

Vissza a Start-mezőre?

Munka és anyaság – ahogy mégis megoldható



Mariann munkatársai...



...és családja körében

„Ez az igazi csapatépítés” Munka és anyaság – ahogy a vezető látja

„Három gyermekem van és én is örültem, amikor annak idején a főnökeim segítettek abban, hogy a családom és a munka között megfelelő egyensúly alakuljon ki. De nem csupán ez – lelkiismeretem mellett a józan ész és a cégérdek is azt diktálta, hogy tartsuk meg Mariannt a munkakörében. Nem egyszerű és egyben kockázatos is kulcspozícióba rövid időre új embert felvenni, mégis sokan ezt választják. Talán nehezebbnek gondolják megszervezni egy kismama helyettesítését és továbbfoglalkoztatását, vagy nem bíznak abban, hogy időszakosan távolról is működtethető a munka lényegi része. Az, hogy mi ezt a megoldást választottuk, hosszabb távon sokkal több sikert hozott – nekünk, mint csapatnak és a cég egészségének is. Jó döntés volt! Páratlan lehetőség volt számomra, hogy lássam: milyen tartalék rejlik a stábnak, képesek-e megoldani a komplexebb feladatokat, amikor picit távolabbra kerül a „védőháló”? Büszkén tapasztaltam, hogy kimozdultak a komfortzónájukból, és mivel Mariannak a baba mellett kevesebb energiája jutott az ellenőrzésre, a munkatársai önkéntelenül is bevállaltak komolyabb feladatokat. Igazgatóként arra kell most már figyelmem, hogy a kollégák vezetőjük visszaérkezése után is tartsák meg önálló munkáikat, hogy Mariann számára összetettebb, újabb kihívásokkal teli feladatokat biztosíthassunk. Mariann példája a többi dolgozónak is üzenet: aki lojális, jó munkaadó, bármilyen nehéz helyzetben számíthat a vezetésre. Ha egy jó kolléga nehezségeit empátia nélkül kezeljük, az egyenes út lett volna a kudarchoz. Így viszont win-win szituáció lett az első ijedt beszélgetésből – vagyis mindkét fél számára előnyös megoldás született. Nem is értem azokat a vezetőket, akik ilyen helyzetben másként döntenek...”



Gázi Zoltán

Gázi Zoltán

„Mariann, a pénzügyi igazgatónk kedves, nyugodt ember, olyan, aki a legvadabb helyzetekben is megőrzi a hidegvérét. S mivel ő és csapata felelős a beruházások pénzügyi tervezéséről a beszámoló elkészítésén át a tranzakciók pénzügyi ellenőrzéséig, neki pedig az elemző munkán túl nap mint nap önállóan kell koordinálnia, egyeztetnie, hogy a döntések a lehető legalaposabban elő legyenek készítve, erre a hidegvérre gyakran szüksége is van” – meséli Gázi Zoltán, az eisberg Hungary Kft. igazgatója, miközben a cég pénzügyi vezetőjéhez igyekszünk. „Szakmai ambíciójából, hivatástudatából fakadóan ő a cég egyik stabil pontja. Nem is tudtam mire vélni, amikor egy nap zaklatottan felhívott: „Azonnal beszélünk kell!”

Hát... az van, hogy én most terhes vagyok!

„Igen, ez pontosan így történt” – folytatja a történetet Szoboszlai Mariann a gyáli családi ház udvarán. „Imádtam a munkahelyem. A két nagy gyerekkel, 17 és 18 évesek, szépen beállt az életünk, amikor hirtelen, 38 évesen ismét teherbe estem. Nem terveztük, nem számítottunk rá és őszintén bevallom, elfogott a jeges rémület, amikor arra gondoltam: mi lesz most? Mi lesz a munkámmal?”

A fenti aggályok nem ismeretlenek a magyar nők körében. A gyermekvállalás minden szereplőt visszavethet a társasjáték-tábla Start-mezőjére: a nőt azzal, hogy akár évekre kiesik szakmájából, munkahelyi kapcsolataiból, vezetői praxisából – és a munkáltatót is, amikor a leendő édesanya helyett új

emberrel kell újrazenezni a régi feladatot. Már most elárulom: Mariann esete sikeres, különleges a maga nemében.

Megoldás – de hogyan?

„Amint megbizonyosodtam a várandósságról, felhívtam Zoltánt” – idézi vissza Mariann. „Azt vártam, hogy elsápad a hír hallatán, hiszen nagyon nehéz helyzet elé állítottam: határozott időre fontos, bizalmi pozícióba kell felvenni valakit. Ehelyett felderült az arca és gratulált. ‘Fel se merüljön benned, hogy ezt nem tudjuk valahogy megoldani!’ Nem hittem a fülemnek.”

Pedig a megoldás nem volt egyszerű. Mind a cégvezetésnek, mind a szűkebb stábnak alaposan át kellett gondolnia, hogyan készüljenek fel az egyik kulcsozó ideiglenes távollétére. Ahhoz, hogy a menedzserkönyvek vonatkozó fejezete életre kelhessen, nemcsak a szakmai tudás kell: szükség van jócskán bizalomra, jó kollegiális kapcsolatokra, emberi kvalitásokra. „Szerencsére a pénzügyi terület jól tervezhető, rögzített határidőkkel működő szféra, ehhez mérten gondoltuk újra a kollégáim feladatait” – mondja Mariann. „Mindenkinek áttekintettük a konkrét leterheltségét, volt, akit rész munkaidőből átvettünk teljes állásra. Az a korábbi gondom, hogy mit és hogyan delegáljak, viharos gyorsasággal megoldódott: az intenzív munkaidőt és személyes jelenlétet igénylő feladatokat szétosztottuk úgy, hogy nálam egyre inkább a koordináció és az ellenőrzés maradjon. Ügyeltünk arra, hogy a terhelés fokozatos legyen, a kollé-

gáim számára pedig állandó biztonságot jelentett, hogy tudták, a fontos döntéshelyzetekben mindig megtalálnak. Az utolsó hónapban, amit az irodában töltöttem, már azt a helyzetet modelleztük – vagyis kipróbáltuk biztos körülmények között –, hogy nem is vagyok ott. A teszt – szerencsére – sikerült.”

Mariann a 8. hónap végéig bejárt dolgozni, és még a felkészülés szerves részeként kiépítette az otthoni munka feltételeit is. „Minden rendelkezésemre álló technikai vívmányt bevettem, abszolút mobil irodám lett: laptop, Skype, telefon, wifi. Amint jutott egy órány, rögtön ültem a gép elé és feleltem a kérdésekre. Bárhol tudtam dolgozni – a konyhától a hintaágyig.” Dóri születése előtt kis időre befektették a kórházba, de az iroda követte oda is, és „milyen jólesett a munka, másfelé terelte a gondolataimat.”

Mesterképzés szervezés- szakosoknak

2011 áprilisában megszületett Dóri. „Kisbaba mellett is működött az otthoni iroda?” – érdeklődöm óvatosan. „Egy picit mellől még elég könnyen lehet dolgozni, szerencsére Dóri jó evő, jó alvó baba volt. Mikor elkezd felderíteni, nyüzsgögni, akkor lép a szervezés is a haladó szintre.” A gyakorlati tipp sorában szinte gondolkodás nélkül a napirendet említi elsőként: ami a gyerekeknek biztonságos kereteket ad, a szülő életében jelentősen megkönnyíti a tervezhetőséget. A távmunkában sok nehézséget okozó „Hol vagy? Nem tudlak elérni!” problémát egyszerűen megoldotta: a kollégáknak mindig megmondta, hogyan találják meg.

„Skype-on rendszerint online voltam, és amikor volt egy fél-egy órány, ha Dóri épp aludt, beszélünk vagy csetelünk, ha pedig hosszabb időre eltávolodtam a gép mellől, jeleztem, hogy most telefonon érke el, ha sürgős ügy adódik. Mivel folyamatosan benne voltam az eseményekben, sosem okozott fennakadást, ha épp nem tudtam azon melegében reagálni valamire.” Elismerő pillantásomat látva elneveti magát. „A két nagyobb gyerekem között 10 hónap a korkülönbség, két szinte egykorú kicsi mellett volt alkalmam elsajátítani a szervezőtechnika mesterfogásait. Ehhez képest egy kisbaba és egy menedzseri munkakör összehangolása már nem is akkora mutatóvány.”

Az otthoni iroda 9 hónapig működött kizárólagosan, majd Mariann – az online jelenlétet megtartva – fokozatosan elkezdett visszajárni a munkahelyére. Először hetente háromszor három órát. „Ez persze a nap végén mindig hosszabbra nyúlt... De a munkatársaim mindent megtettek, hogy segítsenek. A közreműködésemet igénylő meetingeket például úgy szervezték, hogy két etetés közé beilleszthessük őket.”

Szerencsés csillagállások

Ma, a 17 hónapos Dóri mellett mindennap 6-7 órát bent tölt a munkahelyén. „Eleinte nagyon szívfájdító volt elválni, de most, hogy nagyobbacska, már teljes nyugalommal köszön el a kapuban. Tudja, hogy délután mindig megjövök.”

Ahhoz, hogy így végig tudták csinálni az elmúlt két évet, Mariannt idézve: „sok csillag szerencsés együttállására volt szükség”. Kellott a vezető pozitív

hozzaállása és egy konstruktív, szakmai és emberi bizalomra épülő munkakapcsolat. Kellott az építő jellegű hozzáállás a megoldandó helyzetekhez, s a cég érdekeinek és a magánszférának a tiszteletben tartása mindkét oldalról.

A sikerhez persze a kollégák segítsége is kell. Egy ilyen helyzetben óhatatlanul több munka, esetleg kényelmetlenség hárul másokra. Van, akinek több rugalmassággal kell szerveznie a napjait, van, akinek meg kell tanulnia nagyobb önállósággal dolgozni. Ez nem egyszerű, mégis, ahogy Mariann elmondta, végig hihetetlenül támogató légkör vette körül. Dórit pedig igazi Eisberg-babaként kezelték, a cég svájci menedzsmentje is nagy örömmel fogadta érkezését, kedves babaruha-csomagot küldtek születése alkalmából.

És akik nélkül biztosan nem menne: a család. Miközben beszélgetünk, Dóri fel-alá totyog az udvaron, a lépéseit édesapja vigyázza. „Mindenképp úgy akartuk alakítani az első éveket, hogy szülői közelségben növekedjen a kislányunk. Az eredeti tervek

szerint Dóri egyéves korától a férjem lett volna gyeden, de a kicsi születése után nem sokkal elvesztette az állandó munkahelyét, így már 10 hónaposan „csereültünk”. Ő ezt örömmel megtette, le a kalappal előtte, nélküle nem tudtam volna így végigcsinálni. Biztos vagyok benne, hogy ez nemcsak a babának jó, az apának is vissza nem térő, csodálatos időszakban van része. A mindennapok menedzselésében minden családtagnak megvan a feladata, a nagyobb gyerekek és a nagymama is segítenek.”

A csillagállások tehát szerencsések voltak. „Az éves céges elégedettségi felmérésben jó pár plusz százalék biztosan én leszek” – mosolyog Mariann. Az igazgató megtartotta a pénzügyi vezetőt, és tovább mélyült a bizalomra és kölcsönös elégedettségre épülő munkakapcsolat. A beosztottak megtartották főnöküket és közben kipróbálhatták magukat önállóan, új szakmai kihívásokban. Az anya megtartotta a munkahelyét, és közben anya is maradhatott. Start-mező helyett nyertes játék lett a vége – és egy dobásból sem kellett kimaradni. *Schenk Borbála*

20 éve van jelen a magyar piacon a konyhakész salátákat előállító eisberg Hungary Kft., az eisberg cégcsoport magyarországi leányvállalata. A 120 főt foglalkoztató, évi 5000 tonna készáru előállító üzem a magyar, osztrák és szlovén McDonald's éttermek kizárólagos saláta-beszállítója, piacvezető a hazai kiskereskedelmi láncokban. A fenntartható fejlődés iránti elkötelezettségét jelzi, hogy az ISO 14 001 környezetirányítási rendszernek megfelelően működik. Hisz abban, hogy a motiváltan végzett munka meglátszik a készterméken – olyan igényes munkakörnyezetet teremt, amely ma Magyarországon még nem szokványos. 2011-ben a termelőüzemek kategóriájában harmadik helyezést ért el a Hewitt „Magyarország legjobb munkahelye” felmérésében, idén pedig a szakmai zsűri beválasztotta a „Superbrands 2012” díjazottjai közé.

