

# Dostrzec szanse w czasie pandemii



Fot. Archiwum Beaty Dyragi

## Rozmowa z Beatą Dyragą\*

*Bezpieczeństwo Pracy: Pandemia spowodowała, że niemal wszyscy z dnia na dzień wypadliśmy z naszych codziennych, wydeptanych ścieżek. Niezależnie od tego, czy lubimy zmiany czy raczej wolimy status quo, ta szczególna sytuacja powoduje wyjście z własnej strefy komfortu, bo nawet gdy nie w pełni akceptujemy nasze obowiązki zawodowe, otaczająca nas teraz rzeczywistość jawi się jako groźna i nieprzewidywalna. Co mogłoby w tej sytuacji być pomocne w odzyskaniu równowagi, jakie podejście Pani zaleca?*

Beata Dyraga: A może warto spojrzeć na tę sytuację inaczej i zadać pytanie, czy to dobrze, czy to źle. Bo akurat wyjście ze swojej strefy komfortu, takie swoiste „trzęsienie ziemi” może nam bardzo dobrze zrobić. Dla współczesnego człowieka żyjącego w pozornie bezpiecznym świecie celów i planów skonfrontowanie się z sytuacją, w której nie ma on kontroli, jest bardzo trudne. Ale trzeba pamiętać, że świat, w którym żyliśmy, dawał nam tylko pozorne poczucie bezpieczeństwa, złudę panowania nad rzeczywistością, bo wydawał nam się przewidywalny.

Jest taka stara chińska bajka, która mówi o tym, że nigdy nie wiadomo co jest dobre, a co złe. Czasem tylko nasz mózg z góry coś klasyfikuje. Każda zmiana niesie w sobie też pozytyw i ma dobre strony. To, że np. otwieramy się na inny tryb pracy, na nowe formy spędzania czasu z rodziną, na nowe obowiązki, że musimy reagować elastycznie – to wszystko jest bardzo pozytywne. To, że możemy skonfrontować się ze swoimi lękami czy obawami też jest w gruncie rzeczy pozytywne. Generalnie motorem do rozwoju są zawsze trudne sytuacje i wyzwania, a nie komfort albo rutyna. W takim sensie ta zmiana jest szansą. Ale to zależy od nas, od tego, jak do tej nowej sytuacji podejmiemy. Nie każdy potrafi w zmianie zobaczyć też szansę, a do tego bym zachęcała. Wtedy może się okazać, że takie podejście da nam też wewnętrzny spokój i równowagę.

\* Beata Dyraga jest prekursorką wellnesu korporacyjnego w Polsce i ekspertką w tej dziedzinie, trenerką psychologii biznesu, coachem, nauczycielką świadomego rozwoju. Założycielka i prezes Grupy Prodialog. Twórczyni platformy WELLbay. Buduje kompleksowe programy wellbeingowe i wspiera HR w tym zakresie.

*Czy uważa Pani, że można by obecnie sięgnąć po techniki z arsenału corporate wellness, oczekując dobrego skutku w tej niecodziennej sytuacji, w jakiej działa wiele firm i korporacji?*

Warto wspierać pracowników w tych trudnych chwilach, choć oczywiście teraz, w czasie, w którym rozmawiamy, wiele działań i aktywności musi przenieść się do świata wirtualnego. Warto zatem poszperać w Internecie, aby znaleźć trochę wiedzy: o pracy zdalnej, radzeniu sobie z emocjami, budowaniu odporności. Menedżerom podpowiadam sięgnięcie po informacje na temat zarządzania zmianą.

Natomiast trzeba pamiętać, że zmiana nawyków nie dzieje się nagle i że tak naprawdę teraz procentuje to, co wypracowaliśmy sobie w dotychczasowym życiu czy przez ostatnie miesiące. Ludziom otwartym na zmiany, odpornym fizycznie, z dobrymi nawykami prozdrowotnymi będzie łatwiej znaleźć się w tym trudnym czasie. Dlatego rekomenduję procesowe działania, pozwalające w porę przygotować się na różne sytuacje. Takim rozwiązaniem, które w pełni daje możliwość zarządzaniem kryzysem jest wprowadzona ostatnio przez nas na rynek platforma wellbeingowa *online* – WELLbay. Daje ona pełne spektrum wiedzy w postaci filmików, podcastów, konsultacji w różnych obszarach życia człowieka, takich jak zdrowie psychiczne, fizyczne, obszar społeczny, środowisko, pasje i praca. Posiadając takie narzędzie możemy w chwilach kryzysu czy niespodziewanych wydarzeń odpowiednio zareagować i dać ludziom wsparcie w danych warunkach. Ważny jest też stały kontakt poprzez spójną komunikację. Wspomniana platforma jest w stanie dostosować się do każdej wielkości organizacji i każdego rodzaju rozproszenia pracowników. Do pracowników bardzo trafia to, że sami decydują, co chcą w sobie wzmocnić. Reasumując – polecam dziś pomyślenie o procesowym rozwiązaniu, które w przyszłości sprawdzi się w każdej sytuacji, a jednocześnie będzie budowało nawyki ludzi w długoterminowej perspektywie.

*Emocje, jakie odczuwa większość z nas w czasach pandemii, mogą być dla niektórych osób, zależnie od stopnia ich wrażliwości, mniej lub bardziej dewastujące. Czy można od nich, mówiąc kolokwialnie, uciec, oczyścić głowę i jak to zrobić, skoro ich spektrum jest tak szerokie – od obaw o utratę źródła utrzymania po strach przed utratą życia?*

Obecna sytuacja to dla każdego wyjście ze swojej strefy bezpieczeństwa, a tym samym konfrontacja z emocjami, które to nowe położenie w nas wywołuje. Niezwykle ważne, aby w tym czasie dać też sobie samemu prawo do ich przeżywania: lęku, niepokoju, bezsilności czy wszelkich obaw o jutro. I do wypowiedzenia ich. Bo świadomi menedżerowie potrafią powiedzieć do swojego pracownika czy kolegi: „Sam nie wiem, co będzie, nikt nie wie. I tak jak i ty – też czuję w sobie niepokój. Ale jestem pewien, że cokolwiek będzie, to damy sobie radę, jak będziemy nastawieni na współpracę i na zobaczenie też dobrych stron tego, co się dzieje”.

Mówiąc o emocjach – to bardzo ważne, żeby sobie z nimi radzić w środku, w ciele. A to oznacza w praktyce zauważanie ich na bieżąco, kontakt z nimi, kontakt ze swoimi napięciami, nie zaś wypieranie ich czy tłumienie. Po pierwsze, nasz spokój wewnętrzny ma niezwykle pozytywny wpływ na odporność fizyczną, co potwierdza wiele badań naukowych. Po drugie – w spokoju rodzi się dystans i mądre podejście do sytuacji, kreatywność w szukaniu rozwiązań i jasność w dostrzeżeniu

tego, co ważne. To zaś pozwala szybciej znaleźć się w nowej sytuacji i sprawić, że w zmianie zobaczymy też szansę i wzmocnimy się wewnętrznie zamiast osłabić. A kiedy zaraza się skończy, dostrzeżemy też być może w „odzyskanej” zwykłej codzienności wiele wartości i rzeczy, które wcześniej wydawały się oczywiste – na przykład rozmowy z kolegami w pracy, wspólne lunchy i spotkania – dadzą nam nową radość i życiowy napęd.

*Widać coraz wyraźniej, że udział pracy online w życiu części (bo oczywiście nie wszystkich) pracowników będzie o wiele większy niż dotychczas. Wiele słychać o zaletach pracy zdalnej, a jakie są największe zagrożenia takiej formy pracy z Pani perspektywy?*

Świat online w organizacji jutra będzie rzeczywiście dużo ważniejszy, a właśnie robimy w Polsce duży krok – a może skok – w tym kierunku. Być może to, co jest teraz w wielu firmach koniecznością w trudnym czasie, stanie się oczywistością po powrocie do „normalnej” aktywności biznesowej. Już obecnie wiele organizacji daje swoim pracownikom możliwość zdalnego wykonywania obowiązków np. raz w tygodniu, jednak nie jest to powszechne nawet tam, gdzie jest możliwe. Chodzi nie tylko o przełamanie oporów części pracodawców przed akceptacją pracy zdalnej. Praca zdalna wymaga też narzędzi do zarządzania ludźmi online, a także – co znacznie ważniejsze i niekiedy trudniejsze – wysokiego poziomu zaufania do drugiego człowieka. To z kolei jest aspekt, który wymaga zmiany postaw i samorozwoju na poziomie menedżerów. I generalnie zmiany kultury organizacyjnej. To proces, a nie jednorazowy zabieg.

Z perspektywy pracownika praca zdalna daje różne możliwości, ale też, co nie jest tajemnicą, nie każdy potrafi z nich skorzystać. Jest dużo czynników, o których trzeba by powiedzieć: kwestia samomotywacji/dyscypliny, godzenia obowiązków domowych z pracą, umiejętności regeneracji sił, pracoholizmu albo lenistwa, radzenia sobie z rozpraszaniem uwagi i wiele innych. Tu też warto uświadomić sobie, że „nauka” pracy zdalnej jest procesem, wymaga samoświadomości i pewnego treningu.

*Jaki kształt świata wyłoni się po przejściu pandemii? Pomijając nieuniknione koszty ekonomiczne, czy wyjdziemy z tej próby bardziej wzmocnieni, doświadczeni, czy przeciwnie, słabi i niepewni? Od czego zależy, żeby ta trudna próba nie okazała się dewastująca?*

Kształtu świata nikt nie zna, ba, nie wiemy nawet, kiedy pandemia odejdzie, ale na pewno dużo zależy od nas samych. O dziwo, zasada jest taka, że im bardziej „płyniemy z prądem życia”, tym nasz wpływ na rzeczywistość się powiększa. A więc szukajmy tego, co możemy zrobić, zamiast popadać w panikę. Wtedy wykorzystamy tę sytuację i kto wie, czy świat po pandemii nie okaże się czystszy, bardziej ludzki, może bardziej zadbany o środowisko, staniemy się bardziej świadomi. I może mocniejsi.

Bo może nauczymy się myśleć i działać w nowy sposób, gdy uświadomimy sobie, co jest warte zachowania, co powinno przetrwać, a co trzeba zmienić. Po kryzysie nastąpi nowe otwarcie – tak też można na to spojrzeć.

Rozmawiała: Michalina Kondej-Matarewicz

## Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy – 28 kwietnia



# SafeDay

## Świat pracy w czasach pandemii

**28 kwietnia 2020 r. obchodzimy kolejny Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy proklamowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP). Jak co roku, jest to czas zastanowienia się, w jakim stopniu zapewniamy bezpieczeństwo naszym pracownikom i czy wystarczająco chronimy ich zdrowie, co jeszcze powinniśmy zrobić, aby poprawić ich sytuację i lepiej zadbać o tych najbardziej narażonych. Szczególnie obecnie nabiera to nowego wymiaru.**

Na początku tego roku MOP ogłosiła, że tematem obchodów tegorocznego Dnia będzie „Przemoc i nękanie w świecie pracy”. Według MOP to poważne zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przyczyniające się do zmniejszenia produktywności organizacji i jej negatywnego wizerunku. Podczas szesnastego Światowego Kongresu Pracy organizowanego przez MOP, przyjęto Konwencję (nr 190) w sprawie eliminowania przemocy i nękania, wraz z towarzyszącą jej Rekomendacją (nr 206), wzywającą do zakazu przemocy i nękania w środowisku pracy oraz podjęcia działań w celu zapobiegania tym problemom.

Równolegle, Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC) zaplanowała na początku tego roku, aby 28 kwietnia – obchodzony przez związki zawodowe jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych – przebiegał w tym roku pod hasłem: „Zwalczanie zagrożeń psychospołecznych w pracy – eliminowanie stresu w pracy”. Kampania miała zwrócić uwagę na fakt, że zagrożenie związane ze stresem zawodowym i nękaniami w pracy stało się w ostatnich latach jednym z głównych problemów zagrażających bezpieczeństwu i zdrowiu pracowników, które może być przyczyną niezdolności do pracy. Powoduje ono depresję, wypalenie zawodowe, alkoholizm, uzależnienie od narkotyków, a także rosnącą liczbę samobójstw związanych z pracą. Do tych negatywnych skutków przyczyniają się m.in. przeciążenie pracą, niskie płace, praca na akord, niestandardowe godziny pracy, niewłaściwe zarządzanie, praca na zlecenie, praca nieformalna lub okresowa, niepewność zatrudnienia, redukcja zatrudnienia oraz poczucie braku kontroli nad wykonywaną pracą. Według danych z 2019 r. w Polsce na depresję cierpi ponad 1,5 mln osób, z czego 2/3 stanowią kobiety.