

A Clarity víziója

A kétezres évek elején 17 tapasztalt tanácsadó bátor döntést hozott: kiléptek Magyarország egyik legnagyobb tanácsadó cégéből, hogy teljesen új megközelítéssel indítsák el saját vállalkozásukat. A generalista tanácsadás helyett egy erős szakmai fókuszú, megoldás-orientált tanácsadó céget alapítottak. A főként IT és szervezetműködési tanácsadással foglalkozó Clarity életében jelentős fordulóponthoz érkeztek, amikor egy külföldi tanácsadó cég segítségével újra hangolta a startégiáját, és a tanácsadási szolgáltatások mellett a saját termékek fejlesztésébe kezdett. A stratégia-vezérelt, tudatos építkezés eredménye, hogy a cég vezetésében egy teljes generáció váltás is sikeresen lezajlott azóta. A Clarity előtt most újabb nagy lépés áll: a jelenlegi 70-ről két éven belül 100-ra bővítenék a csapat létszámát. Erről beszélgettünk a cég három ügyvezetőjével.

Milyen típusú embereket kerestek?

Gógh Barnabás: Azt szoktuk mondani, hogy jó embereket keresünk. Nem úgy gondolkodunk, hogy egy adott projekthez a tökéletesen illeszkedő portfóliójú szakértőt keressük, hanem olyan emberekben gondolkodunk, akik osztják az elkötelezettségünket a tanácsadói-informatikai üzleti terület iránt, szenvedéllyel végzik a munkájukat és szeretnék ezen a területen fejlődni. Az hajtja őket, hogy megoldják a problémákat és sikerre vigyenek projekteket.

Mivel győzitek meg a Clarity-hez jelentkező fiatalokat arról, hogy érdemes nálatok dolgozni?

Andrási Bálint: A gyakornokból idővel a Clarity következő tulajdonosa is lehet. Én is gyakornokként csatlakoztam a Clarity-hez, és számomra nagyon vonzó volt, hogy ha olyan értéket tudok az asztalra tenni, akkor partner és tulajdonos leszek a cégben.

Lackó Péter: Az új kollégák gyakran kiemelik, hogy a Clarity-re jellemző nyílt kommunikáció és visszajelzési kultúra más helyeken nem szokványos. Ez részben megmutatkozik a projekteken, ahol a senior kollégák és a fiatalabbak között intenzív a közös munka és a szakmai visszajelzések. A Clarity-ben éves értékelési és évközi 1:1 rendszer működik, amikor a vezetők minden kollégával találkoznak. Ezek alkalmával nem csak a szakmai kérdésekről, és a karrierútról, hanem a problémákról, dilemmákról, bizonytalanságokról és a kollégák közötti együttműködésről is lehet beszélni. Öröm látni, hogy ezt mindenki értéknek tartja.

Gógh Barnabás: Számos olyan projektben veszünk részt, amelyeknek közvetlen társadalmi haszna is van, például az oktatás vagy a fenntarthatóság terén. A kollégáinkat ez jó érzéssel tölti el. Emellett különös figyelmet fordítunk arra, hogy olyan projekteken dolgozhassanak, ahol lehetőségük van a fejlődésre és tanulásra.

Miért érdemes hosszú távon a Clarity-nél maradni?

Lackó Péter: Szerintem egy tanácsadó cégnél a munkatársak a legfőbb érték. A vezetőkkel a kollégák motivációjára és fejlődési lehetőségeire fókuszálunk. Képzési támogatást is biztosítunk, legyen szó házon belüli tudásmegosztásról, belső tréningekről, vagy egyéni képzésekről, ezekre minden évben lehetőségük van jelentkezni.

A felhatalmazás és a felelősség fontos értékek nálunk. A Clarity-nél mindenki az erősségeire építhet. Legyen projektvezető, account vezető, termékfelelős, vagy kompetenciaközpont vezető, mindenki megtalálhatja azt a területet, ahol fejlődhet és kiteljesedhet. Mindenki felelős a saját szerepkörén belül, hogy elérje a célokat, sikeresen zárja le a projekteket, vagy a termékeket, szolgáltatásokat fejlessze és piacra vigye.

Mik a legfontosabb értékek, amelyeket a munka során szem előtt tartotok?

Gógh Barnabás: Fontos számunkra az értékszemlélet, ezt az újonnan érkező kollégáink is észreveszik. Nyitott ajtók várják a munkavállalókat, bármikor, bármilyen problémával fordulhatnak hozzánk. Hiszünk a közvetlen munkakapcsolatban és kommunikációban, de természetesen fontos számunkra a professzionális működés is. Az emberközpontúság számunkra alapvető érték.

Andrási Bálint: A Clarity-nél nagy hangsúlyt fektetünk a szakmaiságra és az ügyfelek iránti elkötelezettségre. Nem csak projekteket szeretnénk kivitelezni és számlákat kiállítani, hanem olyan feladatokat megoldani, amiknek látjuk a hasznát. Nem a fióknak akarunk tanulmányokat írni, hanem olyan munkát akarunk végezni, amelyekkel hatékonyabbá tehetjük az ügyfeleink működését, segíthetünk nekik elérni a stratégiai céljaikat, vagy közelebb kerülni hozzájuk. Mindezt megfelelő ár-érték arányban. Szerintem a Clarity munkavállalóit az motiválja, ha látják a munkájuk eredményét és sikerességét.

Miben számítasz a munkatársaidra a cég előtt álló kihívások leküzdésében?

Andrási Bálint: A termékeinkre és módszertanainkra akarunk támaszkodni, amiket tovább is fejlesztenénk. Feladatunk, hogy piacképessé tegyük őket és megnézzük, mennyire válnak be külföldön. Mit várok a kollégáktól? Lelkesedést, mert biztosan lesznek kudarcok. De fontos, hogy ezekből tanuljunk, ne veszítsük el a motivációnkat, hanem próbálkozzunk újra és újra.

Lackó Péter: A csapatunknak erős a megtartó ereje. A fiataloknak fontos a fejlődés, ha ez nincs, könnyen váltanak. Ezért is adjuk meg a rugalmasságot. Sokan otthonról dolgoznak, mások szeretnek eljárni az ügyfelekhez, vagy együtt dolgozni az irodában. Emellett sokat tettünk a kollégák jövedelmének fejlesztéséért, hiszen a mostani az inflációs gazdasági környezet mindenkinek komoly kihívás. Úgy gondolom, mindenkinek megvan a biztos jövedelmi háttere, amivel elégedett, és ami alapot ad az ő és a Clarity fejlődéséhez.

Te mit szeretsz a legjobban a Clarity-ben?

Gógh Barnabás: Ez könnyű kérdés, én a munkatársainkat szeretem a legjobban. Nagyon büszke vagyok rájuk. Egy nagyon jó, válogatott csapatunk van. Ugye ahol sok okos ember van ott, azért mindig jó a hangulat, fontos a Clarity életében a humor. Van egyfajta jó értelemben vett lazaság, amit nagyon szeretek.

Andrási Bálint: Én azt, hogy a csapat magas szakmai színvonalon dolgozik. Szerintem az is nagy érték a Clarity-ben, hogy próbálunk emberileg is segíteni egymásnak, nem csak a vezetők, hanem a munkatársak is. Itt nem csak a munka számít, hanem erős emberi kapcsolatok is kialakulnak. Az emberek segítik egymást a csapatban, a projekteken, vagy akár az irodában. A szolidaritás, az egymás támogatása mindennapos, nem csak egy plakáton olvasható szlogen.

Lackó Péter: A csapat összetartása és ereje, amit újra és újra megélünk együtt. Számos olyan ügyfél helyzetet oldottunk már meg, amit valószínűleg egyedül nem tudtunk volna, de lépésről lépésre közösen gondolkodtunk, mindenki berakta nemcsak a tudását, hanem a régi tapasztalatait is. S a végén azt mondta az új ügyfél, hogy ilyen hozzáállást és megoldást még nem kapott tanácsadótól. Ezek a sikerek nagyon sok energiát adnak nekem.

És mit szeretnek a kollégák a cégben?

Andrási Bálint: Azt, hogy bármikor bárkihez odamehetnek a problémájukkal, és nem hajtják el őket. Ez a közvetlenség és nyitottság hatja át a Clarity-t, mindenkiben ott van. Nincs rivalizálás, nincs átpolitikált munkahelyi környezet, amit sokszor látunk nagyobb ügyfeleknél, ahol a döntések nem szakmai, és nem feltétlenül észérvek mentén születnek meg, hanem a politikai játszmákat figyelembe véve. Itt nem kell ettől tartani. Ráadásul, az elért eredmények alapján ítélik meg az embert, nem pedig valamilyen más szempont szerint.

Lackó Péter: Szerintem nagyra értékelik a lehetőségeket, legyen szó ügyféloldali vagy projekt szerepről, vagy akár egy szolgáltatási terület vezetéséről. Olyan felhatalmazást kapnak, amelyben alkothatnak, építhetnek. Úgy gondolom, ezek a fontos értékek számukra, ráadásul olyan projekteket vihetnek sikerre, amelyek számunkra, tanácsadóként is értéket képviselnek. Például, hogy Magyarországon van diákhitel, van útdíjrendszer, vagy egy negyvenezer felhasználót kiszolgáló önkormányzati ASP. A Clarity-ben megélhetik ezeket a sikerélményeket.