



Ćwiczenia z równowagi między pracą a życiem prywatnym najlepiej wychodzą na łonie natury

## Fitness dla ducha

Szkolenia corporate wellness są metodą na utrzymanie menedżerskiego samopoczucia w jak najlepszej kondycji. A co za tym idzie – również wyniku finansowego zatrudniającej go firmy

**P**olacy są najbardziej zestresowanymi pracownikami na świecie. Tak przynajmniej wynika z najnowszej analizy firmy badawczej Extended DISC, która opublikowała tzw. narodowy wskaźnik stresu. Do głównych przyczyn stresu należy brak równowagi między pracą a życiem osobistym, łączenie kilku ról, na przykład menedżera i rodzica, oraz presja na wyniki. Polscy menedżerowie mogliby pozazdrościć kolegom z Niemiec, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii czy USA, którzy ze stresem radzą sobie od nich o wiele lepiej. Ale w tych krajach od dawna funkcjonuje w korporacyjnej codzienności pojęcie „wellness”, które oznacza maksymalizowanie ludzkiego potencjału, budowanie świadomości swojego

życia, równowagę między wszystkimi jego aspektami: duchowym, emocjonalnym, intelektualnym, fizycznym, a także kształtowanie dobrych relacji z ludźmi czy środowiskiem naturalnym.

**Termin „wellness” stworzył** w latach 50. XX wieku Amerykanin Halbert Dunn, dyrektor Narodowego Biura Statystyk Zdrowia w USA. Prowadzone przez Amerykanów badania wykazały, że pracownicy, którzy określili swój poziom równowagi praca-życie jako wysoki, wykazują znacznie większe zaangażowanie w pracę od deklarujących poziom niski. Także ich ogólny stan zdrowia i kondycja psychiczna są znacznie lepsze, a odczuwalny poziom stresu o wiele niższy.

To dlatego europejskie i amerykańskie przedsiębiorstwa inwestują w treningi wellness dla pracowników. Najczęściej są one prowadzone przez psychologów, coachów, specjalistów od zdrowego stylu życia, a nawet trenerów jogi i medytacji. W USA firmy, które je zapewniają, płacą nawet niższe składki zdrowotne, ale i bez zachęt finansowych taka aktywność może się opłacać.

– Wykorzystanie idei wellnessu jako elementu filozofii zarządzania firmą, stąd pojęcie „corporate wellness”, polega przede wszystkim na dbaniu o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników. Firma może opłacać zajęcia typu fitness, joga, odnowa biologiczna czy organizować szkolenia z zakresu rozwoju osobistego – wyjaśnia Beata Dyraga, która w latach 90. prowadziła jeden z pierw-

szych w Polsce ośrodków wellness, właścicielka Grupy Szkoleniowo-Doradczej PRODIALOG.

70 procent jej klientów to korporacje, które pracowników – głównie menedżerów wyższego i średniego szczebla – wysyłają na warsztaty typu „Balans praca-życie, czyli jak zwolnić, a być pierwszym na mecie” czy „Kurs praktyki świadomej obecności”.

Tego typu zajęcia, będące połączeniem pracy w grupach, scenek rodzajowych, rozmów i wykładów z ćwiczeniami oddechowymi, ruchowymi czy medytacją, w Polsce zyskały popularność dopiero parę lat temu. Zaczęło się od zachodnich korporacji, które w ramach idei odpowiedzialnego biznesu zajęły się również sferą duchową pracowników i ich rozwojem osobistym. Po to, aby zwiększyć ich efektywność. Wykorzystanie idei wellnessu w zarządzaniu pozwala zmniejszyć wskaźnik rotacji pracowników, a tym samym obniżyć koszty ich rekrutacji i zwolnienia, zmniejszyć koszty związane ze zwolnieniami chorobowymi, podnieść lojalność zatrudnionych, efektywność, a tym samym wyniki finansowe firmy.

– Pozafinansowe korzyści, jakie stają się udziałem pracownika, pomagają też jego pracodawcy budować pozytywny wizerunek – twierdzi Beata Dyraga.

Z tego założenia, jako jedno z pierwszych przedsiębiorstw w Polsce, wyszła polska spółka koncernu Mars. Do opieki nad zdrowiem fizycznym i psychicznym pracowników zatrudniła lekarza i szkoleniowca Przemysława Duchniewicza, który od pięciu lat wdraża w niej program prozdrowotny Mars Wellness. Pracownicy firmy, produkującej skądinąd mało kojarzące się ze zdrowym podejściem do życia batoniki, mają nie tylko dostęp do opieki medycznej i zajęć sportowych, ale także przechodzą szkolenia z profilaktyki zdrowotnej, uczestniczą w warsztatach zarządzania energią życiową czy „work life balance”, podczas których uczą się m.in., jak racjonalnie

upraszczać pracę, kreować umiejętności przywódcze, delegować obowiązki czy zadbać o własną odporność psychiczną. Po wdrożeniu programu Duchniewicz obliczył, że ryzyko wystąpienia niektórych chorób u pracowników zmniejszyło się z 35 do 15 proc., wzrosło ich zadowolenie z wykonywanych obowiązków, za to zmniejszył się tzw. presenteeism, który w wolnym tłumaczeniu można określić jako nieefektywną obecność w pracy.

### **Narzędziem służącym do pomiaru**

skuteczności działań corporate wellness dysponuje też Beata Dyraga. Przyznaje jednak, że mierzenie wpływu edukacji z zakresu corporate wellness na wyniki firmy jest bardzo trudne, bo oprócz zdrowia psychicznego czy fizycznego na efektywność pracowników wpływa zbyt wiele czynników.

Dlatego w polskich przedsiębiorstwach, nastawionych raczej na szybkie i widoczne rezultaty, powodzeniem cie-



## *Corporate wellness polega przede wszystkim na dbaniu o zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników*

**Beata Dyraga**

Grupa Szkoleniowo-Doradcza PRODIALOG

szą się szkolenia z zastosowaniem metody neurolingwistycznego programowania (NLP). To chętnie wykorzystywane, zwłaszcza przez sprzedawców, techniki komunikacji nastawione na tworzenie i modyfikowanie wzorców postrzegania i myślenia ludzi.

W Grupie Mateusza Grzesiaka, uznanego za guru NLP w Polsce, szkoli się kilka tysięcy osób rocznie. Połowa z nich pochodzi z branży finansowej i public relations. Techniki NLP wykorzystuje się przede wszystkim do nauki, jak dopasować własny sposób myślenia do drugiej osoby, rozpoznawać cudze oczekiwania, obawy i potrzeby, panować nad emocjami w trakcie negocjacji lub

zmienić sposób myślenia, aby utrzymać motywację do pracy.

– Rezultaty są błyskawiczne, niektórzy uczestnicy szkoleń od razu zwiększają wyniki sprzedaży o kilkadziesiąt procent – twierdzi Mateusz Grzesiak.

Coraz częściej ludzie poszukują szkoleń neurolingwistycznych, które nie są wprost nastawione na poprawę wyników ich pracy, ale na rozwiązywanie osobistych problemów.

Treningi z wytwarzania mechanizmów obronnych („asertywność wobec szefa”), tworzenia szczęśliwych związków, technologii świadomości, rozsądnego myślenia czy budowania zdrowego poczucia własnej wartości finansują im oficjalnie ich pracodawcy. I to nie tylko dla menedżerów najwyższych szczebli. Pracownicy korzystają też z indywidualnego „coachingu duszy”, nastawionego na wzmacnianie i poprawianie umiejętności i wiedzy o własnym umyśle, emocjach, potrzebach.

Amerykańskie Fortune 500 Companies (największe firmy w Stanach

Zjednoczonych) spośród warsztatów dla pracowników coraz częściej wybierają medytację i naukę jogi, słynącej z dobroczynnego wpływu na ciało i umysł.

– Wychodzą z założenia, że zrelaksowany, spokojny szef dłużej żyje, jest bardziej lubiany przez podwładnych i szybciej podejmuje odpowiednie, klarowne decyzje. A to w naturalny sposób przyczynia się również do sukcesu przedsiębiorstwa – przekonuje Mateusz Grzesiak.

W tym tkwi siła zrównoważonego rozwoju firmy: wdrażanie tego typu idei przynosi wymierne zyski. **!**

**Magdalena Krukowska**



**Jacek Pochłopień**  
ZASTĘPCA REDAKTORA  
NACZELNEGO POLSKIEJ  
EDYCJI MAGAZYNU  
„FORBES”

**B**razylijski pisarz i poeta Paulo Coelho wyliczył w powieści „Czarownica z Portobello”, że ludzie uczą się w 25 procentach od mistrza, w 25 procentach słuchając samych siebie, w 25 procentach od przyjaciół, a w 25 procentach uczą ich czas. To celna recepta na udaną edukację. Nieodzownymi elementami dobrego kursu dla menedżera są wykładowcy, którzy umiejętnie łączą teorię z praktyką i doświadczeniami ucznia, program korespondujący z najnowszymi wydarzeniami w gospodarce, wreszcie towarzysze nauki z podobnym doświadczeniem, będący dodatkową inspiracją. Jest dość prawdopodobne, że zaliczanie takich zajęć otworzy nową furtkę w karierze, przyczyni się do awansu, wzrostu zarobków. Tylko... czy wypada, aby ludzie uczący się, elita społeczeństwa, do jakiej należą menedżerowie i przedsiębiorcy, traktowali naukę wyłącznie w kategoriach narzędziowych? Czy to ma być postęp wobec czasów Sokratesa, Platona czy Arystotelesa? Może warto szukać nauczycieli będących mistrzami, od których nauczymy się czegoś więcej niż tylko technicznych umiejętności. Sprzyjających temu, abyśmy się na chwilę zatrzymali, zastanowili, wsłuchali w siebie, również w gronie przyjaciół, a w każdym razie co najmniej ludzi życzliwych. Wówczas nauka, jaką niesie czas, może okazać się mniej dotkliwa, a przede wszystkim – nie nazbyt spóźniona.

## Spis treści

<b>Doktor omnibus</b> .....	84
Lekarz, menedżer, inżynier, budowlaniec – szef placówki usług zdrowotnych musi zadbać o wszechstronną edukację	
<b>Certyfikat dla finansisty</b> .....	88
Zawirowania w gospodarce wpłynęły na program kształcenia i popularność międzynarodowych kwalifikacji	
<b>Polski MBA</b> .....	92
Rodzime szkoły stawiają przede wszystkim na zagranicznych partnerów, wkrótce mogą się usamodzielnić	
<b>Światowa czołówka uczy i inspiruje</b> ....	94
Propozycje edukacyjne Harvardu, Stanforda czy INSEAD dla menedżerów są tyleż drogie, co unikalne	
<b>Dwa w jednym</b> .....	96
Menedżerowie chętnie łączą naukę języka i innych umiejętności. Szkoły wychodzą im naprzeciw	
<b>Menedżer naukowcem</b> .....	98
Jeśli nie widzisz różnicy między doktoratem, MBA czy studiami podyplomowymi, możesz dokonać złego wyboru	
<b>Wyjść poza klik-wrr</b> .....	102
Warto poświęcać rodzinę dla pracy? Nie. Ale źle może się skończyć również odwrotne rozłożenie akcentów	
<b>Fitness dla ducha</b> .....	104
Corporate wellness poprawia kondycję psychiczną i fizyczną pracownika oraz wyniki finansowe pracodawcy	
<b>Kurs korporacyjnej samoobrony</b> .....	106
Szkolenie z zasad bezpieczeństwa uczy radzenia sobie z napastnikiem i współpracy z kolegami	



**104**

### Beata Dyraga

popularyzuje w Polsce ideę corporate wellness, czyli troski o zdrowie pracownika – zarówno fizyczne, jak i psychiczne



**88**

### Waldemar Majek,

dyrektor zarządzający BPP Professional Education, zauważa zdecydowany wzrost zainteresowania firm szkoleniami audytorów. To efekt kryzysu

**98**

### Doktorat

jest dla Andrzeja Skolmowskiego, wiceprezesa Azotów Tarnów, okazją do rozwoju i szlifowania umiejętności menedżera

