

In-houseLegal.ro | Cum s-au adaptat marile companii private la ‘noua normalitate’ și ce sprijin ofera echipele de Legal în perioada pandemiei. Simona Vasiliu: Paradoxal, desfașurarea activității „la distanță” a menținut și chiar a crescut performanța echipei



Departamentele juridice din cadrul companiilor au avut un rol major în aceasta pandemie, fiind foarte multe situațiile în care au acționat de pe poziția „yfori întâi” în „orchestra” unei afaceri. Simona Vasiliu, coordonează echipa de juriști a unui dintre cei mai importanți investitori de portofoliu din România, și alături de colegii sai a muncit continuu în toata perioada aceasta. Într-o noua normalitate, care înseamna utilizarea 100% a mijloacelor tehnice pentru desfașurarea activității curente, Departamentul Legal a lucrat în formula „telemunca” de la începutul crizei sanitare, noteaza [In-HouseLegal.ro](#).

Datorita faptului ca s-a adaptat rapid la noile condiții, echipa de juriști nu și-a schimbat prea mult modul de abordare a proiectelor.

Mai mult, **Simona Vasiliu** ne spune ca nu sunt modificari majore față de perioada anterioara pandemiei, din punct de vedere al proiectelor gestionate, iar aspectele care necesita mai multa atenție sunt cele legate de echipa și interacțiunea cu colegii. „Munca la distanță s-a dovedit o formula de succes, însa ramâne de vazut daca pe termen lung performanța și eficiența vor putea fi pastrate. Pare ca modalitatea aceasta de a desfașura activitatea avantajeaza persoanele capabile sa lucreze în mod independent, dar solicita, în schimb, mai multa coordonare și eforturi din punct de vedere managerial”, explica avocatul.

Pandemia a forțat gasirea unor soluții pentru a continua activitatea fara a pune în pericol sanatatea, sau cel puțin minimizând riscurile de îmbolnavire. Simona Vasiliu menționeaza faptul ca, din fericire, infrastructura companiei și specificul industriei au permis, în cazul sau, lucrul la distanță, spre deosebire de alte sectoare/ firme.

„Primele saptamâni au fost mai dificile, pâna când s-a stabilizat noul mod de lucru și oamenii s-au obișnuit în aceasta formula. Paradoxal, desfașurarea activității „la distanță” a menținut și chiar a crescut performanța echipei. Cred ca la acest fapt a contribuit echilibrul mai bun dintre activitatea profesionala și viața personala. Timpul petrecut în trafic sau cu pregatirea pentru mers la birou s-a transformat în timp disponibil pentru angajați, folosit pentru odihna, activități personale și/ sau profesionale. Pe de alta parte, ca manager trebuie sa gasești soluții pentru a menține legatura cu /și între membrii echipei, și pentru a atinge obiectivele stabilite în condițiile înlocuirii prezenței fizice și a comunicarii directe cu cea „la distanță”. Ramâne de vazut daca pe termen mediu-lung rezultatele vor putea fi menținute, însa pentru perioada de pâna acum lucrurile au decurs mai bine decât se previziona. De asemenea, conteaza foarte mult nivelul și calitatea profesionala și personala a fiecarui membru al echipei. Probabil ca pe viitor, recrutările vor trebui sa țina cont tot mai mult de calitațile necesare pentru o echipa de „succes (de) la distanță””, nuanțeaza expertul.

Referindu-se la lecțiile acestei perioade, **Simona Vasiliu** subliniaza ca a învațat ca trebuie sa ramâi flexibil, calm

și deschis la schimbări, și să îți folosești experiența acumulată reinterpretând-o și contextualizând-o pentru o lume în mișcare și schimbare.

[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

O punte de legatura între departamente

Departamentul coordonat de **Simona Vasiliu** asigura, pe lângă gestionarea proiectelor curente, și legatura cu departamentele juridice ale entităților din cadrul Grupului. Astfel, membrii echipei au contribuit, în ultimele luni, și cu soluții în zona dezvoltării și aplicării unor practici unitare de drept contractual.

„Echipa nu este foarte mare, suntem opt persoane, iar numărul colegilor a rămas constant. Orientarea noastră este să gestionăm proiectele, pe cât posibil, intern. Ne axăm foarte mult pe creșterea valorii departamentului juridic în cadrul organizației. Ne preocupă în special zona de redesignare și formalizare a fluxurilor de lucru pentru creșterea eficienței, utilizarea aplicațiilor informatice și dezvoltarea unui know-how la nivelul echipei care să susțină creșterea performanței. Colaborarea cu departamentul de HR a fost foarte bună. Așa cum am menționat, de la începutul pandemiei lucrăm la distanță. Într-adevăr, pentru manageri poate fi mai solicitant să lucreze la distanță cu echipa, însă există soluții. Este important să existe relații bazate pe încredere și transparență, iar orientarea să fie mai mare pe urmărirea de obiective și „milestones”, decât pe o supervizare constantă. Este însă nevoie de o deschidere spre schimbarea mentalităților, iar pentru cei care obișnuiesc să facă micromanagement probabil că va fi mai puțin ușor”, precizează **Simona Vasiliu**.

În ultimele șase luni, proiectele pe care juriștii le-au avut în lucru, au fost axate atât pe segmentul de business, cât și pe cele de remediere și prevenire a riscurilor.

„Orice criză poate fi și o oportunitate, iar cea de acum „forțează” deschiderea către tehnologie și explorarea unor noi moduri de lucru pe proiecte. „Munca de acasă” va deveni o constantă (și) post-pandemie, chiar dacă nu neapărat în formula 100%. Însă această schimbare implică și un salt la nivel de mentalitate, care ar trebui reflectată în managementul echipelor”, a conchis **Simona Vasiliu**.