

NEWSLETTER
JAKUBA KALIŃSKIEGO
no. 5

Dobrostan.
Ściema czy coś
o co warto zawalczyć?



Gdy pracowałem w Paryżu nabijaliśmy się z moimi koleżankami i kolegami z zatrudnienia well-being managera. Był rok 2013, a ja o życiu wiedziałem tyle, że pisze się je przez „ż”.

Już sama nazwa stanowiska – kierownik ds. dobrostanu – brzmiała mi wtedy sztucznie. Pierwsza myśl: znowu ktoś będzie opowiadał bajki o oddychaniu i ergonomicznym siedzeniu na krześle, podczas gdy ja walczę o czas, żeby w natłoku zadań choćby napić się wody albo wyrzucić przez okno.

Żeby pokazać tło: w 2013 i 2014 roku odbyłem ponad 200 lotów krótko i długodystansowych. Nigdy nie wiedziałem, czy nie rzucą mnie do Hamburga, Bristolu czy Lozanny. Zdarzało mi się przez kilka dni z rzędu wychodzić z pracy o 22:00 (bo ochrona zamykała budynek) i dalej pracować z domu. Wydawało mi się, że jestem super cool, bo robiłem ważne rzeczy. Byłem de facto chłopcem na posyłki dla wielkiej korporacji i wykonywałem zadania, których Francuzi nie chcieli wykonywać... Być może wiedzieli o dobrostanie trochę więcej niż ja?

Moje ego było wtedy już dość mocno wystrzelone (uważam, że obecnie jestem skromniejszy, więc wyobraź sobie...), ale byłem też ekstremalnie zmęczony. Nie połączyłem kropek. Byłem w zawodowym amoku – płacą mi dużo, pracuję dużo. Jeśli chcę zarabiać więcej, muszę pracować więcej. Nie miałem dobrostanu, nie wierzyłem, że mogę go osiągnąć, a wszelkie próby uzdrowienia mojego stylu pracy uważałem za sprzeczne z ideą zatrudniania ludzi do pracy. Ja mam teraz kapitalizm naprawiać?

Gdy dowiedziałem się, że w biurze będą odbywać się zajęcia z jogi, to myślałem, że wybuchnę. Dlaczego? Primo: nienawidzę jogi. Secundo: zajęcia odbywały się we wtorek, w środku dnia, gdy szansa na luz w kalendarzu wynosiła okrągłe zero. Chodzili na nie tylko pracownicy działu HR, a stosunek do działu HR we francuskiej korporacji opiszę anegdotą: gdy na stołówce do stolika dosiadała się pani z HR, to wypadało wstać i przesiąść się do stolika, gdzie siedział kierownik związku

zawodowego. Francja.

Opisane doświadczenia sprawiło, że przez lata uważałem dobrostan za ściemę. A w zasadzie stan nieosiągalny, jakąś ideę fixe lewicowych działaczy. Owocowe czwartki, gdy masz alergię na owoce, zajęcia, na które nie masz czasu chodzić i webinary, na które kalendarz nie pozwala się zapisywać.

Oczy na istotność tego tematu otworzył mi na początku mojej kariery Adam Sornek, a ostatnio Bartosz Jakimiec.

Bo ja dla tych Francuzów mogłem pracować lepiej i dłużej. A tak po trzech latach zwolniłem się z poczuciem ulgi, wypalenia i postanowieniem – nigdy więcej nie będę tak pracował.

No dobra, ale czym jest ten dobrostan?

Światowa Organizacja Zdrowia w 1948 roku zdefiniowała zdrowie jako „nie tylko brak choroby lub kalectwa, ale stan pełnego dobrostanu fizycznego, psychicznego i społecznego”.

Współcześnie koncepcja dobrostanu wykracza daleko poza tradycyjne obszary medycyny czy psychologii. Tematem tym zajmują się dziś także projektanci przestrzeni, specjaliści od zarządzania zasobami ludzkimi, urbaniści czy UX designery. No i jak się okazuje również ja.

Co dla prawnika irytujące, nauka wciąż nie wypracowała jego jednoznacznej definicji. Może dlatego stawianie się w opozycji i wyśmiewanie przychodziło mi (i przychodzi wielu z nas) tak łatwo? Otwarcie się na dyskusję o dobrostanie jest dla mnie (także w rozmowie z klientami) trudne. Gdy pomyślę o nim jako o sumie zdrowia ciała i psychiki, jakości więzi międzyludzkich i indywidualnego poczucie spełnienia/zadowolenia z życia... zaczyna być trochę łatwiej. Gdy dostrzegę, że przekłada się na pieniądze... wtedy jesteśmy w domu.

Dlatego wspieram ideę badania, które zainicjował Legal Matchmaker wraz z KIRP i Benefit Systems. Ma ono na celu pokazanie, gdzie jako branża jesteśmy jeśli chodzi o szeroko pojęty well-being.

Każda zmiana zaczyna się od jednostkowej decyzji i jednego kroku.

Dlatego, prosba:

1. Wybierz link ze swoją specjalizacją.
2. Do 30 czerwca 2025 wypełnij krótką, około 5-10 minutową ankietę! (i tak wiem, że zrobisz to szybciej)
3. Po badaniu dostaniesz na swój adres e-mail wynik wraz z praktycznymi wskazówkami, co możesz zrobić, by się lepiej czuć.

Czy będą to zajęcia z jogi w środku dnia, które wyprowadzą Cię z równowagi? Na to pytanie każdy musi odpowiedzieć sobie we własnym zakresie:

[RADCA PRAWNY](#)

[ADWOKAT](#)

[DORADCA PODATKOWY](#)

Dlaczego to ważne?

W jednym ze swoich postów na LinkedIn Kajetan Ostoja-Ciemny pisał o kanadyjskim badaniu dobrostanu. Przed napisaniem tego posta zerknąłem do pdf'a, żeby oprócz ogólnego pitu pitu, dać Wam przykład tego, jak „terror billable hour” poprzez obniżanie dobrostanu negatywnie wpływa na rentowność kancelarii (zakładam, że aż tak bardzo od Kanadyjczyków się nie różnimy). Tekst przetłumaczyłem (pociąłem i trochę ubarwiłem) z angielskiego (to nie Chat GPT).

Badanie znajdziecie tu: [link](#) (s. 101 i kolejne).

Ukryte koszty systemu billable hour dla zawodów prawniczych i kancelarii

„Chociaż wiele organizacji stopniowo odchodzi od modelu biznesowego opartego o „billable hour”, rozliczanie się na podstawie „godzin pracy dla klienta” jest nadal powszechnie stosowane w dużych kancelariach w Kanadzie.

Opisany jako „niszczący” przez American Bar Association (2002), system rozliczania godzin pracy ma pośrednie konsekwencje dla kancelarii. Australijskie badania pokazują, że w tego typu systemie „cechy takie jak podejście do obsługi klienta, wskaźniki utrzymania klientów, kreatywność i innowacyjność, gotowość do delegowania zadań, umiejętności mentorskie i dydaktyczne oraz działania związane z rozwojem praktyki zawodowej tracą na wartości z powodu nacisku kładzionego na produkcję rozliczalnych godzin” (Kendall, 2011, s. 13).

Oprócz tych niematerialnych konsekwencji, wyniki uzyskane od uczestników pracujących w ramach takiego modelu pokazują, że **im wyższe cele do osiągnięcia, tym bardziej negatywny wpływ mają na postawy prawników.**

Wraz ze wzrostem liczby godzin rozliczeniowych wzrasta poziom „niegrzeczności”. Różnica ta jest znacząca między prawnikami z celem rozliczeniowym poniżej 1200 godzin rocznie a pozostałymi dwiema kategoriami (od 1200 do 1800 oraz powyżej 1800 godzin rocznie).

Ponadto średni wynik zaangażowania w pracę spada wraz ze wzrostem liczby „billable hours”. Wynik dotyczący zamiaru odejścia z zawodu również rośnie wraz ze wzrostem oczekiwanej liczby godzin rozliczeniowych.

Różnice w średnich wynikach są ponownie znaczące między pracownikami, których celem jest mniej niż 1200 godzin rozliczeniowych, a pracownikami z dwóch pozostałych grup. Innymi słowy, punktem krytycznym

wpływu presji związanej z rozliczaniem godzinami na kluczowe postawy w pracy – niegrzeczność, zaangażowanie i zamiar odejścia – wydaje się być cel 1200 rozliczalnych godzin rocznie (co daje nam 100 godzin billowalnych w miesiącu).

(...)

Presja wywierana przez wymagane cele bezpośrednio wpływa na zdrowie pracowników, przyczyniając się do większego stresu psychicznego, objawów depresji i wypalenia zawodowego. Z drugiej strony istnieje wiele skutków pośrednich (...) niektóre czynniki, takie jak doświadczenie, narażenie na wysokie wymagania emocjonalne lub poczucie niepewności zatrudnienia, wydają się nasilać odczuwaną presję, co z kolei wiąże się z większymi problemami ze zdrowiem psychicznym.

Obserwujemy również, że niegrzeczność, kluczowy czynnik wpływający na zdrowie psychiczne ludzi w miejscu pracy, wydaje się wzrastać wraz z celami dotyczącymi rozliczanych godzin.

Wyniki te są istotne i powinny stanowić punkt wyjścia do oceny alternatywnych modeli mających na celu lepszą ochronę pracowników i zapewnienie bardziej zrównoważonej praktyki prawniczej w Kanadzie.”

I nie tylko w Kanadzie chciałoby się powiedzieć...

Jak zwykle liznąłem tylko temat – czynników wpływających na dobrostan i opisanych w przywołanym badaniu (tym i wielu, wielu innych) jest mnóstwo. Ale dziś z czystym sumieniem mówię: **dobrostan przekłada się na jakość obsługi klienta, jakość pracy i retencję pracowników. Czyli na kasę.** I kropka.

A na koniec trochę sprzedaży

Ruszyła sprzedaż biletów na Konferencję legalmatchmaker.pl, gdzie temat dobrostanu będzie jednym z wiodących. Wiem, że kilku czytelników tego newslettera ma już swoje bilety early birds. Dla wszystkich pozostałych zachęcam do skorzystania z kodu rabatowego: **JAKUB15%!**, który pozwala na zakupu biletu z 15% upustem.

I przypomnienie o ankiecie

Jeżeli nie kliknąłeś/-ałeś w link do ankiety, który wysłałem w mailu, zostawiam go także tutaj: [ANKIETA](#)

Wypełnienie przez Ciebie tej ankiety pomoże mi dobrać jak najbardziej dopasowany do potrzeb temat szkolenia, które planuję przeprowadzić we wrześniu lub październiku, ale także lepiej doobierać treści maili, które do Ciebie wysyłam.

Dzięki!



Chcesz porozmawiać o tym, jak poprawić jakość obsługi w Twojej kancelarii?

Umów się na spotkanie!

- ✓ Zadzwoń! [697 595 029](tel:697595029)
- ✓ Napisz! biuro@jakubkalinski.pl
- ✓ Zarezerwuj! calendly.com/jakub-kalinski

KONFERENCJA

Bilety na konferencję, którą naprawdę warto wpisać do kalendarza, już w sprzedaży regularnej.

Legal Matchmaker

12 września 2025

Sopot, Mamuszki 14

To wydarzenie dla prawników, właścicieli kancelarii i wszystkich, którzy żyją branżą prawniczą – ale nie lubią pustych haseł i wystąpień z piedestału.

Tutaj rozmawia się o tym, co naprawdę ważne: o sensie pracy, prowadzeniu kancelarii po swojemu i budowaniu relacji, które zostają na dłużej.

Rozmowy przy stoliku, warsztaty, a może spacer po plaży? Kuluary są centrum wydarzenia – bo właśnie tam padają najważniejsze pytania.

Dołącz i skorzystaj z kodu rabatowego: **JAKUB15%**

legal
MATCHMAKER

<https://legalmatchmaker.pl/>