rozgrzej łyżkę oliwy, wrzuc kielbasę, a po chwili cebulkę z dymki.
- 4 Dopraw całość papryką w proszku: tą ostrą i wędzoną. Smaż jeszcze przez kilka minut.
- 5 Dorzuć połowę posiekanego szczypiorku, cząber oraz czosnek niedźwiedzi, wymieszaj i pozostaw przez 3 minuty na średnim ogniu. Dopraw solą i pieprzem.
- 6 Pamiętaj, że kiełbasa powinna zostać miękka i soczysta.
- 7 Złóż tacos, umieszczając w nim porcję farszu mięsnego, kilka krążków jalapeno, a całość posyp resztą szczypiorku.

Składniki na farsz nr 2 (3 porcje):

- 200 g ziemniaków
- 100 g filetów śledziowych
- 1 duży ogórek kiszony
- świeży koperek
- sok z ½ cytryny
- 100 ml śmietany 18%
- 2 łyżki masła
- sól i pieprz

Przygotowanie farszu nr 2

- 1 Ziemniaki obierz i wrzuc do wrzącej, osolonej wody na 10-12 minut.
- 2 Po tym czasie ostudź i pokrój w kostkę 1 x 1 cm.
- 3 Na patelni rozgrzej masło i podsmaż ziemniaki do uzyskania złocistej skórki (około 15 min), a pod koniec posól.
- 4 Śledzie odcedź i pokrój w około 5 cm paski, a ogórki w cienką kosteczkę (0,5 x 0,5 cm).
- 5 Koperek posiekaj (bez łodygi) i połącz ze śmietaną oraz sokiem z cytryny. Dopraw solą i pieprzem.
- 6 Złóż tacos, rozpoczynając od porcji ziemniaków na środku, które polej sosem. Dodaj 5-6 pasków śledzia, na rybę wyłóż ogórki i ponownie polej sosem. Na wierzchu ułóż żdźbło koperku.

Składniki na farsz nr 3 (3 porcje):

- 1 czerwona cebula
- ½ puszki fasoli piękny jaś
- 90 g oscypka
- 35 g konfitury z wiśni
- natka pietruszki
- 1 łyżka octu jabłkowego
- 3 łyżki oliwy extra virgin
- łyżeczka brązowego cukru
- ½ łyżeczki kuminu
- sól i biały pieprz

Przygotowanie farszu nr 3

- 1 Czerwoną cebulę pokrój w piórka i posiekaj natkę pietruszki.
- 2 Fasolę odcedź z zalewy i opłukaj. Zetrzyj oscypka do ciepłego farszu.
- 3 Na patelni rozgrzej oliwę i podsmaż na niej 2/3 cebulki.
- 4 Dorzuć połowę natki pietruszki, szczyptę soli, kumin i brązowy cukier. Wlej ocet.
- 5 Gdy cebulka się zezłoci i skarmelizuje, wrzuc przepłukaną fasolę.
- 6 Po kilku minutach smażenia ściągnij patelnię z ognia. Dopraw pieprzem.
- 7 Zetrzyj oscypka do ciepłego farszu.
- 8 Podgrzaną masę wyłóż na środek tortilli, a na wierzch dodaj 2-3 łyżeczki konfitury z wiśni. Posyp tacos pietruszką i czerwoną cebulką.



**Paweł
Dudek**

Ekspert w zakresie zarządzania zmianą i rozwoju biznesu
Konsultant w Silfra Consulting, Seargin oraz Gekko AdvisoryNow

Jak przyrządzić trwałą zmianę w firmie w 5 minut i bez pieczenia? Da się to łatwo ugryźć? Co zrobić, żeby nie trwało to zbyt długo, nie bolało za bardzo i nie kosztowało za dużo? Jakie składniki będą nam potrzebne i który przepis wybrać?

Możesz spróbować kompozycji Kottera i jego metody pt. „8 kroków zmiany”. Alternatywą jest sięgnięcie po recepturę McKinsey’a i model 7S. Sam polecam sprawdzony w niejednej firmowej kuchni przepis ADKAR by Prosci – pożywny, lekkostrawny i bardzo smaczny.

- Przygotuj szczyptę A – Awareness – świadomości potrzeby zmiany.
- Dodaj łyżeczkę D – Desire – chcenia.
- Całość polej sosem K – Knowledge – wiedzą.
- Zanim przystąpisz do degustacji, sprawdź kolejne A – tym razem Ability – umiejętności.
- Na koniec zadбай o R – Reinforcement – utrwalenie zmiany w organizacji.

Brzmi jak z reklamy dań gotowych? „Smacznie i prosto”? Tylko pozornie. Każda zmiana to proces wymagający przygotowania i ustrukturyzowanego podejścia, zaangażowania kilku kluczowych ról (sponsora – lidera zmiany, menedżerów średniego

szczebla) oraz zintegrowanego podejścia strony technicznej i strony ludzkiej.

Przepis na pożywną zmianę w organizacji to opracowanie dobrego rozwiązania technicznego (system, narzędzie lub aplikacja) z jednoczesnym przygotowaniem organizacji na to rozwiązanie. Co nam bowiem po wdrożeniu najnowszego systemu, jeśli pracownicy nie będą z niego korzystali?

Dobry kucharz ma swój zestaw noży, zawsze ostrych i w dobrym stanie. Podobnie z menedżerem zmian – musi mieć sprawdzone narzędzia, na których może polegać,

które pozwolą ograniczyć koszty i zredukować ryzyka kosztownych błędów.

Zmian będzie więcej, będą szybsze i bardziej złożone. Dobra HR-owa firmowa kuchnia musi być przygotowana. Niezależnie od tego, czy to będzie fuzja lub przejęcie innej spółki, rozpoczęcie automatyzacji i robotyzacji czy wdrożenie systemu ERP wybranego przez centralę – HR może być partnerem zmiany, może wspierać menedżerów, ale przede wszystkim może być centrum kompetencji potrzebnych w każdej transformacji.



[Powrót do menu](#)

Dzielenie się wiedzą



Sharing is caring.

Jak zorganizować firmową sztafetę wiedzy?

„Każde pokolenie ma własny czas” i... smak! W kuchni tkwią nie tylko smaki, ale także historie, tradycje i tajniki przekazywane z pokolenia na pokolenie. To kulinarne dziedzictwo, które sprawia, że gotowanie staje się nie tylko umiejętnością, ale również opowieścią. Wiedza przekazywana z rąk do rąk i z serca do serca nadaje potrawom niepowtarzalny charakter. To, co dziś gotujemy, ma korzenie w przepisach naszych mam i babć.

Ta magiczna kulinarna spuścizna staje się doskonałą metaforą „organizacji uczącej się” i przekazywania wiedzy wśród pracowników – nie tylko konkretnych „receptur”, ale też inspiracji i pasji. Dzięki temu możemy otworzyć się na innowacyjność i budowanie mostów pomiędzy pokoleniami – między nowoczesnością i tradycją.

Dzielcie się wiedzą jak naszą tortillą! Nawet z Joeyem, który – jak wiemy – „doesn’t share food”.



Tortilla de patatas – omlet hiszpański z ziemniaków i jajek

Czas przygotowania: 30 min

Składniki na 8 porcji:

- 800 g ziemniaków (należy zachować stosunek 100 g ziemniaków na 1 jajko L)
- 1 mała cebula
- 8 jajek „O”
- 3 łyżki oliwy z oliwek
- sól

Przygotowanie

- 1 Ziemniaki obierz i pokrój w kostkę około 1,5 cm.
- 2 Cebulę posiekaj w piórka.
- 3 Na patelni o średnicy 24-26 cm rozgrzej oliwę, wrzuc pokrojone ziemniaki, cebulę oraz odrobinę soli.
- 4 Smaż ziemniaki w wysokiej temperaturze, aż do zezłocenia.
- 5 Do miski wbij jajka, a następnie roztrzep je widelcem (ale nie ubijaj).
- 6 Odsącz usmażone ziemniaki wraz z cebulą z nadmiaru oliwy i wrzuc je do jajek. Dopraw szczyptą soli.
- 7 Ponownie rozgrzej patelnię i wlej na nią masę z jajek, ziemniaków i cebuli. Smaż przez kilka minut, aż do ścięcia się na brzegach (na środku jajko nadal będzie płynne).
- 8 Przykryj patelnię talerzem i odwróć ją do góry nogami, a następnie zrzuć niewysmażoną stronę tortilli na patelnię.
- 9 Smaż drugą stronę kolejne kilka minut, aż się zezłoci. Serwuj na ciepło lub zimno.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 165 kcal • Masa 120 g • Białko 8.5 g • Tłuszcz 9.3 g • Węglowodany 12.7 g

Dzielenie się wiedzą



**Małgorzata
Bieniaszewska**

Założycielka MB
Pneumatyka

Psycholożka,
współautorka książki
„Lider (nie)idealny.
14 lekcji skutecznego
przywództwa.”

W MB Pneumatyka – firmie, którą tworzę od 22 lat – zasada „sharing is caring” ma szczególne znaczenie. Współpraca, wymiana wiedzy i kultura organizacyjna oparta na dzieleniu się doświadczeniem stały się kluczowymi elementami naszego sukcesu. Dla nas to strategiczny sposób budowania kapitału intelektualnego firmy. Liderzy, którzy promują otwartość na dzielenie się pomysłami, doświadczeniem i umiejętnościami, tworzą kulturę, w której pracownicy czują się zainspirowani do aktywnego udziału w procesie uczenia. Współpraca staje się kluczowym elementem, a organizacja miejscem, w którym każdy członek zespołu jest zarazem nauczycielem, jak i uczniem.

Perspektywa lidera-mentora w tym kontekście staje się niezwykle istotna. To więcej niż tylko przekazywanie wiedzy. To budowanie relacji opartych na zaufaniu i wspieranie rozwoju potencjału. Lider-mentor nie tylko dzieli się swoim doświadczeniem, ale również aktywnie angażuje się w rozwijanie umiejętności zespołu. Jego rola to nie tylko kierowanie, ale także inspirowanie do poszukiwania nowych rozwiązań i podnoszenia kompetencji. Taką funkcję pełnię osobiście we własnej organizacji. Dzięki temu odkrywamy potencjał pracowników i towarzyszymy im w nieoczywistych awansach wewnętrznych.

Obecny prezes zarządu to 33-letni mężczyzna, który dziewięć lat temu zaczynał swoją pracę w naszej firmie na stanowisku planisty produkcji. Zmotywowany przeze mnie do rozwoju, po kilku latach pracy, zdecydował się na ukończenie studiów MBA. Dziś to najlepszy analityk finansowy w organizacji, od którego uczymy się wszyscy. To jeden z licznych przykładów „sharing is caring”.

**Organizacja ucząca się
opiera się na założeniu,
że wszyscy pracownicy,
niezależnie od poziomu
doświadczenia, mają
coś do zaoferowania
i jednocześnie mogą się
ciągle rozwijać.**

Lider-mentor staje się katalizatorem tego procesu, motywując do eksploracji nowych obszarów, zachęcając do refleksji i wspierając w bieżącym uczeniu się na drodze do osiągnięcia celów zawodowych. Nie wyobrażam sobie innego podejścia w naszej firmie.



[Powrót do menu](#)

Lifelong Learning

Konserwowanie wiedzy.

Jak zadbać o długi termin przydatności?

Mimo że uważamy Polskę za „kiszonkowe centrum wszechświata”, to coraz częściej na nasze rodzime salony – również w wydaniu gourmet – wjeżdża kimchi. Kimchi po koreańsku oznacza po prostu wszystko, co kiszone. To znaczy, że nie ma czegoś takiego jak jedyne słuszne kimchi. Ważne jest eksperymentowanie, testowanie, wzajemne inspirowanie się i w efekcie – konserwowanie wiedzy, z której mogą korzystać inni. W myśl idei Lifelong Learning.

Tak jak kimchi nie ma jedynej właściwej receptury, tak i zdobywanie wiedzy nie ogranicza się do jednego modelu czy jednej formy edukacji. Ważne jest ciągle dostosowywanie się do zmian, czerpanie z różnych źródeł i aktualizowanie naszego rozwojowego portfolio. Dzięki temu kompetencyjne zaplecze naszej kuchni będzie odporne na wszelkie kryzysy. A jeśli zabraknie kluczowego składnika? Sąsiad zawsze poratuje!



Kimchi w słoiku dla początkujących

Czas przygotowania: 45 min



Składniki na 11 słoik:

- 1 kapusta pekińska (około 1 kg)
- 5 szklanek wody
- ½ szklanki soli gruboziarnistej

Składniki na pastę:

- 100 ml wody
- 2 łyżki mąki ryżowej
- 2 łyżki drobnziarnistego cukru
- 2,5 cm kawałek imbiru
- 50 g gochugaru lub 1 łyżka płatków chilli
- 1 łyżka sosu rybnego
- 1 łyżka octu ryżowego
- 1 szalotka
- 1 małe jabłko (opcjonalnie 1 łyżka powideł śliwkowych)
- 3 ząbki czosnku

Dodatkowo:

- 2 marchewki
- ½ rzodkwi białej
- pęczek szczypiorku

Przygotowanie

- 1 Kapustę pekińską przekrój wzdłuż na pół, a następnie każdą połowę na dwie części, tak aby powstały ćwiartki. Każdą ćwiartkę pokrój na paski grubości około 3 cm.
- 2 Do dużej miski wlej 5 szklanek wody i wsyp ½ szklanki gruboziarnistej soli. Przełóż tam kapustę, dociśnij ją (na przykład słoikiem) i pozostaw na 30 minut.
- 3 W międzyczasie przygotuj pastę na kimchi. W rondlu zagotuj 100 ml wody, do której powoli wsympuj mąkę ryżową, cały czas mieszając, aż powstanie gęsty kleik. Dodaj cukier i gotuj przez kolejną minutę.
- 4 Szalotkę wraz z obranymi ząbkami czosnku oraz imbirem posiekaj bardzo drobno i utrzyj w moździerzu. Możesz też po prostu zblendować te trzy składniki.
- 5 Zdejmij pastę z ognia, a gdy przestygnie, dodaj paprykę gochugaru (lub płatki chilli), sos rybny, ocet, czosnek wraz z cebulą i imbirem oraz starte jabłko. Dobrze połącz wszystkie składniki, aż otrzymasz w miarę gładką pastę.
- 6 Obraną marchew i rzodkiew zetrzyj na tarce na długie, cienkie paski.
- 7 Po 30 minutach opłucz kapustę pod bieżącą wodą, aby pozbyć się soli, najlepiej 2-3 krotnie. Umieść ją na durszlaku i pozostaw do ocieknięcia.
- 8 Kapustę przełóż do dużej miski i dodaj pastę kimchi. Rozprowadź ją dokładnie przy pomocy dłoni w rękawiczkach.
- 9 Dodaj posiekany szczypiorek oraz pozostałe warzywa – marchew i rzodkiew – i ugniataj całość przez kilka minut.
- 10 Tak przygotowane kimchi możesz serwować od razu lub przełożyć do zamkniętego pojemnika/ wyparzonego słoika i pozostawić na kilka godzin w ciemnym miejscu. Po tym czasie umieść naczynie w lodówce.

Ponieważ to ekspresowe kimchi, możesz je przechowywać w lodówce do około 14 dni. Nie zmienia to jednak faktu, że im dłużej je tam pozostawisz, tym bardziej sfermentuje – a tym samym stanie się smaczniejsze.



Łukasz Sennik

Head of Studies w eTutor
Autor e-booka "Rekrutacja
po angielsku" oraz podcastu
„Sennik HR”

Języka nie da się nauczyć. Koniec i kropka. Jeśli zaakceptujemy ten fakt, to wszystko stanie się dużo prostsze. Zamiast dążyć w stresie do majaczącego na horyzoncie celu, trzeba uświadomić sobie, że sama droga jest dla nas atrakcyjna. Tak samo jest z kimchi.

Mówi się, że każde kimchi jest inne w zależności od partii. Trochę bardziej słodkie, słone, ostre, kwaśne, po prostu różne. Mówienie więc, że nie jemy kimchi, „bo już raz je jedliśmy i nam nie smakowało” jest jak mówienie, że „nie uczymy się języka, bo się go nigdy nie nauczymy”. Nieważne, czy jeden słoiczek nam posmakuje bardziej lub mniej, rozkoszować się trzeba każdym z osobna i doceniać różnice, które powinny łączyć, a nie dzielić.

Tak samo jest z nauką języków. Prostsze słówka, trudniejsze, bardziej biznesowe i bardziej ogólne będą wchodzić nam do głowy szybciej, wolniej lub w ogóle, ale celem samym w sobie jest po prostu nauka, a nie opanowanie miliona słówek czy „nauczenie się” kilku języków. Samo uczenie się jest już ekstremalnie przyjemne, bo zmienia nas z minuty na minutę, z godziny na godzinę. Rzeczy, które były dla nas skomplikowane wczoraj, gramatyka, która miesiąc

temu zwałała nas z nóg, podcasty, których rok temu nawet byśmy nie zrozumieli – to wszystko składa się na proces, który powinniśmy nauczyć się kochać. To właśnie esencja „Lifelong Learning” – nauki przez całe życie.

Oczywiście nauka języka to tylko jedna z rzeczy, która wpływa na nasz rozwój osobisty, którą możemy pokochać.

Możemy jednak cieszyć się z każdej nowo napotkanej rzeczy, której wcześniej nie znaliśmy i celebrować sam proces ulepszania siebie oraz nieustannego pracowania nad swoim nowym ja.

Jeśli uda nam się to zauważyć, to proces ten może zmienić nas do tego stopnia, że sami o sobie będziemy mówić: „Tak, ja jestem osobą, która lubi się uczyć. To, co było nowe wczoraj, już znam, ciekawe, co nowego mogę dzisiaj poznać”.



Sennik HR

Podcast językowy dla działów HR

Sennik HR - Wizyta zagranicznych

Sennik HR - podcast językowy dla działów HR

7:26

1x

15



15



Informacje o podcastzie

12:14

[Powrót do menu](#)

Blended Learning



Blended Learning.

Jak stworzyć rozwojowe smoothie w organizacji?

Łączenie smaków w kuchni jest jak łączenie ze sobą różnych metod i narzędzi edukacyjnych. W świecie gastro mamy do czynienia z kuchnią molekularną, nowymi technikami, odważnymi teksturami, eksperymentowaniem z nieoczywistymi składnikami. Dodatkowo wykorzystanie substancji i reakcji chemicznych prowadzi do niekonwencjonalnych prezentacji dań – oddziałujących na każdy zmysł. Jedzenie staje się zapamiętywalnym doświadczeniem.

Doświadczenie leży także w DNA Blended Learningu – metody, która łączy w sobie zalety i najlepsze praktyki szkoleń tradycyjnych oraz e-learningu. Umożliwia również indywidualizację procesu nauczania. Dzięki blendowaniu pracownicy mogą poszerzać i pogłębiać zakres tematyczny nauki – wszystko według własnych potrzeb i bez presji. Pisząc wprost – przy tej metodzie możesz zostawić na talerzu „i mięsko, i ziemniaczki”, skupiając się wyłącznie na deserze, jeśli akurat masz na to ochotę. W tej roli dziś tropikalne smoothie z mango, ananasa i banana!



Tropikalne żółte smoothie z mango, banana i ananasa

Czas przygotowania: 15 min + kilka godzin na namoczenie pyłku pszczelego

Składniki na 4 szklanki:

- 330 ml napoju migdałowego
- 1 banan
- 1 mango
- 8 krążków dojrzałego ananasa (1 średni ananas)
- sok z 1 pomarańczy
- 1 łyżeczka pyłku pszczelego
- 1 łyżeczka siemienia lnianego
- 1 łyżeczka kurkumy

Przygotowanie

- 1 Porcję pyłku pszczelego zalej 80 ml napoju migdałowego. Taką mieszaninę pozostaw na co najmniej 1 h, a jeśli masz więcej czasu nawet na całą noc.
- 2 Obierz ananasa, mango i banana.
- 3 Ananasa i mango pokrój w kostkę, a banana na mniejsze kawałki.
- 4 Wszystkie owoce wraz z pozostałym napojem migdałowym umieść w kielichu blendera.
- 5 Dodaj sok z całej pomarańczy i łyżeczkę siemienia lnianego. Miksuj do uzyskania gładkiej konsystencji.
- 6 Dolej mieszankę z pyłkiem pszczelim i zamieszaj.
- 7 Sycący koktajl zabierz ze sobą do pracy, gdzie świetnie sprawdzi się jako drugie śniadanie.

Bee healthy

Pyłek pszczeli to nowy superfood, który nie tylko buduje odporność organizmu, ale też poprawia koncentrację i wspomaga sprawność intelektualną. Spróbuj tego naturalnego suplementu diety, szczególnie w stanach zmęczenia, stresu i obniżonego nastroju.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 200 kcal • Masa 350 g • Białko 2.6 g • Tłuszcz 3.1 g • Węglowodany 40.5 g

Blended Learning



**Michał
Lach**

Współzałożyciel
eTutora

Blended Learning – tutaj gastro-skojarzenie nasuwa się samo. Idée fixe tej metody to blendowanie, łączenie nauki z lektorem i technologii online. Co więcej, proporcje w tym przepisie odgrywają drugorzędną rolę – danie w postaci poprawy „kompetencji językowych” zawsze wychodzi!

**Blended Learning
w świecie nauki
języków obcych to
swoista „gimnastyka
dla umysłu”, ale uwaga
– nie spalicie z nią
wiedzących kalorii.
Wręcz przeciwnie –
rozbudzą apetyt
na więcej!**

Stosowanie tej metody skutkuje szybszym i skuteczniejszym przyswajaniem nowej wiedzy oraz doskonaleniem zdolności językowych w praktyce.

Jakie składniki gwarantują soczyste doświadczenia językowe?

1. Nauka własna na platformie e-learningowej eTutor (solidna baza składników)
2. Zajęcia konwersacyjne z lektorem online (wydobycie głębi smaków)

Zarówno w nauce gotowania, jak i nauce języków obcych kluczowa jest praca własna. Mentor w postaci nauczyciela jest bardzo ważny, ale to właśnie od osobistej determinacji i motywacji zależy w dużej mierze nasz progres i postępy.

Lektor, niczym szef kuchni i doradca smaku, steruje ruchem, poprawia błędy, wyjaśnia wątpliwości, wyznacza kolejne cele i pomaga rozwijać wszystkie umiejętności. Najważniejsze tu jednak jest kuchenne zaplecze i wcześniejsze przygotowanie się do zajęć.

Dzięki aplikacji mobilnej, nowym technologiom, grywalizacji i personalizacji nauka staje się wygodna, angażująca i przyjemna.

Wypróbuj. Pokochasz.



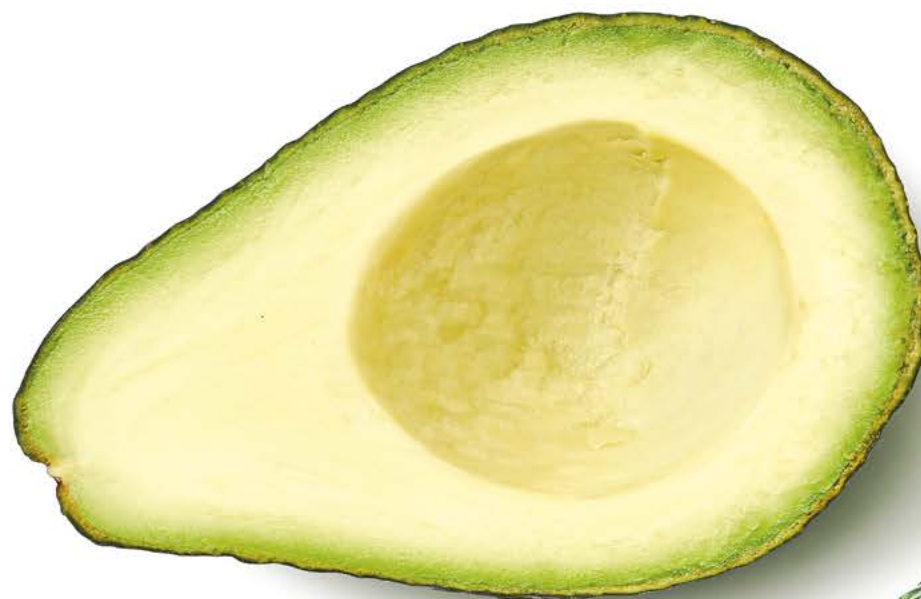
ended
earning

Nowoczesne kursy
językowe dla firm.
100% konwersacji.

SON 6

[Powrót do menu](#)

Brain food



Brain food.

Czym karmić mózg, aby pracował efektywnie?

Wielu z nas pracę umysłową kojarzy z podjadaniem. Wertując strony raportu czy tkwiąc na spotkaniu, „które mogłoby być mailem” łatwo o niekontrolowane sięganie po przekąski – w tym słodkie. To tylko pozorne wsparcie i pozorna przyjemność. Po chwili bowiem poczujemy się gorzej. Dodatkowo powinniśmy pamiętać, że każdy z nas ma dwa mózgi – ten w głowie i ten w... jelitach. Dlatego musimy zadbać o dietę, nie cud! Poza kaloriami, potrzebujemy wielu innych związków, aby wszystkie „trybiki” odpowiednio działały.

Jaka jest rola pracodawcy w tym obszarze? Edukacja! Warto wyposażyć naszych ludzi w wiedzę, że istnieją alternatywy dla energetyków, że cukier nie krzepi, a tłuszcz może być naszym sprzymierzeńcem. Wszystko po to, by mózgi naszych pracowników były szczęśliwsze i generowały innowacje – potrzebne dla każdego biznesu.





Hawajski poké bowl z mango, awokado i ciecierzycą

Czas przygotowania: 25 min

Składniki na 2 poké:

- 100 g dowolnego makaronu ryżowego
- 100 g ciecierzycy ze słoika (lub plastry wędzonego łososia)
- 1 marchewka
- 1 awokado
- 2 rzodkiewki
- ½ mango
- 1 czerwona cebula
- 30 g marynowanego różowego imbiru
- prażone chipsy nori
- 15 g czarnego sezamu

Składniki do sosu:

- 30 ml sosu sojowego
- 30 ml octu ryżowego
- 1 świeża papryczka chilli
- 15 g miodu
- odrobina soli
- woda

Przygotowanie

- 1 Makaron zalej w garnku wrzącą wodą, przykryj i odstaw na 5 minut. Po tym czasie odcedź.
- 2 Czas na resztę składników – marchewkę obierz i za pomocą obieraczki potnij w długie wstążki, a później w słupki.
- 3 Rzodkiewkę pokrój w cienkie plasterki, a cebulę w piórka.
- 4 Ciecierzycę odcedź, a jeśli chcesz nadać jej bardziej chrupiącą strukturę, podsmaż ją na patelni na odrobinie oliwy przez 3 minuty, posypując słodką i ostrą papryką.
- 5 Awokado przetnij wzdłuż na dwie połowy, nacinając je do pestki. Następnie przekręć w przeciwnych kierunkach. Awokado powinno się w ten sposób przełamać. Teraz ostrze noża wbij w pestkę i podnieś je do góry. Awokado obierz lub wyciągnij miąższ za pomocą łyżki. Wydobyty miąższ pokrój w paski.
- 6 Mango obierz i pokrój w półcentymetrową kostkę.
- 7 W miseczce połącz ocet ryżowy wraz z sosem sojowym, 3 łyżkami wody, miodem i kilkoma paskami chilli (ilość zależy od Twoich preferencji). Tak powstanie sos do poké.
- 8 Na dnie miski wyłóż porcję makaronu ryżowego i ciecierzycy.
- 9 Na wierzchu ułóż pozostałe składniki – paski marchewki, cebulkę, rzodkiewkę, awokado i mango.
- 10 Dodaj składniki typowe dla azjatyckiej kuchni, czyli marynowany imbir i pokrojone prażone chipsy z glonów morskich, tj. nori.
- 11 Całość posyp sezamem i zalej sosem.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 590 kcal • Masa 500 g • Białko 12.3 g • Tłuszcz 17.6 g • Węglowodany 94.7 g

Brain food



**Dominika
Żurawska**

Strategy Director
w For Good Health

Przez żołądek do... mózgu! Gdyby w kuchni spotkał się kucharz Gordon Ramsay z doktor nauk biologicznych Joanną Podgórką, to z pewnością właśnie takie zdanie wykrzykiwaliby nad gotującymi się potrawami.

Boostowanie mózgu, poprawa koncentracji, neuroplastyczność, zahamowanie starzenia się naszej głowy to gorące tematy, które większość z nas chciałaby zgłębić, aby szybciej radzić sobie z deadlineami, uczyć się nowych rzeczy czy być błyskotliwymi na spotkaniach.

Czy jesteśmy w stanie dokonać tego dietą? Dziś już wiemy, że zdecydowanie tak.

Przez wiele lat dietę łączyliśmy wyłącznie z restrykcjami, utratą wagi i poprawą kondycji fizycznej. Jednak wraz z rozwojem psychiatrii żywieniowej, technologii i dzięki licznym badaniom naukowym dowiedziono, że to, co ląduje na naszym talerzu, nie pozostaje obojętne dla naszej głowy. Niewłaściwe nawyki żywieniowe mogą się przyczynić do depresji, mgły mózgowej czy choroby Alzheimer'a. Analogicznie odgrywają również rolę w obszarze jakości snu, naszego ogólnego nastroju czy poziomu libido. Nie bez przyczyny bowiem na kolacji walentynkowej w menu powinny znaleźć się ostrygi czy krewetki.

„Jesteś tym, co jesz” można spokojnie transformować na „myślisz tak, jak jesz”! Relacja między jelitem a mózgiem jest nierozdzielna. Te dwa organy wzajemnie na siebie oddziałują i żyją w symbiozie.

Co więcej, niemal 90% serotoniny – hormonu szczęścia – produkowane jest właśnie w jelitach. Czas na pytanie za „100 bowl”: jak zdrowo odżywiać mózg?

Czy musimy naszą kuchnię zamieniać w laboratorium chemiczne i przygotowywać molekularne dania niczym z restauracji Amaro? Zdecydowanie nie! Dieta „dla mózgu” to po prostu pełnowartościowe odżywianie, bogate w korzystne tłuszcze pochodzące głównie z ryb, alg, orzechów, a także kompleksowe źródła węglowodanów i białka oraz umiarkowana ilość mięsa, ze znacznym ograniczeniem cukrów prostych i rafinowanych. Zasada jest jasna: im krótszy skład produktów spożywczych, tym lepiej. Kluczowe elementy to również witaminy, minerały i antyoksydanty, których mózg potrzebuje w dużych ilościach do zwalczania wolnych rodników uszkadzających neurony.

Należy wspomnieć jeszcze o niezbędnym składniku brainfoodowego menu, bez którego żaden przepis na zdrowy mózg nie będzie kompletny. Woda! Być może brzmi to jak nudny basic, ale nawodnienie jest kluczowe. To bufor do wypłukiwania toksyn. Jony zawarte w wodzie umożliwiają przepływ prądu po drodze neuronalnej, a to z kolei jest niezwykle istotne dla sprawnego funkcjonowania umysłu i efektywnej nauki.

Nasz mózg, podobnie jak silnik, potrzebuje odpowiedniego paliwa, aby działać na najwyższych obrotach. Dzięki jedzeniu możesz pobudzić plastyczność neuronów i tworzyć odpowiednią sieć połączeń. Mimo że działanie mózgu to wciąż tajemny przepis, jedno jest pewne – odpowiednio dobrane składniki pokarmowe sprawią, że nasze myśli i słowa posmakują każdemu!

#NaZdrowie!



[Powrót do menu](#)

Mindfulness w firmie



Mindful eating.

Jak osiągnąć kulinarną uważność?

Najprostszą definicją mindfulness jest „bycie tu i teraz”. Skupienie się na chwili obecnej – bez ruminowania i projektowania scenariusza zdarzeń. Jaki ma to związek z jedzeniem?

Praktykowanie mindfulness podczas jedzenia może prowadzić do bardziej satysfakcjonującego doświadczenia i... doświadczania! Pozwala na skupienie się na zapachu, głębi smaku, różnych teksturach. Tymczasem nasza zawodowa rzeczywistość to często pośpiech, jedzenie w samochodzie, podczas spotkań. Zbyt gwałtowne pochłanianie posiłków może być spowodowane nie tylko narzucanym nam przez świat zawrotnym tempem życia. Często jest ono przejawem stresu. Stresu, który „trawi” nas emocjonalnie i fizycznie.

Ideę „mindful eating” mogą wspierać również pracodawcy – poprzez propagowanie przerw od pracy czy organizowanie wspólnych lunchy. Świetnym pomysłem będzie również integracyjne, zespołowe gotowanie. W tym kontekście poleca się nasze zielone curry – potrawa rozgrzewająca i ciało, i duszę, i firmowe „morele”, tzn. morale.

Kaeng Kiaw Wan Kai – czyli zielone curry z kurczakiem z tajskiej wyspy Krabi

Czas przygotowania: 55 min



Składniki na pastę curry:

- 1 kawałek galangalu wielkości kciuka (zamiennik: imbir)
- 2 łydgi trawy cytrynowej, tylko białe części
- 2 szalotki
- 1 główka czosnku
- 10 zielonych papryczek chilli
- skórka kaffiru (zamiennik: limonka)
- 1 łyżeczka pasty krewetkowej
- 1 łyżeczka nasion kolendry
- 1 łyżeczka ziaren kuminu
- 1 łyżeczka ziaren pieprzu
- 1 łyżeczka soli
- pęczek świeżej kolendry

Składniki na 3 porcje zielonego curry z kurczakiem:

- 300 g piersi z kurczaka lub udek
- 400 ml mleczka kokosowego
- 2 łyżki pasty zielone curry
- 2 łyżki sosu rybnego
- 2 liście kaffiru
- 2 czerwone papryczki chilli
- 3-4 tajskie bakłażany (zamiennik: 1 bakłażan lub cukinia)
- 1 łyżka cukru palmowego (zamiennik: cukier brązowy)
- 2 łyżki oleju
- doniczka tajskiej bazylii
- 1 łyżka soku z limonki
- sól do smaku
- 250 g ryżu jaśminowego lub basmati

Przygotowanie pasty curry

- 1 Obierz ząbki czosnku i galangal, a następnie posiekaj wraz z szalotkami, kolendrą oraz papryczkami chilli na mniejsze kawałki (jeśli nie chcesz, aby curry było zbyt ostre, wyjmij nasiona z papryczek).
- 2 W przypadku kaffiru użyj tylko pachnącej skórki, więc obierz owoc i pokrój cienko skórkę.
- 3 Z łodygi trawy cytrynowej odetnij dolną białą część i drobno ją posiekaj.
- 4 Aby nasiona kuminu i kolendry wydobyły swój zapach, możesz podprażyć je na suchej, rozgrzanej patelni przez 30 sekund.
- 5 Wszystkie składniki na curry (poza pastą krewetkową) przełóż do kielicha blendera i utrzyj na gładką pastę. Jeśli masa będzie zbyt gęsta, dolej kilka łyżek wody. Aby utrzeć pastę w tradycyjny tajski sposób, umieść składniki w kamiennym moździerzu i rozcieraj przy pomocy tłuczka.
- 6 Ostatnim krokiem jest dodanie pasty krewetkowej i wymieszanie całości. Tak przygotowaną pastę przechowuj w lodówce do około 4 tygodni.
- 7 Pamiętaj, że możesz sięgnąć po gotową pastę curry, którą znajdziesz na sklepowych półkach.

Przygotowanie zielonego curry z kurczakiem

- 1 Ugotuj ryż pod przykryciem: ryż basmati będzie wymagał około 14 minut, z kolei ryż jaśminowy około 18 (zachowaj proporcję 1,5 szklanki wody na 1 szklankę ryżu). Pierś z kurczaka pokrój w kostkę lub paski (jeśli sięgasz po udka, pokrój je w 3 cm kawałki).
- 2 Warzywa przygotuj w następujący sposób: bakłażana/cukinię pokrój w średniej wielkości kostkę (bakłażana tajskiego w ćwiartki), czerwone papryczki chilli w cienkie paski, liście kaffiru przerwij na pół.
- 3 W garnku lub na głębokiej patelni rozgrzej olej na średnim ogniu i przesmaż na nim domową pastę curry przez około 3 minuty. Jeśli używasz kupionej w sklepie zielonej pasty curry, dodaj ją wraz z 2 posiekanymi ząbkami czosnku, 2 łyżeczkami świeżego imbiru i 1 łyżką pasty z trawy cytrynowej.
- 4 Teraz partiami wlewaj mleczko kokosowe, aby połączyło się z pastą. Dodaj cukier, sos rybny (w przypadku sklepowej pasty curry zmniejsz ich ilość do 1 łyżeczki) i liście kaffiru. Zagotuj.
- 5 Dorzuć kurczaka i zmniejsz nieco ogień na średni. Gotuj mięso przez 7 minut.
- 6 Dodaj bakłażan/cukinię i gotuj przez kolejne 10 minut lub do miękkości.
- 7 Skalibruj smak sosu. Aby uzyskać większą słodycz – dodaj więcej cukru, jeśli potrzebujesz słoności – dolej odrobinę sosu rybnego i posól.
- 8 Wrzuć liście bazylii, czerwone chilli (zachowaj kilka płatków i liści do dekoracji) i wlej sok z limonki. Wymieszaj całość i pozostaw na ogniu jeszcze przez minutę.
- 9 Sos musisz nieco zredukować, jednak nie powinien być gęsty. Pamiętaj też, że jeśli będziesz zbyt długo gotować curry, to sos ściemnieje.
- 10 Podawaj tajske zielone curry z gorącym ryżem, dekorując je płatkami chilli i bazylią.

Mindfulness w firmie



**Sandra
Aleksandra
Lasek**

psycholog biznesu
i sprzedaży, nauczyciel
medytacji i uważności,
terapeuta ustawień
systemowych, praktyk
terapii IFS (Internal Family
Systems), coach i ux
designer

Dokąd tak biegiesz? A gdyby tak zatrzymać się, zobaczyć, poczuć to, co jest tu i teraz?

Egzotyczny zapach kolendry i kuminu rozgrzanych na patelni, pobudzający apetyt i zmysły. Widok przygotowanych do krojenia czerwonych papryczek chilli, w czerwieni tak pięknej, że można się w niej zakochać. Kawałek imbiru o kształcie, którego nigdy nie można przewidzieć i kolorze jasnego złota. Cienkie łodygi trawy cytrynowej, które zatrzymują wzrok, ciekawia.

Widok kucharza, który z gracją wyciąga pestki z papryczek, aby potrawa nie była zbyt ostra. Obiera czosnek, oglądając każdy ząbek jak małe dzieło sztuki. Kroci na kawałeczki trawę cytrynową, co chwilę zatrzymując się i wdychając jej niezwykle zapach. Obiera kaffir i z uważnością cieniutko kroci jego aromatyczną skórkę.

Wyraźny, ciemny fiolet bakłażana i głęboka zieleń cukinii pięknie kontrastują z czerwienią papryczek chilli, czekając na swoją kolej na ciepłym, drewnianym blacie. W oddali białe talerze jeszcze świecą pustką, z niecierpliwością wypatrując curry. Żółte tulipany na stole zaglądające z ciekawością w stronę żywej sceny narodzin.

Rytmicznie buczący blender łączący składniki na zieloną pastę, która stworzy prawdziwą orkiestrę smaków. Bulgot gotującego się ryżu, jakby alfabetem Morse'a zapowiadający tajską potrawę. Dochodzące zza okna śmiechy dzieci bawiących się na podwórku.

Aż w końcu ten niezwykle obraz na talerzu: silnie parujące, wabiące aromatem zielone curry. Oczy nie mogą się napatrzeć, żołądek nie może się doczekać, a serce jest zupełnie pochłonięte zachwytem i wdzięcznością. Tyle

pracy, aby przygotować to cudo, tyle rąk zaangażowanych, aby to dzieło w ogóle znalazło się na tym talerzu. Ach!

No i smak,

**ten smak głęboki jak otchłań
oceanu. Zabiera, obejmuje.
Kradnie serce jak młodociana
miłość. Jest jak pokarm dla
duszy. Bez niego nie da się żyć.
Rozpieszcza każdym kęsem.
A można było to przegapić. Nie
zauważyć, nie doświadczyć.**

Na szczęście zapach był zbyt intensywny, by dało się przejść obok niego obojętnie. Na szczęście!

Składniki na pyszne „wszystko, co chcesz”:

- 1 główka świadomego umysłu
- 1 duży kawałek obecność (zamiennik: fantazje przed snem w ilości nieograniczonej)
- sporo ciekawości - raczej więcej niż mniej
- zero oceny (pilnować, żeby przypadkiem nie dodać, bo sfermentuje potrawę)
- 1 czubata łyżka uwagi
- 1 uśmiech na minutę
- 3 porcje radości
- otwartość w plasterkach
- 1 opakowanie odwagi
- na koniec – odrobina magii (nie mylić z „maggi”)



[Powrót do menu](#)

Offboarding

Offboarding.

Jak zadbać o odżywczy prowiant na dalszą drogę?

Dobrego pracodawcę często poznajemy po tym, jak – parafrazując klasyka – kończy, nie zaczyna... Podobnie jest w kuchni. W przypadku wyjątkowego dania właśnie ostatni kęs powinien pozostawiać trwale wrażenie. Na tyle zapamiętywalne, aby chcieć do tego dania wrócić, kucharza skomplementować, a restaurację pozytywnie zrecenzować.

Onboarding odpowiada za „rozgoszczenie się” w firmowych przestrzeniach, a offboarding to życzliwe powiedzenie „do zobaczenia”. Odgrywa ono kluczową rolę w budowaniu reputacji pracodawcy. To moment, w którym wszystkie składniki – doświadczenie pracownika, wdzięczność za wspólnie spędzony czas i szacunek dla jego zaangażowania – muszą zostać starannie wymieszane. Bez gorzkiego posmaku, a właściwie niesmaku.

Z offboardiowaniem często wiąże się outplacement – zapewnienie osobom, dotkniętym redukcją etatów, benefitów i usług, które pomogą im w znalezieniu nowej pracy. Swoistego prowiantu na drogę, który w naszym przypadku został zamknięty w wygodnym, maminym słoiku.





Błyskawiczne nudle Vermicelli ze słoika

Czas przygotowania: 40 min

Składniki na 2 słoiki (po 800ml):

- 1 pierś z kurczaka (ok. 300 g)
- 1 limonka
- 6 łyżek pasty pad thai
- 4 łyżeczki sosu sriracha
- 2 łyżki sosu sojowego
- 1 duża marchewka
- 100 g kielków fasoli
- 80 g kukurydzy
- kilka liści kapusty pekińskiej (ok. 50 g)
- 1 pęczek szczypiorku z cebulką
- 100 g makaronu Vermicelli
- liść laurowy
- 2 kulki ziela angielskiego
- sól i pieprz

Przygotowanie

- 1 Filet z kurczaka oczyść z błonek, przełóż do garnka i zalej zimną wodą (ok. 3 cm wody ponad mięso).
- 2 Dorzuć pokrojoną w grube słupki albo talarki marchewkę, liść laurowy, ziele angielskie i szczyptę soli. Całość gotuj przez około 25-30 minut, aż pierś będzie miękka.
- 3 Marchewkę wyłóż z garnka, a ugotowane mięso poszarp na mniejsze kawałki za pomocą widelca.
- 4 Kapustę poszatkuj, a szczypiorek wraz z cebulką drobno posiekaj.
- 5 Na dnie każdego ze słoików ułóż 3 łyżki pasty pad thai, następnie 2 łyżeczki srirachy, sok z połowy limonki i łyżkę sosu sojowego.
- 6 Wszystkie pozostałe składniki podziel pomiędzy dwa słoiki.
- 7 Na bazie połóż szarpanego kurczaka, na nim warstwę makaronu, a na końcu pozostałe warzywa – marchew, kielki fasoli, kapustę i szczypiorek. Słoik zakręć.
- 8 Ekspresowe nudle możesz przygotować dzień wcześniej i pozostawić na noc w lodówce. Wystarczy, że w pracy zalejesz je wrzątkiem, zakręcisz słoik i potrząsniesz nim.
- 9 Odstaw słoik na 10-15 minut (dostosuj czas do instrukcji gotowania makaronu), a chwilę przed posiłkiem dobrze wymieszaj nudle.

Puść wodze kulinarnej fantazji i wymień składniki na takie, które ucieszą Twoje kubki smakowe. Z warzyw sprawdzi się też pokrojona w kostkę papryka, grzyby shiitake, fasola edamame czy rzodkiewka. Kurczaka w wersji wege możesz zastąpić tofu, a orientalną pastę pad thai śmiało wymień na domowe kostki bulionowe.

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 480 kcal • Masa 650 g • Białko 39.6 g • Tłuszcz 3.6 g • Węglowodany 71.4 g

Offboarding



**Artur
Dziegielewski**

Ekspert ds. HR
Autor książki pt.
„Employee journey. Od
rekrutacji do ostatniego
dnia w pracy”

Związek pracownika z organizacją jest jak podróż pociągiem. Rozpoczyna się w określonym miejscu i czasie i albo może zakończyć się szybką wysiadką, jeśli kandydat nie przejdzie procesu rekrutacji, albo trwać dużo dłużej – zatrzymując się na stacjach, takich jak: preboarding, onboarding, benefit, rozwój, feedback, komunikacja.

Offboarding powinien być zaplanowany tak, by nie zaburzyć ciągłości funkcjonowania zespołu czy firmy globalnie. Kluczowe elementy to między innymi:

- poinformowanie nadal zatrudnionej kadry o zakończeniu współpracy z daną osobą oraz podanie przyczyn zaistniałej sytuacji,
- zamknięcie prowadzonych projektów przez pracownika lub przekazanie ich innej osobie,
- poinformowanie klientów o zmianie opiekuna,
- odebranie powierzonego sprzętu, mienia firmowego oraz załatwienie spraw kadrowych.

Czy jednak zakończenie współpracy powinno kończyć się jedynie na realizacji szeregu wyżej wymienionych procedur? Z pewnością nie. Warto pójść krok dalej i pomóc zwalnianemu pracownikowi odnaleźć się w nowej sytuacji. Jedną z form wsparcia jest outplacement, w ramach którego organizacja może wspierać pracowników zwalnianych grupowo, ale również indywidualnie, w procesie poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia.

Warto zadbać także o pracowników, którzy z nami zostają. Zwolnienia, szczególnie grupowe, wywołują bardzo negatywne emocje, podnoszą poziom stresu, powodują frustrację, wzbudzają niepewność najczęściej w całym zespole i skutkować mogą odejściami również tych jego członków, których do zwolnienia nie wytypowano.

Kolejną z praktyk, którą należy obligatoryjnie stosować podczas kończenia współpracy z pracownikiem, jest rozmowa exit interview podsumowująca cały okres tzw. employee journey. Exit interview można przeprowadzić w formie ankiety, ale zdecydowanie lepsza będzie rozmowa. Jej celem jest przekazanie szczegółowego feedbacku pracownikowi o przyczynie zakończenia współpracy, jeśli to pracodawca rozwiązuje umowę. Z kolei pracodawca dzięki takiej rozmowie może uzyskać wartościową wiedzę, na podstawie której zidentyfikuje słabe obszary funkcjonowania organizacji i będzie mógł podjąć w związku z tym działania naprawcze.

**Świadome organizacje
dbają o relacje
z pracownikami również
na etapie kończenia
współpracy, a rozmowa
exit interview stanowi
doskonały moment
do utrzymania ich
we właściwej kondycji,**

gdyż nigdy nie wiadomo, kiedy były pracownik znów wsiądzie do naszego pociągu.



[Powrót do menu](#)

AI ♥ HR



AI ♥ HR.

SkAI is the limit?

W erze szybkich zmian biznesowych sztuczna inteligencja staje się kluczowym sojusznikiem działu zasobów ludzkich. Wsparcie AI rozpoczyna się od procesów rekrutacyjnych, gdzie zaawansowane algorytmy skracają czas analizy aplikacji, umożliwiając błyskawiczne identyfikowanie najlepiej dopasowanych kandydatów. Jednak rola sztucznej inteligencji w HR to nie tylko rekrutacja. To również:

- personalizacja rozwoju – dzięki analizie predyspozycji pracowników przez algorytmy uczenia maszynowego HR może dostosować ścieżki rozwoju do indywidualnych potrzeb, co przekłada się na zwiększenie satysfakcji z pracy;*
- predykcje – analiza danych dotyczących wydajności, komunikacji i interakcji w zespołach dostarcza cennych wskazówek dla HR, pozwalając na optymalizację struktury i procesów pracy;*
- data-driven HR – analiza danych pozwala na szybkie dostosowanie strategii HR do zmieniających się warunków rynkowych, co eliminuje luki kompetencyjne i utrzymuje organizację na bieżąco z dynamicznym otoczeniem biznesowym.*

Współpraca człowieka z maszyną w dziedzinie zarządzania pracownikami to nie tylko efektywność, lecz także strategiczne podejście do budowy silnych, zmotywowanych zespołów. AI staje się nieodłącznym partnerem HR, uwalniając czas i zasoby na bardziej strategiczne zadania, kształtując przyszłość zarządzania personelem.

**Komentarz oraz zdjęcie potrawy zostały wygenerowane przez sztuczną inteligencję (AI).*



Pajeonki pomarańczowe z pikantnym sosem czekoladowym

Czas przygotowania: 20 min

Składniki

- 2 pomarańcze
- 1 szklanka mąki pszennej (160 g)
- 220 ml mleka
- 1 jajko „O”
- 2 łyżki cukru
- 1 łyżeczka proszku do pieczenia
- szczypta soli
- 100 g gorzkiej czekolady
- 1 łyżeczka płatków chilli
- 1 łyżka miodu
- 2 łyżki oleju roślinnego

Przygotowanie

- 1 Obierz pomarańcze, usuń białą skórkę i pokrój na plasterki. Odstaw na bok.
- 2 W misce wymieszaj mąkę, mleko, jajko, cukier, proszek do pieczenia i szczyptę soli. Mieszaj, aż powstanie jednolite ciasto bez grudek.
- 3 Na małej patelni rozgrzej olej. Wlej na patelnię tyle ciasta, aby masa przykryła jej powierzchnię, a następnie połóż kilka plasterków pomarańczy na ciasto.
- 4 Smaż przez kilka minut z obu stron, aż placki staną się złociste.
- 5 W międzyczasie przygotuj sos czekoladowy. Rozpuść gorzką czekoladę w kąpieli wodnej lub mikrofalówce. Dodaj płatki chilli oraz miód, mieszając, aż składniki się połączą.
- 6 Podawaj pajeonki pomarańczowe na talerzu, polewając je przygotowanym sosem czekoladowym.
- 7 Możesz udekorować deser świeżymi plasterkami pomarańczy lub świeżymi ziołami dla dodatkowego efektu.

„Ten ekscentryczny deser zaskoczy wszystkich swoim niebanalnym połączeniem smaków. Kombinacja słodkich pomarańczy, chrupiącego ciasta i pikantnego sosu czekoladowego sprawi, że ten deser będzie prawdziwą ucztką dla podniebienia. Smacznego!”

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 600 kcal • Masa 280 g • Białko 13.7 g • Tłuszcz 22.3 g • Węglowodany 86 g



**Krzysztof
Pajak**

Research Scientist
w eTutor, Specjalista
od rozwijania i wdrażania
modeli językowych

Czy szum wokół sztucznej inteligencji to tylko chwilowy trend, który szybko przeminie? Nie do końca. Co więcej –

**sztuczna inteligencja
będzie odgrywała
znaczącą rolę właściwie
w każdym aspekcie
dbania o doświadczenie
pracownika w organizacji.**

Niczym osobisty sous-chef de cuisine dla każdego HR-owca.

Inteligencja to umiejętność wykorzystywania naszego umysłu do rozwiązywania problemów, a inteligencja sztuczna to rodzaj maszyny (systemu?), który nam w tym umysłowym trudzie pomaga. Traktujmy ją jako narzędzie, nie rywala. Podczas rewolucji przemysłowej w XVIII w. w Anglii robotnicy niszczyli maszyny, obawiając się utraty pracy. Nie inspirujmy się tą kartą z historii. Automatyzacja ma na celu wspieranie pracy, a nie jej zastąpienie. Szukając zatem korzyści z boomu na AI, musimy skupić się na potrzebach, które chcemy zaspokoić. Tym, co zmieniło się w ostatnich latach, jest skala możliwości zastosowań i ich dostępność.

Praca w dziale HR to „miękka” specjalizacja, więc sztuczna inteligencja może stano-

wić wyłącznie rolę asystencką. W jakich obszarach? Przede wszystkim w edukacji, rozwoju i motywowaniu pracowników.

Jakie możliwości w obszarze AI serwujemy odbiorcom platformy eTutor? Jej technologiczny „core” to rozwiązania algorytmiczne pozwalające na indywidualizowanie procesu nauki. Dodatkowo budowanie doświadczenia użytkownika wspieramy systemem poprawiania tekstów Becorrect, który pełni rolę inteligentnego asystenta. Natomiast nowoczesne modele audio wdrażane w eTutorze pozwalają na rozszerzanie zakresu ćwiczeń wymowy.

Prace badawcze, które prowadzimy, dają nadzieję na systemy w pełni multimodalne, wykorzystujące dźwięk, obraz i tekst, które są prostą drogą do urzeczywistnienia wizji rodem z dzieł science fiction, czyli autonomicznych, wirtualnych asystentów przeprowadzających nas przez proces nauki.

Perspektywy są ekscytujące. Ta technologia (niedalekiej już) przyszłości, pozwoli na uwalnianie nieograniczonego potencjału, jaki drzemie w nas, dając jeszcze doskonalsze narzędzie do nauki i twórczej pracy. Pamiętajmy – skAI is the limit!



[Powrót do menu](#)

HR jako lider

HR jako lider.

Jesteś marką – uświadom to sobie!

Liderem nie trzeba się urodzić, liderem się staje. Wiele historii znakomitych kucharzy dowodzi, że ikoniczne, wewnętrzne, lidarskie „to” można wykształcić – poprzez doświadczenie, komunikację, swego rodzaju służebność. Lider służebny jest empatyczny, wsłuchuje się w potrzeby innych i – nawiązując do gastroświata – poprzez doznania kulinarne odblokowuje potencjał. Motywuje do działania, pobudza emocje, inspiruje do kreatywności. Szef kuchni nie tylko kieruje kuchnią, ale również buduje społeczność opartą na pasji do jedzenia i tworzenia. Jego wpływ sięga daleko poza kuchnię.

O esencję marki osobistej zapytaliśmy Joannę Malinowską-Parzydło, której obecność w książce symbolizuje wyjątkowy deser. Spektakularny, finezyjny, ale też uzależniający – niczym prawdziwe dzieło sztuki. Udanej ucztę – i dla oczu, i dla podniebienia!



Mus malinowy z sorbetem z pokrzywy na kakaowej ziemi z płatkami złota

Czas przygotowania: 60 min + 3 h chłodzenia



Składniki na 4 porcje:

Mus malinowy:

- 400 g świeżych malin (opcjonalnie: konfitura z malin bez dodatku cukru)
- 200 g cukru pudru
- 4 listki żelatyny

Sorbet pokrzywowy:

- 200 ml wody
- 60 g syropu z agawy lub miodu gryczanego
- łącznie 200 g świeżych ziół: pokrzywy, mięty i melisy (opcjonalnie: suszona herbata z pokrzywy, melisy, mięty)
- 1 łydga trawy cytrynowej (opcjonalnie)
- 2 listki żelatyny
- 1 łyżka soku z limonki

Ziemia kakaowa:

- 25 g masła
- 50 g mąki pszennej
- 30 g obranych migdałów
- 30 g cukru trzcinowego Demerara
- 30 g najwyższej jakości kakao

Wykończenie:

- 1 płatek 24-karatowego złota
- 10 świeżych malin
- liście mięty, pokrzywy

Przygotowanie

Mus malinowy:

- 1 W garnku połącz maliny z cukrem i delikatnie podgrzewaj, aż cukier się rozpuści.
- 2 Listki żelatyny namocz przez 5 minut w zimnej wodzie (zgodnie z instrukcją na opakowaniu).
- 3 Do malin dodaj listki żelatyny i utrzej całość przez 5 minut, aż masa się napowietrzy i powstanie mus.
- 4 Schłódź do temperatury pokojowej, po czym ponownie utrzej przez 1 minutę, a następnie przelej do kokilek lub małych miseczek.
- 5 Włóż do zamrażarki na 1 godzinę.

Sorbet z pokrzyw i ziół:

- 6 Zagotuj wodę z syropem z agawy lub miodem gryczanym, dodaj połowę ziół i gotuj przez minutę.
- 7 Odstaw na 7 minut pod przykryciem. Doprowadź do temperatury pokojowej, a następnie włóż do lodówki.
- 8 Kiedy płyn dobrze się schłodzi, wyciągnij go z lodówki i dodaj resztę świeżych ziół.
- 9 Zblenduj całość wraz z wcześniej namoczonymi z listkami żelatyny.
- 10 Przełóż do niskiego pojemnika i zamroź.

Ziemia kakaowa:

- 11 Migdały zblenduj i połącz z przesianą mąką.
- 12 Dodaj cukier i masło, znów delikatnie zblenduj do uzyskania struktury podobnej do drobnego żwirku/piasku.
- 13 Rozsyp równomiernie na papierze do pieczenia i ułóż na płaskiej blasze w piekarniku rozgrzanym do 170°C. Piecz przez 10 minut, aż ziemia nabierze jasnobrązowego koloru.

Wykończenie:

- 14 Gdy wszystkie elementy są gotowe, wyciągnij z zamrażarki mus malinowy, aby przez chwilę odtajał.
- 15 Na talerzu rozsyp kilka łyżek kakaowej ziemi.
- 16 Wytnij lub wyciągnij z miseczek mus. Powinien mieć kształt niskiego walca. Ułóż go na środku kakaowej ziemi.
- 17 Wyciągnij sorbet ziołowy i uformuj za pomocą łyżki „leżkę”, kładąc ją na musie malinowym.
- 18 Posyp połowę musu ziemią kakaową, a także kawałkami 24-karatowego złota jadalnego.
- 19 Na wierzch połóż świeże listki mięty i maliny.



**Joanna
Malinowska
-Parzydło**

Założycielka Polskiego
Stowarzyszenia
Mentoringu oraz think
tanku HR Influencers
Mentorka i coach.
Socjolog. Wykładowczyni
MBA. Mówczyni TEDx

Dobre gotowanie zaczyna się od rozmowy z samym sobą. Od pytania: jak sprawię, że moje kulinarne efekty zgromadzą przy stole ludzi, na których mi zależy, nie tylko po to, by zaspokoić podstawową potrzebę napełnienia żołądka.

**Jedzenie, zwłaszcza dobrych rzeczy,
powinno być czynnością społeczną
– tworzyć przestrzeń na refleksję,
smakowanie, komentowanie,
cieszenie się wspólnym czasem
i obfitością.**

Najprzyjemniej przecież gotuje się dla kogoś, kto z założenia doceni nasz kunszt i wysiłek. Dlatego refleksja, co nasz odbiorca lubi, na co może mieć ochotę, co w naszym menu sprawi mu największą przyjemność, owocuje smakowymi doznaniem i zostawia dobre wspomnienia. Ba, sprawia, że zawsze wróci do nas, aby skosztować tego właśnie dania i będzie nas gorąco polecać innym, pamiętając nasze imię i nazwisko, i nie będzie mu obojętne, kto w przyszłości przyrządzi mu to samo danie. Dlatego zmiana dobrego szefa kuchni lub właściciela dobrej restauracji jest rewolucją nieobojętną dla bywalców.

Dzisiejszy świat przypomina wielki „grill”, a raczej „targowisko”. Pobawmy się chwilę tą metaforą. Wśród obwieszonych reklamami budek z fast foodami trudno wyłuskać restaurację, w której ktoś zaoferuje nam, poza możliwością zjedzenia czegoś z menu, uważność, uśmiech oraz produkty najwyższej jakości, przetworzone z miło-

ścią na danie według unikatowego, autorskiego przepisu. Na tym targowisku jest mnóstwo klientów, którzy, powtarzając mantrę „nie mam czasu”, są gotowi płacić za byle jakie, byle szybkie jedzenie. Pochłoną je dużymi kęsami, bez refleksji, wpatrzeni w trakcie tej czynności w ekran jakiegoś urządzenia, a nie w oczy siedzącej naprzeciwko osoby. Wróćmy jednak do naszego dobrego, czyli zaufanego restauratora lub szefa kuchni – bywa, że to jedna i ta sama osoba. Co cechuje ich obu?

Ci najlepsi lubią to, co robią. Cechuje ich uważność – na szczegóły w przepisach, w menu, dobór składników i ludzi, którzy mają obsługiwać gości (właśnie – gości, a nie klientów), na detale dotyczące wystroju wnętrza czy wyposażenia kuchni. Nie jest im obojętne, z kim pracują. Są nastawieni na jakość, profesjonalizm, słuchają uważnie ocen i opinii, gotowi wprowadzać zmiany tam, gdzie są zasadne. Doskonają swoją wiedzę i kompetencje. A przede wszystkim – lubią ludzi. Lubią ich karmić i chcą, by wymarzeni klienci wychodzili zadowoleni po to, by ich polecać i wracać. Trudno sobie wyobrazić, że stoją nad gośćmi i strzelają zdjęcia potraw, żeby je wrzucić na Instagram. Mają konto na Instagramie, jednak wiedzą, że dobra opinia i renoma zrobią swoje bez nieustannych publikacji w internecie. Skupiają się na obsłudze gości, dobrej ofercie i uważnym słuchaniu opinii. Nie chodzi o to, by być tłum gości, bo tłum oznacza nieuważność, niezadowolenie i kolejki – a to dla obu stron sytuacja niekomfortowa. Wróćmy do kompetencji naszego szefa kuchni. Jest uważny na to, co się dzieje wokół niego, nawet jeśli pracuje pod presją czasu. Szanuje siebie i ma adekwatne poczucie własnej wartości, zbudowane na wiedzy i mądrości płynącej z doświadczenia, zawodowym kunszcie, autorskich

przepisach, dobrej reputacji i efektach dotychczasowej pracy. Ma pełną świadomość, że polegnie bez dobrych nawyków.

No dobrze, dobrze, powiesz Czytelniku, ale miało być o marce osobistej.

Tak, bo każda marka, tym bardziej osobista, zaczyna się od człowieka. Na częste pytanie, co cechuje ludzi, którzy zbudowali markę osobistą, silną zaufaniem, odpowiadam, że: ładne, uporządkowane i zadbane człowiecze wnętrze, ciepłe serce, energia płynąca z pasji, dobra relacja z samym sobą, przemyślany pomysł na siebie, komunikacja skupiona na efekcie w postaci emocji odbiorcy i „difoltowa” życzliwość dla drugiego człowieka (chyba że się postarał, by na nią nie zasłużyć). Jednym hasztagiem: #ŁadnyCzłowiek.

Przepis na lidera

Rozpoczęłam ten felieton od stwierdzenia, że gotowanie zaczyna się od komunikacji z samym sobą skupionej na odbiorcy. Dokładnie tak samo jest z budowaniem kapitału zaufania, silnej marki osobistej oraz dobrej biznesowej reputacji. Biznesowej, ponieważ felieton ten dedykuję szczególnie liderom biznesu. Dlaczego im? Ponieważ mają ogromny, zły lub #DobryWpływ na ludzi, z którymi pracują – karmiąc ich codziennie dobrymi lub szkodliwymi emocjami, oferując dobre doświadczenia lub trujące toksyny i poziom stresu skutkujący chorobami powiązanymi z niską odpornością.

Szef to ważna osoba, a lider to osoba budująca zaufanie wśród członków zespołu. Nie zbuduje ten, kto nie potrafi na to zaufanie zapracować, skredytować innym lub zaufać samemu sobie.

Na co więc warto zwrócić uwagę, rozwijając się w roli lidera lub rekrutując sobie lidera marzeń? Swoją drogę dotyczącą obu tych procesów opisałam w książce „Jesteś marką. Jak odnieść sukces i pozostać sobą”, która niemal

10 lat temu wprowadziła pojęcie marki osobistej, marki lidera i marki zespołu w polskie realia. Czułam, że temat marki jest ważny w świecie, w którym reklama i PR nie spełniają swoich obietnic, a równocześnie globalny świat idzie w kierunku dzielonej ekonomii, której gwarancją jest reputacja – no wiesz, gwiazdki i opinie pozwalające podejmować szybkie decyzje o wyborze miejsc wakacyjnych, lekarzy, wykonawców, pracodawców. Najbliższa przyszłość będzie skupiona na weryfikowaniu osobistego przywództwa osób pełniących funkcje szefów i przełożonych – choćby przez wzgląd na postawy młodego pokolenia (które szanują za potrzebę zapewniania sobie sensu i dobrej energii w pracy) oraz ESG – które oferuje twarde narzędzia do weryfikacji, m.in. ile „social” jest w liderze.

Mój koncept silnej marki, w tym przypadku marki lidera premium, skupia uwagę na posiadaniu uporządkowanego pomysłu na siebie wokół pełnionej roli lidera właśnie – strategii, której ważnym elementem jest oferta wartości (value proposition) dla klientów, odbiorców, interesariuszy.

Idąc dalej w rozważaniach o roli lidera, pozostaj przy naszej metaforze gotowania i szefa kuchni. Ustal proszę ze sobą, dlaczego zajmujesz się tym, czym się zajmujesz. Po co chcesz „karmić” ludzi? Ba, karmisz ich, gotujesz, przyrządzasz posiłki lub sprzedajesz jedzenie? A może żywisz ludzi lub Twoją misją jest zapewnienie im znakomitych, niepowtarzalnych doznań smakowych?

Zastanów się, czy jesteś bardziej restauratorem, czy szefem kuchni. Jaki prowadzisz biznes: karmisz tylko lokalną społeczność, prowadzisz jadalnię, bar szybkiej obsługi, stragan z fast foodami, znakomitą rodzinną restaurację czy prestiżową, której sława wybiega poza granice Twojego kraju? Jaką masz ofertę i na jakich gościach Ci zależy? Kim są Twoi konkurenci i co Cię od nich odróżnia na plus w oczach Twoich pracowników i klientów?

HR jako lider

Czym na co dzień „karmisz” swoich gości i z jakimi doznaniem chcesz ich codziennie wypuszczać? Co więcej, czy w ogóle Cię to interesuje? Może jesteś tak zarobiona lub przepracowana, że nie masz czasu o tym pomyśleć. Gdzie się pozycjonujesz na targowisku, na którym działasz? Kim są Twoi klienci? Czy zaliczasz do nich tylko przychodzących gości, czy też swojego szefa kuchni i najlepszych pracowników? I w końcu, jakie masz kompetencje do gotowania lub prowadzenia dobrej restauracji? Gotowanie to jeden z procesów obróbki termicznej w środowisku wrzącej wody, podczas którego ścinają się białka i rozkłada się skrobia. Tak, tak, chyba każdy z nas spotkał się w biznesie z marką lidera, który jest mistrzem „gotowania” lub „grillowania ludzi” w swoim zespole. Gotować można w dużej ilości wody – znamy praktykę: „jak się nie utopi”, to się nadaje. Są liderzy sami „w gorącej wodzie kąpani” bądź unikający wyzwań jak diabeł święconej wody. Praca z takim szefami zwykle skutkuje w zespole ciężkostrawnym relacyjnym sosem i niechęcią zgaga.

Znane są historie szefów, którzy bazują na kompetencji „karmienia”. Jedni żywią i bronią swoich ludzi, inni karmią samych siebie ich sukcesami. Niektórzy są skuteczni w dostarczaniu pożywienia w postaci energii potrzebnej do pracy. Są i tacy, którzy jak dementorzy z sagi o Harrym Potterze karmią się energią swoich pracowników, wysysając radość życia i dobrego zespołowego ducha. Znamy takich, którzy potrafią podłączyć zespół pod proces, który skutkuje życiodajnymi sokami i motywacją, ale i takich, którzy jak jemioły żywią się sokami dawcy, firmy lub zespołu. W końcu są i tacy, którzy jak mądra wiedźma z różnych talentów członków zespołu przyrządzają tajemny napój mocy, który działa jak ten pijany przez Asterixa i Obelixa.

Powyższe opisy dobrze pokazują siłę metafory. Dziś – metafory gotowania ze względu na dobry koncept „książki kucharskiej”.

Na koniec, gorąco zachęcam, aby każdy z nas, i Ty, Droga Czytelniczko, i Ty, Szanowny Czytelniku, zadbał o dobry koncept i dobry wpływ na siebie najlepiej, jak potrafi. Bez względu na to, czy pełnisz funkcję lidera, czy nie. Uważnie sformułuj przepis na swoje życie zawodowe, swoje role, które w nim odgrywasz, użyteczną metaforę, której używasz, myśląc o swojej pracy, zespole, firmie i o samej/y siebie w relacjach z ludźmi.

Silna marka to efekt Twojej komunikacji skupionej na emocjach, z jakimi zostawiasz ludzi. Ludzie zapomną, co do nich mówiliśmy, co robiliśmy, co było we wpisie na LinkedInie, ale nigdy nie zapomną, jak się przy nas czuli. Suma tych odczuć buduje naszą markę osobistą.

Tym bardziej markę lidera, w świecie, w którym sami usiedliśmy na „wielkim grillu” social mediów ustawionym na kruchym, niestabilnym stole zwanym VUCA i BANL. W tym świecie człowiek najbardziej potrzebuje autorytetu o zadbanym ludzkim wnętrzu, który poświęci mu uwagę. Nie hałaśliwego celebryty lub zarządzającego w morderowym stylu „szefa kuchni”, który burzy wewnętrzny spokój i karmi otoczenie hormonami stresu.

Zarządzanie ludźmi i praca z ludźmi jest jak gotowanie – powinno płynąć z misji miłości, sympatii i szacunku do ludzi. Czego nam wszystkim życzę.

Na zdrowie! ❤️



[Powrót do menu](#)

Specjalności Szefa Kuchni

Adrian Stojewski

Kucharz, blogger,
specjalista od regionalnych
kuchni Hiszpanii



Pozwól, że opowiem Ci, czym jest tapeo. „Tapasowanie” to sztuka celebrowania – życia, jedzenia, ulotnych chwil. Każde spotkanie na tapas to radość ze wspólnie spędzonego czasu. To rozmowy w gronie znajomych, dzielenie się prostymi przyjemnościami – ma być gwaro, odprężająco i radośnie. Teraz, kiedy już wiesz, że kultura tapas wykracza daleko poza samo jedzenie, czas na przepisy z różnych zakątków Hiszpanii. Wspólnie odkryjemy najbardziej ikoniczne tapas, słynną sopa fría i symbol walenckiej kuchni – paella. Receptury, które oddaję w Twoje ręce, to tylko jeden z przejawów mojej 12-letniej przygody z regionalnymi kuchniami Hiszpanii. Żywię nieśmiałą nadzieję, że dzięki nim zrozumiesz prostą prawdę – kuchnia powinna stawiać na autentyczność, hołdować skarbowi swojej ziemi i nie uciekać od tradycji. I to właśnie dlatego hiszpańska kuchnia skradła moje serce, czarując temperamentem, lokalnością i prawdą zawartą w tworzących ją ludziach.

[Warsztaty kulinarne dla firm](#)



Może to być mała
kanapeczka z plastrem
długodojrzewającej
szynki, kawałek tortilli

czy chorizo skąpane w cydrze...
Tapas, czyli niewielkie przekąski,
dają ogromne pole do uruchomienia
kulinarnej inwencji. Te małe dzieła
sztuki to pochwała prostoty i dobrej
jakości produktów. W końcu tapas
to nie tylko posiłek, to forma
wspólnego spędzania czasu w gronie
przyjaciół, rodziny i amatorów
dobrego jedzenia. Przepisy, które tutaj
znajdziesz, to proste i autentyczne
połączenie, mała przyjemność,
która składa się na prawdziwie
hiszpańskie doświadczenie. Podziel
się nią ze znajomymi z pracy,
a zamiast posiłku przed ekranem
monitora wybierz towarzystwo
współpracowników. Jedzmy razem
– niech wspólny posiłek zmieni się
w małą celebrację tego, co tu i teraz,
kulinarną fiestę, która zaprocentuje
wymianą doświadczeń, inspiracji
i spojeniem zespołu.

Croquetas de Jamón Serrano – chrupiące krokiety skrywające kremowy farsz z długodojrzewającą szynki Serrano

Czas przygotowania: 35 min + 1 h chłodzenia

Składniki na 8 croquetas:

- 1 łyżka oliwy z oliwek extra virgin
- 50 g szynki Serrano
- 4 łyżki mąki
- 300 ml mleka
- 1 jajko „0”
- 60 g bułki tartej
- szczypta gałki muskatołowej
- 350 ml oleju do smażenia

Przygotowanie

- 1 Szynkę Serrano pokrój w drobną kostkę, około półcentymetrową.
- 2 Na patelnię wlej oliwę, zacznij ją rozgrzewać i od razu dodaj pokrojoną szynkę.
- 3 Po kilku minutach smażenia na średnim ogniu dopraw szczyptą gałki muskatołowej i wsyp mąkę (łyżka po łyżce), mieszając intensywnie, aż powstanie zasmażka.
- 4 Do zasmażki partiami dolewaj mleko, cały czas mieszając, aż do otrzymania jednolitej konsystencji bardzo gęstego beszamelu.
- 5 Gdy masa zgęstnieje, przełóż ją na płaski talerz i odstaw do schłodzenia (na minimum 1 h).
- 6 W miseczce roztrzep lekko jajko, a schłodzoną masę podziel na 8 równych części. Z każdej z nich uformuj rulon lub kulkę.
- 7 Krokiety zanurz w jajku i obtocz w bułce tartej.
- 8 Na głębokiej patelni rozgrzej dużą ilość oleju (aby później przykryła krokiety).
- 9 Włóż ostrożnie po kolei wszystkie krokiety, a gdy nabiorą złotego koloru, są gotowe do wyciągnięcia.
- 10 Odsącz krokiety na ręczniku papierowym.
- 11 Teraz możesz delektować się rozpływającymi się w ustach croquetas. ¡Que aproveche!

Wartość odżywcza (1 porcja): Kalorie 440 kcal • Masa 90 g • Białko 5.2 g • Tłuszcz 41.3 g • Węglowodany 11.8 g



To od niej zaczęła
się moja fascynacja
hiszpańską kuchnią...
Była jedną z pierwszych

potraw, którą próbowałem
w Hiszpanii i do dzisiaj jest jednym
z moich najukochańszych dań.
Paella, symbol Walencji, dla mnie
niezrównane bogactwo smaków,
które łączy wszystkie dobra tej ziemi.
Jej przyrządzanie to ogromna lekcja
pokory, zachowania równowagi
smaków i szacunku dla produktu.
Zresztą sama sztuka gotowania,
nie tylko paelli, skrywa o wiele
więcej przewybornych lekcji,
niż mogłoby nam się z pozoru
wydawać. Pierwsza z nich to nauka
cierpliwości, druga akceptowanie
błędów i wyciąganie wniosków,
trzecia zaufanie instynktowi –
w końcu to Ty decydujesz, ile
to szczypta soli;) Niezaprzeczalnie
gotowanie to proces, w którym
towarzyszą nam wątpliwości,
pełen planowania, twórczego
rozwiązywania problemów, ale
to też zdolność improwizacji.
Kultura kulinarna ma więc swoje
punkty styku z kulturą organizacji
i procesami w niej zachodzącymi.
Jednak jedną z największych lekcji,
jaka płynie z gotowania, jest to, że
nie zawsze doceniamy, ile wysiłku
kosztuje karmienie innych ludzi.
Karmić można wiedzą, pasją,
doświadczeniem. Niezależnie więc
od tego, czy będzie to Twój dziadek,
przyjaciół czy współpracownik, nie
zapomnij o uznaniu jego osiągnięć.

Paella de verduras

Czas przygotowania: 45 min

Składniki na 4 porcje:

- 400 g ryżu do paelli, np. typu bomba
- 1 l bulionu warzywnego
- 200 g mieszanych grzybów – w zależności od sezonu (kurki, borowiki, pieczarki)
- 6 serc karczochów (świeże lub z puszki)
- 100 g zielonej fasolki typu mamut (płaska)
- 1 dojrzały pomidor
- ½ czerwonej papryki
- ½ zielonej papryki
- 50 g białej fasoli z puszki (lub ugotowanej)
- 1 mała cebula
- 1 ząbek czosnku
- 1 szczypta szafranu
- 2 szczypty papryki słodkiej wędzonej
- 80 ml oliwy extra virgin

Ważne: Na 400 g ryżu wybierz 40 cm patelnię. Na każde 100 g ryżu musi przypadać 10 cm powierzchni patelni.

Przygotowanie

- 1 Podgrzej bulion warzywny (ważne jest, aby dodawać do paelli gorący bulion, a tym samym nie wstrzymywać procesu gotowania ryżu).
- 2 Pokrój cebulę w drobną, a obie papryki w grubą kostkę. Obierz czosnek i oczyść grzyby oraz fasolę typu mamut.
- 3 Fasolę typu mamut pokrój na około 3 cm kawałki, a grzyby i serca karczochów w ćwiartki. Pomidory zetrzyj na tarce.
- 4 Szafran rozpuść w połowie szklanki bulionu.
- 5 Rozgrzej patelnię wraz z oliwą, posyp oliwę solą, a następnie podsmaż karczochy, grzyby, paprykę i płaską fasolę, aż do zarumienienia. Dodaj gałązkę rozmarynu i białą fasolę.
- 6 Po tym dorzuć na patelnię cebulę, a po chwili również czosnek.
- 7 Po zezłoceniu się cebuli i czosnku, dorzuć wędzoną paprykę i wlej świeżo starte pomidory.
- 8 Smaż do uzyskania gęstego sosu, zwanego „sofrito”, po czym dolej mieszankę z szafranem.
- 9 To czas, kiedy na patelnię musisz wlać gorący bulion warzywny.
- 10 Wrzuć ryż na patelnię – postaraj się rozsypać ziarna równomiernie na całej powierzchni.
- 11 Wyrównaj ryż na patelni za pomocą dowolnej szpatuły. Gdy to zrobisz, nie mieszaj już ryżu, aby uzyskać „socarrat” na dnie, czyli złocistą skórkę, w której znajdziesz najwięcej smaku.
- 12 Gotuj ryż przez 5 minut na dużym ogniu, a kolejne 15 minut na średnim/małym.
- 13 Ryż powinien uzyskać strukturę al dente i musi wchłonąć cały bulion z patelni.
- 14 Wyłącz ogień i pozostaw paellę na kilka minut, aby ochłonęła.



Języki obce

	Angielski	C2
	Niemiecki	C1
	Hiszpański	B2
	Włoski	B2
	Francuski	B2

Kursy i szkolenia

-  Kursy ogólne, w podróży, w biznesie
-  Matura podstawowa, rozszerzona i ustna
-  Customer Care, Workplace Safety, Retail, TSL
-  Polski po ukraińsku i angielsku

Umiejętności

-  Mówienie
-  Czytanie
-  Pisanie
-  Słuchanie

Osiągnięcia

- 1 mln** Użytkowników
- 515 mln** Wykonanych ćwiczeń
- 2 mld** Wykonanych powtórek
- 1,5 tys.** Klientów firmowych i instytucjonalnych

Curriculum vitae

etutor

dla firm

Doświadczenie

Platforma językowa

2008 – obecnie

Cyfrowe kursy językowe to nowoczesny benefit dla każdego pracownika. Platforma eTutor pozwala uczyć się języka wygodniej, przyjemniej i szybciej. Sztuczna inteligencja, multimedia i personalizacja powodują, że nauka jest bardzo skuteczna. Odbывается ona we własnym tempie, w dogodnym czasie i bez stresu. eTutor uczy na wszystkich poziomach zaawansowania i zawiera specjalistyczne słownictwo ze wszystkich branż.

Blended Learning

2018 – obecnie

Najefektywniejsza forma nauki, która łączy naukę na platformie e-learningowej i konwersacje z lektorem. Na platformie eTutor pracownicy sami nabywają wiedzę, utrwalają ją, a następnie wykorzystują na zajęciach online z lektorem, w grupie lub indywidualnie. Dzięki pracy własnej na platformie, kursanci podczas zajęć z lektorem są już wyposażeni w niezbędne zwroty i słownictwo, a to minimalizuje strach przed mówieniem, daje płynność wypowiedzi oraz większą satysfakcję z komunikacji.

Diki – słownik multimedialny

2009 – obecnie

Najlepszy multimedialny słownik angielsko-polski online. Zawiera nagrania wymowy większości słów i zdań, nagrane przez brytyjskich i amerykańskich lektorów. W słowniku Diki dostępnych jest ponad 2 909 702 przykładów użycia słów i zwrotów! Jesteś wzrokowcem? Skutecznie zapamiętujesz słówka dzięki ponad 15 058 kolorowym zdjęciom. Znaczenia ułożone są według części mowy i częstotliwości ich występowania. Łatwo znajdziesz znaczenie, które jest ci w danym momencie potrzebne.

Becorrect – grammar checker

2021 – obecnie

Najnowocześniejsze oprogramowanie do automatycznego sprawdzania tekstów napisanych w języku angielskim. Wykrywa błędy gramatyczne, interpunkcyjne oraz stylistyczne, wskazując konkretne fragmenty tekstu, w których występują. System sugeruje użytkownikowi poprawki, których zaaplikowanie poprawi tekst. System dostarcza też wyjaśnień, które pomagają użytkownikowi zrozumieć, dlaczego konkretny fragment jest niepoprawny.

Wypróbuj. Pokochasz.

etutor.pl/dla-firm • firmy@etutor.pl • 512 292 841

E-BOOK

Rekrutacja po angielsku

Wyjątkowa publikacja, która pomoże Ci efektywnie i skutecznie sprawdzić poziom znajomości języka angielskiego kandydatów.



Pobierz bezpłatny e-book

E-BOOK

Employer Branding

Dowiedz się w jakie benefity inwestują największe firmy w Polsce i poznaj praktyczne porady HR-owych i EB-owych ekspertów oraz unikalne dane z polskiego rynku.



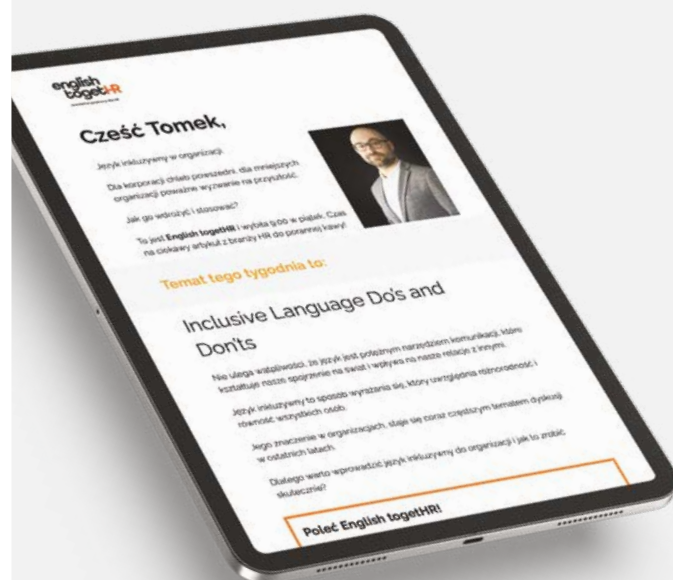
#makeEBbetter

Pobierz bezpłatny e-book

english togetHR

newsletter językowy dla HR

W English togetHR co tydzień przeczytasz ciekawy artykuł w j. angielskim związany ze światem HR, który rozwinie Twoje słownictwo i gramatykę z zakresu Business English.



Zarejestruj się

sennikHR

podcast językowy dla HR

W 15 minut poznasz kwestie związane ze światem HR w kontekście nauki języka angielskiego. W każdym odcinku znajdziesz 10 angielskich słów i zwrotów potrzebnych w codziennej pracy działu HR, ale też dużo różnych ciekawostek gramatycznych, leksykalnych czy związanych z wymową.



Posłuchaj

*“Najsmaczniejsza
HR-owa publikacja roku!”*

Joanna Blejsz-Marlewska,
Menedżer HR Leroy Merlin Polska

*“Smakowita i lekkostrawna
pigułka wiedzy, gorąco
polecam!”*

Bogna Fridrich,
Head of HR Lineage Poland

*“Książka, która stanie
się Twoim niezastąpionym
pomocnikiem – i w kuchni,
i w firmie.”*

Magazyn HR BUSINESS PARTNER

KSIAŻKA
KUC
HR
SKA

PODRÓŻ PRZECZ
SMAKI HR

“Książka KucHRska” to podziękowanie
dla Działów HR.

Znajdziecie w niej 24 przepisy, które
sprawdzą się zarówno jako domowy
posiłek, jak i lunch w przerwie w pracy.
Autorem każdego z nich jest kucharz,
blogger i specjalista od regionalnych kuchni
Hiszpanii – Adrian Stojewski.

Każde danie czerpie inspirację z obszarów
związanych z kreowaniem doświadczenia
pracownika – od rozmowy kwalifikacyjnej
po zakończenie zatrudnienia. Ponadto każde
z nich zostało uzupełnione komentarzem
inspirującego lidera opinii z obszaru HR.

Bon appétit!

etutor dla firm

Wypróbuj. Pokochasz.