



Akademia

Rozwoju

Prawnika



Wywiad z ekspertem Beck Akademii
– **Anną Kunicką**



SENS PRACY ZESPOŁOWEJ
I WSPÓŁPRACY



Sprawdź ofertę na:

akademiarozwojuprawnika.beck.pl

Sens pracy zespołowej i współpracy

DLACZEGO WARTO PRACOWAĆ ZESPOŁOWO I KOMU PRACA ZESPOŁOWA SPRAWIA TRUDNOŚĆ?

Właściwie każdego dnia przekonujemy się, że współpraca i współdziałanie znacząco wpływają na efektywność i skuteczność działania. Na potwierdzenie tej tezy można przytoczyć wiele przykładów, wystarczy jednak sięgnąć po jeden z najpopularniejszych, czyli sport. Kiedy mówimy o zespole, widzimy koszykówkę, siatkówkę czy piłkę nożną. Tymczasem praca zespołowa dotyczy także lekkoatletów, skoczków narciarskich czy gimnastyczek. Trenerzy, masażyści, często dietetycy czy osoby odpowiedzialne za szeroko rozumiany rozwój mentalny sprawiają, że możliwe są sukcesy pojedynczych osób. Każdy z nich wnosi do zespołu wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie. Trudno wyobrazić sobie Kamila Stocha, który funkcjonuje bez wsparcia zespołu. Dzień zaczynałby od ułożenia planu treningowego, diety, pozyskania sponsorów i nagle okazałoby się, że nie ma czasu na trening. Tymczasem otoczony zespołem fachowców, często niedostrzeganych przez kibiców, realizuje opracowany dla niego plan działania.

Ktoś pewnie zapyta, czy te same zasady obowiązują w biznesie, w zespołach zadaniowych? Oczywiście, że tak. Tworzenie zespołu oparte na mocnych stronach jego członków pozwala wzmocnić efekt synergii i skracać czas niezbędny do osiągnięcia zamierzonego celu.

Pomimo niewątpliwych zalet pracy zespołowej istnieje grupa osób, której ta forma działania sprawia trudność. Dominują wśród nich pracownicy, którzy z różnych powodów nie wypracowali odpowiednio wysokiego poczucia własnej wartości. Generalnie objawia się to brakiem zaufania do innych, obawą przed zwolnieniem, niezdrową rywalizacją. Podczas jednej z debat, której uczestnikami byli nauczyciele, rodzice i uczniowie trójmiejskiego liceum, młodzi ludzie zapytani o to, czy potrafiliby rzetelnie ocenić pracę swoich rówieśników, odpowiedzieli, że nie. Byli bowiem przekonani, że kolega, z którym dzisiaj siedzą w ławce, jutro stanie się ich rywalem na rynku pracy. Żyjący w czasach rankingów, ocen czy punktacji nie mogli zrozumieć, że współczesny biznes, oparty na świadomym budowaniu relacji, nie oczekuje rywalizacji, ale wręcz przeciwnie – współpracy.



Anna Kunicka

Trener biznesu, mentor z ponad 20-letnim doświadczeniem w zarządzaniu. Wykładowca akademicki w Wyższej Szkole Administracji i Biznesu w Gdyni przedmiotów z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, kompetencji menedżerskich oraz psychologii biznesu. Organizatorka i prelegentka konferencji dotyczących rozwoju osobistego.

Propaguje ideę, że największą wartością w biznesie jest człowiek. Pasjonatka pozytywnego myślenia i aktywnego działania. W swojej pracy wykorzystuje wieloletnie doświadczenie w zarządzaniu firmą, w tym budowaniu zespołu i kierowaniu biurem zarządu. Za ważny aspekt zaangażowania i motywacji uważa silną identyfikację z firmą oraz budowanie pozytywnych relacji, zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych.

Akademia Rozwoju Prawnika

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

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >

DLACZEGO PRACA ZESPOŁOWA JEST WAŻNA DLA PRAWNIKÓW?

Obserwując pracę prawników, możemy dostrzec kilka aspektów pracy zespołowej. Jeden z nich to praca w kancelarii, która wymaga dużej koncentracji na szczegółach, terminach, budowaniu relacji z aktualnymi i potencjalnymi klientami. Odpowiednio zorganizowane „zaplecze” – asystenci, sekretarki, księgowie – sprawi, że kancelaria będzie funkcjonowała jak dobrze naoliwiony mechanizm. Oddelegowanie zadań administracyjnych, organizacyjnych czy wręcz gospodarczych pozwoli prawnikowi skupić się na istocie pracy kancelarii bez konieczności zajmowania się innymi sprawami.

Umiejętność pracy zespołowej przydaje się również w budowaniu relacji z klientami. Obowiązują tu podobne zasady, niezbędne jest zaufanie, otwartość i wykorzystywanie swoich atutów.

Jeszcze inny rodzaj pracy zespołowej to współpraca z biegłymi, z innymi kancelariami czy innymi organizacjami. Przyjęcie założenia, że jesteśmy sobie wzajemnie niezbędni, zbudowanie relacji opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu skutkować będzie efektem synergii.

JAK Z INDYWIDUALISTÓW Z POTENCJAŁEM ZBUDOWAĆ WYSOCE SKUTECZNY ZESPÓŁ?

Krótką odpowiedź zawarta została w pytaniu: wykorzystaj ich potencjał. Każdy z nas wnosi do zespołu pewien zestaw indywidualnych cech, które stanowią bazę do stworzenia skutecznego zespołu. Oczywiście to, co niezbędne, to wiedza fachowa, którą należy traktować jako fundament, budowany z dopełniających się wzajemnie fachowców.

A co dalej? Spośród kompetencji miękkich warto zwrócić uwagę na samoświadomość, czyli tę cechę, która w dużym skrócie pozwala nam ocenić, po co i dlaczego znaleźliśmy się

w określonym zespole. Co wnosimy, jakie są nasze mocne cechy i w czym nie czujemy się najlepiej. Pozwoli to na właściwe zbudowanie organizacji. Dalej wspomniane już poczucie własnej wartości i asertywność. Świadomość, że niezależnie od stanowiska jesteśmy zespołowi potrzebni oraz że tak samo potrzebne są pozostałe osoby, pozwoli na dzielenie się wiedzą, właściwą i skuteczną komunikację, a co za tym idzie – na wzrost zaufania i wzajemnego wsparcia.

Należy również pamiętać, że całkiem naturalnym zjawiskiem jest, pomimo wydawałoby się, idealnego procesu rekrutacji, brak dopasowania, dostrzegalny dopiero w trakcie pracy. W takiej sytuacji należy zastanowić się, jakie są możliwości dopasowania czy zmiany niepożądanego zachowania. Jeśli uda się, z zastosowaniem zasady „wygrana – wygrana” znaleźć porozumienie, będzie to zapewne z korzyścią dla wielu stron. Jeśli natomiast wyraźnie dostrzegalne są różnice postaw i oczekiwań – rozstanie stanowić będzie jedyne korzystne rozwiązanie dla całego zespołu.

JAK UMIEJĘTNOŚĆ BUDOWANIA ZESPOŁU MOŻE POMÓC LIDEROWI W KANCELARII?

Odpowiedź na to pytanie należałoby zacząć od ustalenia, kto jest liderem. Oczywiście możemy przyjąć, że naturalnym liderem będzie właściciel czy główny prawnik. Jednak, kiedy spojrzymy na podział ról w zespole oparty na kwestionariuszu M.R. Belbina, zawody prawnicze bardziej pasują do roli specjalisty, czyli osoby posiadającej rzadką, ale cenną w danym zespole, wiedzę i umiejętności. To też osoba skoncentrowana na szczegółach, zajmująca się wąskim odcinkiem pracy. Komu zatem należałoby powierzyć rolę lidera? W zależności od wielkości kancelarii czy zespołu warto przeanalizować predyspozycje jego członków i oddać organizację pracy w ręce osoby potrafiącej wzbudzić zaufanie całego zespołu, a jednocześnie charyzmatycznej i asertywnej, czyli takiej, która odpowiednio dopasuje zadania, będzie czuwała nad terminami, wypracuje określone metody działania, czyli po prostu poprowadzi sprawy organizacyjne.



Akademia Rozwoju Prawnika

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

 Sprawdź ofertę na: akademiarozwojuprawnika.beck.pl >

Tak jak wcześniej wspomniałam, dobrze zbudowany zespół opiera się na mocnych stronach jego członków. Niestety, przez wiele lat panowało przekonanie, że nie wypada, czy nie należy się chwalić. Przełamanie tego schematu sprawia, że już na poziomie rekrutacji możemy określić, czy dana osoba idealnie pasuje do zespołu.

Zbudowanie zespołu to dopiero początek, ważne jest natomiast jego dalsze funkcjonowanie i skuteczność w działaniu.



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 >