

Dobrostan z poczuciem sensu

CORPORATE
WELLNESS

Tuż po II wojnie światowej Aaron Antonovsky postanowił zbadać na przykładzie grupy byłych więźniów obozów koncentracyjnych, jakie czynniki zadecydowały o ich zdolnościach adaptacyjnych w nowym, powojennym świecie. Krótko mówiąc, co decyduje o tym, czy człowiek się poddaje, czy potrafi zintegrować przeżyte traumy, żeby budować życie na nowo. Wśród testowanych przez niego trzech czynników wpływu najbardziej decydującym okazało się poczucie sensowności, które określa, na ile człowiek czuje, że jego życie i to, co robi, ma znaczenie.

Człowiek, którego cechuje wysokie poczucie koherencji, chętniej podejmuje wyzwania i wysiłki zmierzające do poradzenia sobie z codziennością. Test koherencji stosowany jest w psychologii jako czynnik prewencyjny w zachowaniu zdrowia. Badania służyły zrozumieniu czynników odporności psychofizycznej człowieka w różnych trudnych sytuacjach, a taką jest niewątpliwie pandemia. Zatem, aby ją przetrwać i budować nową rzeczywistość, potrzebujemy poczucia sensu zarówno na poziomie indywidualnym, jak i zbiorowym.

I tu dochodzimy do sedna: czym jest owo poczucie koherencji? To głębokie przekonanie, że to, co robię, służy czemuś i dokąś zmierza. Z drugiej strony chodzi też o zaakceptowanie tego, na co nie ma się bezpośredniego wpływu. Dzięki temu można znaleźć przestrzeń do kreowania nowej rzeczywistości. Słowem: poszerzać własną strefę wpływu.

Dlaczego o tym piszę? Bo to wszystko ma również ogromne znaczenie w kontekście dobrostanu pracownika oraz organizacji. Podczas grudniowego „Kongresu Odpowiedzialnego Kapitału”, na który zostałam zaproszona w roli eksperta ds. wellbeingu firmowego, zapytano mnie: co mogę doradzić zarządowi, działom HR, bhp w kwestii zadbania o dobrostan w perspektywie najbliższych lat.

Uważam, że absolutnym priorytetem jest nadanie długoterminowego sensu programom wellbeingowym, co można zrobić wyłącznie przez strategiczne do nich podejście. Nie tylko ja bowiem widzę, że spontaniczne akcje webinarowe niekoniecznie spotykają się z docenieniem ze strony pracowników lub są po prostu niewykorzystywane w związku z obecną sytuacją, znużeniem, frustracją. Jednocześnie obserwuję coraz pilniejszą potrzebę kształcenia w zakresie wdrażania działań wellbeingowych. Widać to zresztą na przykładzie nowych stanowisk, jak choćby wellbeing expert.

Dlatego, korzystając z blisko 20-letniego doświadczenia w materii wdrażania programów corporate wellness w setkach firm, zdecydowałam się założyć szkołę wellbeingu w organizacji. Nowoczesne firmy chcą budować zaangażowanie i proaktywność w organizacji. Jak? Kreując formalnych i nieformalnych liderów. Ta szkoła wspiera i certyfikuje takie osobowości.

Zespoły wellbeingowe potrzebują solidnej i sprawdzonej wiedzy merytorycznej, a także odpowiedzi na kluczowe pytania: jak dotrzeć do różnych grup pracowników, zapewnić autentyczne zaangażowanie i wysoką frekwencję na zajęciach? Jak tworzyć grupy ambadorskie i liderские? Jak stworzyć skuteczną komunikację? Jak połączyć wellbeing z CSR-em? Jak działać, aby pracownicy docenili tego rodzaju inicjatywy? Jak w ogóle przekonać zarząd do inwestowania w dobrostan?

Strategiczny wellbeing, który stanie się częścią kultury organizacji, to niewątpliwie kluczowe zadanie dla HR-u, działów bhp czy komunikacji. Takie działania nie tylko zabezpieczą nas i zbudują odporność w obliczu niepewnej przyszłości, ale również samym organizatorom dadzą poczucie satysfakcji, samorealizacji i sensu prowadzonych działań.

Weszliśmy w nowy rok. Tego poczucia sensu Państwu i sobie szczególnie życzę. ■



Beata Dyraga

jest prekursorką i ekspertką wellbeingu organizacyjnego, trenerką psychologii biznesu, coachem. Założycielka i prezeska Grupy Prodialog. Twórczyni platformy do zarządzania wellbeingiem hybrydowym WELLBAY.