

Organizacje przyszłości



WERONIKA LAURA ŁAWNICZAK

Pomysłodawczyni i CEO Instytutu Zdrowia i Urody Holispace w Warszawie oraz Akademii Zdrowa Organizacja

Aż 85% kadry kierowniczej oczekuje publicznego raportowania dobrostanu pracowników, a ponad ¾ członków zarządów gotowych jest na zmianę sposobu pracy tak, by polepszyć ich samopoczucie – podaje Deloitte (wrzesień 2023). To wielka zmiana, gdyż przez wiele lat badano głównie poziom satysfakcji i zaangażowania pracownika.

Zmiana pokoleniowa w istotny sposób przesuwają granice w sposobie zarządzania w stronę bardziej humanistycznego. Zdrowa organizacja to porównanie do zdrowego organizmu. W sposób holistyczny łączą się w niej i przeplatają systemy i relacje, wzajemnie na siebie oddziałując. W pojęciu tym można zawrzeć wiele aspektów służących zdrowiu, rozwojowi, jakości pracy i ogólnemu wpływowi na otoczenie i środowisko. Organizacja, która kształtuje nastawienie pracownika do idei uczenia się, rozwoju i dbania o własne zdrowie, wdraża odpowiednie narzędzia i staje się społecznie odpowiedzialną. Jak transformować proces *humanizmu w zarządzaniu*, realizując wyznaczone wcześniej cele? W badaniu *"The future of education and skills: Education 2030"*¹ wyodrębniono trzy *"kompetencje transformatywne"*:

1) umiejętność zarządzania konfliktem, stresem czy problemem (rezyliencja, odporność psycho-fizyczna),

- 2) możliwość tworzenia nowych wartości (poczucie wpływu na kulturę organizacyjną),
- 3) otrzymywanie szansy na przejęcie odpowiedzialności (zaufanie).

Kompetencje te wpisują się w strukturę zdrowej organizacji – opartej o zrównoważony rozwój i empatyczne przywództwo. Obserwując trendy rynkowe trudno nie zauważyć, iż wellbeing, budowanie odporności pracowników, stały się narzędziem nowoczesnej i uczącej się firmy. Dziś organizacje widzą ogromny potencjał w ochronie zdrowia pracownika. Niestety, większość liderów błędnie ocenia „poziom dobrostanu” swoich zespołów. Prawdopodobnie nie posiadają odpowiednich kompetencji i narzędzi. Pracownicy niższego szczebla, zwłaszcza młodsze pokolenia, stawiają na jednoznaczne rozwiązania w tym aspekcie. Połączenie narzędzi wspierających samopoczucie człowieka w organizacji i jego pozafinansowych potrzeb otwiera przestrzeń do podwyższania poziomu świadomości organizacji. **Firma przyszłości zmierzy sukces poprzez dobrostan pracowników, stopień zaufania (z miernikiem zgłoszeń wdrożonych rozwiązań sygnalizacyjnych) oraz niską retyencję pracowników.**

Uzdrowienie organizacji wymaga diagnozy, przeprowadzenia spotkań z pracownikami, włączenia zarządu do działań operacyjnych. Istnieje potrzeba promowania stałego dążenia do likwidacji barier, w tym komunikacyjnych. Skuteczność działań uwarunkowana jest stopniową transformacją w kierunku dojrzałej, zdrowej organizacji, przez integrację odpowiedzialności, zaufania i doskonalenia. W zarządzaniu projektami dojrzałość zdrowej organizacji łączy się może ze zdolnością powtarzania sukcesu w jednostce czasu.

¹ Directorate for Education and Skills-OECD 2 rue André Pascal - 75775 Paris Cedex.

Weronika Laura Ławniczak – Pomysłodawczyni i CEO Instytutu Zdrowia i Urody Holispace w Warszawie oraz Akademii Zdrowa Organizacja. Od 30 lat związana jest z biznesem – infrastrukturą i budownictwem, Portami Lotniczymi, obecnie prowadzi własną firmę. W 2019 roku powołała pierwszy w Polsce holistyczny Instytut zdrowia. Ukończyła studia na Akademii Leona Koźmińskiego – „Dobrostan i zdrowie w organizacji”. Opracowała własną metodykę mentoringową pn. „Self Immersion Method” oraz przewodnik „5 kroków do vitalności”. Łączy dobrostan i biznes, wdrażając koncepcje i strategie wellbeingowe w organizacjach. Wyróżniona nagrodami gospodarczymi za innowacyjne podejście do biznesu i holizm w biznesie. Zaangażowana w misje społeczne na rzecz zdrowia psychicznego i zdrowego stylu życia.
www.holispace.com, www.zdrowaorganizacja.com

Organizations of the future



WERONIKA LAURA ŁAWNICZAK

Originator and CEO of Holispace Institute of Health and Beauty in Warsaw and Academy of Healthy Organization

Up to 85% of the managerial staff expects public reporting on employee wellbeing, with over ¾ of board members ready to change the way of working to provide a higher degree of well-being, as reported by Deloitte (September 2023). This is a significant shift, taking into account that for many years the primary focus was on measuring employee satisfaction and engagement.

The generational shift significantly pushes the boundaries in management towards a more humanistic approach. A healthy organization is metaphorically compared to a healthy organism. Holistically, systems and relationships intertwine and influence each other within it. This concept encompasses various aspects serving health, development, work quality, and the overall impact on the environment. An organization that shapes an employee's attitude towards learning, development and self-care is implementing the right tools and becomes socially responsible. How to transform the process of *humanism in management* to achieve previously set goals? In the study "*The future of education and skills: Education 2030*"¹, three "*transformative competencies*" were identified:

1. the ability to manage conflict, stress, or problems (resilience, psychophysical resistance),

2. the possibility of creating new values (an influence on organizational culture),
3. receiving an opportunity to take responsibility (trust).

These competencies fit into the structure of a healthy organization – based on sustainable development and empathetic leadership. When observing market trends, it is evident that wellbeing and building employee resilience have become tools for modern and learning organizations. Today, organizations see enormous potential in employee health protection. Unfortunately, most leaders wrongly assess the "well-being level" of their teams. They likely lack the appropriate competencies and tools. Lower-level employees, especially younger generations, focus on clear solutions in this aspect. Combining tools that support an individual's well-being in the organization and their non-financial needs opens up space for raising organizational awareness. Here lies the essence of organizational maturity. **A company of the future will measure success through employee well-being, the degree of trust (with a measure of reported signaling solutions), and low employee retention.**

Healing the organization requires diagnosis, conducting meetings with employees, involving management in operational activities. There is a need to promote constant efforts to eliminate barriers, including the communication ones. The effectiveness of actions is conditioned by a gradual transformation towards a mature, healthy organization through the integration of responsibility, trust, and improvement. In project management, the maturity of a healthy organization can perhaps be associated with the ability to replicate success over time.

¹ Directorate for Education and Skills-OECD 2 rue André Pascal - 75775 Paris Cedex.

Weronika Laura Ławniczak – Originator and CEO of Holispace Institute of Health and Beauty in Warsaw and Academy of Healthy Organization. She has been connected to business for over 30 years – in infrastructure and construction industry, as Project Manager at PPL and managing her own firm. In 2019, she established the first Holistic Institute of Health in Poland. She graduated from Kozminski University – "Wellbeing and Health in Organizations". She developed her own mentoring methodology, called "Self Immersion Method", and a guide "5 Steps to Vitality". It combines well-being and business, incorporating the concept and strategies of well-being in organizations. She was awarded with economic prizes for innovative and holistic approach to business. She is fully committed to social missions for mental health and a healthy lifestyle.
www.holispace.com, www.zdrowaorganizacja.com