

I słowo ciałem się stało

CORPORATE
WELLNESS



Beata Dyraga

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

Doprawdy trudno znaleźć organizację, która w swoich wartościach i kulturze nie uwzględniałaby człowieka – jego roli, wpływu, znaczenia. Każdy pracujący w obszarze HR, BHP, prowadzący szkolenia i programy rozwojowe doskonale rozumie znaczenie tych słów. Jednak dopiero w obliczu pandemii hasła te nabrały znaczenia. Można powiedzieć – zmaterializowały się.

Zdrowie w kontekście odporności i siły fizycznej, a nade wszystko odporności psychicznej, stało się namacalnym i żywym tematem, bezpośrednio przekładającym się na efektywność pojedynczego człowieka oraz całej organizacji. Również społeczny wymiar wellbeingu, jak potrzeba socjalizacji i kontaktu, wymiana doświadczeń, integracja, odznaczył się szczególnie jako ważny element dla skutecznej pracy zespołów oraz zdrowia psychicznego. Jednym zdaniem: słowo stało się ciałem. Ciałem, którym trzeba się realnie zająć. I tu warto wyodrębnić kilka aspektów.

Po pierwsze, rola działów HR w pandemii wzrosła, a ich głos jest coraz bardziej słyszalny dla zarządów. Co więcej, znaczenie HR będzie rosło, co z jednej strony oznacza więcej pracy nad utrzymaniem poziomu i skuteczności pracowników, z drugiej natomiast potrzebę podnoszenia kompetencji.

Po drugie, wypalenie zawodowe uświadamia, jak ważne są działania prewencyjne. Koszty biernej obecności wynikające z wypalenia są bardzo wysokie. Trzeba więc reagować zawczasu, a nie *post factum*. Szczególnie w sytuacji, gdy znamy grupy szczególnie narażone na wypalenie zawodowe. Są wśród nich np. zespoły IT, lekarze i pracownicy usług medycznych, menedżerowie, jak i dział HR i bhp.

Po trzecie, świat hybrydowy zażądał od menedżerów nowych kompetencji, w tym umiejętności radzenia sobie z potrzebą kontroli oraz zaufania. Bardziej niż kiedykolwiek w cenie jest teraz świadome przywództwo i wysoka dojrzałość emocjonalna.

W końcu to menedżerowie mają podstawowy kontakt z pracownikami – również z tymi wypalonymi zawodowo, nie zawsze zmotywowanymi. Ich umiejętność radzenia sobie z emocjami własnymi i innych w zespołach jest więc kluczowa. Oni też są „przekaznikiem” wartości i kultury organizacji. I do tej roli powinni być zdecydowanie przygotowani. Firmy, które chcą budować zdrową kulturę organizacyjną, powinny przeszkolić zatem kadrę menedżerską w zakresie jej wiedzy o dobrostanie człowieka, wagi zdrowia w organizacji dla biznesu, jak i zadbania o swój własny wellbeing. My takie szkolenia dla menedżerów pod hasłem „Ambassador Wellbeingu” prowadzimy od 2002 r., a teraz stały się one stałym punktem w ramach naszej Szkoły Wellbeingu w Organizacji.

Po czwarte, wiemy już, że im więcej pracujących zdalnie, tym niższy stopień integracji w zespole, słabsze więzi między współpracownikami. To może prowadzić do mniejszego przywiązania do firmy, a tym samym ułatwiać decyzję o potencjalnej zmianie pracy. Co to znaczy? Że dobrych specjalistów w firmie trzeba zatrzymać i że nie wystarczy tylko dobre wynagrodzenie.

Po piąte, w obliczu niewiadomego umiejętności takie jak elastyczność, rezyliencja i zwinność są wyjątkowo pożądane. Przy czym każdy, kto ma czynienia z rozwojem człowieka bądź ma podstawową wiedzę psychologiczną, wie, że otwartość i umiejętność podniesienia się w trudnych momentach to cechy, których nie nabywa się z dnia na dzień. Tego uczymy się procesowo i w działaniu.

Od 19 lat na swoich wykładach i na warsztatach nieustająco pokazuję, jak bardzo nasz wewnętrzny rozwój powiązany jest z naszą skutecznością w pracy, a w konsekwencji z biznesem. Pogłębienie zrozumienia tej, wydawałoby się, oczywistej prawdy postrzegam jako pozytywny aspekt covidowej rzeczywistości. ■