

A nő mint vezető szerepe a családban

Szerzők: Gonczlik Andrea, P. Arnóczy Krisztina, Forián-Szabó Kinga, Joó Bernadett / NagyCsaládos HarcMűvészet

Nőkről szól ez a cikk. Nőkről mint vezetőkről. Hitelesen, saját és mások életéből merítkezve, a tanultakból és tapasztalatokból összefonódott élményeink mentén. Kézenfekvőnek tűnhetne a nők vállalati szférában betöltött helyzetéről, vagy a karrier és a család összeegyeztethetőségéről írni. Ebben a cikkben a nőnek a családban, mint szervezetben betöltött vezetői szerepéről gondolkodunk. Arról a hihetetlenül fontos és társadalmilag is hasznos szerepről, amit a nő a családjában, mint vezető ellát.

Az édesanya szerepe a női szerepnyaláb csupán egy része, ezen belül található a nő, mint vezető szerepe a családban. Jean Shinoda Bolen, japán származású amerikai pszichiáter a „Bennünk élő istennők” c. könyvében a női őstípusokat görög istennőkkel szemlélteti: Héra, Hesztia, Démétér, Artemisz, Athéné, Aphrodité és Perszeponé. Ezek az archetípusok belső erőként munkálkodnak a pszichénkben, egyszerre akár több is, és időben is változhat, melyikünkben melyik istennő milyen erősséggel hat. Az író arra biztat, hogy váljon mindenki saját élete alakítójává. Nem egyforma az utunk. Nem mindenkinek ugyanaz a szerep, ugyanaz az életvonal, életvezetés adja meg a kiteljesedést. Ám mindannyiunk életében vannak olyan pillanatok, választatok, amikor döntéshozókká válhatunk, olyan „főszereplővé, aki maga dönti el, hogy mi akar lenni. Több vagy kevesebb lesz azáltal, amit tesz, vagy nem tesz, és az attitűd által is, amit képvisel.”

Egyszerűsítésekkel élünk. A női szereprendszer, a párkapcsolat, a család, ezek működése, illetve egyensúlytalanságai mind olyan témák, melyekkel könyveket lehet megtölteni. Jelen cikkben arra teszünk kísérletet, hogy rávilágítsunk arra, hogy családunk egy rendszer, egy szervezet, melyben a szülőknek – fókuszunkban most az anyáknak – meghatározó szerepe van. Kijelöljük, hogy milyen a „szervezeti kultúra”, mi a családunk „küldetése”, hogyan folyik a szervezeti „készség- és képességfejlesztés”. Az anyák kitartó, évtizedeken átívelő munkát és erőfeszítést tesznek annak érdekében, hogy a gyermekeik kiteljesedhessenek, és egyéni szerepeiket, küldetéseiket, készségeiket minél jobban kibontakoztathassák.

Kiss Ulrich, jezsuita szerzetes, korábban sikeres üzletember évek óta tart előadásokat, tréningeket a vezetésről. 2017-ben jelent meg



A képen [balról jobbra]: P. Arnóczy Krisztina, Gonczlik Andrea, Forián-Szabó Kinga és Joó Bernadett.

a *„Szolgáló vezető a tanuló vállalkozásban”* c. könyve. Ebben írja, hogy a vezető úgy lehet egyszerre szolgáló, hogy „vezetőként meghatározza a célokat, szolgálóként pedig segíti a csapatot megvalósulásukban.” Számára a cél itt értelmet és rendeltetést is jelent, konkrétan azt, hogy a „vezető segítse az embereket, hogy mindazzá váljanak, amivé válhatnak.” Ha ezeket a gondolatokat kicsit átfogalmazzuk, megérezhetünk valamit a nő [meg persze a férfi] küldetéséből a családban: mi is lehetne annál fontosabb, hogy szeretteinket abban segítsük, hogy ki tudják teljesíteni magukat, hogy meg tudják valósítani mindazt, ami bennük rejlik? Hogy érettségüknek, tudásuknak, pillanatnyi érzelmi állapotuknak megfelelően pont azzal segítsük őket, amire szükségük van?

„A vezetés annak művészete, hogy megtaláljuk a kulcsot, amely megnyitja munkatársaink kincsesládáját, és ráébreszti őket, hogy sok lehetőség és képesség rejlik bennük. A vezetés azt jelenti, hogy kedvet ébresztünk másokban saját képességeik kibontakoztatására és a közösség szolgálatára” – Anselm Grün e gondolatot egy szervezet vezetése kapcsán fogalmazta meg. Ha a „munkatársaink” helyett a „gyermekeink” szót használjuk, az anyai hivatás egyik lényegi eleméhez jutunk: anyaként – miként a vezető a munkatársaiból – a kiteljesedést akarjuk kicsalogatni a gyermekeinkből. Az édesanya egyik legizgalmasabb feladata, hogy felismerje milyen képességek,

vágyak, erősségek jellemzik, és milyen gyengéi, fejlődőnivalói vannak gyermekének. Felismerje és tiszteletben tartsa személyiségének egyedi vonásait, miközben időről időre a neki megfelelő kihívások elé állítja, hogy a gyermek megérezhesse és megélhesse teljesítőképesége határait. A megfelelően megválasztott kihívások teszik lehetővé, hogy a gyermek a feladatai teljesítése révén személyiségében érettebbé váljon, és felnőve készen álljon a felelősségvállalásra. Így válik egy kezdő alkalmazottból is profi munkavállaló. Az édesanya, ahogy a jó vezető, arra kapott hivatást, hogy motiválja, kreativitásra ösztönözze, azaz szárnyalni tanítsa és engedje gyermekét.

Anyaként vezetőnek lenni a gyermekek „szolgálatát” jelenti: nem felülről parancsolgatni, hanem elől haladni és kitaposni az utat, amely a kiteljesedett életre vezet. Ez a szolgálat nem azt jelenti, hogy hagyjuk magunkat kihasználni. Az az édesanya, aki teljesen „feláldozza” magát a családjáért, nemcsak önmagát keseríti meg, de keserűséget áraszt a környezetében is: öntudatlanul is elvárásokat támaszt és büntüdatot kelt. Ahogy a szervezeti kultúra meghatározója a vezető hozzáállása a munkához, a pihenéshez, az együttműködéshez, vagy akár a felelősségvállaláshoz; úgy hatja át a családot az édesanya önmagához, igényeihez, szükségleteihez való viszonya. A jó vezetőnek nemcsak a rábízottak felé van felelőssége, hanem önmaga felé is. Gondoskodnia kell magáról,



mert a túlhaszolt vezető feszültséget, nyugtalanságot teremt maga körül. Az édesanya kisugárzása áthatja a család légkörét, felelősen kell tehát a vállalásaival bánnia: „igen”-t és „nem”-et mondania. Azzal, hogy „igent” mond egy feladatra, felelőssé válik azért is, hogy annak teljesítése belsőjével összhangban van-e, és neki magának is lelki nyereséget okoz-e. A jó vezető tehát harmóniát teremt maga köré: egyensúlyban tartja magában az erőt és a gyengédséget, a fegyelmezettséget és a lazasságot, a munkát és a kikapcsolódást, a következetességet és az elnézést. Ebben a teljességben a rábízottak számára is lehetővé válik ellentétes vágyaik megtapasztalása és ezáltal az egészséges arányok kialakítása.

Amikor a nő anyává válik, egy kicsit másodhegedűs lesz a saját életében. Amikor valakiből vezető formálódik, minden átdimenzionálódik; a fókusz a saját érdekről átvált csoportérdekre, vállalati érdekre, közös érdekre. A döntéseket nem egyes szám első személyben gondolkodva hozza, hanem egy sokkal komplexebb, súlyozásokkal operáló, vállalati érdekeket szem előtt tartó keretrendszerben.

A másodhegedűsség azt is jelentheti, hogy megtalálják őt olyan érzések, érzetek, gondolatok, mint a magányosság, felelősség súlya, vagy az elvárások versus önérdek-érvényesítés egyensúlya.

Egy szervezeti vezető rendkívül sokféle és szerteágazó feladattömeggel zsonglorkodik. Néhányat kiemelve a mindennapiakból: feladatok delegálása, motiválás, támogatás, ellenőrzés, visszajelzés adása és fogadása,

bevonás, döntéshozatal, magas kockázattal járó helyzetek kezelése, jövőkép- és stratégiaalkotás. Minden pillanatban tudatos döntést hoz arról, hogyan dönt a pillanat sorsa felől. Ez állandó mérlegelést, prioritizálást, az eddigi tapasztalatokkal való összevetést, kísérletezést, kockázati tényezők latolgatását jelent. Ebben a stresszes, felelősségteljes helyzetben mégis mindig tudja, „megcselekszi”, eldönti, kihirdeti, kivitelezzi, ami a dolga: tovább gördíti a céget, irányítja a csapatát, eredményeket hoz. Ha most bekapcsoljuk a 'magán' részünket, és szülőként belegondolunk egy masszív, kihívásokkal teli kisgyermekes korszakba, könnyen felfedezhetjük a párhuzamot a vezetői léttel. Kísértetiesen hasonló feladatokkal találkozunk szülőként, anyaként nap, mint nap.

Hadd térjünk ki egy esetre, még ha villanófényben is: a vezetési könyvek, szemináriumok, tréningek magját képezi a szituatív vezetés – ahogy a nevében is benne van – az adott helyzetre vonatkozóan értelmezhető. Emellett azonban a vezető és a beosztott kapcsolata, a beosztott készsége, képessége és hajlandósága, valamint a vezető feladatorientáltsága és együttműködési készsége is erősen befolyásolja. Ez a komplex modell, különböző típusú vezetőket és különböző viselkedésű beosztottakat ír le. Mindkét esetben négy kategóriával operál.

A lelkes kezdő kategóriájú beosztottnak [alacsony még a szaktudása, rutinja, de nagyon akarja] szüksége van a mindennapos iránymutatásra, szoros felügyeletre, míg egy

megfáradt, de rutinos szeniornak teljesen más eszközök a célra vezetői. A helyzetfüggő vezetés tehát nem csupán azt jelenti, hogy elhelyezem magam a mátrixban vezetőként, majd elemzem és „besorolom” a beosztottamat, végül kiválasztom a követendő utat. Ha így járunk el, merev dobozokba helyezzzük önmagunkat, az embereket, a rendszert.

Ehelyett először megvizsgálom a feladatot, annak komplexitását, készség- és kompetenciaszükségletét, a saját és a beosztottjaim szakmai hozzáértését és feladatmegoldó, együttműködési hajlandóságát, és ennek függvényében döntöm el, hogy mely vezetési stílust és eszközt alkalmazom.

Családra vetítve a modellt, ahol a vezető – jelen esetben az anya – a különböző szituációkban nagyon jól teszi, ha mérlegel, hogy melyik vezetési stílus eszköztárát használja. Így lehet közelítőleg biztos abban, hogy a kívánt hatást eléri: például, hogy a tinédzser leviszi a szemetet vagy sem. Egy gyerek valami újban lehet egyszer lelkes kezdő, tele akarással, tetterővel és persze sok-sok hibázási lehetőséggel; máskor meg megfáradt, motivál[hat]atlan, magába roskadó, vagy épp olyan, aki egyáltalán nem hajlandó odébb tenni egy szalmaszálat sem.

A vezetők hatást kifejteni tudó emberek. Hatnak arra a környezetre, ahol vannak. Ez lehet vállalat, lehet közösségi tevékenység, de a vezetésnek fontos terepe a család is. Ott is hatást gyakorolnak. Példájjukkal, kommunikációjukkal, empátiájukkal, önérvényesítésükkel, vagy konfliktuskezelési készségükkel. Tudatosságukkal, célra tartásukkal, de sebzettségükkel és korlátaikkal is.

E cikk szerzői mind szervezetfejlesztők, mentálhigiénés szakemberek és többgyermekes édesanyák. NagyCsaládos Harcművészet Önismereti és Készségfejlesztő Műhely néven vezetnek műhelymunkákat, hogy az édesanyák minél jobban ki tudjanak teljesedni szerepeikben, hogy minél tudatosabban élhessék az életüket nőként, anyaként, társaként, vezetőként.

Irodalomjegyzék

- Anselm Grün: **Életet fakasztó vezetés**, Bencsik Kiadó, Pannonhalma, 2017.
- Horváth-Szabó Katalin: **A házasság és a család belső világa**, Semmelweis Egyetem Mentálhigiénés Intézet, Párbeszéd [Dialogus] Alapítvány, Budapest, 2011.
- Jean Shinoda Bolen: **A bennünk élő istennők**, Studium Effektív Kiadó, 2008.
- Kiss Ulrich SJ: **Szolgáló vezető a tanuló vállalkozásban**, Jezsuita Kiadó, Budapest, 2017.

