

Kiugrott menedzserek

Felértékelődő szabadidő (2003/31. - július 31.)

Nyugat-Európában és idehaza is egyre több menedzser vesz ki több hónapos, netán egy éves fizetés nélküli szabadságot, vagy fordít háttal véglegesen a napi 12-14 órás munkának.

Három nap gondolkodási időt kért a PricewaterhouseCoopers (PwC) főnöke, amikor Handó János bejelentette, hogy 15 hónap fizetés nélküli szabadságot kér, mert világ körüli útra indul a feleségével. "Mondd még egyszer, hová?" - kérdezte tőle első meglepetésében, mire Handó János megismételte: világ körüli útra. "Nagyon sajnáltam volna, ha nem engednek el, mert szerettem a céget és a munkámat is, mint ahogy most is szeretem, de akkor egy 14 hónapos hajtós projekt után másra, újszerű kalandra volt szükségem" - meséli az 1999-ben történetek Handó János közgazdász, menedzser, az IBM Business Consulting Services vezető tanácsadója (nem váltott munkahelyet, csak időközben a PwC tanácsadó üzletágát felvásárolta az IBM). Felesége, Handó Eszter még 1998 őszén szövegezte a cég HR menedzserének, hogy a következő év tavaszától egy éven át ne számítsanak rá. Munkahelyén, a Procter & Gamble-nél a vezetők három hét után adták át a nagy útra. "Egyikünk sem volt zsákbamacska, 5 éven át teljes gőzzel hajtottunk, a feletteseink tehát az addigi teljesítményünket tették mérlegre, amikor elengedtek bennünket" - magyarázza Handó Eszter. Még arra is gondoltak, hogy ne érje pánikszzerűen a bejelentés a vállalatokat, legyen idő reagálni, kinevelni az utódokat, ami meg is történt.

MAXIMALISTÁK. A közgazdász házaspár korántsem multimilliomos, akik, hopp, gondoltak egyet és úri jókedvükben elmentek utazgatni a nagyvilágba. Több mint egy évig szervezték az utat. Egy terepjáróval a Föld 41 országában jártak - így Izlandon, az Egyesült Államokban, Kanadában, Peruban, Brazíliában, Tahitin, Új-Zélandon, Tibetben, Nepálban -, ám naponta a benzinköltségen túl mindössze 1500 forint jutott kettejük ellátására, és 1000 forint szállásra. A költségvetésből - szakmai ártalomként ugyanis azt is készítették - ennyire futotta, de tudták tartani. Igaz, étterembe csak meghívásra mentek, és aludtak csótányos vályogvisekben is. A világ megismerése mégis sokkal fontosabb volt számukra, mint egy felső kategóriás menedzser autó. Miközben mutatják az utazásról készített könyvüket, arról beszélnek, hogy számukra a munka tényleg fontos, mindketten maximalisták, s azt vallják: ha valamit csinálsz, azt csináld jól. A közgazdász diploma megszerzését követően örültek, hogy jó nevű multiknál kaptak állást. "Reggel kidobott bennünket az ágy, este belezuhantunk, a közte lévő időben pedig szívünket, lelkünket beleadtuk a munkába." Elsősorban nem is csak a fizetésért dolgoztak, hanem azért, mert élvezték, s mert tanulni akartak. "Akkor vettem észre, hogy felborult az egyensúly, amikor édesanyámnak beszélgetés közben azt mondtam: anya, ez nem élvez prioritást" - idézi fel Handó Eszter. Egy ismerős menedzseren is észrevettek hasonló jeleket, aki éppen egy tusfürdő márkán dolgozott, s képtelen volt lazítani. Még a szombat délutáni focimeccseket követően is a terméket dicsérte sporttól leizzadt barátainak.

A sikerorientált menedzserek jellemzője ugyanis, hogy belső motor hajtja őket. A feladat, a siker feledtetni velük, hogy más tevékenységre alig jut idejük. Mindenki annyit dolgozik, amennyi az erejéből futja. "Addig nincs semmi gond, amíg úgy fogod fel, hogy te is gyarapodsz minden tekintetben" - jegyzi meg Handó János. De szerinte előbb-utóbb fel kell tennie mindenkinek a kérdést, hogy mi a célja. A még magasabb pozíció, a még nagyobb ház, a még márkásabb autó, a még exkluzívabb nyaralás? Mert mindig akad követendő példa, aki húz felfelé, s mindenkiből lehet nagyobb, szebb, több - de kérdés, kell-e. A közgazdász házaspár a személyes élményt, az újszerű tapasztalatot többre értékelte annál, hogy közben eggyel feljebb léphet a ranglétrán, vagy vehet a budai agglomerációban egy luxus lakóparki lakást.

KIÁBRÁNDULTAK. A Föld körüli út mindazonáltal nem azt jelentette számukra, hogy végeztek a szakmájukkal, hanem azt, hogy újult erővel, új kihívásokkal birkózva dolgoznak, s a magánéletre, a hobbiira is szentelnek időt. Velük szemben egyre gyarapszik azok száma, akik nem elégszenek meg néhány hónapos pihenővel, hanem gyökeresen változtatnak az életükön. Nyugat-Európában (erről a német Der Spiegel magazin és a BBC adása is beszámolt a minap) több ezerre tehető azon menedzserek száma, akik végleg kiszállnak a napi robotból, még azon az áron is, hogy kevesebb lesz a jövedelmük. Kertvárosokba, falvakba költöznek, s igyekeznek olyan munkahelyet találni, amely több szabadidőt enged számukra. A fogyasztói társadalom nagy kiábrándultjai ők, s egyértelműen a vidéki, természet közeli élet mellett teszik le a voksot (lásd a Németek a nagyvilágban című összeállítást a 28-29. oldalon).

Vannak aztán, akiknek továbbra is megfelel a nagyvárosi nyüzsgő életforma, ám annak minden előnyét a hobbijuknak hódolva szeretnék élvezni. Utóbbira példa Hajós András, a TV2 showmanje, aki korábban menedzserként lappal "repkedett" a világban, s cége megbízásából dollármilliókról tárgyalt, majd egy nap megunva a "first classok" világát, felmondott, hogy csak a zenének, azaz zenekarának, az Emil Rulez-nek éljen. A tévézést bónuszként hozta számára az élet, s mint nyilatkozta, egy percig sem bánta meg döntését, annak ellenére sem, hogy a tévés karriernek bármikor vége szakadhat.

A "kiszállás" valóban kockázatos, s ezt nemcsak Hajós András mérte fel, hanem mindazok, akik kacérkodnak a váltással. Furcsa mód ugyanis nem a milliárdosok intenek búcsút a munkának, hanem azok, akik csupán néhány tízmillió forintot halmoztak fel, vagy még annyit sem. Egy globális cég, nevének elhallgatását kérő 40 éves regionális igazgatója épp erre tekintettel mondja: őt is foglalkoztatja ugyan a visszavonulás gondolata, de komoly visszatartó erő a számára, hogy gondoskodnia kell a családjáról. Miközben azonban a szeretteiért dolgozik, velük tölti a legkevesebb időt - világít rá az ellentmondásra. Pedig, mint érvel, ha visszaforgatja az idő kerekét, s elgondolkozik azon, hogy mit csinált 3-5 évvel ezelőtt, rájön, csupa irreleváns dolgot. Lekönnyvelik a vállalati nyereséget, de már a következő évben sem emlékszik rá senki, hogy pontosan mennyi volt, a gyerekek pedig közben nélküle nőnek fel. Töprengésével nincs egyedül. Még az igazán elkötelezett gazdasági vezetők is előbb-utóbb a karrier kontra magánélet ellentmondás szorításába kerülnek.

TÚLHAJSZOLTSÁG. A konfliktussal, annak a munkahelyi teljesítményre gyakorolt hatásával és kezelésével külön tanácsadói iparág foglalkozik, nem ritkán a vállalatok megbízásából. Számos nyugat-európai országban, és a tengerentúlon is már évtizedekkel ezelőtt felismerték, hogy az elégedettség rendkívüli szerepet játszik az alkalmazottak megtartásában. A munkáltatók hatékonyan tudják segíteni a munka és a privát élet közötti egyensúly megtartását, például úgy, hogy a civil élet színhelyeit (bank, posta, óvoda, iskola, bevásárlóközpont, sportcentrum) a munkahely közelébe viszik. A Tárci 2001-es vizsgálata szerint egyes csoportok (így a felsőfokú végzettségűek, a jellemzően szellemi munkát végzők, menedzserek) körében gyakoribbak a munkahely és a magánélet közötti konfliktusok. A réteg tagjainak 45 százaléka válaszolta azt, hogy nem tud elég időt szentelni a családjára, míg az általános iskolát végzetek negyötödének e tekintetben nincs problémája. Felmérések szerint a közép- és felső vezetők 75 százaléka gondolja azt, hogy karrierje függ a munkában töltött időtől, ezért a kötelező heti 40 óra helyett rendszeresen 60-70 órát dolgozik.

Szociológusok szerint az 1990-es évektől kezdve idehaza általában is csökkent a szabadidő. Bár számszerűen kevesebb embernek van regisztrált mellékállása, a munkaidő gyakorlatilag "egybenőtt" a szabadidővel. A törvény hiába deklarálja a 38 órás munkahetet, különösen a szellemi tevékenységet végzőknél nem szólal meg "képletesen" a munkaidő végét jelző gong, mindenki addig dolgozik, amíg a feladat megkívánja. Gyakran az este, a hétvége rovására is. "A nyugati jövedelmekhez képest messze elmaradnak a közalkalmazotti keresetek, a humánértelmiség aligha teheti meg, hogy kiszálljon a mókuskerékből, s fél-egy éves fizetés nélküli szabadságot iktasson be magának" - fogalmaz Tibori

Tímea, az MTA Szociológiai Kutatóintézetének főmunkatársa. Néhány évvel ezelőtti vizsgálata szerint hátrányosan változott a szabadidő eltöltésének szerkezete. Eleve kevesebb idő jut rekreációra, de még azt a csekély intervallumot sem használják ki az emberek, mert izoláltan, a tévé előtt, passzívan töltik el. A férfiaknak (az alváson és az otthoni teendőkön túl) naponta átlagosan 3 óra 40 perc, a nőknek 3 óra 20 perc a szabadideje, de mindkét nem ebből több mint 3 órát tévénézéssel tölt. A maradék 10-15 perc jut - szétszabdalva! - minden más tevékenységre!

Egészen friss megállapítások azért nem születtek, mert a 2000-es népszámláláskor felvett életmód-vizsgálat eredményeit még nem dolgozta fel teljesen a KSH. Annyi azonban tudható, hogy nemcsak a menedzser réteg, hanem az egész társadalom egyfajta túlhajszoltságban él. Sokan úgy próbálnak kitörni, hogy továbbképezik magukat, de legtöbbjük nem kedvtelésből teszi, hanem a papírért, a jobb állás reményében. Ez azonban meg is látszik a teljesítményükön, túlvállalják magukat, s nem tudnak egyszerre helyt állni a munkahelyen, az egyetemen, és a családban. S ilyenkor jön, szerencsés esetben, a váltás - magyarázza a szociológus -, ami oda vezet, hogy kénytelenek átértékelni az életüket. Sokaknak hiányoznak azok a belülről vezérelt, örömmel végzett foglalatosságok, amelyek átsegítik az egyént a nehezebb feladatokon, és csökkentik a mindennapok megszokottságából fakadó rutinszerűséget, a mechanikus munkavégzést. Csak kevesek számára fonódik össze a munka és a kedvtelés, a hobbi, ami az egész napi aktivitást örömmé, érdekessé és szinte korlátlaná teszi.

ÖNVÉDELEM. Valóban, sokan személyes problémáikat gondolják oly módon megoldani, hogy fizetés nélküli szabadságra mennek, már ha elengedik őket, vagy felmondanak. "Utóbbit főleg azok engedhetik meg maguknak, akik jó anyagi háttérrel rendelkeznek" - érvel Deák Andrea, a Neumann Take It Csoport ügyvezető igazgatója. Tapasztalatai szerint a recesszió, a stressz miatt startolnak át sokan új pályára. Ők nem "otthonülő nyugdíjasok" akarnak lenni, csupán nyugodtabb munkakörülményekre vágnak. A rendszerváltástól az ezredfordulóig eltelt időszakban ugyanis viszonylag fejlődő piacon kellett helyt állniuk, ami megmutatkozott a vállalati eredményekben is. A recesszió miatt azonban az elmúlt másfél-két évben "ötször annyi" munkával tudják ugyanazokat a mutatókat produkálni, ami sok energiát vesz ki belőlük, s már csak önvédelemből is visszafognák a tempót. Ebben az esetben megoldást jelenthetne számukra a nyugaton már szokásos 6 hónap és 1 év közötti időtartamú alkotói szabadság (sabbatical), ami 6-8 évenként jár bizonyos szellemi munkakört végzőknek. Ez idő alatt feltöltődnek, esetleg tanulnak valami újat, publikálnak, kutatnak. "Komoly motivációs eszköz lehetne a kulcsemberek megtartására, és biztos, hogy utána frissebb, dinamikusabb szemlélettel jönnének vissza a munkahelyükre" - állítja Juhos Andrea, a DBM Hungary ügyvezető igazgatója. Saját környezetében is ismer "kiugrott" menedzsereket akik új szerepkörükben megtalálták a helyüket, és életminőségük is nagymértékben javult, mert kiheverték a korábbi életformájukból adódó pszichoszomatikus betegségeket. Ugyanakkor azoknak is hasznos volt a kihagyott idő, akik visszatértek a vezetői feladatokhoz, mert friss, új szemlélettel, empátiával és önismerettel fogtak hozzá a munkához, s eltűnt belőlük az a korábbi görcsösség is, ami miatt tűzzel-vassal ragaszkodtak a székükhöz. Megtapasztalták a váltás örömeit, s ezzel egyfajta szabadságra tettek szert.

A váltáshoz, a bátorságon túl, három dolog biztosan szükségeltetik - vallják pszichológusok és személyügyi tanácsadók. Egyrészt anyagi biztonság, ahonnan megengedhetem magamnak azt, hogy az önmegvalósításomon dolgozzak (ez az úgynevezett Maslow-féle "szükséglet hierarchia" legfelső szegmense); másrészt a család - és főleg a partner - bátorítása és támogatása; s végül az, hogy legyen olyan hobbink, amiből következik a váltás iránya. "Ha nem ezt csinálnám, amit most, akkor biztosan fotóznék, egy kis panziót vezetnék a Balaton-felvidéken, s főznék az éttermében, illetve hátrányos helyzetű gyerekek felzárkóztatásával foglalkoznék, mert ezek azok a tevékenységek, melyek igazán örömet okoznak" - mondja egy vezető állású humánmenedzser.

BRILLIÁNS MUNKAERŐ. Juhos Andrea, a DBM karrier-tanácsadó ügyvezető igazgatója szerint Magyarországon még a jó pozícióban lévők közül is kevesen engedhetik meg maguknak a hosszabb lazítást. Recessziós gazdasági környezetben pedig különösen megbecsüli az ember a biztos munkahelyét. A lelki akadályok sem lebecsülendők, mivel idehaza csak az számít, aki dolgozik. Aki kilép, bukott embernek tartják. Márpedig egy egyéves kihagyás nálunk általában csak a korábbi állás elvesztésével lehetséges, s a szünet után újra szerencsét kell próbálni a munkaerőpiacon.

Lukács Zsolt, a Telkes Tanácsadó Rt. partnere más véleményen van. Úgy látja, egy impozáns karrier estében nem okoz gondot egy év kihagyás az életrajzban. "Aki ezt megteheti, az sikeres, versenyképes vezető, és ezután is el fog kelni a munkaerőpiacon" - véli. Sőt, minden zaklatott életű, túlhajtott menedzsernek javasolja a kikapcsolást, amikor a szervezet fizikai tünetei (ingerlékenység, fáradtság, dekoncentráció) jelzik a túlhajszoltságot. A cég azonban nem biztos, hogy rögtön rááll a szabadságra, számára ugyanis kockázatos, ha hosszabb időre engedi el a hajtásban megfáradt menedzsert. "Brilliósnak kell lennie annak a munkaerőnek, aki ilyen kéréssel áll elő" - fogalmaz a Neumann Take It ügyvezetője. Érvéle szerint a beleegyezés azért kockázatos, mert csak látszólag szól egyetlen alkalomra. Nem lehet ugyanis kizárni, hogy a 3-6 hónapos pihenőbe belekóstoló munkatárs nem akar-e legközelebb már egy éves fizetés nélküli szabadságra menni. A kedve szerint "ingázó" menedzser az egész munkaszervezet számára teremt nem kívánatos precedenst.

A P&G-nél, ahol Handó Eszter is dolgozik, rugalmasan állnak a kérdéshez. A globális rugalmas munkaidő-politika része, hogy aki hét évet ledolgozott a cégnél, kivehet három hónap fizetés nélküli szabadságot. A lehetőség minden dolgozó előtt nyitva áll, bár Magyarországon eddig kevesen éltek vele. "Mielőtt kiveszik az extraszabadságot, mindig egyeztetnek az alkalmazottak feletteseikkel és a HR-osztállyal. Hét év után ugyanis a dolgozó már tisztában van vele, eltávozásra milyen terhet ró a maradókra. Nem mindegy az sem, hogy az év melyik időszakára esik a szabadság. "Legtöbbsen akkor élnek a lehetőséggel, amikor a cégen belül munkakört változtatnak, s az új feladat elkezdése előtt beiktatnak egy szünetet" - mondja Rumpler Andrea pr-vezető.

Nyugati pszichológusok és szociológusok szerint nem a kudarckerülő topmenedzserek, hanem a sikerorientált, de nem minden áron érvényesülni kívánó menedzserek, közép- és felsővezetők értékelik át újra és újra az életüket. Gyakorta éppen azok választják a nyugodtabb hétköznapiakat, akik képességeik okán bőven válogathatnának az állásajánlatok között. A kiugrás a jól fizető menedzserei állásból, döntéshozói pozícióból mind több európai vezető számára nem áldozatnak, hanem utolsó lehetőségnek tűnik a normális életre. Idehaza erről megoszlanak a vélemények. A Figyelőnek például több szakértő és menedzser is arról számolt be, hogy a környezetükben azok váltottak, akiket valamilyen kudarc, törés ért a munkahelyükön, vagy a privátszférában. Egy HR menedzser azért mondott fel, mert neki kellett volna több száz fő elbocsátását levezényelnie. Egy másik középvezető pedig azért indított önálló vállalkozást, mert a munkahelyi hajtás miatt összeomlóban volt a családi élete.

ÖTLET ÉS HIT. Visszatérve a Handó házaspárra, férj és feleség 2000 júliusában állt újra munkába, ám újabb meglepetéssel szolgált környezetének. Mindketten visszatértek állásukba, és a napi 10 órás hajtás ma is megvan, de azóta megvalósították egy másik álmukat is. A Somogy megyei Patcán természetes életmódot népszerűsítő kalandparkot nyitottak. A vállalkozásba a család és alkalmazottak is besegítenek, ők maguk csupán hétvégeként vedlenek át a kalandpark stratégiai vezetőivé, azaz élnek a hobbijuknak. Barátaik elismeréssel vegyes csodálkozással figyelik őket, s mondogatják, 50 évesen majd ők is utaznak, s belevágnak valamilyen vállalkozásba. "Erre azt mondjuk, mi akkor is fogunk utazni, meg most is, csak merni kell nagyot gondolni!" Handó János mobiltelefonja sosincs kikapcsolva, a munkatársai, ügyfelei éjjel-nappal elérhetik, ám számára az önmegvalósítás is fontos.

Handóék életszemléletükkel kirínak a környezetükből, de csak kevesen tartják őket követendő példának. Szerintük talán azért, mert nem hiszik el, hogy képesek rá, talán mert elakadnak a tervezésnél, vagy mert hiányzik belőlük a spiritusz. Legnagyobb meglepetésükre Amerikában hatottak egy baráti házaspárra. A Föld körüli út során ismerkedtek meg egy menedzser házaspárral, akik végig a munkájuk iránti szenvedélyükről beszéltek, s azt bizonygatták, elképzelhetetlen, hogy hátizsákkal és terepjáróval nekivájanak a világnak. Handó János és Eszter idehaza kapta tőlük az sms-t: "Felmondunk, mi is Föld körüli útra indultunk."

Németek a nagyvilágban

Németországban évente 100-120 ezer polgár költözik hosszabb-rövidebb időre külföldre. Egyeseket a kalandvágy vagy a munkanélküliség, esetleg a gazdaság stagnálása, míg másokat a vezetői pozícióval járó stressz - netán az adóhatóság - üldöz a világ más tájékára.

GRÖNLANDI ÉTTEREM. Így van ezzel a Németországból a Föld másik csücskébe kivándorolt Wolff házaspár is: ők Grönlandon alapítottak új, nyugodt egzisztenciát. A sokszor mínusz 20-30 fokos hideg ellenére Uta és Ingo Wolff nem bánták meg, hogy elköltöztek Thüringia tartományból. "Bele vagyok bolondulva Grönlandba és odahaza sokszor hidegebb volt a hangulat, a munkahelyi légkör, mint itt fenn északon. A tundra, a jéghegyek, az abszolút csönd remek dolog" - állítják. A félszáz lakosú Rodebay településen 200 szánhúzó kutya társaságában élnek. Saját hoteljük és éttermük van, de vendég csak a rövid nyári hetekben látogat el hozzájuk. A kurta turista szezon szolid, konkurenciamentes egzisztenciát biztosít Wolfféknak.

IDEGENVEZETÉS SAMOÁN. Tipikus történet Werner Kappusé, aki egy 100 fős cég irányítójaként napi 16-18 órát dolgozott, míg be nem dobta a törülközőt. "Németországban már rég szívinfarktust kaptam volna a túlhajszolt életmódtól" - nyilatkozta tavasszal egy hamburgi magazinnak az 51 éves, ősz hajú, napbarnított férfi, aki ma Samoa szigetén, több ezer mérföldre Ausztrália keleti part-jától élvezzi az örök vakációt. Kappus úr sosem köt nyakkendőt. Ha kedve szottyán rá, szakadt pólóban, rövidnadrágban kalauzol németül és angolul tudó turistákat. Napi 60 eurós gázsija inkább csak zsebpénz, ennek százszorosát kereste korábban, de így is boldog feleségével és kamasz fiával, mert a stressz- és könnyökmentes nyugalom megfizethetetlen. A nagyvilággal interneten tartja a kapcsolatot.

TANÁCSADÁS ÚJ-ZÉLANDON. A Ruhr-vidékről Új Zélandra vándorolt ki a négygyermekes Koproch familia. "Nem bántuk meg egy percre sem, hogy a Csendes-óceán partjára hurcolkodtunk. Ha kinézek az ablakon, a végtelen vizet látom. Ha üzletet kötök, elég egy kézfogás, nem kell szerződés, netán ügyvéd, pereskedés" - foglalta össze tapasztalatait Hans Koproch, aki, akárcsak hazájában, most is vállalati tanácsadóként tevékenykedik.

Magyarok, új utakon

Ma már Magyarországon is előfordul, hogy neves topmenedzserek, jól kereső felső vezetők átmenetileg vagy épp végleg hátat fordítanak stresszes irodájuknak, s - itthon vagy külföldön - valami egészen újba kezdenek.

BÚVÁROKTATÁS. Egy hazai médiavállalkozás nevének eltávolítását kérő első számú vezetője belefáradt a napi operatív ügyekbe és az állandó készségbe. Elment Indonéziába bűvároktatónak. Azóta is ott tartózkodik, mostanában keresték meg, hogy legyen egy helyi luxusszálloda igazgatója. Gondolkodik, hogy elfogadja-e az ajánlatot.

ÁZSIAI KÖRÚT. Antal Erzsébet, a Tesco pénzügyi igazgatója egy hátizsákkal két hónapig Ázsiában utazgatott, miután távoznia kellett korábbi pozíciójából, a Malév vezérigazgatói székéből. "Szellemileg és fizikailag is fáradt voltam, át kellett mosnom az agyamat" - indokolta utazását a Figyelőnek.

DZSAKARTAI TRÉNING. Vidos Tibor előbb tudományos kutató, a rendszerváltáskor a TDDSZ szóvivője, majd az SZDSZ ügyvezető titkára volt, később 10 éven át egy lobbicéget vezetett. Ma Dzsakartában indonéz politikai pártoknak szervez tréningeket a hétköznapi demokrácia gyakorlatáról. "Nem azért váltottam, mert elegendő lett a hajásból, vagy a pénzkeresésből. Most sem keresek rosszul, és most sem dolgozom keveset, ki akartam próbálni, milyen a non-profit szektorban dolgozni. Tapasztalataimmal és tudásommal hozzájárulhatok egy új politikai rendszer, politikai kultúra kialakulásához Indonéziában."

MBA-KURZUS. Egy FMCG cég felső vezetője tanulni, fejlődni akar; felmondott és elment Franciaországba MBA-kurzusra, ahonnan nem tudja, hová jön vissza dolgozni.

BIOKERTÉSZKEDÉS. Az egyik külföldi tulajdonú gyógyszercég felső vezetője nem akart többé napi 12-14 órát dolgozni, kiszállt és most bioélelmiszereket termel és árul vidéken. Sikeres és nagyon elégedett.

ÉPÍTKEZÉS. Az egyik média cég topvezetője felállt egy évre, és menedzseli a házának építését. Rengeteg sikerélménye van, gyakorlatilag megtanul egy új szakmát, közben pénzt takarít meg azzal, hogy odafigyel a beszerzésre és a kivitelezésre.

BÚTORTERVEZÉS. Egyik élelmi-szer-ipari cég értékesítési közép-vezetőjének nem tetszettek a vállalatnál zajló változások és személycserék, felállt, és azóta a hobbjából él: konyhabútorokat tervez és készít.
