

FELMONDÁS: A VEZETŐK RÉMÁLMA

kutyából mégis lehet szalonna?



FORNALS LAWSONUT.CO.UK

A vezetői pálya legnehezebb része, mikor el kell búcsúzni egy kollégától. Mindkét félnek komoly lelki megpróbáltatást jelent az aktus, viszont az elbocsátás soha nem a világ végét jelenti. Elodázni felesleges, hiszen cégünk jövőjét veszélyeztethetjük. De akinek felmondtak is, mindig tanulhat belőle.

Nem a világ legboldogabb napja, ha kirúgják az embert. Azonnal önmarcangolásba kezdünk, vajon mért pont engem, miért nem másokat tettek lapátra? Sokszor csak hetek múlva döbbenünk rá, ha alaposan kielemezzük az ide vezető utat, feltárulhatnak baklövéseink és hibáink, melyek végül a kirúgáshoz vezettek. Megannyi előjele lehet egy felmondásnak, de a menesztések legfőbb oka általában nem a munkavállaló inkompetenciája szokott lenni, inkább a munkahelyi viselkedésével vívja ki ezt a „jutalmat”. A legtöbb vezető a munkatárs morálja és hozzáállása vagy személyisége miatt dönt úgy egy idő után, hogy nem tud tovább együtt dolgozni a céget zavaró és a munkahelyi kultúrát felforgató munkavállalójával.

Munkahelyi embertípusok, akik rombolhatják a céges kultúránkat

Mivel manapság divatos tipologizálni minden HR-problémát (mint a marketingesektől származó generáció-ábécés besorolást), érdemes elővenni azt az amerikai trendet, mely szerint vannak olyan személyiség típusok, akiket talán a „karmájuktól” sújtva sokkal nagyobb eséllyel rúgnak ki, mint másokat (hangsúlyozzuk: csak a tengeren túli szakértők szerint).

A felső- és középvezetők számára legkiálthatatlanabb típus a **Negatív** lehet, az a munkatárs, aki mindenre mindig nemet mond. Minden vállalkozásnál az a cél, hogy rugalmas és nyitott munkavállalókat alkalmazzanak, nem olyanokat, akik megrettennek bármilyen kihívástól. Ez a fajta toxikus viselkedés gyorsan szív el minden pozitív energiát még a legkifinomultabb céges kultúrákból is, a negatív hozzáállás pedig vírusként terjedhet el, és fogja vissza a cég hatékonyságát. Hiába tűnhetett a fejedelműtől kiváló munkaerőnek, az ilyen ember hosszú távon a munkahelyi környezet sírásójává válhat.

A következő idegesítő típus az **Áldozat**, aki mindig másokat hibáztat saját szakmai sikertelenségéért. Állandóan a figyelmet keresi a dolgozói közösségben, mindig kiszemel valakit, akinek a segítségét kéri, de soha nem érdekli az, hogy a problémát maga oldja meg, másra testálja a felelősséget saját feladataiért is. Ő az, aki bolhából elefántot csinál egy-egy projekt esetében, csak hogy elodázza így felnagyítva az egyes részleteket, és a végén kimentse magát. Az Áldozat típus az, aki minden kritikai aktusra azonnal agresszívan visszatámad, késleltetve és mérgezve a cég belső légkörét.

A **Tudálékos** kolléga pedig mindig mindenkit megkérdőjelez (csak saját magát nem, soha), csak a hibát és a problémákat fedezi fel minden folyamatban (mindenkiben a szálkát keresi). Lehetnek jó ötletei, de a megvalósítás terén már cserben hagyja a mindentudása, mivel a csapatmunkát igencsak rühelli. Szerinte minden feladatot egyedül csak ő tudna megvalósítani, a többiek felesleges láncszemek csupán. Ez az a típus, akitől a leggyorsabban el szoktak búcsúzni még a galamblelkű cégvezetők is, néhány ilyen dobása után.

Sokan összekeverik egy másik idegesítő fajtával, a **Különc**el ezt a típust. Ő igazából lázadó játsszik, minden céges szabályt a vélt szabadsága megsértésének gondol rögvest. Hivatali és szolgálati utakat megszegve végzi munkáját, sok borsot törve főnökei orra alá. Nem akar igazából rosszat a cégnek, rendszerint eredeti ötletei és jó meglátásai vannak, de ragaszkodik a saját „alternatív” megoldásaihoz. Érdemes viszont vigyázni vele, mert teljesen felügyeletlenül a „kreativitása” inkább ártani fog, mint használni a vállalkozásnak. Gyeplő nélkül hajlamos átvenni az irányítást a többiek felett, ez viszont, ha nem veszik át a stílusát inkább bomlasztja a céges kultúrát, sőt elűzheti a hagyományos irodai munkamegosztási

Egy jól működő csapat érdekében a jó vezető gyorsan eltávolítja a bármilyen típusú kerékkötőket

stílusban dolgozni szerető munkavállalókat. Egy Különc nem biztos, hogy egy konzervatív vállalkozásnál mindig jól fog teljesíteni, kockázatos sokszor a megtartása, de távmunkában beválhat az alkalmazása.

Nem szabad megfélemlíteni a **Dramakirálynőről** sem, aki a céges környezetét egy valóságshownak képzelem, melyben egyedül csak ő tündökölni. Szereti, mint egy pók, a hálóját szövögetni, miatta vesznek össze apró-cseprő dolgokon a munkatársak, ő az, aki mindenkiről pletykál, előszeretettel aláaknázva a cég légkört és hatékonyságát. Folyamatos elégedetlenkedései ragadósak, negatív manőverei akadályozzák a mindennapi munkavégzést is, különösen akkor, ha a vezetőket ekézi folyamatosan. Ezzel viszont bakot lő, hiszen egyben megkérdőjelezi az egész vállalkozás célját és szakmai hitelességét is.

Az elbocsátás nem ördögtől való

A vezetők láthatóan nincsenek könnyű szerepben a dolgozó hétköznapi túlélésében, ha a rekrutáció során sikerült ilyen renitens személyiség típusú kollégának bejutni a vállalkozásukba. Sokszor a tapasztalt HR-esek sem ismerik fel az ilyen báránybőrbe bújt „farkasokat”, viszont egy olajozottan működő csapat megvédése érdekében előbb vagy utóbb érdemes eliminálni az ilyen munkatársakat a jó vezetőnek. Sokszor nem érdemes ugyanis kívánni, hogy majd a céges kultúrából kilógó kolléga maga fog felmondani, lehet, hogy ezzel a halogatással már komolyabb repedések is keletkezhetnek a csapat moráljában, és sérül a menedzsment tekintélye is közben.

A legtöbb esetben a munkaerőhiány miatt félünk attól, hogy majd nem találunk jobbat helyette, de ami nem működik, azt nem lehet mindig megjavítani, toldozni-foltozni, érdemes gyorsan lezárni az ilyen munkahelyi problémákat. Ha nem tudunk valakit megváltoztatni, akkor cseréljük le, nem örökre fogadtuk, amikor felvettük.

Persze, vannak olyan esetek, amikor bizonyos ágazatban ugyanazon emberek cserélődnek a versenytársak között, vagyis kutyából mégis lehet szalonna. Ahogy egy ember, egy cég sem állandó és változathatatlan, cserélődik a csapat is, a piac is, és radikálisan átalakulnak a munkahelyi elvárások is.

Tölgyes László