

Elődök és utódok

... A SZAKMAI HAGYOMÁNYOKBAN

Albert Erika

Volt régen egy főnököm, aki mindig azt mondta, hogy csak akkor tudok továbblépni egy másik pozícióba, ha kineveltem az utódom. Ez bármennyire idegesítő volt akkoriban, annál inkább látom most az értelmét. Mert legyen szó bármilyen rendszerről, a legtöbb hiba a határfeleleteken szokott keletkezni: amikor az egyik azt hiszi, hogy már rég leadta a stafétát, míg a másik még messze nem képes átvenni.

KIBŐL LESZ A JÓ SZAKEMBER?

Az iskola padjaiból nő ki? Vagy inkább a szorgos munka és tapasztalat révén lesz valaki jó szakember? Ez egy olyan kérdés, amelyen már a világ kezdete óta vitatkozunk, függetlenül attól, hogy milyen szakmáról beszélünk. Aki az alján kezdte és végigjárta a teljes ranglétrát, az arra voksol, aki pedig akadémiai tudás révén kerül be egy pozícióba, ezt fogja nélkülözhetetlennek tartani. Szerencsére úgy tűnik, hogy ez a dualitás kezd megoldódni. Mert ha megnézzük manapság egy álláshirdetést, ott azt látjuk, hogy amit keresnek: frissdiplomás két-három év tapasztalattal. Pár évvel ezelőtt még fennakadtunk volna egy ilyen kijelentésen, de ma már annyira normális ez a követelmény, hogy gond nélkül átsiklunk felette.

De akkor hogyan is lesz ebből a fából vaskarika? Úgy, hogy elkezdjük a két világot közelíteni egymáshoz. Az akadémiát az iparhoz, és fordítva. Mi más lehetősége van egy frissdiplomásnak releváns tudáshoz jutni, mint az, hogy releváns szakmai gyakorlatot szerez? Nagyon sok olyan cég van, főleg azokban a régiókban, ahol munkaerőhiány van, akik rájöttek (vagy kénytelenek voltak rájönni), hogy ki tudja képezni saját maguknak a szakembereket. Ha értelmes nyári gyakorlatokat tudnánk ajánlani a diákoknak, főleg azoknak, akik az adott szakmában tanulnak, akkor nem sok okuk lenne a szakmai gyakorlat helyett lángost sütni a Balatonon. Ehhez persze az kell, hogy kellő motivációt tudjunk biztosítani. Ennek egyik része a bérezés, hogy tudjunk

legalább annyit ajánlani, mint a balatoni büfés. Ezt egyszerűen meg lehet ugrani azzal, hogy a közvetítő cégek jutalékát megspóroljuk és azt a pénzt betesszük a diákok zsebébe. Persze ez egy kicsit több munka, de ha kihasználjuk a szakmai közösségeket ezeknek a programoknak a hirdetésére, akkor hamar célba tud érni az általunk ajánlott lehetőség.

A másik fontos komponense a motivációnak az, hogy értelmes munkát is tudjunk biztosítani. A diáknak ne csak az legyen a dolga, hogy papírokat tologat, esetleg kávéat visz a főnöknek, hanem legyen benne kihívás, ami akár a kíváncsiságát, akár a kezűgyességét igényli. Ezt lehet egy szakmai kihívás köré szervezett verseny formájában is meghirdetni. Az egyik legfontosabb kompetencia manapság, amire a mai világ sajnos nem tanít meg, a problémamegoldás. Ezt lehet fejleszteni azzal, hogy konkrét problémákat kapnak, amelyeket meg kell oldani. Ha fokozni szeretnénk a kihívást, akkor legyen ez egy csapatmunka része, ahol már a személyes kompetenciákat is érvényesíteni tudják.

Akik jól teljesítenek, azokat lehet tovább ösztönözni azzal, hogy esetleg egy szakmai rendezvé-



nyen is részt vehetnek, ahol kapcsolatot tudnak építeni és jobban rálátnak a szakma egyéb ágazataira. Ha belegondolunk, sokkal hatékonyabb így felmérni egy egyén képességeit, mint egy három hónapos próbaidő alatt.

A MENTORÁLÁS HAGYOMÁNYA

Az egyik legfontosabb, leghatásosabb és leghatékonyabb módja a tudáselsajátításnak a mentorálás. Nem véletlen, hogy ez a fogalom már évezredek óta velünk van. A névadója, Mentor, nem más, mint Athéné, a bölcsesség istennőjének megtestesítője, aki segít Odüsszeusz fiának navigálni az ógörög mitológia kihívásainak labirintusában. A kapcsolat jelentősége abban rejlik, hogy egy idősebb, tapasztaltabb, nagy tudással rendelkező egyén segít a fiatalabbnak fejlődni, valamint céljait elérni.

Ha megpróbálunk tehetséges fiatalokat bevonni egy munkahelyre, akkor a szakmai mentorálás nagy előnyt jelenthet a konkurenciával szemben. Mivel a tehetségeket nem csak becsalogatni, hanem megtartani is kell, fontos, hogy a mentor komolyan vegye a feladatát.

A legelső munkahelyemen az első pár hétben ki kellett utaznom Németországba betanulni. Ez egy egyhetes program volt, kaptam egy kis órarendet, ami hétfő reggeltől péntek estig be volt táblázva különféle megbeszélésekkel. Szorgalmasan végigmentem a pontokon, és nagyon sok mindent tanultam a termékről, a folyamatokról és általában a műszerfalak működéséről. Viszont a legemlékezetesebb pillanat az egész betanulásból az volt, amikor egy „öreg róka” keze alá kerültem. Letett élem egy Mercedes műszerfalat, kezembe adott egy csavarhúzó, és azt mondta: „Szedd szét!” Hiába értetlenkedtem és hümmögtem, hogy „hát izé, nem is tudom”, csak bátorított és vigyorgott. Mondanom sem kell, fél órával később egy ripityára tört műszerfal hevert az asztalon előttem. Amit lehetett, szétszereltünk, amit nem, széttörtünk, de mindennek a végére jártunk. Mentorom elégedetten nézte a végterméket, és tovább vigyorgva egy nagy lendülettel lesöpört mindent a kukába, és felkiáltott: „Szuper! Most menjünk, nézzük meg, hogy rakják össze!” A gyártási folyamat lépéseit már teljesen másképp értelmeztem, úgy, hogy nem csak láttam, hanem a kezemben volt a végeredménye, és tudtam mi a funkciója. A kíváncsiságom és tudásszomjamból legalább annyira motiválta a



mentorom a tudás megosztására, mint engem az ő tapasztalata és hozzáállása. Nem is volt kérdés a továbbiakban, hogy ha valami problémám van, kihez fordulok.

Mert valójában ez a mentor dolga. Hogy a pusztá jelenlétével és egy-két mondattal túlrendítse a tanoncot egy nehézségen. Manapság sajnos divatszó lett a mentor fogalom, és arra is használják, ami nem az. Sok helyen a mentor azért van, hogy az új belépőket útbaigazítsa, megmutassa hol a kávéautomata és az irodaszerek, valamint elmondja, hogyan kell a hó végi elszámolást kitölteni. Lehet ezt is annak hívni, de attól még nem az.

Tudom, sokan erre azt mondják: „de jó lenne, ha ráérnénk ilyen mértékben foglalkozni az új kollégákkal”. Erre csak azt tudom mondani, hogy ha aratni szeretnénk, akkor előbb vetni kell.

KERETEK ÉS KALAPOK

Vannak olyan vállalkozások, ahol a mentorálás szerves része a céges kultúrának. Ezek a családi vállalkozások. Itt szülőről gyerekre „ragad” a tudás az évek során. Szerencsés esetben a fiatal generáció kíváncsian érdeklődik a szakma iránt, kevésbé szerencsés esetekben csak a cég öröklődik.

Azt gondolnánk, hogy ezek a cégek a legszerencsésebbek, ami az utódlást illeti. Sokszor ez tényleg így van, viszont vannak olyan esetek is, amikor ez kimondottan hátrányosan hat. Talán a legnehezebb ebben az esetben az, hogy a fiatalabb generáció ne rogyjon meg a siker és elvárások nyomása alatt. Sokszor a családon belüli



utódlás esetében alapértelmezett elvárás, hogy a gyerek sikeres legyen a szakmában, és lojális. Ezt mindenki annyira akarja, hogy fel sem tűnik senkinek, hogy netán csak a megfelelés az, ami belekényszeríti a gyereket a szakmába. Néha nem baj, ha bevalljuk, hogy a célok összeegyeztethetetlenek.

A másik nagy nehézség a családon belüli utódlásnál az, hogy mindkét félnek nehéz a határtartás. Mikor vagyok apa, és mikor vezető? Mikor vagyok gyerek, és mikor alkalmazott? Bármenynyire nem szeretünk beszélni róla, az érzelmek hatékony kezelése nagy kihívás elé helyezi mindkét felet. Mert mikor a legfokozottabb a konfliktus kialakulásának veszélye? Akkor, amikor érzelmileg érintettek vagyunk. És sajnos kevés olyan kapcsolat van a világon, ami érzelmileg terheltebb lenne, mint a szülő-gyerek kapcsolat. Ilyenkor felmerül a kérdés, hogy mennyire tudatosul a „családi” viselkedés a céges környezetben. Milyen hatással van a környezetre, valamint a céges tekintélyre az, ha úgy reagálunk le egy helyzetet, ahogy azt otthon tennénk? Mennyire tudjuk tudatosan cserélni a kalapokat? Tényleg le tudom tenni az „apa kalap”-ot, amikor a cégben vagyok, és csak a „vezetői kalap”-ból irányítani, objektív tények alapján? Sajnos sok esetben az ösztönös viselkedésünk beelőzi a logikus gondolkodást, és ilyenkor a kommunikációs nehézségeken túl komoly konfliktusok tudnak kialakulni. Kérdés, tudjuk-e a tudatosságunkat olyan szintre emelni, hogy ezeket a konfliktusokat kiszűrjük? Ha nem, akkor is kell legyen egy stratégiánk arra, hogy az utólagos tűzoltást hogyan kezeljük, és mennyire tudjuk hitelesen felvállalni a helyzetet a többi alkalmazott előtt. Egy biztos, senki nem szeret egy konfliktusos környezetben dolgozni.

A harmadik nagy nehézség az, hogy nehezen lehet objektívnek lenni egy ilyen helyzetben. Még akkor is, ha nagyon szigorú és objektív elvárásokat támasztunk a gyerekek felé, akkor is benne van a pakliban, hogy a többi alkalmazott úgy véli, kivételeznek velük. Ezt sajnos csak elszenvadni lehet. Aki pedig elszenvedi, az a gyerek, aki már amúgy is kényszerhelyzetben van, mert teper, hogy bizonyítson és megfeleljen az elvárásoknak. Sajnos, ezt a harcot sok esetben egyedül kell megvívnia, mert a kollégái nem csak hogy nem segítik, de sok esetben kimondottan hátráltatják. Erre is érdemes figyelni, mert az elmagányosodás és a szélmalomharc egyenes út a kiégés felé.

A SZAKMAI KÖZÖSSÉGEK FONTOSSÁGA

Minden szakmában vannak kiváló, követendő és elrettentő példák. Míg az elrettentő példák általában gondoskodnak arról, hogy láthatóak legyenek, a jó példák sok esetben szeretnek a háttérben maradni. Az nem gond, ha valaki kellő alázattal közelít a világ fele. A hátránya annyi lehet, hogy rejtett marad azok előtt, akik tanulni szeretnének vagy inspirálódni.

Ha a fiatalabb generációkról beszélünk, akkor mindenképp fontos, hogy ténylegesen tudjuk őket ösztönözni azzal, hogy megmutatjuk a szakma szépségeit. És ezt nem marketing szlogenekkel és „employee branding” akciókkal, hanem a valóságban. Szakmai konferenciákon, előadásokon nyissuk meg előttük a gyarak kapuit. Sosem lehet tudni, hogy egy osztálykiránduláson szervezett gyárlátogatásban kinek mi ragadja meg a fantáziáját.

A másik nagyon fontos felelőssége a szakmai közösségeknek a megfelelő képzések biztosítása. A mai világban a tanítás kezd kikerülni az egyetemek fennhatósága alól. Egyre több ipari ágazat rendelkezik saját képzési programokkal. Így sokkal gyorsabban juthat valaki specifikus, szakmailag releváns tudáshoz. És ez mindkét félnek előnyös. Ahhoz, hogy ezek a képzések tényleg relevánsak legyenek, fontos, hogy a piaci trendeket lekövezzék. Ehhez pedig az ipari szereplők tudása szükséges. Mi az, ami jövőreleváns, mi az, ami hiányszakma, hogyan lehet esetleg átkepezni a meglévő embereket új technológiákra. Ez egy közös felelősség, így aki megteheti, a rendelkezésre álló erőforrásaival támogassa ezeknek a képzéseknek az elindítását, fenntartását és fejlődését.