

Jakab Julianna

EGY VÁLLALKOZÓI EGYÜTTMŰKÖDÉS TANULSÁGAI

HÉTFA Kutatóintézet
Bizalom és Vállalkozás Program
Széljegyzet I.

Jakab Julianna

EGY VÁLLALKOZÓI EGYÜTTMŰKÖDÉS TANULSÁGAI

HÉTFA Kutatóintézet
Bizalom és Vállalkozás Program
Széljegyzet I.

Budapest
2010. szeptember 15.

Felelős kiadó: Csizsák András igazgató

HÉTFA Kutatóintézet

H-1051, Budapest Október 6. utca 19. IV/2.

Telefonszám: +36 30/730 6668; Fax: +36 1 /700-2257

info@hetfa.hu

EGY VÁLLALKOZÓI EGYÜTTMŰKÖDÉS TANULSÁGAI

Jakab Julianna

Egy megye vállalkozónői számára 2005 nyarán lehetővé vált, hogy a magyarországi kamarai hálózat tagjaként az európai uniós támogatási rendszerben finanszírozott módon kapcsolataik fejlesztéséhez segítséget kapjanak. A projekt célja a köztük lévő üzleti és személyes kapcsolatok építése volt. A sikeresen pályázó megyei kereskedelmi- és iparkamara szervezésében megindult a munka, 7 városban kezdtük el kialakítani az üzletasszony klubokat¹. Hogy e klubok kifejezetten a nőket célozták, világunk változóban lévő kulturális szokásaival magyarázható, noha néhány érdeklődő férj is részt vett a dologban, aki tudni szeretne volna, mivel is tölti felesége kéthetente délutánonként az idejét. A nők élete évszázadokig főként a családban zajlott, majd a munkavállalással ez a tér megkétszereződött: jelenleg a család és a munkahely az aktív korú nők világa. Egy olyan közös fórum, melyet a férfiak számára egy klub biztosíthat – ahol személyes és egyéb ügyeiket is könnyebben intézhetik –, a nők számára manapság alig elérhető, s tény az is, hogy a gazdasági döntések meghozatalának jó része is ezekben a civil, javarészt szabadidős tevékenységre alkalmas terekben zajlik: vendéglátóhelyeken, sportlétesítményekben, klubokban. A projekt célja olyan közösségi terek létrehozása volt, ahol a nők is találkozhatnak, kapcsolatokat építhetnek és megélhetik vállalkozói identitásukat – hiszen kutatásokból kiderült, erre kevés lehetőségük van. A történet, amit a következőkben megosztok az Olvasóval, ezeknek a női kluboknak az egyikében zajlott eseményeket mutatja be és elemzi.

A projekt keretében elindult klubok között nagyon sokféle csoportosulás jött létre. Minden településen egyértelműen és egyformán pozitív fogadtatásra talált az ötlet, hogy legyen egy hely, ahova a helyi vállalkozónők, lányok, asszonyok valamilyen rendszerességgel eljárhatnak, és ott egymással együttműködve a közös időt és energiát jó és értelmes dolgokra fordítsák. Az azonban, hogy mire, a tagok érdeklődésének és motivációinak függvényében alakult. Emellett hatással volt rá az is, hogy hányan vettek részt az üléseken, milyen típusú emberekből állt a csapat, sőt a klubvezető személyisége és befogadókészsége. Volt, ahol nagy létszámú törzsközönség alakult ki, és sokan saját üzleti ajánlatuk ismertetését tűzték ki célul, itt a különböző profilú vállalkozások látogatása, megismerése lett a legfontosabb fókusz a találkozásoknak. Volt, ahol a tanulás lett a központi cél, adó- és pályázati ismereteket kértek és kaptak a résztvevők. Volt, ahol a helyi vállalkozási lehetőségekről, a túléléshez szükséges tennivalókról gondolkodtak közösen a nők. Egy helyen azonban a tervezettől eltérő, és eleinte kicsit meglepő irányt vett a közös munka.

A történetünk színhelyéül szolgáló település régóta küzd gazdasági gondokkal. A közeli határon túli konfliktusok miatt a '90-es évektől jelentősen lecsökkent az átmenő forgalom, ami korábban a kereskedők számára biztos üzletet jelentett. A turistaforgalom java része elkerüli a települést a közelben lévő nagyon vonzó célpont miatt, az onnan átáramló látogatók nem hoznak igazán jelentős bevételt a helyi vállalkozóknak. A

¹ Szerzőnk a Széjlegyzetben bemutatott projekt ötletadó gazdája és szakmai vezetője is volt egyben.

borkultúra egy híres központja is errefelé található, ám ez is a „szomszéd várat”² gyarapítja elsősorban. Így a település több szempontból is vesztesként tekint magára. Valószínűleg ez lehetett az egyik oka annak, hogy a létrejövő üzletasszony klub egyik legfontosabb céljaként azt fogalmazták meg az odajárók: „Találjuk ki, hogyan segíthetnénk a település gazdasági fellendülését?”

Ebben az alakuló közösségben a másutt tapasztalhatónál intenzívebb, elkötelezettebb tevékenységet érzékelünk. A látogatottság, a programok megvalósítása, a helyi közösséghez való kapcsolódása tekintetében életképebbnek, érettebbnek tűnt. Személyessége is mélyebb volt a többinél, a nők szívesen osztották meg életük történeteit, kisebb és nagyobb sikereit-kudarcaikat. Tanultak és merítettek egymás tudásából és tapasztalataiból, többször hívtak meg helyi illetőségű előadót. Bízta saját erőforrásaikban, nem a messziről jöttekre voltak kíváncsiak. Tudni akarták, hogyan zajlott az európai polgárosodás folyamata, ezért készek voltak meghallgatni egy közeli város gazdaságtörténetét is, hogy a történelmi szituáció tanulságaiból tudásuk gyarapodhasson, de attitűdjeikben, kapcsolataikban és érzelmeikben is gyarapodtak minden alkalommal. Még az üzleti élettől olyan – látszólag – távoli téma is érdekelte őket, mint a környékbeli mondák, legendák, tehát a kultúrtörténet.

A klub igazi sikertörténete lett a projektnek. Mi, akik az egész folyamat menedzselését végeztük, sokat és sokszor beszélgettünk arról, vajon mi különböztette meg ezt a csapatot a többitől, ahol bár megtörtént mindaz, amit elterveztünk, mégsem vált élő, önálló pályára álló közösséggé az odajáró nők halmaza. Feltételezéseink szerint – ahogyan azt a szociálpszichológiában sokszor leírták – az emberek közötti sikeres együttműködés egyik sine qua non³-ja a közös, egymás nélkül nem elérhető cél volt az, ami ennek a női csoportnak a legfontosabb előnye volt a többiekkel szemben. A város, közös életterük gazdasági fellendítéséhez való hozzájárulásuk lehetősége egybekovácsolta őket. Ennek érdekében mozgósították önmagukat és egyre több társukat a projekt során. Sok szálon kapcsolták közösségükhöz ismerőseiket, a civil, for-profit és államigazgatási szektor különböző tagjait, intézményeit. Amikor véget ért a támogatás és elköszöntünk tőlük, ott tartottak, hogy egyesületet hoznak létre, ami keretet nyújt további működésükhöz. Boldogan és sok sikert kívánva búcsúztunk tőlük.

Néhány évvel később, amikor érdeklődtünk utánuk, kiderült: az egyesület nem jött létre, és néhány találkozás után a klub élete sem folytatódott. Egykori vezetőjével tudunk kapcsolatot teremteni, aki korábban a kamara alkalmazottjaként munkaköri feladatai egyikeként tartotta össze a csoportot. Végezte az információk áramoltatását, adott helyiséget, időkeretet, teát, kávé az éppen ott lévőknek, hívta a hiányzókat, szervezte a kirándulásokat, gardírozta az előadókat. Kérdésünkre elmesélte, mi történt azután, hogy a projekt nem nyújtott keretet a közös tevékenységhez. Bár az odajárók szerették volna a folytatást, sőt meg is egyeztek további közös céljaikban, az első néhány találkozás nem volt olyan sikeres, mint a korábbiak, emiatt ő lemondott arról, hogy folytassa. Úgy érezte, befektetéseinek nincs hozama, néhány emberért nem éri meg a szervezés terheit vállalni. Való igaz, a korábbi klubvezető nem vállalkozó volt, nem is lakott akkoriban a településen. Az ő számára mindez munka volt, ami azután, hogy nem kapott érte fizetést, érthetően csakhamar nyüggé vált számára.

² Lásd Vörösmarty Mihály *A két szomszédvár* c. műve

³ ami nélkül nincs (latin)

A projekt tervezésekor a kamarával folytatott vitáink eredményeképpen született a döntés, hogy ne szakképzett helybéli moderátorok, hanem kamarai munkatársak vezessék a klubokat. Érveink egyikeként említettük, hogy a csoportok projekt utáni fennmaradásához szükséges érettséget elérni egy év nem túl sok idő, és hogy megfelelő vezetés hiányában ez kevéssé valószínű. A másik fél részéről erős érv volt, hogy mint a projekt befogadó gazdája, elsősorban saját munkatársai erőforrásaira szeretné építeni a rendszert, így végül kompromisszumos megoldásként a leendő klubvezetők számára szerveztünk képzést, moderátori készségeik és gender-tudatos gondolkodásuk fejlesztésére. Az említett klub vezetője az egyik legérettebb személyiségű és leginkább a projekt mellett elkötelezett tagja volt a kamarai munkatársakból szervezett csoportnak. Valódi vezetővé vált, aki örömmel és látható eredménnyel végezte munkáját – amíg világos keretek között dolgozott. Amint azonban megszűntek a külső elvárások, kiderült: nem tud/akar további energiákat befektetni, és hiába volt a közös múlt a csoporttal, hiába az igények és a jó szándék, a klub megszűnt, mert nem volt, aki a vezetés funkcióját betöltse.

Érett közösségekben gyakran tapasztalható, hogy ha a vezető valamilyen ok miatt távozik, a maradó tagok, túlélve a hiánnyal járó kétségeket, megszervezik magukat, megosztják a vezetési funkciókat, mindenki képességei szerint járul hozzá a közösség fennmaradásához. Ebben az esetben azonban sajnos a folyamat torzó maradt: nem jött létre egy év alatt egy ön maga menedzselésére képes üzleti közösség, az átmenet a támogatottságból az önállósodás felé megrekedt. Sok oka van ennek. A magyarországi üzleti és civil együttműködéseknek alig két évtizedes kultúrája még nem termelte ki azt a vezetői képességekkel rendelkező réteget, akik ezekben a szituációkban színre lépve átsegítenék az önálló működésbe a még támogatást igénylő közösségeket. A vállalkozók közül kevesen képesek még arra, hogy saját üzleti érdekeiken túl, egy civil közösség érdekeit is figyelembe véve, tágabb körben érvényesítsék érdekeiket, egyelőre inkább a cégekre koncentrálnak. Valószínűleg a nők egyéb családi teendőik mellett még a férfiaknál is kevésbé motiváltak arra, hogy szokásaiktól eltérően bár vonzó, de befektetés-igényes új csoportokat tartsanak fenn.

Fontos tanulsága ennek a történetnek, hogy a vállalkozói együttműködések – mint bármelyik más emberi közösség is – csak akkor tudnak tartós sikereket elérni, ha működésük feltételei adottak. Nem lehet megspórolni a csoport érésének folyamatát, a vezetési funkciók ellátását, a tagok érdekeltségének tisztázását, és mindez fel sem merülhet világos, egyértelmű, közösen elérhető célok nélkül.

A történetből nem tanulhatnánk, ha nem vállalkozik arra egy magyarországi kereskedelmi és iparkamara, hogy területén támogatja a női vállalkozók együttműködését, és teret ad személyes találkozósaiknak.

A SZERZŐRŐL

Jakab Julianna közgazdász és pszichológus, saját családi vállalkozásának, az L.T.C. Bt-nek ügyvezetője. A Janus Pannonius Tudományegyetemen diplomázott. Itt, a későbbi PTE-n szerezte egyetemi doktori (1988) fokozatát és pszichológusi végzettségét (2006) is, és folytatta a Pszichológia Doktori Iskolában Szociálpszichológiai PhD tanulmányait. Hallgatóként a Közgazdasági Kar szakkollégiumának tagja volt. A PTE külsős oktatója. Pszichodramatista, mediátor, tréner, coach. A Sämling Solution csoport szervezet- és vezetésfejlesztési tanácsadója. 1985–2003 között a Pécsi Tudományegyetemen dolgozott főállású oktatóként. Főbb szakterületei: szervezet- és vezetéspszichológia, vállalkozói kapcsolatok, szociális készség- és személyiségfejlesztés, együttműködésfejlesztés, konfliktuskezelés, esélyegyenlőség. Több mint húsz éve foglalkozik különböző szervezetek és emberek fejlesztésével mindhárom szektorban. Kiemelt szalmi működési területe a kistérségi együttműködések fejlesztése. Önkéntesként rendszeres segítője az esélyegyenlőségért küzdő szervezeteknek. A Pécsi Playback Színház Egyesület elnöke, a Vadrózsa Gyermekegyenlőségért Alapítvány kurátora.