

A nie mówiłam?

CORPORATE
WELLNESS



Beata Dyraga

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

Wellbeing firmowy w Polsce na przestrzeni prawie 20 lat przeszedł długą drogę. Pamiętam pierwsze szkolenia z obszaru równowagi praca–życie. Następnie jako Prodialog wprowadziliśmy termin „zdrowa firma” oparty na coachingowym kole życia. Potem zaczęliśmy mówić o emocjach i stresie w kontekście rosnącego tempa życia. W międzyczasie królował temat zdrowego kręgosłupa oraz ergonomii pracy, a w ostatnich latach dodatkowo pojawił się mindfulness (skądinąd wielokrotnie nadużywano tego terminu, sprowadzając go do wszelkich aktywności związanych z zarządzaniem emocjami czy slow life).

Od tego czasu wiele firm sięgnęło po wellbeing jako realne wsparcie dla ludzi, którzy borykają się z mnóstwem wyzwań towarzyszących pandemii: lękiem o życie własne i najbliższych, kwestiami społecznymi i zdrowotnymi związanymi z pracą zdalną, izolacją, zmęczeniem, niepewnością, niekończącymi się spekulacjami na temat kolejnych fal COVID-19 oraz kształtu nowej rzeczywistości.

Na co więc możemy liczyć w nadchodzącym czasie? Co nowego się pojawi, w którą stronę podąży corporate wellness? Na jakie potrzeby i w jaki sposób będziemy odpowiadać? Wszyscy, którzy pytają mnie od tych blisko dwóch dekad, co jest najważniejsze i kluczowe dla projektów wellbeingowych, otrzymują niezmiennie tę samą odpowiedź. Najważniejsze jest procesowe, strategiczne podejście oparte na celach biznesowych organizacji i odpowiadające na realne potrzeby pracowników i kadry menedżerskiej. I co równie istotne – wpisane w kulturę organizacyjną firmy. O tym wszystkim mówiłam i pisałam już setki razy. Natomiast odnoszę wrażenie, że dopiero teraz nadszedł moment, gdy to wszystko zaczyna się ząbiać i tworzyć spójną całość.

Paradoksalnie to pandemia przyspieszyła wzrost świadomości i rozumienie rangi powyższych kwestii, a sam termin „holistyczny”, który przez lata był dewaluowany, teraz

zyskuje nowe życie. Dlaczego przyspieszyła? Bo z jednej strony ludzie doszli do wniosku, że potrzebna im jest realna pomoc i wsparcie (nie tylko ad hoc, ale również długofalowe, związane choćby z dynamicznymi zmianami na rynku pracy), a z drugiej firmy zobaczyły, że wellbeing stał się tematem „must have”. Tematem, który nie skończy się jutro – trzeba go na stałe wpisać w politykę benefitową organizacji. I w związku z tym szukają formuły na implementowanie skutecznych programów wsparcia. Szukają sposobu, żeby wellness stał się częścią kultury organizacji.

Tak więc strategiczny wellbeing wreszcie znajduje należne sobie miejsce. W kolejnych etapach będziemy najpierw potrzebowali uzdrowienia skutków psychospołecznych pandemii, a następnie zaczniemy działać prewencyjnie. Wśród przykładowych rozwiązań są programy EAP. Na podstawie obserwacji naszego prodialogowego Centrum EAP widzimy, jak w czasie COVID-19 wzrosło zapotrzebowanie na natychmiastową pomoc psychologiczną. Okazała się ona dla ludzi niezwykle istotna. Przewidujemy, że za jakiś czas stanie się narzędziem przede wszystkim prewencyjnym.

W całym tym procesie kluczową rolę odgrywa kadra menedżerska. Menedżerowie są przecież ważnymi łącznikami pomiędzy wellbeingiem organizacji a wellbeingiem poszczególnych pracowników, spajającymi cele firmy z celami i potrzebami członków zespołów. Budowanie świadomości wśród menedżerów jest więc nieodzowne i na tym zagadnieniu zdecydowanie należy się skupić tu i teraz. Tak jak tu i teraz ważny jest temat nowego modelu pracy oraz wellbeingu nazwanego przez nas hybrydowym, czyli łączącym usługi zdalne ze stacjonarnymi. ■