



Akademia

Rozwoju

Prawnika



Wywiad z ekspertem Beck Akademii
– **Agatą Pelc**



WELLBEING
W KANCELARII PRAWNEJ



Sprawdź ofertę na:

akademiarozwojuprawnika.beck.pl

Wellbeing w kancelarii prawnej

CZYM JEST WELLBEING W ORGANIZACJI?

Wellbeing w organizacji to stawianie człowieka w centrum. To patrzenie na organizację jako na grupę ludzi, która postanowiła wspólnie zrealizować cele. To budowanie kompetencji ludzi, aby mogli kompleksowo o siebie zadbać. To również kształtowanie kompetencji liderów, aby potrafili wpływać na podnoszenie się poziomu wellbeingu osób. I oczywiście to tworzenie rozwiązań, nawyków, systemów i pogłębianie świadomości prowellbeingowej w całej organizacji.

Wellbeing w organizacji jest ciągłym i dynamicznym zarządzaniem dobrostanem pracownika poprzez uwzględnienie jego potrzeb, które wynikają bezpośrednio z tego, czego doświadcza w swojej pracy. W ten sposób poziom wellbeingu ludzi w danej organizacji to rezultat ich codziennych doświadczeń (EX – employee experience). Każdego dnia ich praca i to, co konkretnie w ramach niej robią, wpływa na nich, a ten wpływ jest bardzo różny. Na przykład wysoka odpowiedzialność zawodowa albo mierzenie się z „trudnymi” klientami wymagają od nas wydatkowania dużej ilości energii psychicznej i fizycznej, obciąża nas to i obniża poziom wellbeingu. Przykładem pozytywnych doświadczeń i „doładowania” energetycznego może być choćby miła atmosfera w zespole, poczucie zaufania między ludźmi lub po prostu czas wyznaczony w pracy na regenerację.

Poziom wellbeingu będzie tak wysoki, jak głęboką świadomością wpływu tych doświadczeń będą mieli sami ludzie, liderzy i pracodawcy. Za świadomością oczywiście powinny pójść konkretne działania, rozwiązania, które pozwalają podnosić poziom wellbeingu tam, gdzie jest to możliwe i konieczne.

W CZYM POMAGA FIRMOM TWORZENIE KULTURY WELLBEINGOWEJ?

Jedną z kluczowych korzyści tworzenia wellbeingowej kultury organizacyjnej jest budowanie jej wartości i atrakcyjności. Wartości dla wszystkich, bo i dla interesariuszy, i dla pracowników, dla klientów i partnerów firm oraz dla



Akademia **Rozwoju** Prawnika

Szkolenia rozwijające pozaprawnicze kompetencje adwokatów i radców prawnych, pomagające w rozwoju zawodowym



Sprawdź ofertę na:

akademiarozwojuprawnika.beck.pl >



Agata Pelc

Trener biznesu, doradca i praktyk, który towarzyszy ludziom i organizacjom od ponad 15 lat. Specjalizuje się w tworzeniu programów wellbeingowych dla firm i aktywnej pomocy we wdrażaniu skutecznych, mierzalnych, opartych na potrzebach ludzi i organizacji programów wellbeingowych, które efektywnie wpływają na zmianę nawyków organizacji oraz budują w niej kulturę opartą o zdrowie i wartości.

Dyrektor zarządzająca Wellbeing Institute. Na co dzień dba o realizację strategii instytutu, jest audytorem w procesach certyfikacji organizacji, tworzy programy i procedury dla klientów, wdraża i wspiera programy wellbeingowe dla organizacji.

Jest współautorem badania poziomu wellbeingu w organizacji, audytorem w programach rozwoju wellbeingu w firmach oraz certyfikuje organizacje wzmacniające poczucie szczęścia swoich pracowników.

Jej motto: „*Wspieram ludzi, bo są wyjątkowi. Wspieram organizacje, bo tworzą je ludzie.*”

otoczenia organizacji. Wartości przekładającej się na biznesowe liczby, ale i na te mniej policzalne, jakościowe rezultaty. Liczne badania i raporty pokazują, że na rynku wygrywają te firmy, które dbają o wellbeing pracowników. W raporcie „Global Happiness and Wellbeing. Policy Report 2019” wskazano, że firmy stawiające na dobrostan mają średnio 10% lepszą wydajność niż te firmy, które o to nie dbają. Te organizacje odnotowują też wyższe ceny akcji na giełdzie.

Pracownicy firm, które rozwijają proлюдzką kulturę organizacyjną, są bardziej zadowoleni, a więc i bardziej zaangażowani, efektywniejsi i lojalni. To wszystko również pozwala obniżyć koszty pracy związane z rekrutacją, zaangażowaniem w pierwszych miesiącach pracy, absencją itp.

Kierunkowanie swoich działań w stronę wellbeingu pozwala na tworzenie lepszego miejsca do pracy, wspiera relacje międzyludzkie, zaangażowanie i zaufanie, a docelowo pomaga firmie działać efektywnie przez długie lata.

DLACZEGO WARTO ZOSTAĆ WELLBEINGOWYM LIDEREM?

Wellbeingowy lider to taki, który pozwala ludziom realizować ich pracę na najwyższym możliwym poziomie. Do tego potrzebna jest dbałość o nich i rozwój miękkich kompetencji. Dziś nie mamy trudności w zdobywaniu wiedzy zawodowej i działaniu „operacyjnym”. Od lat mówi się, że, rezygnując z pracy, odchodzimy właściwie od szefa. Dziś potrzebujemy liderów, którym zależy na nas, jako ludziach, a nie na nas, jako „łatwo wymiernalnych trybikach w maszynie”.

Sukcesem dla lidera w wellbeingowej kulturze jest zadowolenie ludzi. To musi być efekt jego działań. Idąc tropem Grzegorza Filipowicza, autora publikacji „Zarządzanie kompetencjami zawodowymi”, lider użyje pytania, Czego potrzebują pracownicy, aby zwiększyć efektywność swojej pracy? To pytanie zada sobie i pracownikom, aby mieć prawdziwy obraz tego, co dzieje się w organizacji. Wellbeingowy lider będzie słuchał tych potrzeb, będzie na nie uważny, stworzy przestrzeń do mówienia o tym, co ważne, a potem wspólnie z ludźmi wdroży rozwiązania i weźmie za nie odpowiedzialność. Lider nie załatwia spraw za ludzi, on daje możliwości do działania i wspiera osoby w ich decyzjach.

Lider zauważy, że, aby dobrze pracować, tak samo potrzebujemy dobrych narzędzi i wiedzy zawodowej, jak i dobrych relacji (które nie wypalają), miłej atmosfery, zrozumienia, poczucia sensu czy rozwoju.

W wellbeingu chodzi o to, aby budować świadomość, a następnie umiejętność zadbania o siebie i działania w zgodzie ze sobą. To po prostu służy byciu bardziej efektywnym. Wellbeingowa efektywność to dowieszenie biznesowego rezultatu przy jednoczesnym poczuciu szczęścia wynikającego zarówno z samego osiągnięcia, jak i z drogi do niego.

Wellbeingowy lider dba o siebie, o ludzi i organizację. To on nadaje kształt „energii” organizacji. Jeżeli umiejętnie postawi w organizacji pracowników i ich dobrostan na pierwszym miejscu, to ma szansę podnieść standardy i stworzyć sprzyjającą ludziom organizację. Jedno jest pewne – powinien zacząć od dbania o swój poziom wellbeingu. I choć wydaje się to na pozór sprzeczne, to tylko wtedy, gdy lider dba o swoje zasoby, może wspierać innych. Dzięki temu będzie gotowy do podejmowania wyzwań, do pełnego zaangażowania i będzie miał z czego „dawać”. Będzie mógł aktywnie towarzyszyć ludziom na co dzień w osiąganiu celów. Lider wellbeingowy to ten, który stwarza możliwości i pozwala ludziom działać, budując w nich świadomość siebie.

Dziś potrzebujemy liderów, którzy potrafią budować zaufanie, uczą jak radzić sobie z różnorodnością, angażują i dają warunki do brania odpowiedzialności. I dopiero dzięki temu osiągają z ludźmi pożądane rezultaty i te ilościowe, i te jakościowe.

JAK WDROŻENIE WELLBEINGU MOGŁOBY POMÓC KANCELARIOM?

Prawnicy to zawód wysokiego zaufania społecznego. Na tym zawodzie ciąży miano wysokiej odpowiedzialności. Jest to zawód wielce wymagający i obciążony wysokim poziomem stresu. Od prawników wymaga się dużo, funkcjonują w otoczeniu zmiennym i niezależnie od specjalizacji bardzo często



Akademia **Rozwoju** Prawnika

Szkolenia rozwijające pozaprawnicze kompetencje adwokatów i radców prawnych, pomagające w rozwoju zawodowym

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >

(o ile nie zawsze) podejmują również wysokie ryzyko. Podobnie jak od lekarzy – wymaga się od nich nieomyślności. To wszystko obciąża, powoduje stres i może prowadzić do wypalenia zawodowego. Wdrożenie wellbeingu jako konkretnego narzędzia, które ma zredukować efekty takiego stylu pracy, wydaje się być nie tylko czymś wartościowym, ale wręcz niezbędnym. Prawnicy to przede wszystkim ludzie i powinni o siebie zadbać, wiedzieć, jak to robić i budować dobre nawyki, które pozwolą im podnosić swój poziom energii, utrzymać dobre samopoczucie, zachować work-life balance. A sposób funkcjonowania kancelarii powinien mieć na to systemy i dawać możliwości zadbania o siebie.

Podejście prowellbeingowe jest również odpowiedzią na budowanie atrakcyjności i wartości na rynku zarówno jako pracodawcy, jak i w relacji z klientem. Utrzymanie wellbeingowej kultury pracy daje jasny sygnał pracownikom i kandydatom do pracy, że będą mogli zadbać o siebie i swoją życiową równowagę. A dla klientów jest komunikatem, że firma jest spójna w swoich zasadach i tak samo troszczy się o swoich pracowników, jak może zatroszczyć się o klienta. Zatem podejście wellbeingowe jest też wyróżnikiem na rynku. Jest już nawet pierwsza w Polsce wellbeingowa certyfikowana kancelaria prawna.

W wellbeingu dominuje zasada: Zadbajmy o ludzi, a oni zadbają o biznes.

OD CZEGO POWINNA ZACZAĆ FIRMA, KTÓREJ ZALEŻY NA ZBUDOWANIU WELLBEINGOWEJ KULTURY, JAKIE PIERWSZE KROKI MOŻE PODJĄĆ?

Sir Richard Branson, który dla wielu jest inspiracją zarówno pod względem budowania dochodowego biznesu, ale i budowania go w oparciu o wartości, często wskazuje, jak ważna jest dla niego kultura organizacyjna, która wspiera i dba o ludzi.

Z jednego z wywiadów na temat poczucia szczęścia pracowników, którego udzielił dla „Forbesa”, płynnie ciekawa lekcja. Aby ludzie rzeczywiście czuli się ważni i zadowoleni z tego, co robią dla danej organizacji potrzeba trzech rzeczy: słuchania

(listen), zapisania tego (write it down) i działania (take an action). Taka sama myśl przekazana została w opracowaniach firmy Deloitte „Engaging the workforce” oraz psycholog z Harvardu Susan David.

W tych trzech prostych krokach kryje się metoda, która jednocześnie świetnie może służyć do osiągnięcia skuteczności we wdrażaniu wellbeingu.

Po pierwsze słuchanie, a w kontekście organizacji to badanie i pytanie o to, co aktualnie dzieje się w organizacji pod kątem dobrego samopoczucia i poziomu dobrostanu. W tym kontekście ważne jest też zrozumienie płynących do nas informacji.

Po drugie to zapisanie tego, czego chcą ludzie i zaplanowanie działań, które ich wesprą.

I po trzecie – działanie zgodnie z tym, co ważne i możliwe.

Taki trzyetapowy proces należy systematycznie powtarzać, aby upewnić się, że to, co jest aktualnie wdrożone, przynosi oczekiwane efekty. W razie konieczności warto zmieniać, ulepszać lub czasem zaprzestać jakiegoś działania.

Wdrażanie wellbeingu to umiejętność zadawania pytań i rozumienia odpowiedzi, które do nas przychodzą. To również umiejętność działania zgodnie z wnioskami, które płyną z otrzymanych odpowiedzi. Dlatego warto zacząć właśnie od badania poziomu wellbeingu i czynników, które powodują, że jest właśnie tak jak jest.



Akademia Rozwoju Prawnika

Szkolenia rozwijające pozaprawnicze kompetencje adwokatów i radców prawnych, pomagające w rozwoju zawodowym

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >

Akademia

Rozwoju

Prawnika

beckakademia
konferencje · szkolenia · webinaria

akademiarozwojuprawnika.beck.pl >