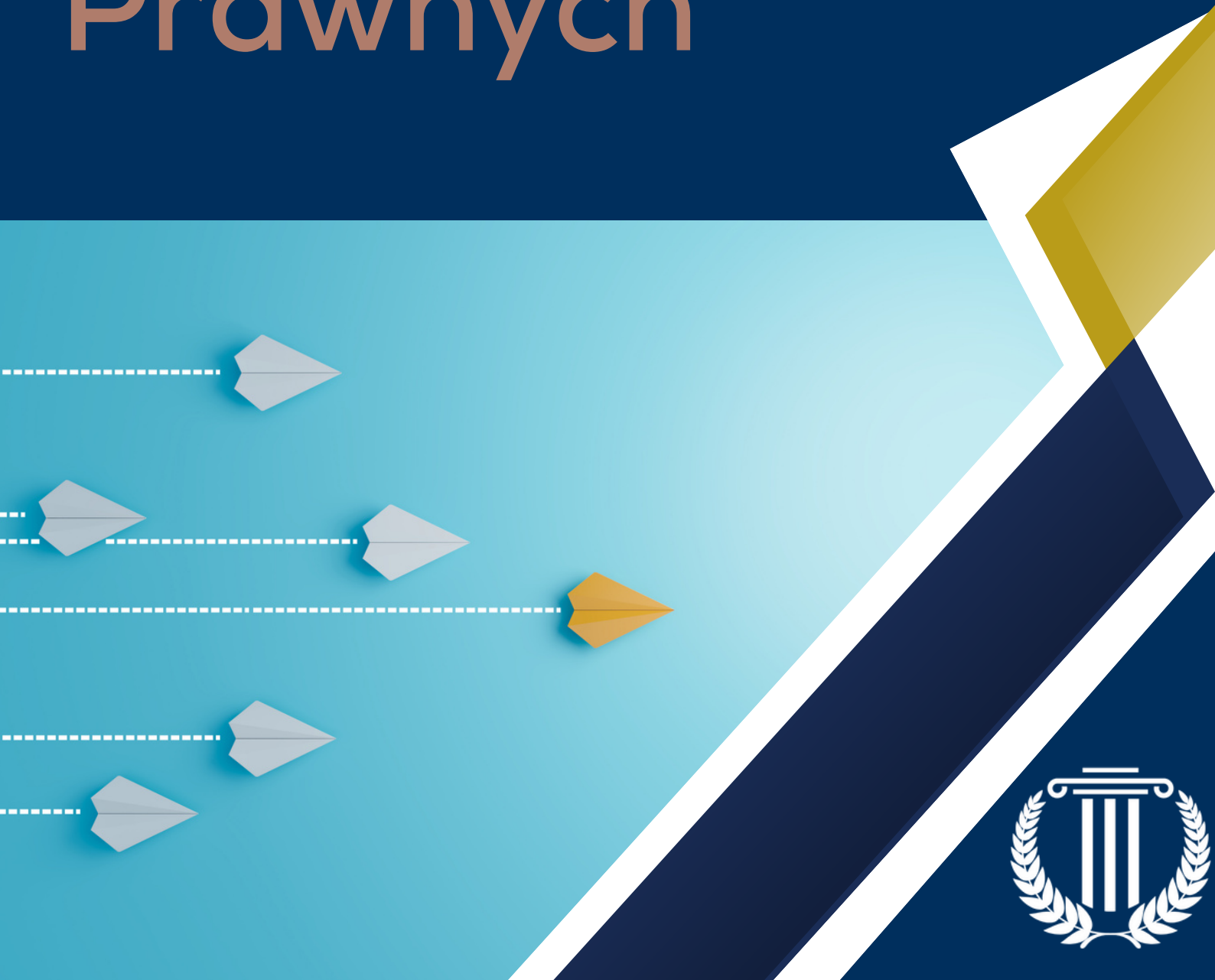


Budowanie przewag

Kancelarii Radców Prawnych



Filary sukcesu kancelarii prawnych



Strategia

Wizja przyszłości

Efektywność

Sposób organizacji pracy

Kompetencje

To, czym wyróżniają się ludzie

W poczynionym na zlecenie KIRP raporcie *"Strategie konkurencji Indywidualnych Kancelarii Radców Prawnych"* jego autor – prof. Ryszard Sowiński – wskazał na trzy kluczowe obszary, o jakie powinna stale dbać kancelaria prawna, jeśli chce osiągać długofalowy sukces w coraz bardziej złożonym i trudnym otoczeniu konkurencyjnym. Obszary te to:
Strategia - Efektywność - Kompetencje

Kancelaria w trudnym otoczeniu rynkowym



➤ Specjalizacja

Poza tym, że od r.pr. wymaga się, żeby był w stanie udzielić wsparcia niemal w każdym obszarze prawa, to nie ulega wątpliwości, że ekspertem można być tylko w wybranych obszarach prawa. Poza specjalizacją merytoryczną niektórzy Klienci wymagają też znajomości ich branży. Okazuje się przy tym, że często taka merytoryczna lub branżowa specjalizacja okazuje się bardziej dochodowa niż obsługa "każdego i w każdym zakresie". Jest to kwestia świadomego wyboru strategii.

➤ Złożoność

Otoczenie społeczne i technologiczne staje się coraz bardziej złożone. Oczekiwania klientów rosną i to nie tyle względem wiedzy prawniczej, ile sposobu obsługi przez prawników. Nakłada się na to konieczność zarządzania pracą, równoległego uczestnictwa w kilku zespołach i sprawnego podejmowania decyzji w niepewnym otoczeniu. Te złożone wymagania wymuszają rozwój kompetencji decyzyjnych, społecznych, dt. zarządzania sobą i innymi oraz dbania o dobrostan swój i zespołu.

➤ Pozyskiwanie, wdrażanie i retencja pracowników

Wysoka rotacja w branży prawnej to fakt dotyczący niemal wszystkie skalujące swoją działalność kancelarie. Stąd warto inwestować w działania zatrzymujące pracowników, takie jak wsparcie psychologiczne czy możliwość rozwoju, ale także standaryzację procesów selekcyjno-rekrutacyjnych i wdrażania nowych pracowników tak, by zapewnić sprawność działania kancelarii i minimalizować straty związane z odejściem zatrudnionych w niej prawników.

Co możemy dla Ciebie zrobić?



➤ Aktualizacja strategii rozwoju

Chcesz optymalizować formułę działania kancelarii? Określ kierunkowo jej specjalizację i skup się na wybranej grupie docelowej. Nie musisz rezygnować z obsługi ogółu spraw, ale do swoich klientów dotrzesz z konkretnym, odpowiadającym ich potrzebom przekazem. Pomożemy Ci określić grupę docelową i wesprzemy w marketingu, dbając o przestrzeganie zasad etyki.



Analiza uwarunkowań strategicznych kancelarii



Wspólne wypracowanie nowych założeń



Przygotowanie materiałów i treści marketingowych



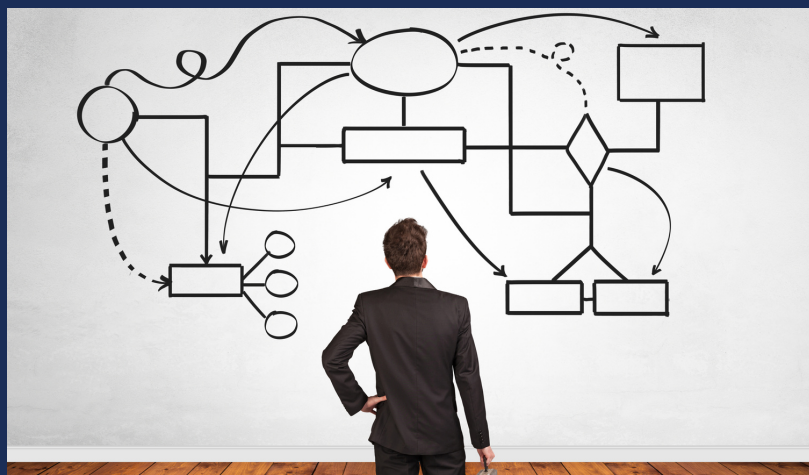
Pomoc w osadzeniu pozycjonowania w wybranym segmencie Klientów



Monitorowanie rezultatów

➤ Wzrost efektywności pracy

Poza tym, co wynika z procedur - KPC, KPA i KPK - Twoją praktykę wypełnia mnóstwo codziennych zadań i czynności. Możesz 'zmapować' ich przebieg, eliminując rozbieżności i wątpliwości, co znacząco wystandaryzuje pracę zatrudnionych i przyspieszy wdrożenie nowych prawników w Twojej kancelarii.



Analiza procesów pracy i potrzeb realizujących je osób



Mapowanie procesów i procedur



Optymalizacja procesów i procedur



Warsztaty zespołowe i treningi indywidualne



Wdrożenie systemu ciągłego doskonalenia procesów

Co jeszcze możemy dla Ciebie zrobić?

➤ Interwencję kulturę i klimat pracy w kancelarii

Jeśli masz wrażenie, że Twoim podwładnym brakuje odpowiedniego etosu pracy albo dostrzegasz między nimi napięcia lub pojawiają się one między Tobą a partnerami, warto przemyśleć interwencję w panujące w kancelarii formalne i nieformalne zasady (*kultura organizacji*) oraz relacje międzyludzkie i atmosferę pracy (*klimat organizacyjny*).



Diagnoza obecnej kultury i klimatu pracy w organizacji



Zaplanowanie celów i wskaźników ewaluacji



Przedinterwencyjna ocena uwarunkowań



Interwencja na poziomie organizacji, zespołów i jednostek



Ewaluacja efektów

➤ Rozwój kompetencji osobistych

Prawnicy to co do zasady ludzie o wysokich kompetencjach merytorycznych w zakresie znajomości prawa. Choć kompetencje te są niezbędne, to w dzisiejszych czasach niewystarczające. Duża konkurencja i wzrastające oczekiwania klientów sprawiają, że tym, co czyni różnicę, są przede wszystkim kompetencje miękkie, ukierunkowane na innych (*tj. interpersonalne*), ale także na samego siebie - własną higienę psychiczną, dobrostan i osiąganie samorealizacji.



1) Diagnoza zdolności, stylu i cech osobowościowych
2) Diagnoza i mapowanie kompetencji pracowników



Ustalenie programu oddziaływań edukacyjno-rozwojowych



Szkolenia, warsztaty, instruktaże i treningi



Wsparcie psychologiczne dla pracowników kancelarii w kryzysie



Projektowanie indywidualnych ścieżek rozwojowych

Diagnoza zasobów Twojej kancelarii

➤ Diagnoza indywidualna

Intelektu i zdolności specjalnych
Stylu przetwarzania informacji
Temperamentu i osobowości
Kondycji psychicznej
Potrzeb rozwojowych

Chcesz wybrać najlepszego kandydata/kę
na pracownika/partnera?

Sądzisz, że wiedza o Twoich pracownikach
jest ważna dla ich samorozwoju oraz
sukcesu całej kancelarii?

Jesteś ciekawy/a siebie samego/ej?

➤ Diagnoza zespołu

Klimatu pracy w zespole
Ról w zespole
Potrzeb szkoleniowych
Stylu zarządzania
Preferowanego stylu bycia zarządzanym

Zastanawiasz się, czy członkowie
Twojego zespołu są komplementarni?

Chcesz wiedzieć, jakie kompetencje
należy rozwijać w ramach zespołu?

Interesuje Cię jakim przełożonym jesteś i
jak się rozwijać, aby skutecznie
zarządzać pracą swojego zespołu?

➤ Diagnoza organizacyjna

Kultury organizacyjnej
Sprawności i efektywności pracy
Skuteczności mechanizmów motywacyjnych
Poczucia sprawiedliwości w traktowaniu
Typu przywiązania do organizacji

Jesteś ciekawy/a "osobowości" Twojej
kancelarii?

Chcesz świadomie rozwijać jej potencjał?

Interesuje Cię jak przyciągać i utrzymywać
najlepszych pracowników?

Cykle rozwojowe dla radców prawnych

➤ Profesjonalizm i skuteczność

Szkolenia "Komunikacja" cz. I i II
Szkolenie + warsztat "Myślenie i decydowanie"
Szkolenie "Techniki wpływu społecznego"
Szkolenie "Perswazja"
Szkolenie "Argumentacja"
Szkolenie + warsztat "Negocjacje"
Trening "Funkcje poznawcze"
Trening "Kreatywność"

Zdajesz sobie sprawę, że kompetencje merytoryczne to nie wszystko?

Zaobserwowałeś/aś, że o wygranej lub przegranej w sprawie przesądziły detale?

Pragniesz rozwijać siebie, lecz również umożliwić rozwój swoim pracownikom?

➤ Samopoczucie i efektywność

Szkolenie "Higiena psychiczna i dobrostan"
Trening "Uważność i dobrostan"
Szkolenie "Stres i radzenie sobie ze stresem"
Trening "Regulacja emocji"
Szkolenie "Doświadczenie (nie)pewności"
Szkolenie "Nawyki i siła woli"
Trening "Siła woli i asertywność"

Zdarzyło Ci się doświadczyć przytłoczenia natłokiem spraw zawodowych?

Chcesz wiedzieć co robić, by dbać o własne zdrowie psychiczne?

Uważasz, że kondycja psychiczna Twoich pracowników przekłada się na ich efektywność i chęć pozostania w kancelarii?

➤ Zespół i etos w zespole

Szkolenie "Motywacja i motywowanie"
Szkolenie + trening "Zarządzanie sobą w czasie"
Szkolenie "Budowanie zespołu i zarządzanie nim"
Warsztat "Przywództwo i zarządzanie"
Trening "Delegowanie zadań"
Warsztat "Budowanie zaangażowania zespołu"
Warsztat "Zespołowe podejmowanie decyzji"
Warsztat "Rozwiązywanie konfliktów w zespole"

Pragniesz, by Twoi pracownicy dawali z siebie wszystko?

Chcesz zadbać o ich motywację i zaangażowanie?

Jesteś ciekawy/a, czy jako zespół możecie funkcjonować jeszcze efektywniej?

Projekty rozwojowe dla Twojej kancelarii

➤ Spojrzenie z perspektywy

Analiza sytuacji kancelarii i jej perspektyw
Analiza otoczenia rynkowego
Przygotowanie strategii rozwoju kancelarii
Rozwój i implementacja strategii marketingowej

Pochłania Cię bieżąca praca i brak Ci warunków do strategicznego namysłu?

Cenisz sobie stymulujące warunki, rozszerzające perspektywę?

Potrzebujesz wsparcia przy wdrożeniu ustaleń, aby nie skończyło się na planach?

➤ Usprawnianie pracy

Mapowanie procesów
Optymalizacja procesów pracy
Projektowanie ścieżek rozwoju karier
Tworzenie procedur selekcyjno-rekrutacyjnych

Potrzebujesz szybko wdrażać nowych pracowników i redukować konflikty załogi na tle wykonywanych obowiązków?

Chcesz zwiększać efektywność procesów pracy i redukować to, co zbędne?

W Twojej kancelarii przyda się większa powtarzalność rutynowych działań?

➤ Kultura i klimat pracy

Diagnoza kultury organizacyjnej kancelarii
Diagnoza klimatu pracy
Świadome zaplanowanie kierunku rozwoju
Realizacja planów

Próbowaleś/aś wdrażać zmiany, ale z jakiegoś powodu plany "nie wypaliły"?

Pragniesz budować etos pracy, zwiększający zaangażowanie i motywację?

Chcesz, aby wszyscy w kancelarii czuli się w niej dobrze?

Jak pracujemy?



Planowanie
działań



Ocena skutków i
monitorowanie
postępów

Diagnoza
potrzeb



Interwencja w
organizacji



Nasze działania rozpoczynamy
każdorazowo od indywidualnej
diagnozy potrzeb danej kancelarii

W oparciu o posiadaną wiedzę i
doświadczenie oraz w porozumieniu
z wyznaczonymi przedstawicielami
kancelarii tworzymy plan działań

Przeprowadzamy zaplanowane
działanie z osobami, których dotyczą

Przeprowadzamy badania dotyczące
skutków oraz tworzymy kanały
monitorowania ich utrzymywania w czasie

Studium przypadku



➤ Rezultaty

W okresie 6 miesięcy po zakończeniu interwencji wskaźnik rotacji spadł wyraźnie w stosunku do okresu 12 miesięcy poprzedzających jej podjęcie, a młodzi pracownicy wykazali istotne przesunięcie się w kierunku postaw bliższych relacyjnemu kontraktowi psychologicznemu względem zatrudniającej ich kancelarii. Partner zarządzający zadeklarował również, iż odnotował wzrost ich samodzielności.

*Kontrakt psychologiczny - niepisany, uwarunkowany wpływami społeczno-kulturowymi i własnym doświadczeniem zbiór oczekiwań pracownika oraz przedstawicieli zatrudniającej go organizacji, dotyczący nieuregulowanych formalnie zobowiązań i wzajemnych relacji, rzutujący m.in. motywów współpracy i zaangażowanie

➤ Sytuacja

Kancelaria Klienta korzysta w dużej mierze z pracy aplikantów i radców na początku ich kariery. Złożony z nich zespół liczy łącznie 5 osób, a nadzór nad nim sprawuje Partner zarządzający.

Wyzwanie



Kancelaria ma problem z rotacją pracowników, spotęgowany potrzebą przebycia trwającego relatywnie długo przygotowania, umożliwiającego samodzielne wykonywanie pracy.

Rozwiązanie problemu - aspekt 1



Pogrupowanie i zmapowanie procesów, którymi zajmują się młodzi pracownicy oraz opracowanie procedury 'onboardingu' celem przyspieszenia okresu usamodzielniania się pracownika.

Rozwiązanie problemu - aspekt 2



Analiza klimatu i kultury pracy w kancelarii. Zaplanowanie interwencji ukierunkowanej na modyfikację kontraktu psychologicznego*, z formy transakcyjnej w kierunku kontraktu relacyjnego.

Cennik

Pierwsze spotkanie jest darmowe i nie obliguje do podjęcia współpracy



Pakiet 3h

749 zł



Pakiet 6h

1199 zł

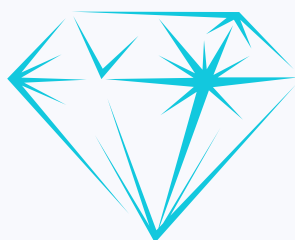


Pakiet 12h

1999 zł

- ✓ Podane ceny są cenami netto
- ✓ Współpraca ma charakter hybrydowy (*on-line i fizycznie*). W przypadku spotkań w siedzibie Klienta, za uprzednim ustaleniem tego, doliczone mogą zostać koszty dojazdu.
- ✓ Wykupiony czas możesz przeznaczyć na współpracę z konsultantem oraz zlecenie mu zadań do wykonania. Szkolenia, warsztaty, instruktaże, treningi czy coachingi oraz inne usługi i produkty są wyceniane odrębnie.
- ✓ Wykupiony czas możesz przeznaczyć także na samą diagnozę sytuacji i konceptualizację projektu, którego realizacja zostanie wyceniona odrębnie.

Możliwe jest ustalenie wynagrodzenia za konkretny projekt





Skontaktuj się



Strona internetowa

www.dlaradcow.pl



Telefon

+48 790 659 420



E-mail

biuro@dlaradcow.pl