

# Wellbeing hybrydowy

CORPORATE  
WELLNESS

**P**odczas tegorocznych konferencji dla HR-u podkreślam, że wellbeing online to nie tylko konieczność wymuszona pandemią, ale początek nowej epoki dla corporate wellness w Polsce. To epoka, która pozwala połączyć usługi online ze stacjonarnymi za pośrednictwem innowacyjnych i dobrze zaprojektowanych pod kątem przejrzystej obsługi narzędzi cyfrowych. Nazwalibyśmy to wellbeingiem hybrydowym. Pozwala łączyć już teraz, bo nadszedł ten moment. Wracając do biur, konfrontujemy się jednocześnie z nową rzeczywistością. Słowem – przechodzimy od teorii do praktyki. Tak wiele mówiło się o powrocie do normalności. O tęsknocie za rozmowami oko w oko, kawie w biurze. Temat pracy hybrydowej jest od dawna wałkowany. Dwa, trzy dni w tygodniu w biurze w ustalonym nowym rytmie, reszta zdalnie – zgodnie z wypracowanym wcześniej systemem. Skutecznym, a przy okazji wygodnym. Czego więc dotyczy ta konfrontacja i jaką rolę odegra wellbeing hybrydowy w firmach? Z naszych obserwacji wynika, że mniej więcej połowa pracowników nie pała entuzjazmem na myśl o powrocie. I że początkowa euforia ustąpiła chłodnej kalkulacji wyrażonej w prozaicznych pytaniach. Skoro home office jest efektywny, po co wracać, a jak wracać, to na jakich dokładnie zasadach? Za moment jesień – co jeśli uderzy w nas kolejna fala mutującego wirusa? Ponadto jak w tej zmianie wspierają pracowników menedżerowie i kto wspiera menedżerów? Wśród pytań są też te dotyczące zdrowia. W pandemii na pierwszy plan wysunęły się problemy zdrowia psychicznego. W ślad za nimi podążyły fizyczne, jak bóle kręgosłupa. Wsparcie zdalne w przypadku tych drugich ma ograniczony zakres, a dostępność do fizjoterapeutów jest utrudniona.

Dlaczego o tym piszę? Coraz częściej zgłaszają się do nas firmy z pytaniami: w jaki sposób zachęcić pracowników do powrotu do biur, a w dłuższej perspektywie – jak ich w tych biurach zatrzymać? I, co również ważne,

jak to wszystko zorganizować w hybrydzie? Można to zrobić, wdrażając właśnie... hybrydowy corporate wellness. Przykładowo mogą to być modele aranżacji butikowych przestrzeni wellbeingowych, dostępnych dla pracowników firmy, ale zarządzanych z pozycji Centrum Usług Wellbeingowych. Wielofunkcyjnego, bo obejmującego również aktywności przeznaczone dla pracujących zdalnie albo po prostu w organizacjach rozproszonych. W wypadku tych drugich online okazał się szansą, aby z programów korzystali wszyscy pracownicy. Nie, jak kiedyś, tylko ci z centrali.

Rola menedżerów w nowym systemie jest nieoceniona, ale i obciążona ogromną odpowiedzialnością. Już teraz na czoło wysunęły się kwestie wsparcia kadry w zarządzaniu zespołami hybrydowymi. Samo ustalanie harmonogramów w większych zespołach wzbudza wiele komplikacji. Są jeszcze sprawy komunikacji w trybie łączonym (zdalnie i z biura). To podwójne wyzwanie, które wymaga zwiększonej uważności, elastyczności, umiejętności radzenia sobie z emocjami pracowników, którzy będą przechodzić kolejną zmianę. O odporności psychicznej i fizycznej nie wspominając – te problemy widzimy już dziś. Dlatego tak ważne są: wellbeing dla menedżera i rozwijanie kompetencji miękkich niezbędnych w zarządzaniu zmianą.

Z wyzwaniami, napięciami i natłokiem obowiązków mierzą się też działy HR, więc i im przyda się wsparcie. Widzę te potrzeby w postaci choćby zwiększonego w ostatnim czasie zapotrzebowania na sesje mentoringowe dla HR-u. To oczywiście sprawy na tu i teraz, bo rzeczywistość przyniesie kolejne wyzwania. Dobrze byłoby więc teraz już opracować długofalową strategię działań wellbeingowych w systemie hybrydowym. Po to, żeby w nowym modelu pracy mógł się odnaleźć każdy pracownik. Aby budowany dobrostan przynosił mierzalne efekty. I aby wykorzystać w pełni potencjał wiążący wellbeing pracownika z wellbeingiem organizacji. ■



**Beata Dyraga**

jest prekursorką i ekspertką wellbeingu organizacyjnego, trenerką psychologii biznesu, coachem, nauczycielką praktyki świadomej obecności. Założycielka i prezeska Grupy Prodialog.