

# Jak trwoga, to do Boga?

CORPORATE  
WELLNESS

**W**ellbeingiem w organizacji zajmuję się od ponad 18 lat. Ostatnio odgrzebałam swoje pierwsze artykuły na ten temat, skądinąd zadziwiająco aktualne. Mówią one o filozofii wellness. Jako pierwszy zdefiniował wellness amerykański lekarz Halbert Dunn, pierwszy dyrektor Narodowego Biura Statystyk Zdrowia w USA: to zintegrowana metoda funkcjonowania, zorientowana na maksymalizację indywidualnego potencjału człowieka w środowisku, w którym funkcjonuje<sup>1</sup>. Filozofia ta jest niczym innym, jak zgrabnym połączeniem myślenia opartego na holistycznych systemach wschodniego pojmowania świata z zachodnią profilaktyką zdrowia i wyrażeniem tego myślenia w pewnym strukturalnym języku – przyswajalnym i zrozumiałym dla człowieka Zachodu. Według tej filozofii człowiek jest całością, „ludzkie ciało jest najlepszym obrazem ludzkiej duszy”. Aby lepiej zrozumieć tę zależność, warto zadać sobie kilka pytań:

- Jak dieta wpływa na moją kondycję fizyczną i psychiczną?
- Jaka była prawdziwa przyczyna mojej ostatniej choroby?
- Co się dzieje w moim organizmie, gdy jestem zestresowany?
- Czy ćwiczę, bo lubię, czy dlatego, że siebie nie lubię?
- Czy umiem naprawdę wypocząć?
- Czy jestem szczęśliwy? W którym miejscu ciała fizycznie odczuwam szczęście?

Druga zasada filozofii wellness mówi, że człowiek ma wybór. Każdego dnia wpływamy na swoje życie, podejmując różne wybory – mniej lub bardziej świadome, mniej lub bardziej zdrowe: co zjemy, o czym myślimy, czy robimy przerwę w pracy, co komuś odpowiadamy, w jakiej pozycji siedzimy/stoimy, jak zaplanujemy wieczór – przed telewizorem czy na jodze, z kim spędzamy czas itd. Teraz, w obliczu pandemii, wiele osób uzmysłowiło sobie znaczenie tych dwóch prawd. Internet

huczy od filmików czy webinarów związanych ze zdrowiem. Nagle temat dobrostanu stał się dużo bardziej popularny. I wszyscy chcą się tym zajmować. Czyli jak mawiają: jak trwoga, to do Boga!

Warto jednak podejść do tego naprawdę na spokojnie: człowiek zawsze był, jest i będzie całością. Zawsze są i będą rzeczy, na które nie mamy wpływu, i takie, na które wpływ mamy – każdego dnia, dziś i jutro. Sytuacja z pandemią uzmysłowiła, podkreśliła mocną kreską bardzo podstawowe prawdy. Pokazała, że codzienna dbałość i budowanie zdrowych nawyków jest ważne; że umiejętność radzenia sobie ze stresem i emocjami jest potencjałem; że stabilność wewnętrzna to podstawa dojrzałego zarządzania sobą i innymi; że ważna jest elastyczność, zdolność dostosowania się do sytuacji; że człowiek faktycznie jest istotą holistyczną. I to wyświechtane słowo „holizm” nabrało świeżego znaczenia. W związku z tym zachęcam działy HR, bhp i wszystkie osoby decyzyjne do podjęcia w ciągu najbliższych miesięcy dwutorowego działania.

Po pierwsze – wesprzyjmy pracowników benefitami, które są potrzebne tu i teraz, bo wtedy naprawdę pomożemy ludziom, a oni to docenią. W myśl zasady, że bardziej cenimy to, co jest nam potrzebne. Obszarów jest wiele: radzenie sobie ze stresem, zarządzanie zmianą dla menedżerów i coraz częściej zarządzanie zespołami hybrydowymi, budowanie odporności, skuteczna praca zdalna, rodzicielstwo. I przede wszystkim oswojenie zmiany, pokazanie, że może być szansą, może wzmocnić.

Po drugie – usiądźmy i opracujmy strategiczny kierunek budowy kultury wellbeingowej organizacji jutra. W takiej organizacji corporate wellness powinien stać się profesjonalnym, strategicznym nurtem zarządzania, który łączy dobrostan pracownika z twardymi wskaźnikami dobrostanu organizacji. Nie jednorazową akcją, a ciągiem procesowych, dostosowanych do potrzeb działań. ■



**Beata Dyraga**

jest prekursorką wellnessu korporacyjnego w Polsce i ekspertem w tej dziedzinie, mówcą, trenerem psychologii biznesu, coachem, nauczycielem świadomego rozwoju. Założycielka i prezes Grupy Prodialog. Twórcza wellbeingowej platformy WELlLbay.

<sup>1</sup> Patrz: <http://www.connectedandthriving.org/documents/DunnHLW.pdf> (dostęp: 4.06.2020 r.).