

EG: Ja w tej firmie nigdy nie miałam poczucia, że bycie kobietą oznacza bycie gorszym pracownikiem. Zresztą, kiedy zaczynałam pracę, w zarządzie firmy była kobieta i być może to miało wpływ na kształtowanie kultury różnorodności w organizacji. I tak jest do dziś: polityka równości jest wpisana w kulturę organizacji, kadra menedżerska w połowie składa się z kobiet, w połowie z mężczyzn, a w pracy liczą się przede wszystkim kompetencje i umiejętności.

BWL: W pracy jest Pani menedżerem, ale w domu – jest Pani mamą. Jak godzi się te role?

EG: Połączenie pracy i domu z reguły opiera się na barkach kobiety i to jest rzeczywiście wyzwanie jedyne w swoim rodzaju. Receptą dla mnie na pogodzenie tych wszystkich aktywności jest dobra organizacja pracy. Ja działam zadaniowo i mam talent do rozwiązywania problemów. Mam listę zadań i w pracy, i w domu.

CHCĘ, ABY MOI LUDZIE
MIELI WPŁYW
NA REALIZACJĘ ZADAŃ,
POCZUCIE
SPRAWCZOŚCI,
ALE TEŻ
ODPOWIEDZIALNOŚCI.

Poza tym mam rodziców, którzy mocno mnie wspierają. Bez nich byłoby naprawdę ciężko. Mam też taką refleksję, że macierzyństwo wzbogaca pracę zawodową. Uczy uważności i cierpliwości, pozwala trenować skuteczną komunikację. Znajduję wiele podobieństw między działaniami w domu i w pracy. Staram się aktywnie uczestniczyć w zainteresowaniach moich córek, aby lepiej rozumieć ich pasję i aby łatwiej mi było z nimi się porozumiewać. Jestem przy nich wtedy, kiedy mnie naprawdę potrzebują. W firmie przesłam wiele kolejnych szczebli i poznałam pracę w różnych departamentach. Pewnie dzięki temu lepiej rozumiem mój zespół, jego zadania i łatwiej utrzymać nam otwartą wymianę zdań.

BWL: Na przestrzeni ostatnich lat mocno zmienia się pozycja lidera. To już nie dyrygent autorytarnie zarządzający zespołem, a wykraczający poza schematy przywódca, który zaraża zespół swoją wizją, optymizmem, dążeniem do rozwoju. Jakie cechy charakteru przydają się w tak innowacyjnej działalności jak Pani firma?

EG: Uważam, że każdy sukces zaczyna się od dobrej komunikacji. Dlatego przywiązuję szczególną wagę do umiejętności skutecznego komunikowania. Zwłaszcza między różnymi pokoleniami. Zupełnie inaczej komunikujemy się z osobami czterdzieści plus czy pięćdziesiąt plus, a zupełnie inaczej rozmawiamy z tymi całkiem młodymi. Osoby po dwudziestce to całkiem inny świat. Świat osób, które cenią wiele rzeczy w życiu, nie tylko pracę. Tym młodym ludziom trzeba poświęcić dużo więcej czasu, żeby pokazać im, dlaczego ich ścieżka zawodowa jest ważna, nie-

kiedy nawet pokazać, co mogą osiągnąć, bo nie zawsze sami to widzą. Na co dzień w pracy prowadzę politykę otwartych drzwi. Każdy może do mnie przyjść porozmawiać o różnych rzeczach. Zapraszam ludzi, aby informowali mnie, jeśli coś się dzieje. Jednak równocześnie mocno stawiam na samodzielność. Chcę, aby ludzie mieli wpływ na realizację zadań, aby mieli poczucie sprawczości, ale też odpowiedzialności. Dzięki temu nabierają przekonania, że mają wpływ na to, co się dzieje w firmie. Jeśli popełniają błędy, to rozmawiamy, wyciągamy wnioski, szukamy rozwiązań, ale nie krytykujemy, bo ludzie mają prawo do błędów. To, co dla mnie jest niezwykle ważne, to przekonanie, że lider musi mieć wizję: musi wiedzieć, gdzie zespół ma dotrzeć. I musi umieć tą wizją zarażać ludzi. Wtedy ma pewność, że wyznaczony cel wspólnie ze swoim zespołem osiągnie.

BWL: Funkcjonujemy w czasach pandemii, kryzysu, na jaki nikt nigdy nas nie przygotował. Co było największym wyzwaniem dla ProService Finteco w chwili ogłoszenia lockdownu?

EG: Jednym z trudniejszych wyzwań było przestawienie na pracę zdalną. Przede wszystkim dlatego, że nie byliśmy mentalnie przygotowani na tak dużą zmianę organizacyjną. Poza tym w takiej firmie jak nasza nie wszyscy mogli pracować z domu. Dlatego wprowadziliśmy dwutygodniowe zmiany. Z czasem okazało się, że lepsze są zmiany cotygodniowe, bo przy braku kontaktu z zespołem przez dłuższy czas spada poczucie przynależności do niego, a tym samym obniża się zaangażowanie i efektywność. Tuż przed pandemią zautomatyzowaliśmy w firmie część procesów, dlatego mieliśmy wiele rozwiązań ułatwiających pracę zdalną i jednocześnie mogliśmy w praktyce przetestować wdrożone narzędzia. Sprawdziliśmy, które procesy dobrze działają, a które wymagają jeszcze optymalizacji.

BWL: Niektóre firmy na początku pandemii musiały mierzyć się z paniką zespołu...

EG: W sytuacjach kryzysowych pomaga skonkretyzowany przekaz. W naszej firmie od początku informowaliśmy o rozwoju sytuacji i wdrażanych zabezpieczeniach. Zespół miał do dyspozycji maseczki, rękawiczki, płyny do dezynfekcji. Zwiększyliśmy odstępy między biurkami, teraz wstawiamy ścianki działowe z pleksi, ozonowaliśmy pomieszczenia, zamówiliśmy oczyszczacze. Sztab kryzysowy regularnie się spotyka i na bieżąco co tydzień dostarcza informacji, zbiera uwagi od zespołu, a także odpowiada na pytania. Zaoferowaliśmy pomoc psychologa, którego specjalnie wynajęliśmy na potrzeby pracowników. Ludzie wiedzieli, że mają wszechstronne wsparcie, że zarząd jest cały czas w pracy i także jest gotów do pomocy. Mając świadomość, że część osób musi pracować w biurze, dołożyliśmy maksymalnie dużo starań, aby ich uspokoić i zapewnić im bezpieczeństwo w pracy. Nawet transport zoptymalizowaliśmy: zorganizowaliśmy podwózkę koleżeńską. Pracownicy wzajemnie się podwozili, a członkowie menedżmentu odstąpili swoje miejsca parkingowe. Zwracaliśmy też koszty dojazdów. Od samego początku mamy wewnętrzną linię mailingową „koronawirus”, za pośrednictwem której można zgłaszać swoje uwagi, propozycje, ale też dzielić się informacjami.

BWL: Są firmy, które mocno ucierpiały w pandemii, są takie, które się rozwijają. A jak jest w grupie ProService Finteco?



COVID-PACK
TO KOSZYK
NARZĘDZI
DO POTWIERDZANIA
ONLINE TOŻSAMOŚCI
UŻYTKOWNIKÓW
PLATFORM
TRANSAKCYJNYCH.

EG: Kryzys wzmocnił naszą pozycję. Jako firma specjalizująca się w dostarczaniu rozwiązań informatycznych dla rynku finansowego obecnie możemy rozwijać narzędzia umożliwiające cyfrową obsługę inwestorów. Dziś oczywiste jest, że komunikacja z klientem musi odbywać się za pośrednictwem sieci, więc nawet sam regulator wykazał zrozumienie dla potrzeby zmian. Dlatego m.in. przygotowaliśmy covid-pack, czyli koszyk praktycznych narzędzi do potwierdzania online tożsamości użytkowników rejestrujących się na platformach transakcyjnych, podpis kwalifikowany i tzw. trwałe nośniki, czyli zabezpieczenie treści. Nasze działania znacząco poprawiają zdalny dostęp do usług TFI. Oceniam, że w ostatnich miesiącach zrobiliśmy skok o całą dekadę do przodu. Wzmocniła się rola firm zajmujących się tzw. „manage services” wywodzących się z outsourcingu. Pandemia mocno zmieniła nasze życie zawodowe i prywatne. Miejmy nadzieję, że wiosna będzie już spokojniejsza, czego nam wszystkim życzę. ■

 ProService
Finteco

www.psfinteco.pl