

Upravljanje različitostu u kompaniji Fuji Xerox

Kentaro Tamura je razmišljao o svojim opcijama. Život mu se uglavnom vrteo oko napornog radnog vremena, u prednjim prodajnim linijama u kompaniji Fuji Xerox. Drugo dete je bilo na putu i on se nadao da će moći provoditi malo više vremena kod kuće sa porodicom. Ono što je prouzrokovalo brigu bilo je da je, uprkos tome što je jedna od vodećih industrijskih sila, u Japanu još uvek preovladava društveni stav da je briga o detetu tradicionalno uloga žene. Šta više, dok je Fuji Xerox imao uspostavljen sistem za odsustvo vezan za brigu o detetu, najveći broj zaposlenih koji su koristili odsustvo bile su žene. Zaposleni muškarci retko su koristili tu opciju.

Fuji Xerox je osnovan 1962. godine kao zajedničko ulaganje između Rank Xerox u Ujedinjenom Kraljevstvu i Fuji Photo Film iz Japana. Fuji Photo Film je počeo biznis kao distributer fotokopir aparata, ali je kasnije počeo proizvodnju svojih kopir aparata, faks mašina, štampača i drugih kancelarijskih mašina, a nedavno je dodatno proširio poslovanje u cilju zadovoljenja novih potreba potrošača vezanih za informacione sisteme i kancelarijske potrebe. Fuji Xerox je jedna od retkih kompanija u Japanu koja ohrabruje zaposlene muškarce da uzmu odsustvo vezano za negu deteta. I dok je broj još uvek veoma mali, postepeno sve više i više zaposlenih muškaraca koriste prednosti sistema. U pozadini svega ovoga je niz politika kompanije i upravljanja ljudskim resursima pod inovativnom sloganom "Novi način poslovanja" - koncept koji je usvojen 1988. godine.

Nakon puno razmišljanja, Tamura je konačno odlučio da uzme šest meseci odsustva radi nege deteta. (Napomena: Tamurina žena ne radi puno radno vreme, tako da čak iako Tamura nije iskoristio opciju za negu deteta, ona bi i dalje imala dovoljno vremena da se brine oko bebe, tako da nije morao da uzme odsustvo u vezi nege deteta iz čiste potrebe; on je samo želeo da provede više vremena sa svojom porodicom). Tamura je ispunio sve uslove prilikom podnošenja zahteva za dobijanje dozvole, tako da nije postojala mogućnost odbijanja njegovog zahteva. Ipak, on se i dalje osećao pomalo zabrinut o tome kako će reagovati njegov menadžer zbog povećane količine posla i njegove kolege sa povećanim opterećenjem, na tu njegovu odluku u toku tih šest meseci. Posle bliskog i detaljnog razgovora sa kolegama na koje će uticati ova odluka, Tamura je uzeo odsustvo uz njihovu podršku, a šest meseci kasnije, vratio se na posao.

Nakon što se vratio na posao, raspoložen i dobrog raspoloženja, Tamura je shvatio koliko mu zadovoljstvo predstavlja njegov posao. Istovremeno, on je primetio promenu u svojim vrednostima. Pre je, kao i većina zaposlenih u Japanu, stavljao naglasak na posao i karijeru, ali mu je sada porodica postala najveći prioritet, i svi planovi koje je imao o napredovanju u karijeri, a na štetu porodičnog života, nisu više postojali. Iako je njegov menadžer, gospodin Koga, podržao Tamurin zahtev u vezi odsustva zbog nege deteta, on je takođe znao da ako ostali zaposleni muškarci u kancelariji odluče da iskoriste opciju u vezi nege deteta u prilično kratkom periodu, upravljanje će postati veoma komplikovano. Istovremeno, odeljenje za ljudske resurse je bilo zabrinuto u pogledu nastavka promocije takve politike balansa između posla i privatnog života i dalje, jer može da dođe do pada u performansama i zaposleni mogu početi da očekuju koristi, nezavisno od njihovog pojedinačnog učinka ili rezultata.

Priredili: Dragan Bjelica, Danijela Toljaga-Nikolić, Zorica Mitrović, Milica Pavićević