

# Nie odkładajmy życia na potem

CORPORATE  
WELLNESS

**M**amo, mam, zobacz, przecież mówiłaś, że co dwie głowy, to nie jedna, że każdy może coś wymyślić. Ja mam świetny pomysł!

– Synu, daj mi spokój. Tu są poważne sprawy i rodzice muszą pomyśleć teraz sami. Nie czas na głupoty.

Każdy dom i każda firma mają swoją kulturę organizacyjną. Jak wiemy – to pojęcie bardzo szerokie, ale właśnie kultura organizacji w ogromnym stopniu decyduje o tym, jak sobie radzimy w trudnych sytuacjach czy przechodzimy przez zmiany. Czego w związku z tym może nas nauczyć kryzys, czyli np. pandemia?

Po pierwsze, kultura organizacyjna w postaci tego, co udało się wypracować dotąd, będzie teraz procentować, czyli jest to niejako sprawdzian naszych nawyków, wartości, ugruntowanych sposobów myślenia i zachowania, a także wypracowanego wizerunku na rynku wewnętrznym czy zewnętrznym. W Prodialogu mamy np. biura i hale produkcyjne, dla których pracowników wprowadziliśmy systematyczną, codzienną, kilkuminutową gimnastykę w pracy. Wdrożenie takiego mechanizmu gruntującego wymagało wielu miesięcy pracy nad postawami i świadomością ludzi w postaci warsztatów, coachingów, odpowiedniej komunikacji i wielu innych zabiegów. Nie udało by się osiągnąć takich efektów poprzez jednorazową akcję. I taki wypracowany w firmie przez lata nawyk gimnastyczny trwa również podczas pandemii. Co więcej – nawet w czasie wstrzymania produkcji czy pracy zdalnej ludzie w domach sobie ćwiczą. Dlaczego? Bo im zwyczajnie tej gimnastyki brakuje. Bo wiedzą, co i jak robić, i wierzą, że jest to dla nich ważne. Teraz doceniają jeszcze bardziej, że ktoś im tę gimnastykę zadał. W organizacjach, w których panuje kultura otwartej, dojrzałej komunikacji, w czasie pandemii pracownicy nie przestaną nagle rozmawiać. Wypracowane mechanizmy radzenia sobie w sytuacjach trudnych zaowocują mniejszym

stresem, kreatywnością i poczuciem wspólnoty. Oczywiście zmiana wyzwała w ludziach najróżniejsze postawy i nieoczekiwane emocje, ale zawsze jako koło ratunkowe posłuży to, co znamy najlepiej. Czyli jak pałę – będę palić więcej, jak jem w stresie – będę jeść więcej, a jak mam nawyk spacerowania czy ćwiczenia jogi, to sięgnę właśnie po to. Od 18 lat buduję programy corporate wellness i wiem, jak ogromny wpływ wywierają na kulturę organizacji – oddolnie, konkretnie, życiowo i zrozumiale wprowadzają zdrowe nawyki w życie pracownika. To może być dbanie o siebie, pozytywne myślenie, odpowiedzialność, uczciwość, dbałość o bezpieczeństwo, ergonomia pracy, mówienie sobie „dzień dobry”, dzielenie się wiedzą, otwartość na drugiego człowieka, radzenie sobie ze stresem, szacunek dla różnorodności itd.

Po drugie, kultury organizacyjnej nie da się odłożyć na bok i kazać jej czekać na lepsze czasy. Kulturę trzeba budować na co dzień, bez względu na sytuację. A idąc dalej – można wykorzystać trudną sytuację na zmianę, wzmocnienie, wzniesienie tej kultury na inny poziom. Bo kiedy ludzie muszą wyjść ze strefy komfortu, stają się bardziej podatni i otwarci na zmianę swoich postaw i zachowań. Weźmy cytowany na wstępie dialog rodzinny: mądzy rodzice mogliby wykorzystać sytuację i pozwolić dziecku opowiedzieć o swoim pomysle, docenić jego aktywność i kreatywność, a może nawet wykorzystać jego pomysł.

Serdecznie polecam burzę mózgu na temat tego, jak skutecznie budować kulturę organizacji w czasie pandemii. A przemyślane strategie wellbeingowe to idealne do tego narzędzie. Nie możemy odłożyć do szafy codziennej pracy nad budowaniem kultury organizacji, czekać, aż zrobi się normalnie, albo tłumaczyć sobie, iż teraz jest pora na coś innego. Bo teraz – wbrew pozorom – cały czas toczy się normalne, zwykłe życie. Korzystajmy z niego i nie odkładajmy go na potem. ■



**Beata Dyraga**

jest prekursorką wellnesu korporacyjnego w Polsce i ekspertem w tej dziedzinie, mówcą, trenerem psychologii biznesu, coachem, nauczycielem praktyki świadomej obecności. Założycielka i prezes Grupy Prodialog. Twórcza wellbeingowej platformy WELLbay.