

Wellbeing zbioru wspólnego

CORPORATE
WELLNESS

Ostatnie czasy pokazały wszystkim coś, co na poziomie teorii większość z nas wiedziało i głosiło, natomiast na poziomie praktyki mało osób realizowało. Chodzi o to, jak bardzo złożoną strukturą jest człowiek i jak bardzo skuteczność jego pracy związana jest z innymi obszarami jego życia.

Stare słowo „holistyczność” wyszło z lamusa i wróciło na salony w nowej, jakże praktycznej i realnej odsłonie. Praca w home office pokazała wszystkim, jak ważna jest umiejętność zbudowania własnego balansu pracy-życie, w tym także sposobów na regenerację organizmu, przerwy i zarządzanie własnym czasem. Dla niektórych relacje z rodziną i częstszy z nią kontakt uwidocznił tematy i zagadnienia, które w różny sposób – zarówno pozytywny, jak i negatywny – wpływają na nasze codzienne funkcjonowanie. Współpraca polegająca często tylko na spotkaniach online uzmysłowiła, jak bardzo ważne jest budowanie relacji w zespole i tym samym, jak trudne jest zarządzanie trudnymi sytuacjami z pozycji szklanego ekranu. Uwidoczniło to zaniedbany w wielu organizacjach temat umiejętności radzenia sobie z własnymi emocjami, komunikacji, rozmawiania w obliczu trudnych sytuacji i trudnych emocji innych członków zespołu. Ten temat szczególnie dotyczy menedżerów, którzy poprzez swoją postawę i zachowania budują wzorce oraz kulturę zachowań, która siłą rzeczy kaskadowana jest w dół.

To nowe zrozumienie pojęcia holistyczności dotarło do wielu ludzi, co widać bardzo mocno w ogólnym rozwoju branży prozdrowotnej, wszelkich usług wellbeingowych typu: zdrowe jedzenie, sport, terapie naturalne, profilaktyka zdrowia, joga, medytacja, mindfulness, rozwój osobisty, ekologia itp. Covid i wydarzenia na świecie przyspieszyły rozwój świadomości ludzi i uzmysłowiły człowiekowi jego złożoność. Również na poziomie organizacji

zauważam wzrost świadomości zarządów i osób decyzyjnych w kwestii wagi miękkich szkoleń rozwojowych i projektów wellbeingowych dla rozwoju biznesu. Bo w projektach wellbeingowych – co powtarzam od prawie 20 lat – chodzi o znalezienie zbioru wspólnego pomiędzy dobrostanem organizacji a dobrostanem ludzi. I tylko takie podejście może przekonać zarząd i przynieść realne korzyści dla biznesu. Ten zbiór wspólny oznacza konieczność zajęcia się tymi tematami, bólami i przeciążeniami ludzi, które przekładają się na ich efektywność, a tym samym skuteczność całej organizacji. Bez względu na to, czy liczy ona trzy osoby, czy 10 000.

Teoria zbioru wspólnego to jedna z czterech zasad, których uczę w swojej Szkole Wellbeingu i która wbrew pozorom dla wielu uczestników jest czymś kompletnie nowym w praktyce. Bo żeby znaleźć ten zbiór wspólny, trzeba rozmawiać z biznesem, słuchać go i wczuć się w jego sytuację. Żeby znaleźć ten zbiór wspólny, trzeba posłuchać ludzi, dać im się wypowiedzieć – co najlepiej zrealizować w postaci grup fokusowych i indywidualnie dostosowanych kwestionariuszy. W momencie poznania przez HR tych dwóch punktów widzenia i dwóch zbiorów możemy budować strategię i programy wellbeingowe. Takie podejście jest uczciwe, rzeczowe i profesjonalne. Wspiera dobrostan człowieka, jednocześnie podążając z nurtem zrównoważonego rozwoju, odpowiedzialności w biznesie i wizerunku organizacji przyszłości. Biorąc pod uwagę zmiany pokoleniowe na rynku pracy, podejście młodych ludzi do własnego dobrostanu, trendy proekologiczne i prospołeczne wynikające tak naprawdę z globalnych potrzeb naszej planety, opisany tutaj kierunek patrzenia na rozwój biznesu wydaje się jedynym możliwym.

I tu z całą mocą wraca głoszone przeze mnie od lat hasło: w biznesie ważny jest człowiek.■



Beata Dyraga

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