

Hlavně to přetrpět

V Česku ubývá zájemců o advokátní profesi. Mladé talenty je přitom třeba nejen získat, ale i správně vést, jinak se z advokacie stane jen přestupní stanice

Jaroslav Kramer
obsahový garant, Euro Lawyers

Advokacie je podle mladých právníček a právníků příliš stresující povolání a svou koncipienturu, tedy přípravu na vstup do profese, musejí především přetrpět. Alespoň to vyplývá z ankety, kterou si v souvislosti s nedávnou debatou projektu #PRVNÍCH100LET udělala advokátní koncipientka Šárka Chytrová mezi více než 6,5 tisíci sledujícími na Instagramu. Nastupující generace podle ankety považuje za hlavní důvod úbytku koncipientů v Česku zejména psychickou a časovou náročnost práce a nedostatečné finanční ohodnocení. Většina z respondentů má také pocit, že se jim nedostává adekvátní zpětné vazby. Na druhé straně však považují advokacii za profesi, která je různorodá a nabízí potenciál se hodně naučit.

To, že patří profesní start v advokacii k náročnějším, si uvědomuje řada advokátních kanceláří. „Práce advokáta, potažmo advokátního koncipienta, je skutečně odpovědná a mnohdy náročná,“ říká advokátka Petra Budíková z advokátní kanceláře Rödl & Partner. A dodává, že se současně snaží bourat mýty, že v advokacii například nelze vybalancovat soukromý a pracovní život nebo že se koncipient tolik nenaučí a po dobu koncipientury „jen maká“. „Vše je o vzájemném přístupu,“ říká s tím, že je k tomu třeba mít ale zázemí kanceláře, které poskytuje přátelskou, a nikoli výhradně soutěžní atmosféru.

Zapojovat hned od začátku

Jak se prakticky snaží budoucí advokátky a advokáty zapojovat přední právníkové firmy u nás? „Jedním z hlavních pilířů mého přístupu je snaha aktivně zapojovat mladé začínající koncipienty do zajímavých projektů se širším záběrem, během kterých mají možnost poznat a pracovat v různých oblastech práva. Touto cestou rychle získávají různorodé zkušenosti,“ popisuje Pavla Křečková z advokátní kanceláře KPMG Legal. Souhlasí s ní také partnerka kanceláře Kocián Šolc Balaščík Sylvie Sobolová. „Začátek kariéry v advokacii je třeba podpořit zejména začleněním do týmů na zajímavých kauzách a postupným vzděláváním a rozvíjením dovedností nezbytných pro výkon advokacie,“ říká s tím, že se proto v kanceláři snaží udržovat systém, kdy si koncipienti vyzkouší postupně více právních oblastí, aby se co nejlépe připravili na advokátní zkoušky, a nakonec se mohli rozhodnout, na kterou oblast se ve své kariéře případně zaměří.

„Klíčem k úspěchu je nejen odborná práce na zakázkách, ale také porozumění širšímu kontextu. Proto se snažím vysvětlovat koncipientům pozadí každé transakce nebo projektu, na kterém pracují. Pokud je to možné, dávám také prostor jejich zapojení do jednání s klienty a aktivní účasti ve všech fázích projektu nebo transakce,“ doplňuje svůj přístup Pavla Křečková. „Nabízím nastupující generaci mladých právníků možnost podílet se téměř od počátku své praxe na velkých, často i mediálně sledovaných kauzách, a to nejen v trestněprávní oblasti,“ dodává Lucie Ježková, partnerka kanceláře Sokol, Novák, Trojan, Doleček a partneři, která jako další zásadní bod, na kterém si kancelář zakládá, zmiňuje mentoring. „Zjednodušeně řečeno, je samozřejmostí, že mají studenti i koncipienti u zkušenějších kolegů vždy dveře otevřené a mohou s nimi kauzy, na kterých se podílejí, nejen konzultovat,“ říká.



Prověřený systém

Jak popisuje Jaroslava Kračúnová, partnerka Deloitte Legal, její kancelář má propracovaný systém kariérního růstu, který nastupující generaci umožňuje potřebný rozvoj. „Nováčkům se věnujeme už při jejich nástupu, kdy je jim přidělen kolega nebo kolegyně jako „buddy“. Ten pomáhá s hladkým zapojením do kolektivu i pracovního procesu,“ popisuje

s tím, že každý právník má kouče a týmového vedoucího, kteří mají na starost rozvoj pracovních dovedností, ať už technických, nebo měkkých, tedy v oblasti chování, dávají juniorním kolegům zpětnou vazbu a podporu během kariérního růstu. „Každý si může vybrat, koho ze seniorních kolegů jako kouče preferuje,“ dodává.

Podle Pavly Křečkové je důležité se zaměřit také na osobní růst koncipientů. „Proto jim aktivně poskytují zpětnou vazbu. Považuji to za důležitý předpoklad, aby měli možnost se stále zlepšovat a posouvat se jako profesionálové,“ říká. „Vzhledem k tomu, že pracujeme v týmech, lze na osobní bázi vždy zohlednit i osobní potřeby členů týmu včetně koncipientů,“ přidává přístup kanceláře Rödl & Partner Petra Budíkové s tím, že v takovém nastavení vzniká vzájemná otevřená možnost ve vztahu mezi vedoucím týmu a koncipientem řešit nejen pracovní, ale i osobní záležitosti. Obdobný přístup má Jaroslava Kračúnová. „V rámci rozvoje ve firmě se snažíme soustředit na silné stránky mladších kolegů a kolegyň, pomáháme jim nejen posouvat se, ale i zvládat složitější životní situace nebo se zapojit do práce i v období, kdy nemají možnost pracovat na plný úvazek,“ zmiňuje.

Vyváženost práce a života

Podle Sylvie Sobolové je pro zaměstnavatele z advokátních kanceláří důležité i to, aby se koncipienti již v rané fázi své kariéry připravovali, že pro práci advokáta není potřeba jen výborná znalost práva, ale také schopnost pracovat s klienty, včetně umění si je získat a udržet. Petra Budíková zase zmiňuje, že je třeba nastupující generaci učit osobnímu kontaktu. „Jsou zvyklí spíše na elektronickou komunikaci. Bez osobního kontaktu by ale nedocházelo k efektivnímu předávání důležitých informací i pro juniorní kolegy,“ dodává.

Oslovené advokátní kanceláře pak svorně jako zásadní bod, díky kterému se potřebám nastupující generace přiblíží, zmiňují důraz na vyváženost práce a života. „Nepřestávám být empatická vůči potřebám koncipientů a snažím se vytvářet prostředí, které podporuje vyváženost. Z vlastní zkušenosti vím, že vyvážený životní styl a osobní pohoda jsou pro dlouhodobý úspěch důležité,“ říká Pavla Křečková. To, že lze skloubit náročnou práci i rodinný život, si myslí také Petra Budíková. „Máme v kanceláři kolegyně advokátky, které ještě jako koncipientky

ani po narození dětí nepřestaly pracovat a pracují nadále. Našli jsme společné řešení, protože jsme ho osobně a společně hledali,“ popisuje.

Polské zkušenosti

Zajímavý pohled nabízí Dorota Płoskowiczová a Agnieszka Siwińska, které působí jako partnerky a ředitelky varšavské kanceláře Peterka & Partners. „Potřeby nastupující generace jsou různé, ale z našeho pohledu nejčastější je potřeba bezpečí a s tím související potřeba mentoringu,“ říká Płoskowiczová s tím, že jde o zcela odlišné priority než ty, které převládaly u generace současných partnerů a partnerů. „O mentoringu se málo mluvilo a často byli mladí právníci hned hozeni do ‚bitvy‘ a nikdo se nestaral o jejich duševní pohodlí – prostě se museli osvědčit,“ dodává Siwińska.

Pro obě je zásadní také téma diverzity. „Při přijímání zaměstnanců vždy dbáme na kvóty, protože jsme přesvědčeni, že genderová vyváženost v pracovním prostředí zajišťuje harmonický rozvoj společnosti,“ říká Płoskowiczová a Siwińska ji doplňuje s tím, že kancelář zaměstnává také mladé maminky. „Snažíme se je podporovat ve skloubení profesního a rodinného života mimo jiné nabídkou úvazku na míru. Částečně pracují na dálku a máme pro ně nejen velké porozumění, ale také flexibilitu, pokud jde například o pracovní dobu.“

Šéfky varšavské kanceláře Peterka & Partners se v rámci nábory a rozvoje kolegyn a kolegů zaměřují na tři klíčové oblasti. „Tou první je upřímnost. Při přijímacích pohovorech vždy vysvětlíme, co od uchazeče očekáváme a co bude jeho práce obnášet. Vyhnete se tak pozdějšímu zklamání,“ říká Płoskowiczová. Druhým bodem je podle Siwińské mentoring a rozvoj. „Každý nový právník je od začátku podporován našimi seniorními kolegy, účastní se pravidelně školení a zároveň se od začátku účastní průběžných interních diskusí o probíhajících kauzách. Samozřejmostí je možnost praxe a získání zkušeností v různých odděleních a na různých projektech,“ popisuje. Posledním bodem je hygiena práce. „Neočekáváme, že by mladí právníci pracovali nad své síly a možnosti. Naším standardem je osmihodinová pracovní doba, což v advokátních kancelářích stále není samozřejmé, a možnost hybridní práce,“ uzavírá polský příklad dobré práce Dorota Płoskowiczová. ●

Lídři měsíce



Robert Němec

V sídle České advokátní komory proběhly volby vedení představenstva pro další dvouleté období. Předsedou byl znovu zvolen Robert Němec z PRK Partners. V rolích místopředsedů pokračují Michala Plachká z advokátní kanceláře Pure Legal, Monika Novotná z Rödl & Partner a samostatný advokát Martin Maisner. Dosavadní místopředseda pro vnější vztahy Petr Toman z kanceláře Chrenek, Toman, Kotrba se rozhodl post neobhajovat a na své místo v představenstvu rezignovat. Na jeho místopředsednické místo nastoupil Ondřej Trubač z advokátní kanceláře Bříza & Trubač a novým členem představenstva se stal Kamil Blažek z kanceláře Kinstellar, který byl dosud náhradníkem.



Jana Fuksová

Odbornice na daňové právo postoupila v advokátní kanceláři KPMG Legal do vyšší manažerské funkce director. Bude zodpovídat za oblast daňových sporů, ve které se její tým prosadil mezi špičku na trhu. Nadále se bude věnovat i poradenství pro finanční sektor. Dlouhodobě se specializuje na daňové spory a komplexní daňové poradenství pro finanční odvětví.



Ondřej Vykoukal

Expert na právo duševního vlastnictví oznámil, že se rozhodl po deseti letech právní práce opustit advokacii. Od září se stal ředitelem souboru Cirk La Putyka a divadla Jatka78. ●