



„Amit adsz, azt kapod vissza”



A Folti-díjat azok a dolgozók kapják az Eisbergnél, akik kreativitásuknak, kitartásuknak köszönhetően úgy érik el céljaikat, hogy közben másokon nem gázolnak át. Sőt, még szerethetők is maradnak. **Gazi Zoltánt**, az Eisberg Hungary ügyvezetőjét testvérének imádnivaló, „proaktív” jack russel terrier kutyája ihlette a díj alapítására és elnevezésére. Talán nem véletlen, hogy tavaly karácsonykor az Eisberg dolgozói megszavazták, hogy cégvezetőjük is kapjon Folti-díjat.

Gazi Zoltán Battonyán született, igazi falusi Bendegúzos gyerekkora volt, pecázással, csúzlizással. Az általános iskolában meghatározó személy volt számára a kémia–biológia–rajz szakos tanára, akire mint mentorára emlékszik vissza. Ahogy Csíkszentmihályi írja *Kreativitás* című könyvében, az ember

életében gyakran válnak mentorokká a tanárok, akik életutakat határoznak meg. Ez nála is pontosan így történt. A gödöllői Agrártudományi Egyetem meleg égövi szakát választotta, ahol a datolyatermesztés és a krokodiltenyésztés tanulása mellett jutott idő a karatéra is, melynek szellemiségéből mai napig profitál.

Tizennégy év, egy helyen

Az egyetem után két évig egy állami vállalatnál zöldségfajták tesztelésével foglalkozott, és angol nyelvtudásának köszönhetően ő tartotta számos külföldi nemesítő céggel is a kapcsolatot. Ezt – és talán egyéb jó képességeit is – akkori főnöke irigy szemmel nézte. A pályakezdő fiatal agrárszakember leginkább azt tanulta meg ebben a helyzetben, hogy milyen az a rossz vezető, aki képtelen arra, hogy tudást adjon át és motiválja környezetét. Úgy érezte, váltania kell. Nemsokkal ezután a zöldség-vetőmagok nemesítésével és forgalmazásával is foglalkozó Syngenta agrárvállalat főnöke úgy vette fel Zoltánt, hogy nem volt konkrét pozíciója. A tapasztalt vezető, Syposs Zoltán fantáziát látott benne, leginkább pozitív hozzáállását értékelte. „Nem tudom még mit csinálok veled, de majd kialakul.” Négy hónap után legnagyobb meglepetésére telepvezetői munkát ajánlottak neki. „25 évesen rám bízta az egész állomást. Kicsit ijesztőnek tűnt, mégis szerettem volna

mot hagyott, ő is hasonlóképpen vesz fel „tartalékba” embereket, és az élet valahogy úgy alakítja, hogy szükség is lesz rájuk hamarosan. Gazi Zoltán szakmai karrierjének állomásai regionális, majd később globális marketing vezetői pozíciók voltak, összesen 14 évig dolgozott a Syngentánál.

Mélypont és újrakezdés

„Fel sem merült a Syngentánál töltött idő alatt, hogy céget váltsak. Három évente újabb és újabb, egyre nagyobb kihívást jelentő feladatot kaptam. Rengeteget tanultam és utaztam a világban. Úgy éreztem, hogy egy év alatt öt évre való tapasztalatra tettem szert. Szemléletformáló volt az országok közötti kulturális különbség és egyben a hasonlóság megtapasztalása is. A káposztatermelő arca mindenütt cserzett a szélről, keze mindenhol érdes a kemény munkától és egyformán fekete a földtől, nem csak itthon, hanem a modernizált Japánban is” – hangsúlyozza. „A globális pozícióban, mátrix szervezetben nem volt tényleges hatalom a kezemben, informális utakon kellett megtanulnom hatást elérni. Pozitív befolyással, motivációval irányítani, hiszen nem én voltam a főnök, nem én alakítottam a fizetéseket. Próbáltam – és próbálok a mai napig – megtalálni, hogy hol van az a gomb, amit meg kell nyomni ahhoz, hogy valaki jól együttműködjön. A fenntartható, pozitív motiváción alapuló módszerekben hiszek. Az emberi kapcsolatokban, nem az ostor erejében. A hálózatokban, és nem a hierarchiában.”

Közel másfél évtized után végül ő mondott fel. A sok utazás, távollét miatt meggyengült házasságát szeretne volna menteni. Egy magyar családi tulajdonban lévő építőipari vállalatnál helyezkedett el, de hamar rá kellett ébrednie, hogy egy sikeres vezető egyáltalán nem biztos, hogy minden ágazatban és kultúrában sikeres lesz. Olyan komplex helyzetek adódtak, melyeket nem tudott már jól kezelni, összességében nem jött be neki az építőiparban tett kétéves kitérő. Elköltözött. Elvált. Munkanélküli lett. Minden fontos területen talajt veszített. „Magas pozíciókban sok barátja lesz az embernek, munkanélküliként csak az igazak maradnak” – mondja Zoltán, s valóban mindössze néhány emberre számíthatott: köztük egy lengyel, egy francia és egy holland barátjára, akik naponta hívták, hogy megkérdezzék, hogy van.

Kiterjedt kapcsolatrendszerére támaszkodva talált új állást. Hihetetlen szerencsével egy fél éves vezetőkieváltási folyamat vége előtt négy nappal jelentkezett az Eisberg ügyvezetői állására, és őt választották. A konyhakész salátatermékekre szakosodott Eisberg Hungary Kft.-nél kezdett dolgozni, ahol ládát mosott, salátát torzsázott, három hónap alatt végigjárta a vállalat szinte minden pozícióját. Nemcsak kihívásokkal teli, izgalmas állást talált, hanem kikökönt magánélete is helyreállt 2006-ban. Új párra lelt, akivel közös gyermekük született. „Utólag visszatekintve rengeteget tanultam a nehéz időszakból, sok tekintetben más ember lett belőlem.”

*„A fejlődés kulcsa abban is rejlik, hogy a saját határainkat meghaladva képesek vagyunk megkérdőjelezni mindent, ami körülvesz bennünket...
Igyekszem másokat is a kitaposott ösvény elhagyására inspirálni.”*

sikeresen élni a bizalommal. Én lettem egy csapat főnöke, viszont a kollegáim nélkülem is pontosan tudták, mit hogyan kell csinálni. Fontos volt tehát megtalálnom, hogy mi lehet az én hozzáadott értékem ebben a helyzetben. Igyekeztem egyenrangú partnerré tenni a vidéki kísérleti állomás és a budapesti rózsadombi iroda dolgozóit. Céлом volt közelebb hozni egymáshoz a kollegákat, jó csapatot építeni, és az állomás imidzsét erősíteni a holland cégvezetésnél annak érdekében, hogy minél több európai projektet helyezzenek át Ócsára. Mindeközben főnökömtől munkaszeretetet, állhatatosságot, kitartást tanultam, és azt, hogy az emberekben elsősorban a hozzáállást érdemes figyelni, a többi megtanulható.” Későbbi cégvezetői működésében ez a minta erős nyo-

Kérdezzük meg Lin-Csi apátot!

„Sokat tanultam emberektől, emberekről, amit az Eisberg vezetőjeként igyekszem kamatoztatni. Az emberi elme hajlamos fenntartások nélkül elfogadni az elé tárt megoldásokat és kész tényként kezelni, hogy egy folyamat, egy eszköz, vagy egy élethelyzet úgy jó, ahogy van. A fejlődés kulcsa abban is rejlik, hogy a saját határainkat meghaladva képesek vagyunk megkérdőjelezni mindent, ami körülvesz bennünket. Vezetői munkám során igyekszem másokat is a kítaposott ösvény elhagyására inspirálni.” Meggyőződése, hogy az első számú vezető személyisége nagyban meghatározza, hogy a csapata milyen értékrend alapján működik. „Állandó határkeresésben vagyok: fontos számomra, hogy úgy mutassak értékrendet, úgy befolyásoljam a kollégák ízlését, hogy közben ne domináljam túl a rendszert. Elfogadom, ha nem mindenkinek a Hiperkarma és Palya Bea a kedvence, mint nekem, de azért mindig felajánlok jegyeket a koncertjeikre.” Szereti továbblékni a dolgokat, értékeli a jó kezdeményezéseket, a kreativitást, az újszerűséget. „A vezető dolga és felelőssége, hogy pozitív hatást gyakoroljon az egész szervezet életére. A kreativitás kreativitást szül. Amit adsz, azt kapod vissza. Ha a dolgaiba nem teszel bele energiát, ne is várj semmi extrát.” Gazi Zoltán ügyvezetőként sok energiát fektet abba, hogy formálja, fejlessze kollégái szemléletét, szakmai műveltségét, tágítsa érdeklődési körét. A cégnél a munkatársak e-mail címére rendszeresen érkezik tőle üzenet, egy-egy jó cikkel, olvasmányélményeinek rövid összefoglalójával, könyvajánlóval, szakmai vagy zenei videókkal. Nem kérdez rá, hogy látták-e, olvasták-e, mégis hisz benne, hogy sok minden beépül ezekből a tartalmakból az emberekbe. Egyik évben a szabadságáról minden reggel egy rövid történetet küldött egy tibeti apát elmékedéseiről a kollégáinak. Pár héttel később egy parkoló építéséről egyeztettek a munkatársaival, mit hogyan kellene tenni, mire a technikai vezető bedobta: „Meg kellene kérdeznünk Lin-Csi apátot!” Jól példázza a dolgozók és Zoltán különleges kapcsolatát, hogy egy alkalommal dolgozói receptkönyvet kapott ajándékba, így tudta meg például, hogyan készül a „raktáros csülök salátája Varga Feri módra”. Gazi Zoltán nemcsak a végeredményt értékelte nagyra, hanem magát a folyamatot is, ahogy munka mellett kitalálták, összegyűjtötték, leírták, megfőzték, megsütötték és még le is fotózták kedvenc ételeiket. Egyik karácsonyra pedig olyan festményt kapott, amelyet több mint 30 kollégája heteken keresztül közösen, titokban festett a cég padlásán.

A kérdésre, hogy mi a vágya, Gazi Zoltán szinte gondolkodás nélkül mondja: „Azt a világot, amit sikerült felépíteni a cégnél, sikerüljön sokáig megtartani és továbbfejleszteni emberileg és szakmailag is. Kinn tombol az óceán, de mi igyekszünk a hullámokon kis gyöngyházcsónakunkban együttes erővel, sokáig fennmaradni.”

 **Koczó Ildikó**



Gazi Zoltán

Agrármérnök, 14 éven keresztül a Syngentánál töltött be hazai, regionális és globális vezetői pozíciókat, majd 2006 óta az Eisberg Hungary ügyvezető igazgatója. Sokat olvas, kifejezetten érdekli a szervezetfejlesztés, rajong a zenéért, 50 évesen kezdett gitározni tanulni. Nős, három gyermeke van, Zoli 26, Tilda 25, Fruzsina pedig 9 éves.