



# Barátság IRODAI extrákkal

Csak a kollégánk értheti meg igazán, milyen irreálisak a főnök elvárásai, vagy mekkora időpocsékolás némelyik maratoni meeting. Munkahelyi barátságaink legalább annyira motiválhatnak a munkában, mint például a fizetésemelés. De létezik-e valódi barátság az irodában, és milyen bukta-tói vannak?

szerző: **Deme Zsófia**

Egy évig szinte biztosan nem váltana, akinek legalább egy barátja van a munkahelyén, míg a magányosabb irodai farkasoknak csak a harmada kötődik ennyire – derült ki nemrég egy amerikai kutatásból. Meglepő? Aligha. Egy hű szövetséges valódi menedéket, motivációt és örömforrást jelenthet a stresszes munkakörnyezetben. Arról nem beszélve, hogy a közösséghez tartozás élménye alapvető igény – a 21. század emberének ezt általában a munkahely adja meg. Munkát a barátsággal keverni olykor mégis kockázatos vállalkozás – ezt azóta tudjuk, amióta fő bizalmasa és egyben kolléganője hathatós közben-

járásával derült fény Monica Lewinsky afférjára az amerikai elnökkel. Bár az óceánnak ezen a felén is érdemes megválogatni, kivel osztjuk meg a titkainkat, egy biztos: az informális kapcsolatépítés az irodai élet sava-borsa. Ez akkor is igaz, ha életre szóló kapcsolat születik az ismeretségből, és akkor is, amikor csak az egy helyen eltöltött időre korlátozódik két munkatárs baráti viszonya.

## Határozott idejű barátság

Egy munkahelyre kalibrált szövetség lett Eszteréké is – amelyet végül egy leépítés szakított szét egyik napról a másikra. A gazdasági válság utolérte

a reklámügynökséget, ahol dolgoztak, és a két barátnő közül csak Eszter maradhatott a cégnél. „Már ez a változás is éppen elég terhet tett a kapcsolatunkra, ráadásul kiderült, pont a barátnőm pozícióját, ügyfeleit öröklöm meg – mesél Eszter a konfliktusuk előzményeiről. – Választás elé állított: ha igaz barátja vagyok, nem írom alá az új szerződésemet. Álmatlan éjszakák, őrlődő nappalok következtek. Nem akarok álszent lenni, elárulom, a munkaköre is vonzó volt. Úgy döntöttem, maradok. Közben pedig reméltem, hogy idővel a barátnőm megbékél. Sajnos nem így történt, egyik napról a másikra megszakította velem a kapcsolatot. Ennek már két éve, de még most is eltűnődöm, vajon tényleg barátság volt-e köztünk, vagy csak ugyanabba az irodába fújt minket a szél egy időre. Mindketten szinglik voltunk hasonló érdeklődéssel, nem csoda, hogy minden időnket együtt töltöttük.”

Legyen bármilyen prózai, az iroda falain belül sem mások a vonzás törvényei, mint bárhol máshol, így leggyakrabban az azonos élethelyzet hoz össze két embert. A kérdés csak az, hogy idővel mennyire mélyül el egy ilyen ismeretség. Vajon hol végződik az aktuális munkahelyhez kötődő, pusztán sors társi kapcsolat, és honnantól kezdődik a barátság, amely átvészelt akár egy nagyobb változást is? Meskó Norbert evolúciós pszichológus szerint a válasz a kölcsönösség szerepében rejlik. Fontosabb-e a barátság megtartása, mint hogy bevasaljuk a másiktól remélt, vélt vagy valós érzelmi és egyéb kintlévőségeinket? „A szoros barátságok nagyon hasonlóak a rokon kapcsolatokhoz a másikkal nyújtott támogatás kölcsönössége szempontjából: nincs szigorú elszámolás, mert maga a kapcsolat fenn tartása a lényeg. Egy felszínesebb munkahelyi barátságnál azonban egymás támogatása többnyire kölcsönösségi alapon működik” – világít rá a szakember.

Egy vizsgálat szerint az ilyen kapcsolatokban attól függően segítünk a másikon, hogy mekkora esélyt látunk

a támogatására fordított helyzetben. A munkahelyi barátságok többsége valószínűleg ebbe a kategóriába tartozik, hiszen lélektanilag érdekvezérelt kapcsolatok. „Míg ezek a »barátságok« gyakran megszűnnek, ha a segítség visszonzás nélkül marad, addig a közösségi, családi kapcsolatra emlékeztető kapcsolatok akkor is fennmaradnak, ha nem kiegyensúlyozott az adok-kapok viszony, vagy megszűnik a napi találkozás például munkahelyváltás miatt. Ilyenkor a támogatott fél nem érzi kényszerűnek, hogy mindenképpen viszonzza a támogatást, mert a kapcsolat elbírja az efféle aszimmetriát” – mondja a pszichológus.

### Minőségi keveredés

Vera és a barátnője már öt éve egy cégnél dolgoznak, a barátságukat nemcsak egy előléptetés, hanem a felettesük is nehezített pályára állította. „A főnökünk úgy hangolt minket egymás ellen, akár egy profi bábmester. Például a teljesítményem értékelésekor beleszötte a párbe-

**A munkahely nem egy baráti összejövétel, ahol a fő cél, hogy jól érezzük magunkat, sokkal inkább szól arról, hogy közösen elérjük a munkáltató által rögzített célokat. Miközben persze jól is érezzük magunkat**

szédbe, hogy a barátnőm mennyivel jobban végzi a dolgát. Persze rosszul esett, hogy máshoz hasonlítgat, pláne, hogy ez a személy történetesen közel állt hozzám. Ugyanezt a játszámát űzte vele is. Aztán fél éve beütött a krach: engem előléptettek, fizetésemelést kaptam, a barátnőmet pedig ugyanabban a hónapban

visszafokozták a cég nehéz helyzetére hivatkozva. Azóta állandó büntudatom van, pedig semmit nem követtem el a barátnőm ellen. Bár néha még beszélgettünk, fényévekre kerültünk egymástól az előléptetés óta, ez a feszültség pedig a munkánkra is rányomja a bélyegét.”

Meskó Norbert szerint az alapvető konfliktusforrás ezekben a helyzetekben az, hogy két különböző minőségű kapcsolat keveredik össze bennünk, ha a munkahelyi kapcsolatokat és a barátságokat egymás mellé tesszük. „A barátság általában önkéntes választáson alapul, mellérendelődő viszonyokat feltételez. A munkahelyi kapcsolatok ezzel ellentétben gyakran véletlenszerűen egymás mellé kerültek emberek között alakulnak ki, ahol elvárás lehet a munkahelyi szolidaritás, bajtársiasság, kölcsönösség – magyarázza a pszichológus. – Érdemes tudatosítani, hogy mindez nem szükségszerűen a személynek szól, hanem a pozíciónak. Persze jobb úgy együtt dolgozni, hogy szimpatikus a másik, de nem biztos, hogy össze kell keverni a két minőséget. Míg egy barát személyes dolgokat is tud rólam, egy kolléga nem feltétlenül.” Idővel általában letisztulnak a szerepek a fejünkben, ám amikor valakit előléptetnek, annak sokszor teljesen újra kell rajzolnia a kapcsolati térképét.

### Magány felsőbb szinteken

Amikor Írországbán élő barátnőmet ki neveztek egy üzlet vezetőjének, küldtem neki egy mini Buddha-szobrot, hogy kiönthesse neki a szívét, ha már főnökként másnak nem teheti meg. Persze viccnek szántam, de tényleg szükség lett az ajándékra. „Eleinte sokszor csönd támadt, amikor beléptem a konyhába az éppen ott beszélgető kollégákhoz – mesél a ki nevezése utáni első időkről. – Szerettem volna, hogy ugyanúgy kedveljenek, mint korábban, miközben hallgatnak is rám, de egyszerűen nem találtam meg az ide passzoló hangnemet. Megijedtem, hogy kikerülök a főnököt kibeszélő körökből, és magam válok majd célponntá. Aztán ▶▶

elengedtem a vágyat, hogy úgy szeresse- nek, mint régen. Nap mint nap hoztam egy döntést: az az elsődleges cél, hogy jól végezzem a munkámat. Cserébe ki- maradtam programokból, vagy ha még- sem, már nem ugyanolyanok voltak a kö- zös iszogatások, mozizások. Régebben a legbensőbb magánügyeinket is meg- osztottuk néhányan, a kinevezésem óta már velük is kizárólag csak munkáról beszélünk.”

Ma már úgy gondolja, hogy egy fő-nök esetében kimondottan hasznos a munka és a „civil” élet kettéválasztása. „Egy vezetőnek nem kell barátnak, ha- vernak lennie, miközben persze lehet barátságos – véli Meskó Norbert is. – Tartsuk szem előtt, hogy a munkahely nem egy baráti összejövetel, ahol a fő cél, hogy jól érezzük magunkat, sokkal inkább szól arról, hogy közösen elérjük a munkáltató által rögzített célokat. Mi- közben persze jól is érezhetjük magun- kat.” A barátnőm azóta szerencsére már nem csak a Buddha-szoborhoz beszél az irodájában. „A saját főnökömmel pár hónapja bensőséges lett a viszonyunk, beavatjuk egymást a privát ügyeinkbe is. Szerintem nagyon egyszerű a kép- let: olyasvalakivel könnyű barátságot kialakítani, akivel egy cipőben járunk. Nagy tévedés lenne azt gondolni, hogy a főnökök sznobságból vagy pusztán karriercélok miatt haverkodnak a töb- bi vezetővel.” A pszichológus szerint is számtalan kérdést és belső konfliktust hozhat, ha a felettes éppen egy beosz- tottal alakít ki közelebbi kapcsolatot.

## Főlérendeltségből egyenrangúság

„Ha a főnököm a barátom, akkor ez azért is nehéz helyzet, mert ő könnyen loja- litáskonfliktusba kerülhet – magyaráz- za Meskó Norbert. – Ha például vétek a szabályok ellen, akkor elnézőn kell velem bánnia, mint egy barátal, vagy inkább számonkérőn, mint egy beosz- tottal? A többiek milyen szemmel néz- nek rá emiatt? Nem szerencsés az ilyen kapcsolat, több negatív velejárója van,

mint pozitív.” A munkahelyi hierarchia nyomása alól kikerülve viszont egyen- rangú felek barátsága jöhet létre, amikor a főnök-beosztotti viszony megszűnik. Ez történt Rékával is, aki másfél évig volt a barátnője szakmai vezetője egy multinacionális vállalatnál, ám ebben a minőségükben nem alkottak idilli pá- rost – barátokként annál inkább.

„A két dudás, egy csárda tipikus esete volt a miénk” – emlékszik vissza Réka azokra az időkre, amikor állandó össze- tűzésbe keveredtek egy-egy munkahe- lyi témán. Általában mindkettőjüknek

**Egyszer már csalódtam, így most több idő kell, hogy egy kollégában bízni tudjak. Túlságosan is szeretem ezt a munkát ahhoz, hogy kockáztassam egy hasonlóan szeren- csétlen affér miatt**

határozott és ellentétes véleménye volt arról, hogyan faragjanak le az üzemel- tetési költségekből, vagy hogy hogyan tegyék hatékonyabbá a csapatuk mun- káját. „Most is ugyanannál a cégnél dolgozunk, de mindketten más pozíció- ban, és ami a lényeg: többem nem kell ér- tékelnem a munkáját, neki pedig nem kell riportolnia felém. Ezzel megszűnt a konfliktusok forrása, és létrejöhetett a barátság. Ez nem azt jelenti, hogy már nem beszélünk a munkahelyi témákról. Gyakran vitázunk, de tét nélkül teljesen más szint kapnak ezek a beszélgetések. Ismerjük egymás minden titkát, nyű- gét és baját, sőt szakmailag is tudjuk egymást segíteni” – mondja Réka, aki úgy érzi, hogy jobb vezetővé vált, hála egykori fő kritikusa, mostani legjobb barátnője éles meglátásainak.

## Barátság túlórakkal

Zita nem a saját főnökével került baráti viszonyba, hanem egy másik részleg ve- zetőjével. A bizalmas kapcsolat akkor ért véget, amikor az „exbarátnő” ellene fordí- totta a fél irodát, köztük Vera főnökét is. „A barátnak hitt kollégánóm többünknek is mesélt egy kollégánkkal folytatott titkos románcáról, de a mai napig nem tudom, miért éppen engem vádolt meg azzal, hogy kitergettem az ügyet a munkatársaink előtt. Egy léleknek sem adtam tovább a sztorit, csakhogy ő nem hitt nekem. Felhasználva a kapcsolatait gyorsan elter- jesztette a hírt: nem lehet megbízni ben- nem. A hozzám közelebb állóknak nem kellett bizonygatnom az igazamat, mégis nyomasztó volt ezután abban a légkörben létezni. Felmondtam, de már hálás vagyok az intrikus kolleginának, mert a mostani állásom fejlődési lehetőségekben és anya- giakban is felülmúlja az előzőt. És hogy milyen a munkatársaimmal a viszony? Egyszer már csalódtam, így most több idő kell, hogy egy kollégában bízni tud- jak. Túlságosan is szeretem ezt a munkát ahhoz, hogy kockáztassam egy hason- lóan szerencsétlen affér miatt. Egyelőre nincsen közelebbi kapcsolatom senkivel az irodában, de inkább várok, ráérősen ismerkedem.”

Valószínűleg éppen ez a nyitott és tü- relmes hozzáállás a legjobb, amit alkalmazhatunk a munkahelyi kapcsolataink kialakításában, ha nem szeretnénk, hogy visszaéljenek a bizalmunkkal. Szakembe- rek szerint is érdemes adni legalább egy évet a kapcsolatnak, hogy kiderüljön, csak az irodaszer-rendelést érdemes-e megvi- tatni a szimpatikus kollégával, vagy akár a párkapcsolati válságunk intim részleteit is megoszthatjuk vele. A pszichológus szerint nem árt résen lenni, és figyelni a hétköznapi jeleket. „Például ha azt lát- juk, hogy a többi munkatárssal empatikus, segítőkész, becsületes és megbízható az il- lető, akkor valószínűleg értékes barát is egyben. A hasonló értékrend is olyan szil- lárd alap, amelyre bátran lehet építkezni. De mindezt időbe telik feltérképezni, amit nem kifizetődő megspórolni.” **mc**