

Rólunk



dr. Sallai Csilla



Tusnádi Márta

kamarai tag könyvvizsgáló okleveles könyvvizsgáló, adótanácsadó

Út a Családbarát munkahelyig

Részletek egy interjúból:

"A közgazdaságtudományi egyetem elvégzése után Magyarország egyik akkor vezető sajtócégénél helyezkedtem el, mint elemző közgazdász. A munkám eleinte abból állt, hogy a különböző munkaterületekkel ismerkedtem. Ez persze akkor nekem nem nagyon tetszett, hiszem egy fiatal az egyetem elvégzése után elsősorban a nagy kihívásra vár – 'Nekem ide az oroszánt is'.

Természetesen, szakmai karrierem - annak rendje és módja szerint - haladt előre, belső ellenőr lettem, majd osztályvezető, s huszonhét éves koromban kineveztek főosztályvezetővé. Ez a mai körülmények között már nem tűnik olyan kiemelkedő dolognak, hiszen friss diplomával is rövid időn belül lehet akár igazgatói státuszt is megszerezni, de ez még a nyolcvanas évek végén volt, amikor még hazánkba nem törtek be a ma oly divatos humánpolitikai koncepciók. Biztosan sokan emlékeznek rá, hogy abban az időben egészen más volt az általános vezetői szemlélet. A nők vezetői szerepbe nehezebben juthattak, mint ma. A szakmai karriert gátolta, ha valakinek családja, kiskorú gyermeke volt, mert „nem lehet rá mindig számítani”, s ha pedig nem volt, akkor „mi lesz, ha elmegy szülni, nem lehet majd rá számítani” vélemény hangzott el az előléptetéssel kapcsolatban. (No nem mintha ma ezek az indokok nem hangozhatnak el...)

No de visszatérve az én történetemre – a szakmai előrelépésem nem a szakmai felkészültségem miatt volt nehéz, hiszem átláttam a reám váró feladatot, voltak jó, előremutató elképzeléseim a munkámmal kapcsolatban, s – ami szintén nagyon fontos – a főnökeimtől is megfelelő támogatást és segítséget kaptam a munkám elvégzéséhez. Egyedüli nehézséget a személyes kapcsolatrendszer kialakítása jelentette.

A feladatok közül talán a legnehezebb volt annak az 50 kolleganőnek a megnyerése, akik a kezem alá kerültek. Előzőm egy – legalább is a kolleganők szerint - sármos férfi volt, akiért a beosztottai a tűzbe mentek volna. S helyette megjelent egy „csitri” a huszonhét évével, a doktorátusával, a mini szoknyájával és még ő akarja megmondani, hogy mit és hogyan kell csinálni... A kinevezésem utáni mély ellenszenv nagyon megkeserítette az életem. Bevallom egy-egy odavetett, vagy a hátam mögött tett megjegyzés után sokszor küszködtem könnyeimmel.

A nyitottságomból eredően – és akkor még teljesen ösztönösen, a mindennapok túléléséért – megpróbáltam minden munkatársammal olyan személyes hangnemet kialakítani, amely eleinte csak elfogadhatóvá tette a személyemet, később azonban - számomra is meglepő módon - nagyon mély emberi kapcsolatok alakultak ki.

Mindenkinek vannak örömei, gondjai, gyengéi, magánéleti vagy családi problémái, olyan kérdések, amelyek kifejezetten érdeklik. Ezekről a témákról mindenki szívesen beszél, ha látja, hogy ez mást is érdekel. Ezek a témák - a színházi pletykáktól a legbelsőbb magánéleti válságokig - nagyon széles skálán mozogtak. Ahogy a kolleganőim megéreztek, hogy tényleg kíváncsi vagyok a problémáikra, gondjaikra, szinte egyik napról a másikra megnyíltak előttem. A legtöbb esetben elég volt, hogy meghallgattam őket, kibeszélhetek magukból valamit. Természetesen nem csak a „lelki személtáda” szerepét vállaltam fel, hanem ahol tudtam a saját, vagy a munkahely biztosította eszközökkel megpróbáltam segíteni. Sokszor nagyon megtisztelőnek éreztem azt a bizalmat, amelyben egyes munkatársak részesítettek.

Ezek a személyes kapcsolatok rövid időn belül rányomták a bélyegüket a közös munkánkra is. Nemcsak a főnök-beosztott kapcsolat, hanem hölgyek egymás közötti viszonya is javult, érezhetően jobb lett a munkamorál és az eredményesség. Egyre kevésbé lehetett hallani – főleg a cég nagyobb részét kitevő férfi kollegák szájából – a gazdasági területet addig megellettő „tyúkfarm” elnevezést.

Másfél évet töltöttem el ebben a beosztásban, a cég vezetésétől újabb feladatot kaptam, más szervezeti struktúrába kerültem. Soha nem fogom elfelejteni a főosztályomtól való búcsúztatásomat, amikor szinte mindannyian könnyeinkkel birkóztunk, s a világ végét éreztük...

Pár évvel később megalapítottam a saját vállalkozásomat, ahol jóval kevesebb munkatársam van – szintén csak hölgyek. Ma már tudatosan törekszem arra, hogy a munkahely ne csak a munka elvégzésének a helye legyen, hanem ennél jóval több. Aktív életünk legnagyobb részét a munkahelyünkön töltjük. Éppen ezért nagyon fontos, hogy az ott eltöltött időt jól és ne teherként éljük meg. Ehhez nagyon sok minden hozzájárulhat, a munkafeltételek, az anyagi és erkölcsi megbecsülés, a személyes kapcsolatok, a munkahelyi légkör. Ennek érdekében a vállalkozás vezetőjeként nem kell csodákat tenni, hanem a mindennapi életben, a meghozott döntéseknél a dolgozók érdekeit is figyelembe kell venni. Számtalan példát lehetne erre felsorolni a rugalmas munkaidő bevezetésétől a közös rendezvényekig, a megbízható infrastruktúráis háttértől a szakmai fejlődés lehetőségéig, az egészség védelmétől a személyes és családi problémákban való segítségnyújtásig. S ami nagyon fontos – ezek közül jó-néhány nem pénz, hanem csupán szándék és hozzáállás kérdése.

Az élet azt mutatja, hogy ez az egyik leghatékonyabb „beruházás” – ha szabad ezzel a szakmába illő kifejezéssel élni. Ha a dolgozók megértik, s nap, mint nap érzik, hogy hosszútávon számíthatnak a munkahelyükre, s ott ők nem csupán a minél nagyobb profit megszerzésének az eszközei, akkor ezt a munkához való viszonyukkal, a hatékonyságukkal, szaktudásukkal hálálják meg.

Ennek a szemléletnek köszönhetően nyertünk első díjat, illetve szereztünk elismerést a Szociális és Családügyi Minisztérium által kiírt „Családbarát munkahely” pályázaton több alkalommal is. Ma is büszkén mutatjuk bárkinek az iroda falán lógó okleveleket. Ez a gondolkodásmód és a munkatársakról való gondoskodás nem kampányszerű. Azóta is folyamatosan feladatunknak érezzük, hogy az ügyfélköriünket, illetve a velünk kapcsolatban álló vállalkozásokat is – a száraz gazdasági, adózási és számviteli információkon túl - ellássuk olyan mintával, vezetői eljárásokkal, esetleg munkamódszerekkel is, amelyek segíthetik őket abban, hogy a munkahely olyan élhető emberi közeg lehessen, ahova nap nap után örömmel megy be úgy a vezető, mint az összes munkatárs. Hiszem, - ha díjat nem is nyerhet mindenki, de - a hétköznapi életben ebből a gondolkodásmódból úgy a dolgozóknak, mint a cégvezetőknek, tulajdonosoknak csak előnye származhat."

dr. Sallai Csilla

