

CORPORATE
WELLNESS

Ekspert wellbeingu



Beata Dyraga

jest prekursorką i ekspertką wellbeingu organizacyjnego, trenerką psychologii biznesu, coachem. Założycielka i prezeska Grupy Prodialog. Twórczyni Szkoły Wellbeingu w Organizacji.

Moje 20-letnie doświadczenie w budowaniu programów wellbeingowych w organizacjach pokazuje, że w 70 proc. organizacji działem odpowiedzialnym za wellbeing jest HR, w 25 proc. – dział bhp, a w 5 proc. – dział komunikacji lub employer branding. Jest takie stare powiedzenie: każdy sobie rzepkę skrobie.

Właśnie tak bywa w niektórych szczególnie dużych organizacjach, gdzie każdy z tych działów realizuje jakieś własne projekty bez kooperacji z innymi.

Obecnie w wyniku pandemii i ostatnich wydarzeń na świecie wiele firm dojrzało do bardziej procesowego i strategicznego podejścia do zarządzania zdrowiem i dobrostanem. Ostatnio spotkałam już kilka organizacji, które przez ostatnie dwa, a nawet trzy lata podchodziły wielokrotnie do tematu wellbeingu, szukając kolejnych rozwiązań, nowości. Nie były w stanie wybrać jednej konkretnej strategii i jej zrealizować. Do tego bowiem potrzebna jest współpraca wszystkich osób z różnych działów.

Praktyką, którą rekomenduję, jest powołanie zespołu wellbeingowego. Jego rolę jest m.in.:

- przeprowadzenie analizy potrzeb,
- stworzenie strategii,
- zbudowanie skutecznej komunikacji,
- wpisanie wellbeingu w kulturę organizacyjną,
- opracowanie planu działań oraz mierników, które pokażą jakie efekty przynosi projekt.

Utworzenie takiego zespołu nie jest łatwe. Ekspert wellbeingu, który się tego podejmie, powinien wiedzieć, w jaki sposób taki zespół zbudować i jak zmotywować poszczególne osoby do czynnego udziału. Ważne, aby miał jasność co do ich ról i stopnia ich zaangażowania.

Niezbędnymi członkami zespołu są osoby z biznesu. Zrozumienie ich perspektywy i potrzeb jest kluczowe dla sukcesu każdego projektu. Szczególnie chodzi tu o menedżerów, którzy potem mają stać się ambasadorami wszelkich działań. Silnym argumentem przemawiającym za stworzeniem zespołu jest kwestia rotacji na stanowiskach,

zmian organizacyjnych, fluktuacji itp. Wszyscy znamy przykłady wspaniałych projektów, które znikają z korporacyjnej sceny z powodu np. zmiany pracy przez lidera prowadzącego.

w 70 proc.
organizacji działem
odpowiedzialnym za wellbeing
jest HR.

Kolejnym ważnym aspektem tworzenia zespołów wellbeingowych jest włączenie w działania ważnych i niekoniecznie sprzyjających osób. Uciekanie od trudnych rozmów z ludźmi, którzy mogą być słabym ogniwem w projekcie, nie jest rozwiązaniem. Wręcz przeciwnie, trzeba zrobić wszystko, by mieć ich na pokładzie naszego wellbeingowego okrętu. Bo może stać się tak, że okręt ugrzęźnie przez to na mieliźnie.

Do zarządzania zdrowiem w wydaniu strategicznym potrzebny jest zespół, siatka utkana z odpowiednio dobranych elementów, czyli osób, które na różnym poziomie zaangażowania będą udzielały się na poszczególnych etapach projektu. To praca, która wymaga dużego zaangażowania i czasu i której trudno podołać jednej osobie. Dlatego ważne jest, aby potrafiła ona zbudować sobie zespół. Stanowisko eksperta wellbeingu wymaga wiedzy i umiejętności. To zawód przyszłości, który coraz częściej pojawia się na portalach rekrutacyjnych. Jesień to będzie pracowity czas dla tych, którzy chcą zakończyć rok z gotową strategią, przygotowaną komunikacją i mocnym planem działań wellbeingowych do realizacji od stycznia 2023 r. No i oczywiście ze wszystkimi niezbędnymi osobami na pokładzie. ■