

LEHET MÁSKÉPP IS MŰKÖDNI

Nők, akik színházi intézményt vezetnek és...

A női színidirektorok (színidirektriszek?) névsora Magyarországon meglehetősen véges, ami még mindig sokat elmond a szakma belső viszonyairól és magáról a hazai társadalomszemléletről. De az alábbi beszélgetés résztvevőit PROICS LILLA nemcsak az igazgatás nehézségeiről, hanem arról is kérdezte, hogyan egyeztethető össze a család és a hivatás, ugyanis CZVIKKER KATALIN, ELLINGER EDINA, KOVÁTS ADÉL, RÁCKEVEI ANNA és ROZGONYI-KULCSÁR VIKTÓRIA nem melleleg anya is. Szóval: hogyan csinálják?

Ráckevei Anna: Kezdek egy vitaindítóval? Én már a felkérésnél elakadtam, mert rögtön az fogalmazódott meg bennem, hogy ha a szakmában sokkal több férfi vezető van, miért nem az a kérdés, milyen vezetőnek lenni, ha az ember apa. Aztán kicsit elfilozofálgattam magamban, és rájöttem, hogy jogos a kérdésfelvetés, hiszen az, hogy nőként megjelenhetünk a társadalmi élet különböző szintjein, még százötven éve sincs. A gyermek születése és cseperedése lefoglalja a nő életét, de előtte és utána általános emberi tulajdonságok mentén működik a társadalmi szerepekben, amelyekben pedig egyenlők vagyunk. Mégis vannak olyan tapasztalataink, hogy nők és férfiak különböznek, még ha a nemek szerinti tulajdonságok keverednek is a személyes tulajdonságokkal. Így vannak nők, akik alkalmasak a vezetésre, van kellő energiájuk, erejük, képességük, amelyekkel átlátják a bonyolultabb feladatokat is. Ugyanezen az alapon általánosságban elmondható, hogy a nők empatikusabbak, de igenis vannak férfiak, akik kiemelkedően empatikusak. Döbbenet tapasztaltam, amikor Gemza Péterrel ketten együtt vezettük a debreceni színházat, hogy míg nekem egy-egy döntésnél elég volt öt oldalról megvizsgálni a dolgokat, hogy átlássam, addig ő húsz különböző oldalról közelített ugyanehhez. De ezek az eltérések meglátásom szerint inkább személyfüggőek, nem pedig a nemek közti eltérő tulajdonságokból erednek.

Rozgonyi-Kulcsár Viktória: Jó kérdés. Én női előnynek gondolom a párhuzamos gondolkodást, azt, hogy egyszerre több mindenre tudok odafigyelni nagyjából hasonló minőségben. Sokan emlegetik, hogy ez átlagos női tulajdonság. Egy vezetőnek pedig nagyon sokszor szimultán kell feladatokat végeznie.

Ellinger Edina: Én is stabilan dolgozom megosztott figyelemmel. Mielőtt két évvel ezelőtt átvettem a színházat, persze megkérdezőjeleztem, hogy alkalmas lennék-e a vezetésre, de végül megnyugtattam magam, hogy ha a családomat kézben tudom tartani, ezt a képességemet kamatoztathatom a társulat életében is. Az nyilván nem mindegy, ahogy mondom,

Anna, hogy mennyi idősek a gyerekek. Illetve azt, amit most hozzátennék még szempontként, már korábban is megfogalmaztam magamban, amikor olyan színházban jártam, amit nő vezetett: már belépve az épületbe tetten érhető a nőkre jellemző aprólékos, részletekbe menő odafigyelés.

Czvikker Katalin: Tizenegy éve vezetem a Szigligeti Színházat Nagyváradon, aminek a kezdete majdnem egybeesik a kisebbik lányom születésével, ő most tölti be a tizedik életévét. A kezdeti időszakban én is azt éreztem, hogy működik a disztributív figyelmem. Egy ideje azonban úgy érzem, elférfiasodtam. Kiválasztok néhány dolgot, amit teljes erőből tolok, van egy prioritási listám, de már van, amit elengedek. Annyira sokrétű a tevékenységünk, hogy képtelenség mindennel foglalkoznom, úgyhogy én egy csapatot építettem ki magam körül, aminek a tagjai helyel-közzel fel vannak hatalmazva arra, hogy bizonyos területeket önállóan kezeljenek. Ehhez viszont arra volt szükség, hogy a törekvéseimet nagyon sokszor megbeszéljem a környezetemmel: folyamatosan ütköztetem az álláspontomat. Ha döntést hozok – és itt kapcsolódnék az Anna által említett döntési mechanizmushoz –, előtte azt nagyon sok, akár tíz emberrel is véleményeztettem. És attól függően, hogy ők hogyan reagálnak, átértékelem az álláspontomat. A felelősség nyilván az enyém, hiszen én döntök. De a számos ütköztetés során mindig érkezik olyan szempont, amire magamtól nem biztos, hogy gondolnék. A családdal viszont nehezen tudok már egyeztetni, ami nagyon komoly probléma.

Kováts Adél: Rengetegszer igyekeztem már válaszolni a „Hogyan lehet az ember női vezetőként sikeres?” témájú sajtómegkeresésekre. És vannak területek, olyan szakmák, ahol ez már nem kérdés. A magyar színházi – kőszínházinak mondott – struktúrából gyakorlatilag majdnem mind itt ülünk a női vezetők közül. Lehet, hogy több bányász nő van, mint ahány nő színházat igazgat. Nekem nem kellett megküzdenem ezért, mindenki örömmel fogadta a kinevezésemet. Az már más kérdés, mit jelent vezetőnek lenni a hétköznapokban. Magyarországon bizonyos területeken az embernek

nőként megszólalni mindig küzdelem. Én is úgy működöm eleve, ahogy azt Kati mondta: abszolút nem kézi vezérléssel, hanem az érintettek bevonásával irányítok. Azt kellett megtanulnom, hogyan delegáljak feladatokat. Meg kellett ismernem jobban a saját döntésmechanizmusomat, mert persze megvan az a tapasztalatom, hogy a legjobb döntéseimet zsigerből és azonnal hoztam, de idővel tudatosabban kellett mobilizálnom a szakmai háttértudásomat, ami színésznőként vagy, nem tudom, értelmiségiként megvan. Ha egy döntés ugyanis nem jön kézenfekvő módon, akkor hajlamos vagyok túl analitikusan állni egy dilemmához. Úgy látom, hogy ez például a férfiaknál jobban működik, nekünk pedig sokkal szerteágazóbb a figyelmünk – ami engem néha gátol a döntések meghozatalában. És én is könnyen és hatékonyan tudom az álláspontomat ütköztetni másokkal, amire, úgy veszem észre, a férfiak nehezebben képesek – úgymond nem kíváncsiak rá. A mi szakmánkban nézőpont kérdése, hogy akkor ez erőforrás vagy gyengeség. Vannak olyan területek, ahol az információmegosztás, mások bevonása a döntések előkészítésébe nem gyengeséget jelent, hanem működési kultúrát. Ami az egyik legnagyobb kihívás nekem, hogy mindezt színésznőként csinálom. Nem rendezek, így nem vagyok jelen a hierarchia középső fokán, azonban fent ülök a vezetői üvegasztal mögött. Színésznőként pedig nekem is ugyanolyan figyelemigényem van, mint a társulatban bárkinek, ami akkor enyhül, ha együtt játszunk. Egy mentorom mondta, hogy vezetőként tiszteletre, és nem szeretetre építünk. A vezető felé mindig van egyfajta távolságtartás, és mivel én szereteti alapon működöm, nehéz megélnem, hogy ezt a távolságtartást ne keverjem össze a szeretetmegvonással.

E. E.: Én tizenhét éve vagyok színésznője a bábszínháznak és bár szoktam rendezni, nem azt tartom fő tevékenységemnek. És azt hiszem, Adél, értelek: két éve, amióta igazgató vagyok, a kollégáim már nem úgy néznek rám, mint régebben, ami rengeteg kellemes, megerősítő szociális interakciót jelentett. Ezek az interakciók hozzájárulnak a színésznői létezés és a társulati kémiához. Nekem ezek gyakorlatilag teljesen eltűntek. A titulustól egyik napról a másikra megváltozik a többiek hozzád való viszonya függetlenül attól, hogy te bármit máshogy csináltál volna. Néha itthon keservek erről a férjemnek, hogy hiányoznak azok a kis, pozitív visszajelzések, amelyek egyébként korábban kísérték a színésznői életemet.

K. A.: Pedig bizony egy embernek naponta rengeteg érintésre van szüksége ahhoz, hogy mentálisan ép maradjon. Ráadásul a miénk egy bújós szakma – és ez a régi játszópajtásokkal nem is változott meg. De borzalmasnak tartom, hogy lassan engedélyt kell kérni ahhoz, hogy két színész egymáshoz érhessen.

Cz. K.: Gyakran érzem én is ezt az elvárásrendszert, amiről beszéltek. Körülöttem bárki mondhatja azt, hogy nem tudom – csak én nem mondhatom. Illetve időnként irreális terheknek érzem a kollégáim bizalmát, akik úgy vannak velem, hogy majd én megoldom. Gyakran érzem is magamon ezt a terhet, és mindig rácsodálkozom azokra a férfiakra, akik bár huszonöt-harminc éve vezetnek intézményeket, nem látszik rajtuk ez a fajta teherviselés. Annak ellenére, hogy felveszem ezeket a terheket, igenis érzékeny vagyok, miközben mindig erősnek kell látszanom. Valójában ez a kettősség nyomaszt leginkább. Én nem sírhatok. Vagy csak csukott ajtónál. Nálam egyébként nyitva van az ajtó, hogy minél kevésbé legyek elzárva, mert része szeretnék lenni az egésznek. Néha újragondolom, vajon én vagyok-e ezzel a terheim okozója, de mindig



Czikker Katalin. Fotós: Sauer Gabriella



Ellinger Edina. Fotó: Bodnár Zsófia



Kováts Adél. Fotó: Falus Kriszta



Ráckevei Anna

arra jutok, hogy a színház közössége élő szövet, amiben én akkor tudok jól működni, jó döntéseket hozni, hogyha érzem minden egyes rezdülését.

– *Adél, azt mondtad, vannak a színházitól eltérő női vezetői minták más szakmában, más közegben. Kíváncsi vagyok, milyen más mintákat ismertek.*

K. A.: Olyan vállalati kultúrát ismerek barátoktól, ami nem tiltásokra, hanem a pozitív együttműködésre épül, ahol a hierarchia nem azért van, hogy egyesek másokra erőltessenek dolgokat. A színház érzékeny terep, ahol minden erőszakosság megbosszulja magát. És bár a színház az előadásért van, amiért annyi mindent megteszünk, mégsem gondolom, hogy a cél szentesíti az eszközt.

R.-K. V.: Nálunk, ugye, nincsen társulat, én tulajdonképpen csak megcsináltam valamit, ami működésbe lendült, és aminek ilyen módon vezetője lettem. Abból a szempontból is más a helyzetem, hogy nem vagyok alkotó, de én is úgy látom, ahogy Edina is utalt erre, hogy a kulturális intézménystruktúra családmodellszerű. Én legalábbis tudok párhuzamot vonni a magánéletem, a családom és a szakmai közegem között. A szervezetten belül az, aki régebb óta velünk dolgozik, más törődést, motiválást igényel, ahogy egy családban a nagyobb gyerek, és mást egy új belépő, fiatalabb, pályakezdő, azaz a „kistesó”. Mindenkiel más munkamódszereket és emberi kapcsolatokat alakítunk ki, hiszen mindez sablonok szerint nem működik. Az egész csoport harmonizálása pedig folyamatos balanszírozás. Így a szakmai tevékenységem mellett, úgy érzem, erre is rengeteg energiát kell fordítanom, hogy minden rendben menjen. Erre a működésre és folyamatos figyelemre általában az anya képes, zömében a családon belül is ő tölti be az operatív organizátor szerepét. Egyébként én szerencsés helyzetben vagyok, mert nálunk szervesen alakult ez, mindent együtt csinálunk a férjemmel, együtt tekerjük a kétülékes tandem biciklit. A színház egyébként is nagyon emocionális közeg, tele van nagy lelkekkel, ezért mindig foglalkozni kell az emberi keretekkel, a vezető egy nagy öl is kell hogy legyen, amibe bárki, akinek éppen biztonságra van szüksége, kicsit belebújhat, hogy ott megpihenjen.

E. E.: Igen, tényleg nagyon lelkizős szakma a mienk, én pont most vagyok túl az összes szerződötetési tárgyaláson, amelyek igazából egyéni elbeszélgetések – évről évre növelem ezeknek az időtartamát. A szakmai kérdések mellett ezeknek a beszélgetésnek vállaltan van személyes-lelki tartalma is, és nyilván nemcsak színészekkel szoktam beszélgetni, hanem a színház többi dolgozójával is. Valószínű, hogy segítene, ha fejleszteném magam ebben, mert ahogy a saját érzékenységemmel próbálok mindenkihez viszonyulni, az nagyon fárasztó. És akkor is fontosnak tartom mindezt, ha a végére kicsit mindig tönkremegyek, hiszen az embereknek erre szükségük van, ilyenkor lényegi dolgok hangoznak el, én pedig jobban látom a nálunk dolgozó százhusz embert. A kisebb-nagyobb, vélt vagy valós konfliktusokat muszáj kezelni, úgyis annyi baj van a világban, ameddig elér a kezünk, legalább ott simítsuk el, amit lehet. Ami pedig a női vezetői mintákat illeti: a bábszínházakban vannak tapasztalt igazgatónők, akiket a mai napig figyelgetek. Sokatmondó például, hogyan bonyolítanak le egy premiért – a Vaskakas ebből a szempontból egészen különleges. Igyekszem összeszedni, amit be tudok építeni a működésünkbe.

Cz. K.: Tíz évvel ezelőtt három férfival indultam útnak a háromtagozatos színházunk élén, ahol most már három nő van. Novák Eszter szokta mondani, hogy egyszer majd meg kell magyaráznom, mi történt. A férfiak valahogy elmentek,

aztán én nőket választottam. És bár utólag szerencsésnek érzem, előre nem volt ez koncepcióm: egyszerűen így adódott azokban a pillanatokban. Az anyastruktúrához pedig azt tenném hozzá, ahogy hallgattalak titeket, hogy időnként hajlamos vagyok anyatigrissé válni: szeretek kiállni azért, amit közösen felépítettünk.

– Mit gondoltok, általában is hajlamosabbak vagytok akár másorpolitikában, akár alkotók személyében vagy témákban inkább nőket vagy nőket választani, mint egy férfi vezető?

E. E.: Nálunk a hatodik emeleten, ahol a művészeti títárság, a sajtó, a marketing és a gazdasági irodák vannak, egyetlen férfi sem dolgozik, pedig mindenki szívesen venné. A művészeti tanácsunkban a két férfi kollégánk mellett ketten vagyunk nők, ami rendkívül jól működő forma. És ebből a szempontból arányosan hívunk alkotókat.

K. A.: Nálunk az alkotói kör egyáltalán nem arányos, lényegesen több a férfi, mint a nő. Az nem döntő szempont, hogy valaki nő vagy férfi, de szerencsére egyre több nagyszerű női rendező és kortárs drámaíró van. És nem mondom, hogy ebben például nincsenek restanciáim... Nálatok eredendően is más a helyzet, nem, Edina?

E. E.: Igen, nálunk a tervezők és a rendezők közt, ahogy az írók közt is sokkal több a nő. Ez műfaji sajátosság.

R. A.: Nálunk az én igazgatásom alatt indította el a színház a MagdaFesztet, ami kifejezetten női alkotók keresésére irányul. Egyébként ebben hasonlóan gondolkodtunk Gemza Péterrel, aki maga is mindig kereste, keresi a színházművészetben alkotó nőket, mert vállaltan is tudatos abban, hogy minél több nőt hozzon helyzetbe.

R.-K. V.: Házon belül nálunk is klasszikus a nemek szerinti megoszlás: a műszakban és üzemeltetésben férfiak dolgoznak, ők viszik a hardvert, az irodában nők, ők a szoftverért felelnek, mondjuk, az irodavezetőnk éppen férfi. A független alkotók, rendezők közt azonban, örömmre, egyre több nő van.

– Mint az szóba is került, a hagyományos színházi intézményekben nagy többségben férfiak a vezetők. Láttok-e az ő működésükben kifejezetten a férfiak társadalmi szerepéhez köthető káros mintákat?

E. E.: Szerintem kifejezetten a férfi vezetőkre jellemző a nagyon erős dominanciára való törekvés. Ezt ilyen nyilvánvaló módon női vezetőknél én még soha nem tapasztaltam.

K. A.: Magam is beleszaladtam már ilyesmibe – és problematikus viselkedésnek gondolom. Volt, aki erre azt tanácsolta, hogy csak csináljak úgy az adott helyzetben, mintha az illető ötlete lenne egy döntésem oka. De ilyen játszmákban nem lehet létezni, így nem lehet vezetőként működni, sőt, így már önazonosnak sem lehet lenni. És ez abszolút legálisnak gondolt szokás Magyarországon, pedig rettentően káros. Ezt nekünk kell meghaladni. A közeg viszont ragaszkodik a szokásaihoz, aminek nagyon erős kényszerítő ereje van, lényegében elvárás, hogy én is így működjek. Nagyon nehéz nem befeszülnöm ettől, de most úgy látom, nem lehet eleget bizonyítani, hogy lehet másképp is működni. Ez mintha zsigerileg lenne beépülve.

E. E.: Nagyon tudok kapcsolódni a kérdés apropóján ahhoz, hogy visszautasítod a játszmázást. Hozzáteszem még a manipulációt is mint a másik közösségromboló működést. A csodálatos gazdasági vezetőnkkel, Pintér Judittal van egy közös jelmondatunk: nem játszmázunk, nem manipulálunk. Nagyon figyelek tehát a kommunikációra, amit strukturálisan is átgondoltam az elmúlt két évben. Meggyőződéseim, hogy az információknak el kell jutnia minden érintetthez. Az információ

visszatartása ugyanis hatalom: a manipulatív játszmázás egyik fő eszköze. Mélyen hiszek abban, hogy ha a kollégák megfelelően vannak tájékoztatva, azzal eleve sok félreértést, kellemetlenséget, konfliktust el lehet kerülni. Egyébként nem egy varázslat: mindenki szereti tudni, mire számíthat, mi fog vele történni.

K. A.: Szerintem is elemi fontosságú a kommunikáció, és nemcsak személyes szinten, hanem közösségként is: a társulatot érintő dolgokról a társulat értesüljön először. És ide tudom kötni, amit mondtál, Kati, hogy te nem sírhatsz a munkahegyeden mások előtt. Én nagyon sokszor sírok a társulat előtt. A fene egye meg, könnyen elérzékenyülő ember vagyok – hiába fogadkozom, hogy nem sírok, nemegyszer előfordul velem. A mi kicsi társulatunkban nagy érzelmi összekapaszkodás van, amiből a vezető gyakran kiszorul, és akkor megéli a vezetői magányt is, ami egyfelől természetes, másfelől fájdalmas. Lehet, hogy ez egy nagyobb intézményben még inkább az. Én nem gondolom gyengébbnek magam, ha látják, hogy nekem nehéz volt meghozni valamilyen döntést, vagy hogy éppen megvisel valami. Ráadásul annyi rohadt nehézséget kaptam a Radnótiban ez alatt a hat év alatt, ami szerintem harminc év alatt nem jutott ki Bálint Andrisnak, és ebből a Covid csak az egyik. Egyébként pedig nem is kell hogy a kollégáim átérzék, tudják, hogy mi mennyire nehéz, hiszen ezt én vállaltam, én csinálom. Azt megtanultam már, hogy ha sikeres vagyok, akkor mindenki empatikusabb velem. De amint valami nem stimmel, ez egy szempillantás alatt fordul 180 fokot. Én elsősorban művészember vagyok, nem igazgató, úgyhogy ezt most egy picit még csinálom, utána meg már nem fogom. Addig pedig igyekszem nem túl sérülékenynek lenni. Bár nem akarom ilyen értelemben használni ezt a szót, hogy férfiasabb lettem, mert az olyan, mint hogyha azt is mondanám, hogy a férfiak nem érzékenyek. Mégis érzek egy ilyet attól, ahogy az önvédelmi mechanizmusaimat működtetem.

Cz. K.: Idekívánkoznak a férfi vezetőkkel teli közegben tapasztalt észrevételeim. A tárgyalásaim során kétféle stratégiát véltem felfedezni: az egyik, aki borzasztóan, gyakran már kellemetlenül előzékeny volt, ami a nőnek szólt, nem a vezetőnek, hiszen világos, hogy egy férfi vezetővel abszolút nem így viselkednek; a másik, aki nagy felsőbbrendűséggel lekezelte. Mindkét esetben nekem kellett elvégezni azt a plusz munkát, hogy föltornázzam magam a nulla pontra, mert nyilván csak onnan indulhat el egy egyenrangú beszélgetés. És marha unalmas szinte minden egyes szakmai kontaktust azzal kezdeni, hogy én be kell bizonyítsam, hogy emberileg és szakmailag méltó vagyok azzal a másik vezetővel, aki történetesen férfi, lefolytatni egy érdemi beszélgetést, megkötni egy megállapodást. Nyilván akadnak kivételek, akik az első pillanattól fogva úgy beszélnek velem, ahogy egy szakmai partneri viszonyban valójában el is várható. Egyébként mindig feldob, amikor innen indul egy beszélgetés, talán mert elég ritkán történik meg.

E. E.: Szeretnék egy praktikus dolgot kérdezni tőletek. Ti hogyan tudjátok megoldani, hogy leteszitek a munkát, amikor hazamentek? Nekem nagyon ritkán megy jól a család és a munka közti balanszírozás. A férjem azt mondja: hogy amikor itthon vagy, akkor se vagy itthon.

K. A.: Az én férjem Demján Sándor mondását szokta emlegetni, hogy a napi tíz rám váró feladatból válasszam ki a legfontosabb hármát, ezeken túl van pár olyan, ami két perc alatt elintézhető, azokat intézzem el, és akkor marad még néhány, ami pedig magától meg fog oldódni. Én mindennel foglalkozom, Edina, úgyhogy nekem nem sikerül elengednem a



Rozgonyi-Kulcsár Viktória. Fotó: Dömölky Dániel

munkát, pedig színészként tudtam tartani a napi ritmusomat. Én most azt az ultimátumot kaptam a férjemtől, hogy amíg dolgozom, ne menjek haza. Ezért általában közel tizenkét órát vagyok a színházban. Azt látom, hogy azért nem minden vezető csinálja így, van, aki otthon le tudja tenni a lantot. Nekem ez nem megy.

Cz. K.: Igen, a családot nálunk is az idegesíti rettenetesen, ha csöng a telefon, és végig kell hallgatniuk, hogy éppen mi történik. Ezért egy ideje otthon lenémítom a telefonomat – amiért persze kénytelen vagyok rendszeresen nézni –, és a jól kialakított tematikus chatszobákban kommunikáljuk le az aktuális dolgokat. Azt is átgondoltam, hogy délután négy után már csak melyik chatablak működik szükségszerűen. Ott válaszolok, közben kavarom a palacsintát a kislányomnak. Így a férjemet sem zavarja a telefoncsörgés, és én is el tudom rendezni, amit éppen kell. Viszont éjszaka szoktam dolgozni, mert rengeteg minden éjszaka jut eszembe. Nem mondom, hogy ez a tökéletes módszer, de a család respektálja.

R.-K. V.: Nálunk nagyon egyszerű a megoldás, hiszen abban a szerencsés helyzetben vagyok, hogy a férjem is itt dolgozik, ő az üzemeltetési vezető, úgyhogy vagy neki csöng a telefonja, vagy nekem. Mi ebben kölcsönösen toleránsak vagyunk. Azt hiszem, én megtanultam keverni a helyzeteket: ezt a tíz évet úgy dolgoztam végig, hogy közben született meg a három gyerkőcöm.

E. E.: Azt a mindenit!

R.-K. V.: Nem sikerült elmennem szülési szabadságra, úgyhogy muszáj volt kialakítanom, hogy melyik az anyaidő, melyik az énidő és melyik az intézményvezetői idő. A játszótérről nem lehet megalapozott szakmai döntéseket hozni, hi-

ába veszem fel a telefont. Nekem hasznosabb volt beosztani az időmet hozzávetőleg háromszor nyolc órára, persze sávosan, nagyjából óránkénti váltásban.

K. A.: Nekem a lányom már nagyobb volt, amikor megkaptam ezt a feladatot, korábban biztos, hogy nem is vállaltam volna. Most már neki is megvan a saját élete és ideje azon túl, hogy együtt is vagyunk. Azt hiszem, leginkább a férjem sérül ebben a helyzetben.

– *Van-e olyan élményetek, hogy valakitől egy anyai vész helyzetben segítséget kaptok? Valami munkát meg kell csinálnod, de a gyerek belázasodik, vagy el kell vinni meccsre...*

E. E.: Nekem csak ilyenek voltak az elmúlt években. Rengetegszer. A férjem nélkül én ezt a munkát abszolút nem tudnám csinálni.

K. A.: Én is a férjemre számíthatok. Korábban az anyósom volt, akire minden helyzetben mindent rábízhattunk.

Cz. K.: Minthogy a férjem sürgősségi mentőápoló, soha nem volt egyeztethető, ezért édesanyám volt a mindenkori segítség.

R. A.: Nekem annyiban volt speciális a helyzetem, hogy én az otthonomtól távol voltam igazgató, és telefonon beszélünk meg mindent. Ez persze nagy terhet rótt a családra. Amikor azonban otthon voltam, én is, ahogy Kati elmesélte, lehalkítottam a telefonomat, mert az tényleg idegesítő, ha állandóan szól – így otthonról inkognitóban igazgattam. Egyébként azt már sok helyzetben megfigyeltem, hogy a férfiak munkája otthon is tiszteletben van tartva, és a család elfogadja azt mint szükségszerűséget, nőknél azonban zavarónak tartják.

– *Mit tanulhat egy vezető anyától a gyermeke?*

E. E.: Én sokat kínlódom azon, hogy nem vagyok elég jó anya, nem tudok elég figyelmet szentelni a gyerekeimnek. Egyik este, amikor éppen valami ilyesmit mondtam a férjemnek, azt felelte, lehet, hogy nem úgy csinálom mindent, ahogy én azt elvárnám magamtól, viszont olyan közegben nőnek föl a gyerekeim, és úgy szívják magukba a kultúrát, aminél én többet nem adhatnék nekik a világon.

K. A.: Ez izgalmas kérdés. Az ugyanis nyilván nehézség, hogy az anya igazgatónő vagy színésznő, vagy valaki más is, mint anya. Ezzel egyrészt meg kell küzdenie egy gyereknek, mert meg akar felelni a vélt vagy valós elvárásnak. Másrészt tudja, ha róla van szó, a falon is átmegyek. Tudja, hogy a színház mennyire fontos nekem – színésznőként is az volt –, és a gyereknek mást jelent, ha nem törődnek vele, és mást, ha a szülőjének van egy hivatása, ami miatt számára nem mindig elérhető. Ez utóbbi esetben pedig annyi pozitív élményt, tapasztalatot és inspirációt visz haza egy szülő, ami által a gyerek is épül.

Czvikker Katalin (1971) 2011 márciusa óta irányítja az abban az évben frissen újjászervezett, a Szigligeti Társulatot, a Lilliput Társulatot és a Nagyvárad Táncegyüttest is magába foglaló nagyváradi Szigligeti Színházat. **Ellinger Edina** (1980) 2004 óta a Budapest Bábszínház tagja, az intézményt 2020 óta vezeti. **Kováts Adél** (1962) 1993-ban szerződött a Radnóti Színházhoz, ahol 2016-os megválasztása óta jelenleg második igazgatói ciklusát tölti. **Ráckevei Anna** (1960) 2013–2018 között igazgatta a debreceni Csokonai Színházat, ahol 2006 óta volt társulati tag. **Rozgonyi-Kulcsár Viktória** a 2006-ban létrejött FÜGE (Függetlenül Egymásért Közhasznú Egyesület) elnöke, a számos független alkotónak és társulatnak bázist jelentő Jurányi Produkciós Közösségi Inkubátorház alapítója (2012).