

Elbocsátás

A NŐK MÁSHOGY CSINÁLJÁK?

A kirúgás, az elbocsátás érzelmileg hasonló helyzet, mint a szakítás: nem könnyű egyik félnek sem. Másképp köszön el egy női vezető, mint egy férfi? Vajon ilyenkor is működik a női szolidaritás?

szerző: Deme Zsófia

„Ez itt nem a lelkeség-szolgálat, hanem egy ébresztő.” A mondat George Clooney szájából hangzik el az *Egek ura* című filmben, amikor külsős tanácsadóként bocsát el egy középkorú férfit. Nem túl empatikus hozzáállás? Mégis sok igazság lehet benne. A híres női együttérzés ugyanis kétélű fegyver: éppen akkora terhet róhat a vezetőre, mint amekkora áldás lehet a beosztottnak – már ha a finom stílus valóban enyhíti a lapátra került dolgozó kétségbeesését.

Hideg fej, tiszta beszéd

Bár a főnöke mindig valaki másra hárította a felmondást, Eszter sosem engedett meg magának ilyen luxust. A harmincas éveinek közepén jár, és százötven ember munkáját koordinálja egy multinacionális vállalatnál, pénzügyi területen. „Számomra természetes, hogy én közlöm az illetővel a rossz hírt, hiszen az elbocsátás mindig az én döntésem, így én ismerem legjobban az indokokat is – kezdi egy nagyon egyszerű, ám annál logikusabb érvvel, miért nem hagyta soha a piszkos munkát másra. – Amikor leülünk egymással szemben, a második mondatban közlöm, hogy megszüntetjük a munkaviszonyát. Háromnál több indokot sosem sorolok fel, mert nem akarok senkit a földbe döngölni. Tapasztalt HR-szakemberektől tanultam meg, hogy érzelmeiktől mentesen, a lényegre fókuszálva kommunikálni sokkal kíméletesebb, mint körülményesen magyarul kodva kerülni a forró kását” – magyarázza.

Hosszas beszélgetésekbe sem szeret bonyolódni. „Egyszer elköttem azt a hibát, hogy az elbocsátáskor belementem egy vitába, amelyet enyhén sokkos állapotban a kolléga kezdeményezett. Ez fájdalmas helyzet, érthető a reakció is, de ezen a ponton a szakmai egyezkedésnek már semmi értelme. Végighallgatok mindenkit, de csak annyit reagálok: megértem őt, most viszont menjen haza, és próbáljon megnyugodni. Megalapozott döntés alapján adtam át a felmondást minden esetben, nincs lelkiismeret-furdalásom. Nagy tanulság volt, hogy a döntés után már ne menjek bele harcokba. Se magammal, se másokkal” – foglalja össze Eszter a tapasztalatait.

A lényegre térni

A fő különbség a nők és a férfiak elbocsátási módszere között alighanem a kommunikációban keresendő, vallja Vrábel Dóra, egy több száz fős cég személyügyi szolgáltatásainak a vezetője. Tapasztalatai szerint Eszter tudatos határozottsága egyáltalán nem tipikus. „A nők hajlamosak több körítéssel tálni az elbocsátást, hogy az kíméletesebbnek tűnjön. Egy férfi általában hamarabb rátér a lényegre, tisztább fejjel kezeli a szituációt, még akkor is, ha az átlagosnál emocionálisabb alkat. Nekik inkább sikerül az, ami a nőknek nem mindig: hideg fejjel, nyugodtan leülni a beosztottal.”

Mielőtt azonban azt gondolnánk, a női vezetők közül ilyesmire csak fagyos szívű jégkirálynők képesek, Eszter éppen

az ellenkezőjét bizonyítja be. „Nem tagadom: sokszor dominálnak az érzelmeim, a hangulatváltozásaim a hétköznapiakban. Viszont a nehéz döntéseket nem alapozom az érzelmekre, a hangulatokra, de még a szimpátiára sem.” Többször megesett vele, hogy bár körültekintően és racionálisan döntött, részletkérdésekben a szívére is hallgatott. „Éppen karácsony előtt kellett volna megválnom egy szorgalmas, jól képzett munkavállalótól átszervezés miatt, pár évvel ezelőtt. Semmi gond nem volt a kollégán munkájával, de megszűnt a pozíciója január végétől. December közepén kellett volna őt elküldenünk. A főnököm – aki egyébként férfi – győzködött, hogy rögtön közöljem vele a rossz hírt, mégsem tettem meg. Közeledett a karácsony, nem akartam, hogy ezzel a teherrel töltsze az ünnepeket.”

Bár nem gondolja, hogy kizárólag a nőkre jellemző ez a fajta érzékenység, mégis mindig különös figyelmet fordít a munkatárs méltóságának a megőrzésére. Soha nem a többi kolléga előtt kéri számon a hiányosságokat, ha pedig felmondásra kerül a sor, a csapatnak szervez egy megbeszélést más helyszínen – így óvja az elbocsátott kollégát a sajnálkozó tekintetektől. Többnyire ugyanis azonnali hatályú a felmondás, így rögtön pakolni kell.

Méltósággal

Tatai Laura business coach szerint független a vezető nemétől, hogy mekkora energiát fektet a másik méltóságának a megőrzésébe, de úgy látja: a nők szinte mindig figyelnek, hogy ne alázzanak meg senkit. Alátámasztja ezt az a nemzetközi kutatás is, amely a világ négy országának férfi és női vezetőit hasonlította össze különböző vezetői szintekről és többféle iparágból. Az eredmények szerint a nők tapintatosabbak, figyelmeesebbek és toleránsabbak. Viszont arra is rávilágít a felmérés, hogy kevésbé vagyunk feladatorientáltak, jobban kerüljük a konfliktust, sőt könnyebben engedünk a szép szavaknak.

„Lényeges, hogy a vezető racionális és emocionális szinten is fel tudja dolgozni az elbocsátással járó feszültséget – mondja Komócsin Laura business coach. – Ez úgy lehetséges, hogy tudatosítja, hová vezetne, ha nem küldené el az illetőt. Például értékes kollégák állnának fel, demoralizálna a csapat, romlana a nyereségesség. Az érzelmi feldolgozáshoz pedig az kell, hogy tiszta legyen a vezető lelkiismerete: többször és egyértelműen figyelmeztette a beosztottját, meggyőződött róla, hogy az üzenetet

panaszkodását, mert helyette is dolgozott. Világos, hogy ez nem mehetett így tovább, de a szociális érzékenység, az együttérzés miatt vártam, hátha mégis. Aztán tudatosult bennem, hogy neki is frusztráló lehet ez a helyzet, nem fogja bírni sem egészségileg, sem lelkileg, és előbb-utóbb felmondana magától is. Úgy éreztem, helyette hoztam meg a döntést, amikor elbocsátottam” – emlékszik vissza Nóra, aki szerint jellemző, hogy a munkavállaló is érzi, mennyire kellene, de a bizonytalan gazdasági helyzetben

Azok a nők tudnak nagy hatást gyakorolni a beosztottjaikra, akik nem férfiként vágnak bele a feladatba

a másik fél dekódolta, nem csak végighallgatta” – állítja a szakember.

Nem is gondolnánk, de egy bizonyos fokú bizonytalanság még főnökként is jó jel lehet. „Az egészséges bizonytalanság nem árt, inkább segít az embernek a saját viselkedését kívülről látni – mondja dr. Meskó Norbert pszichológus. – Ha indulat van bennem az érintettel kapcsolatban, akkor az jelzés lehet, hogy érzelmi döntés születik.”

Anya öt gyerekekkel

Míg egy nagyvállalatnál beleférhet, hogy nagyvonalúan bánjon a vezető a lehetőségekkel és az idővel, addig egy kisebb cégnél hamarabb eljőhet a búcsú ideje. Nóra egy húszfős projektet igazgat, és mindig gyorsan kell mérlegelnie, hiszen néha maga a projekt sem hosszabb néhány hónapnál. „A kis létszám miatt mindegyik alkalmazott munkáját nyomon követhetem, így az is gyorsan kiderül, ha valakivel nem tudunk haladni.” Egyszer mégis sokáig halogatta a döntést.

„Pár éve elbocsátottam egy egyedülálló anyát, aki öt gyereket nevelt. Tapasztalatból tudom, milyen bonyolult és költséges az élet két gyerekekkel és támogató férjjel is, nemhogy az ő helyzetében. Már egy ideje hallgattam a munkatársai

nem mond fel magától, nehezen engedi el a biztosnak tűnő állást. „Addig zsonglőrödtem a számokkal, hogy miközben felvettünk a helyére valakit, még ő is tudott maradni egy rövid ideig. Így tudott megnyugodni a lelkiismeretem.”

Más minőség

Judit viszont semmit nem tapasztalt a híres női empátiából, amikor állami tulajdonban lévő munkahelyén az igazgatóasszony „hadjáratot” indított ellene. „Ahelyett, hogy egyenesen közölte volna, nem akar velem dolgozni, szövevényes és alantas támadásokba kezdett. Teljesen figyelmen kívül hagyta és rugalmatlanul kezelte, hogy anyaként is helyt kell állnom.” Judit úgy érezte, a főnökasszony átesett a ló túloldalára, és keményebb, gátlástalanabb lett, mint bármelyik férfi vezető.

„Úgy látom, hogy azok a nők tudnak nagy hatást gyakorolni a beosztottjaikra, akik nem férfiként vágnak bele a feladatba – mondja Meskó Norbert pszichológus. – Akik tisztában vannak azzal, hogy olyan vezetői attribútumokkal is rendelkeznek, amelyekkel lehet, hogy egy férfi sosem fog, és ezeket a tulajdonságokat hangsúlyozva más minőségű vezetést gyakorolhatnak, mint egy férfi.” **mc**



FOTÓ: PROFIMEDIA - RED DOT