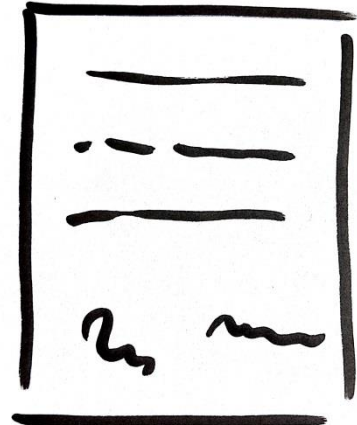


KONT(r)AKTY w pracy z ludźmi

Krystyna Abraham-Walasiak
13 kwietnia 2018



KONTRAKT według Erica Berne'a – twórcy Analizy Transakcyjnej to wyraźnie sformułowane obustronne zobowiązanie, żeby trzymać się jasno zdefiniowanego działania.

- Kontrakty wspierają autonomię i relacje OK-OK.
- Kontrakty kierują koncentrację z problemu na rozwiązanie – przechodzą z teorii na działanie.

Zasady dobrego kontraktu – Claude Steiner



Obustronna zgoda na cel, metodę i wynik pracy
Bez poczucia przymuszenia



Wymiana świadczeń – dwustronna!

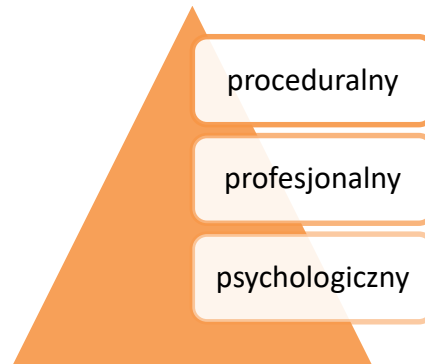


Legalny i etyczny cel – dotyka autonomii i relacji OK-OK
Nie może być innej moralności dla różnych szczebli organizacji
Cel nie może robić czegoś złego innym



Kompetencje stron kontraktu (kwalifikacje i uprawnienia)

Zawieramy 3 kontrakty (3P):



Kontrakt PROCEDURALNY - warunki ramowe (często spisane)

- określenie stron
- odpowiedzialność za poszczególne zadania, np. kto rozmawia z zespołem o
- określenie usługi, na jaką się umawiamy
- czas trwania
- honorarium – przy kontraktach wewnętrznych to też ważny temat
-

Kontrakt PROFESJONALNY – treść (czasem spisana)

- jak będziemy pracować, jakimi metodami
- kto z kim
- jakie relacje są między uczestnikami
- jak obie strony włączą się w realizację wspólnego celu
- ...

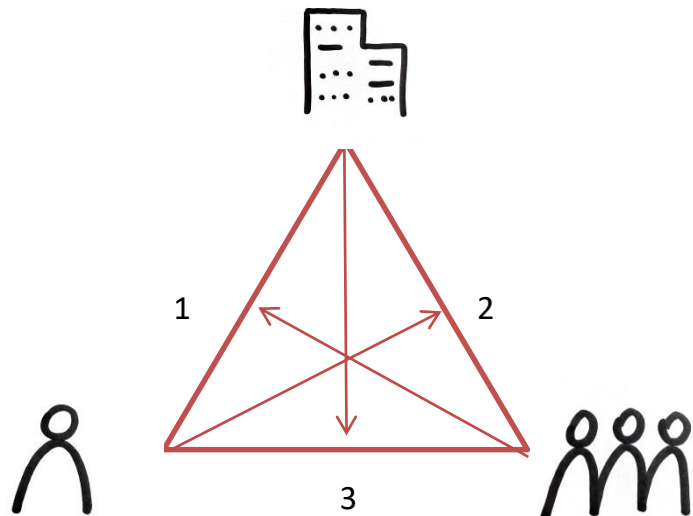
Kontrakt PSYCHOLOGICZNY (tego nie da się spisać)

- z jakimi potrzebami na poziomie relacji wchodzi uczestnicy (czego ja od Ciebie oczekuję? czego Ty oczekujesz ode mnie?)
- często decyduje o skuteczności współpracy
- zwykle jest nieświadomy lub przedświadomy, zwykle niewerbalizowany, dlatego warto na niego zwracać uwagę
- opiera się na wzajemnym szacunku i zaufaniu (OK-OK)

Często zrywanie kontraktu dotyczy właśnie tego poziomu (przez silne emocje, gry).

KONTRAKT TRÓJSTRONNY

– Fanita English



1. Kontrakt biznesowy

Umowa (wynagrodzenie, czas)

Zwykle jest on poufny

Tu już warto podpytać zleceniodawcę o 2. i zachęcić do zawierania kontraktów na rozwój, usprawnienia czy stworzenie czegoś z zespołem.

2. Umowa o pracę

I kontrakt na zmianę, rozwój

Powinien być zawarty na potrzebę projektu

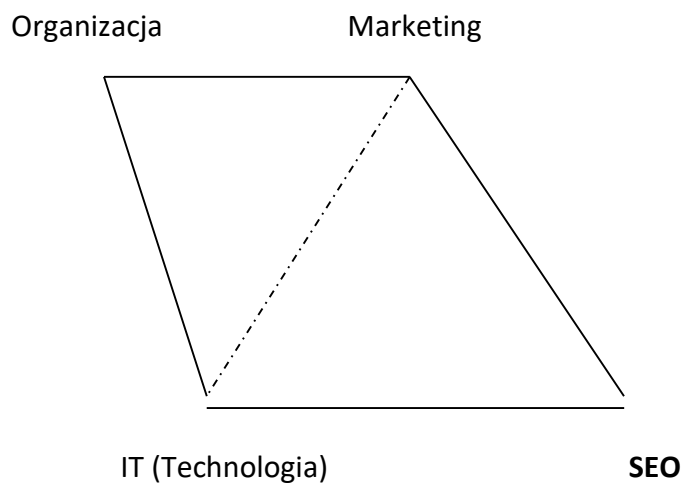
3. Kontrakt na warsztat, coaching

To często jest na pierwszym planie i zwykle tylko tym się zajmujemy

Fanita zakładała **transparencję** i spójność **wszystkich kontraktów**

- ➔ Ujawnienie np. ustaleń między coachem a zleceniodawcą (by ograniczyć domysły, niepokoje) – zespół powinien się tego dowiedzieć najpóźniej od coacha.
- ➔ Ważne jest też, aby coach wiedział, co się dzieje między grupą a zleceniodawcą (najlepiej od obu stron).

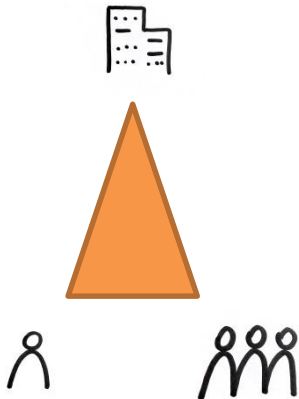
Przykład kontraktu wielostronnego (z perspektywy osoby z SEO)



Organizacja wyznacza określone cele działowi marketingu oraz IT i na nie zawiera z szefami tych działów kontrakty. Marketing oczekuje konkretnych działań (realizacji części własnych celów) przez SEO. W zespole SEO nie pracują żadni programiści, którzy mogliby na bieżąco dbać o realizację celów związanych z ruchem na platformie i gasić pożary związane z kodem. W tym celu pracownicy SEO proszą o pomoc i kontraktują się bardziej nieformalnie z Product Ownerami z IT, którzy mogą, ale nie muszą oddelegować programistę do pomocy w danym temacie SEO.

Analiza kontraktu wielostronnego pokazała potrzebę zawarcia kontraktu między działami Marketingu i IT, aby umocować prośby o pomoc kierowane do IT ze strony pracowników SEO.

DYSTANS PSYCHOLOGICZNY – Nelly Micholt



REWOLUCJA

Mogę jako coach pozwolić grupie skarżyć się, zaspokajając potrzeby społeczne grupy, a przy tym zapomnieć o potrzebach organizacji.

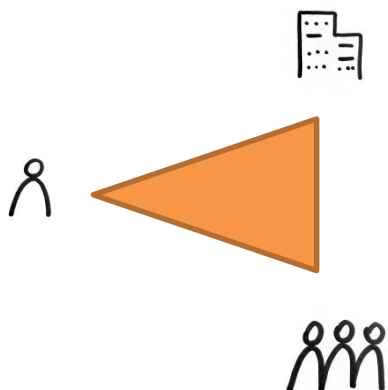
Dla coacha jest to bardzo niebezpieczna sytuacja. Po tego typu działaniu może pojawić się jeszcze więcej trudności w zespole i firmie.

Mogę też jako PO za bardzo stać po stronie zespołu i skupiać się na tym, żeby „dobrze nam się pracowało” zamiast konsekwentnego wymagania dostarczenia określonej, oczekiwanej przez firmę wartości.



DOPASOWANIE SIĘ

Jako PO identyfikuję się z celami organizacji, a członkowie zespołu nie czują żadnej empatii z mojej strony. Coach czy PO nie bierze pod uwagę potrzeb zespołu, wymaga ponad jego siły, nie zapewniając przy tym wystarczającego wsparcia.



RYTUAŁ

Organizacja i team nie wierzą w sens działań coacha, ale „odhaczają” skorzystanie z jego wsparcia, bez realnego celu.



Berne, Eric, *Principles of Group Treatment*, New York, 1966, s. 87.

English, Fanita, *The three concerned contract*, in TA Journal Nr 5, s. 383.

Hay, J. *Analiza Transakcyjna dla trenerów*, Kraków, 2010.

James, Muriel-Jongeward, Dorothy, *Born to win: Transactional analysis with gestalts experiments*, 1971

Steiner, Claude, *Wie man Lebensplaene veraendert*, Paderborn, 1982.