

LAKATOS PÉTER

Generációs profilok – ahogy én látom

1961-ben születtem. Tizenöt évvel vagyok fiatalabb a Nagy Generáció törzskaránál. Rendszeres teendőim kapcsán (mind a tulajdonosi, mind a képzettségi) magyar értelmiség számos rétegével és korosztályával interakcióba kerülök:

- A Videotonban¹ majd negyedszázad alatt munkatársa és munkaadója voltam-vagyok az 1940 és 1990 között született korosztálynak, ily módon számos vidéki kis- és nagyváros értelmiségi-polgári létébe nyerek bepillantást. A huszonöt év alatt sok száz mérnökkel, közgazdással, közép- és felsővezetővel dolgozhattam együtt.
- a Bravogroup (és előtte a Műszertechnika) egyik irányítójaként majd harminc éve a budapesti kis- és nagyvállalkozói lét, a számítástechnika, a telekommunikáció, a kiskereskedelem világára látok rá.
- A Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségén (MGYOSZ) belüli tevékenységem során szinte minden gazdasági ágazat vállalati vezetőivel és tulajdonosaival kapcsolatba kerülök.
- Negyven éve bridzsezem, ennek során egy szűk, de kitűnően desztillált mintát kaptam a magyar polgárságról (kevés más

¹ A Videoton név alatt futó cégcsoport Magyarországon és Bulgáriában tevékenykedik, elektronika, szerelés, fém- és műanyagfeldolgozás területen; mintegy 10 ezer embernek ad munkát, évente kb. 150 milliárdos forgalma van (a szerk.).

közegben lett volna esélyem tegeződve beszélgetni az 1930-as években született, akkor fiatal, tehetséges polgárokkal és polgárnőkkel a '70-es évek végén kezdett bridzs-karrierem során). – Az Átrium patrónusaként az elmúlt néhány év megmutatta nekem, hogyan élnek, hogyan gondolkodnak a kultúra (abból is leginkább a színházi világ) jelesei és jeltelenjei.

Ez a keveseknek megadatott sokszínűség ritka mintavételi lehetőséget kínált a magyar polgárság és értelmiség elmúlt harminc évének empirikus megismerésére. Meglátásaim bizonyosan a saját, mérnöki és üzletemberi felfogásomat tükrözik; lehet, hogy értékeléseim nélkülözik a szakmai (társadalomtudományi) megalapozottságot, de még ezzel együtt is lehetnek relevánsak.

Ugyan Budapest közepén, szigorúan szakmailag (nem politikailag) sikeres családban nőttem fel, és kifejezetten jó iskolákba jártam, gyerek- és fiatalkoromban, egészen a rendszerváltásig nem igazán „jöttek szembe” velem a Nagy Generáció tagjai máshol, mint a kultúra világában. Nincs ebben semmi csoda; szüleim a háborút tizenévesként megélő, a háborúra, az azt követő évek-re és majd minden közösségi gondolatra erőszakkal fátylat borító és fittyet hányó generáció tagjai voltak, akiknek az önként viselt szemellenzők közé szorított látómezejéből kilógott a szamizdátos ellenzék és az Illés–Omega-világ. Az ő korosztályukból csak egyetlen szerző jelenik meg ebben a könyvben.

A Nagy Generáció a fénykorát a tágabb értelemben vett rendszerváltó időszakban (1985–1998) élte meg. Ők voltak a dinamikus fiatal középkorúak az értelmiségi lét minden területén, akiknek lehetőségük volt a régi rendszer keretein belül megszerzett tudással a saját területükön őrsváltást végrehajtani, a sok helyen még nem tudás és szakmai érdem alapján kiválasztott, tipikusan a '20-as években, a '30-as évek elején született akkori vezetést váltva.

Ha megnézzük a magyar tulajdonban lévő, a szabad piacon sikeres vállalatokat, meghatározó többségük a rendszerváltás környékén indult, és az akkori tehetséges második vonal tagjai (főagronómus, főtechnológus, főmérnök, külkereskedelmi vezető, kutatóintézeti, egyetemi középvezető stb.) alapították. Ez a csapat a nála idősebbekkel ellentétben már a '70-es évektől egy rendkívüli nyitást élt meg, és nemzetközi kapcsolatokat ápol.

Ebből a korosztályból kerültek ki multinacionális cégek első magyarországi képviselői, későbbi igazgatói, akik a közvélemény előtt önálló arcokként is megjelentek. Ők azok, akiket aztán a 2008-as válság környékén könnyebben irányítható, kisebb hatáskörű fiatalabbakra – gyakran külföldiekre – cseréltek. Ahogy egy érintett szellemesen mondta: a százas körtéket kicsavarták, és hatvanas foglalatokba negyvenes körtéket csavartak. E kötet szerzői közül húszan ebből a korosztályból valók, és ez az arány még akkor is magas, ha értelemszerűen az ünnepelt korosztálya kiemelt szerepet kap.

Az 1955–1970 között született értelmiségi generáció tagjai jellemzően állami vállalatoknál kezdtek (leginkább még csak azok volt elérhetők a végzősöknek), és a rendszerváltáskor nem voltak kulcspozícióban, jobbára az eseményekkel sodródtak. Kivételeket olyan területeken találunk, amelyek jellegüknél fogva nem is léteztek a rendszerváltás előtt. Ilyen például a pénzpiaci, tőzsdei, befektetési banki terület, ahol a Nagy Generáció képviselői értelemszerűen alig voltak jelen. A politika is hasonló terület, abban az értelemben, hogy az első generáció, amely a karrierjét már professzionális politikusként képzelhette el és valósíthatta is meg, ugyanaz a '60-as évek első felében született korosztály volt, mint amelynek tagjai a tőzsde indulásánál jelen voltak, a jelentős privatizációs tranzakcióknál közreműködtek. Talán még a számítástechnika az a terület, ahol a gyakori paradigmaváltások miatti piacújracsatolások kapcsán szerephez jutott ez a generáció.

Ebből a ma jellemzően negyvenöt–ötvenöt éves korosztályból a művészetek és a tudomány világában is sokan kihullottak, pályaelhagyók lettek, és akik befutottak, azok is leginkább a kitarításukkal érték ezt el, viszonylag későn, hiszen a rendszerváltás utáni kavalkádban nem volt éppen nagy igény az új tehetségekre, mindenki el volt foglalva a túléléssel és/vagy a területszerzéssel. Elveszett generációnak látom ezeket az évjáratokat, sok az elkeseredett értelmiségi, ők azok, akik jóval többet vártak a rendszerváltástól, legalábbis miután szembesültek vele, hogy tényleg megtörtént (és ezt nem 1989-re, hanem inkább 1993-ra tenném). Pusztán a biológiai kort figyelembe véve, ma ennek a korosztálynak kellene a csúcson lennie, még aktívan, de már sok tapasztalattal. Mégis ebből a korosztályból összesen heten vagyunk a szerzők között, de a mi közismertségünk, elfogadottságunk meg sem közelíti a Nagy Generációból származó szerzőkét. Meggyőződésem, hogy ez nem a válogatás szubjektivitása, hanem jól tükrözi ennek az elveszett generációnak a valós társadalmi súlyát, pontosabban súlytalanságát.

A következő nagyobb hullámnak azt a korosztályt érzekelem, amelynek tagjai a '90-es évek közepén, végzés után a frissen érkező multiknál kaptak jó ajánlatot (tipikusan az 1970–1980 között születettek tartoznak ide). Abban az időben nem tűnt túl vonzónak a saját vállalkozás indítása (a Bokros-csomag környékén járunk), a működő hazai tulajdonú cégek nagy többsége bizonytalan pozícióban volt, és a jövedelem számottevő részét a szürke valamilyen árnyalatában fizették ki, emellett az állami szektorban sem látszottak fényes karrierlehetőségek. Mindezek tükrében érthető, hogy az akkor frissen végzettek számára a multik lét, a külföldi betanulás volt a csáberő. Ebben a korosztályban vannak a Nagy Generáció (első házasságából származó) gyerekei. Nem rendelkezem elég információval, de úgy érzem, hogy ez a csapat – talán a sok domináns szülő miatt – nem

olyan meghatározó szereplője a magyar szakmai és közéletnek, mint gondolnánk vagy elvárnánk. Sokan közülük a külföldet választották, talán nem is annyira a lehetőségekért, hanem éppen a normális polgári élet nagyobb esélyéért. Ők azok, akik nem kényszerből vagy kalandvágyból költöztek ki, hanem mert a családból magukkal hozták a nyugodt, kiegyensúlyozott szakmai és privát élet igényét, de látták, hogy ez harcok, megaláztatások nélkül, könnyebben megvalósítható máshol.

A multinál kisebb-nagyobb karriert befutó, '70-es években született, mára már középkorú csapat meghatározó része beállt a mókuserékbe, elfogadta a kiszolgáltatottságot mint alaphelyzetet, és a közügyek, sőt a közösségi ügyek iránt jellemzően alacsony affinitást mutat. Hívószavaik a wellness, all-inclusive, musical, koktél, edzőterem, futás, gasztro...

Az 1980–1990 között születettek már a (rendszer-váltás utáni) pangás és a válság éveiben kerültek ki az iskolapadokból. Bennük (az itthon maradókban, és az esetleg hazatérőkben) látom a rendszer-váltás óta először azt, hogy esély van egy öntudatosabb, az egyéni stratégiák mellett a közösségi kérdések iránt is érdeklődő, abba előbb-utóbb energiát investáló csapat kialakulására.

Mindezek általánosságok – de hogyan is néz ki ez a mindennapi környezetemben?

A Videoton

A cég a globális piacon mozog, és a rendszer-váltás utáni nehéz helyzetéből folyamatosan egyre erősebb pozícióba került. A munkavállalók és a vezetők is vidéki nagyvárosokban élnek, éppen ezért a tapasztalataik jelentősen különbözhetnek a fővárosban hasonló helyzetben érzékelhető benyomásoktól.

A fenti rétegződés a Videoton felső- és középvezetői, valamint mérnöki állományában a következőképpen néz ki:

- 1992 elején, amikor átvettük a céget, a szüleim korosztálya nyugdíjba (ha kellett, korengedményes nyugdíjba) vonult. Úgy döntöttek, hogy nem keresik velünk az együttműködést. Egy részük kitűnő szakember, karizmatikus vezető volt, másik (azt hiszem, kisebb) részük inkább mozgalmi szerepe vagy a harmincöt évvel korábbi válogatási elvek révén, többnyire egyszerű sorból került magasra, de úgy érezték, hogy az új világ számukra kevés lehetőséget ad. Az adott feltételek között jól teljesítettek, de a piacgazdaság gondolata, a gyors változások kezelése többségüktől nagyon idegen volt.
- A Nagy Generáció, a mai hatvanöt-hetven évesek 1990 előtt középvezetők voltak, és ők már jelentős részben ugyanolyan kiválasztási elvek szerint kerültek a rendszerváltás előtt másodvonalbeli pozícióba, mint amelyeket mi magunk is alkalmaztunk volna. A Videoton a '70-es évek elején komplett tanköröket rekrutált a BME-ről, közülük is legjobbakat. Néhányan közülük már 1992-ben nemzetközi cégeknél keresték a boldogulásukat, de ebből a generációból választottuk ki számos cégünk első számú vezetőjét. Ők tipikusan 2010 és 2017 között vonulnak/tak vissza. Számunkra ők voltak a '90-es évek derékhada. Ebből a korosztályból kerültek ki természetesen a Videotonból a rendszerváltás körül kiszakadó magáncégek alapítói is. Közülük sokan máig sikeresek. Volt és van – természetesen nem uniformizált – képük a világról, máig öszszejezárnak magánemberként, és kifejezetten jó viszonyt ápolnak a korosztályukba tartozó munkatársaikkal. E korosztályból származó vezetőink gyerekei többnyire multinacionális cégeknél kezdték a karrierjüket, ott középkáderek váltak belőlük, nagyrészt itthon. A szülők kitarítottak a Videoton mellett, de annyira nem bíztak benne, hogy a gyerekeik sorsát is összekössék vele.

- A saját korosztályom (1955–1970) két részre bontható. A fiatalabb évfolyamok nem mondhatók erősnek a Videoton vezetésében. Ennek egyik oka, hogy a cég 1986-tól már lejtmenetben volt, nem tudott és nem is akart jó ajánlatot tenni az évfolyamok legkiválóbbjainak, sőt alig volt munkaerő-felvétel. Az idősebb (1955–1960-as) évfolyamok között még volt számos tehetség a cégben, és bár közülük sokakat elvittek a Nagy Generáció tagjai a saját cégekhez alkalmazottnak, szerencsére néhányukat sikerült a hierarchia alján idejekorán észrevennünk, és elég hamar kiemelnünk. Rájuk is jellemző a tiszta világlátás, de ezt jobbra megtartják maguknak, közel sem élnek akkora társasági életet, mint a mai fiatal nyugdíjas generáció élt és él.
- Az 1970–1980 között születettek közül kevesen kezdték a karrierjüket a Videotonnál, hiszen tulajdonképpen a 2000-es évek elejéig a vállalat elműködgetett az 1990 előtti szakemberekkel is, mert a rendszerváltás utáni összeomlást követően számtalan pozícióban túlképzett munkatársakat mentett át a rendszer. Az „átmentettek” egyébként az 1950–1970 közötti korosztály kevésbé kimagasló vagy más okból kevésbé mozgékony tagjai voltak. Az 1970–1980 között született korosztály tagjai főleg multikhoz kerültek, nehéz őket kizökkenteni az ott tapasztalt silőszemléletből. Ebben a korosztályban a belső neveléssel eddig sokkal sikeresebbek vagyunk. Amennyit ebből a korosztályból látunk, az az, hogy nem nagyon élnek társasági életet, és vagy szinte teljesen immunisak a közügyek iránt, vagy csak egyszerűen nem nyílnak meg. Ebben a korosztályban sokak számára egy magyar cég maga a mocsár és a kilátástalanság volt, amikor elindultak, és sokan nem is szembesülnek ezzel szívesen, hogy egy hazai cég, ha kicsit zöld és savanyú is, de a döntési és stratégiai lehetőségek sokkal szélesebb spektrumával rendelkezik, mint egy hatalmas multi hazai gyára. Nagy párhuzamosságot érzek ezen szemlélet, a közügyektől

való távolságtartás és a közös dolgaink megváltoztathatóságába vetett hit hiánya között.

- Sokkal optimistább vagyok a karrierjüket most kezdő csapat azon tagjait illetően, akik komoly képzettséggel és tehetséggel is úgy döntenek, hogy itthon képzelik el a jövőjüket. Most először találkozunk a pályakezdők krémjéből olyanokkal, akik tudatosan keresik a helyüket egy magyar cég vezetésében. Ennek a korosztálynak a Videotonban dolgozó szülők már ajánlani merik, hogy érdemes itt próbálkozniuk. Még kevesen vannak, de úgy tűnik, hogy ez a korosztály nyitottabb a személyes életén túlmutató összefüggések megértésére. Ezek a megfigyelések még messze nem bizonyítják, hogy a Nagy Generáció után ez lesz az első olyan korosztály, amelyik nagyobb társasági életet él, esetleg szerepet vállal civil kezdeményezésekben, de azt gondolom, ennek az esélye az ő esetükben nagyobb, mint a korábbiaknál volt.

A Bravogroup²

Ellentétben sok más szakmával, itt a Nagy Generáció dominanciája sokkal kisebb. Talán azért, mert a '80-as évek elején elindult jó néhány cég (pjt-k, kisszövetkezetek) közül a rendszerváltás utáni éveket kevesen élték túl, hiszen az ő üzleti modelljüket is megrengette a rendszerváltás. E szektor állami nagyvállalatait nem sikerült (valószínűleg nem is lehetett) úgy privatizálni, mint a feldolgozóipariakat, így ebben a szakmában (a szakma nagyon gyorsan változó és fejlődő jellege miatt) viszonylag egyenletes lett a tulajdonos-vállalkozók korfája az 1960-ban és 1990-ben

² A Bravogroup csoport 15 céget foglal magában, a mobilkereskedelemben, a számítás- és irodatechnikában működik, mintegy 500 embernek ad munkát Magyarországon, Szlovéniában és Horvátországban, éves forgalma kb. 70 milliárd forint.

születettek között (utóbbiak persze leginkább a ma divatos start-upoknál vannak).

A saját csapatunk szempontjából ez úgy alakult, hogy a '80-as évek második felének feltörekvő ifjúsága, a Nagy Generációt követő nemzedék leginkább saját vállalkozást indított, és a tehetségesebbek önálló lábra álltak, kiléptek tőlünk. A maga módján összhangban a Videotonnal tapasztaltakkal, a '90-es évek elején-közepén nem minket választottak a sztárok, de ellentétben a Videotonnal, ezen a területen volt felvétel. Így nagyon tehetséges és szorgalmas, de a multik világával saját akaratukból, vagy az uniformizált felvételi kritériumok miatt nem kompatibilis munkatársakkal indítottuk az újabb és újabb területeket. Az ilyen munkatársak lojalitása és bizonyos területeken kimagasló tehetsége bőven kárpótolt minket azon személyiségi korlátokból adódó hiányosságokért, amelyek miatt a nemzetközi nagyvállalatoknál nem, vagy kevéssé voltak szívesen látva. Összességében a ma negyven–negyvenöt év közötti korosztály nem képvisel megfelelő súlyt sem a szabadpiaci körülmények között sikeres vállalkozók között, és e korosztály nemzetközi cégek vezetői posztjára került képviselői között is kevés a markáns szakmai és/vagy közéleti profilt kialakító szereplő az idősebb generációkhoz képest.

A bridzsélet

1977-ben kezdtem versenyszerűen bridzsezni. Ez akkor is inkább értelmiségi elfoglaltság volt, de azon belül nagyon széles spektrumot képviselt a mintegy ezeröt száz ember. Itt ismertem meg az 1930-as években fiatal, kifogástalanul viselkedő, de az élettől megtaposott úriembereket, akik az egyébként csak könyvek-ből ismert úri világ számomra utolsó képviselői voltak, és akiktől tanulva igyekeztem bridzstudásomat elmélyíteni. Nem meglepő módon, itt is a Nagy Generáció lett évtizedekre a meghatározó.

Amikor a '60-as években a bridzs a „tiltott és túrt” határáról a „túrt és támogatott” határára került, és el lehetett kezdeni rendszeres nemzetközi megmérettetéseken részt venni, úgy vált egyetemi körökben divatosná a játék. A '40-es évek közepén születettek számára ez (sok helyen a szülők által is támogatott) közösségi és intellektuális élményt, kitörési lehetőséget jelentett. Ez egészen az '50-es évek első felében születettekig tartott. Valahogy úgy alakult, hogy csakúgy, mint a sikeres vállalkozók között, a bridzsben is jóval gyengébb az 1955–1970 között született generáció. Két okot tudok megfogalmazni: egyrészt a rendkívül erős Nagy Generáció mögött kevés volt a levegő (itt hatvanévesen még nem feltétlenül kell a szeniorok között indulni), másrészt ennek a korosztálynak már a 80-as években is sokkal kisebb volt a társasági kohéziója. A későbbieket illetően nehéz párhuzamot vonni, mert a bridzs nem a XXI. század játéka, ezért hanyatlak (túl sok a belépési küszöb eléréséhez befektetendő munka, és sokkal több a szabadidő eltöltéséhez rendelkezésre álló alternatíva). Ezzel együtt más országokban a ma ötven és hatvan közötti korosztály sokkal erősebb, mint nálunk.

Az MGYOSZ

Az MGYOSZ vezetésének csak néhány éve vagyok tagja, de helyzetemből adódóan és a Videoton tagsága miatt a rendszerváltás óta viszonylag közelről látom a tevékenységét. Itt is a Nagy Generáció tagjai a meghatározó személyiségek, de nincs ez máshogy a VOSZ, és más fontos munkaadói szervezetek esetében sem. A stabilan sikeres magyar vállalatok alapító-vezetői jobbára ebből a korosztályból kerülnek ki (van persze néhány sikeres vagy tragikusan kényszeredett generációváltás), illetve a civil tevékenységre még mindig leginkább ők nyitottak. Ezek az érdekképviseletek is a rendszerváltás környékén alakultak ki, és az akkor

erejük teljében levő negyvenesek alapították őket. Az alapítók jobbára máig pozícióiban vannak (azért nem írom, hogy tartják a pozícióikat, mert lényegében nincsenek kihívóik), erős személyiségek, és az őket követő generációkból nem jöttek igazi trónkövetelők. Ennek csak egyik oka, hogy az elmúlt tíz-tizenöt évben kevés a szabad piacon elindult sikeres új vállalkozás, hanem az is, hogy a mai negyvenes és ötvenes korosztálynak sokkal kisebb az érdeklődése a közösségi ügyek iránt. Így a megfelelő színvonalú, kompetenciájú, elfogadottságú generációváltáshoz nincs meg az utánpótlás. A mai harminc és hatvan közötti korosztály szinte lehetetlen bevonni az együtt-gondolkodásba. Ennek számos vélt okát már felsoroltam, de fontos hangsúlyozni, hogy az elmúlt húsz évben elindított sikeres magyar vállalkozások igen nagy része olyan erős interakcióban, sőt sokszor szimbiózisban van az állammal, hogy önálló, független civil tevékenység, a véleményük független kialakítása és képviselése fel sem merül bennük.

Itt is sokat remélek a start-up-generációtól, akik eleve globális szintéren képzelik a megmértetésüket akkor is, ha a vállalkozásukat itthon indítják és tartják.

A színház

Ellentétben az eddigi említett területekkel, itt sokkal strukturáltabban, kiszámíthatóbban történt a vezetésben a generációváltás. Ez talán azzal függ össze, hogy itt (ugyanúgy, mint számos szabad értelmiségi területen, például az egészségügyben és az oktatásban) mintha közel sem jelentett volna akkora cezúrát a rendszerváltás, mint másutt. A struktúrák megmaradtak, a rendszerek átbocsátóképessége sem változott jelentősen.

Milyen általánosításokat engednek meg vajon a fenti többoldalú, de békaperspektívájú megfigyelések?

A Nagy Generációt követő értelmiségi (különösképpen pedig gazdasági elit) korcsoportok jóval kevésbé érdeklődnek a közügyek iránt, kisebb társasági életet élnek, mint elődeik. Ez talán a '68-as generáció hozzáállását is tükrözi. Ők sem alakítottak ki a saját generációjukon átnyúló élénk kapcsolatrendszert, amely segíthetett volna a közösségi gondolatok átörökítésében.

Jelentős a főváros és vidék közötti űr. A piacon (és nem az állami megrendelések terepén!) sikeresen teljesítő vállalatok meglepően nagy része a fővároson kívül van, és ezek jobbára szigetszerűen működnek, nincs igazi ráhatásuk a rendszerszintű kérdésekre, igaz, nem is ambicionálják az országos ismertséget, befolyást, beleszólást. Nincs nagy bizodalomuk a fővárosi „kavarásokban”.

Ez utóbbi bizalomhiány a ma jelentős hatalommal bíró politikai csoportosulás vezetőire is jellemző.

Az „elveszett” (1955–1970) és az „all-inclusive” (1970–1980) generáció már mindenképpen egy fajta űrt hagy maga után a magyar elitben. Az elmúlt tizenöt év kudarcainak és sikertelenségeinek egyik okát éppen abban látom, hogy e generációk élcsapatai a legkülönbözőbb okokból bár, de nem vették ki megfelelően a részüket a közgondolkodás alakításából, és nem tudták a piacgazdaságban és több más területen megfelelő súlyú, megfelelő önbecsülést adó pozíciókat elfoglalni. Természetesen kivételek vannak, de arányaiban feltűnően alulreprezentáltak ezek az évszázadok. Nem csoda, hogy ezekből a generációkból nagyon kevesen hisznek a teljesítmény és a siker közötti szoros korrelációban.

Ma még nehezen értékelhető, de mindenképpen érdemi következménye lesz annak, hogy a mai húsz és harmincöt év közötti generáció kiemelkedő képességű tagjai nagy számban távoznak/távoztak külföldre. Sokan közülük nem is megélhetési okokból, és nem is amiatt, mert szűkebb szakterületük csak külföldön művel-

hető megfelelő színvonalon, hanem kifejezetten az élhetőbb, kiegyensúlyozottabb, kiszámíthatóbb környezet miatt döntöttek a távozás mellett.

Sokat remélek az 1985 és 1995 között születettektől; azonban óvni szeretném őket attól a ma sokfelé divatos szemlélettől, miszerint bárki, akinek az elmúlt huszonöt évben bármihez köze volt, bármiben sikert ért el, az automatikusan hiteltelen. Ez a felfogás tovább konzerválná a generációk közötti vertikális együttműködés hiányát.

Nekünk, az idősebb generációk képviselőinek viszont azt kell tudomásul vennünk, hogy miután az utóbbi tizenöt év a mi vezényletünkkel tényleg nem sikerült valami fényesen, nem mi fújjuk a passzátszelet.

Örüljünk, ha kikérik a véleményünket, odaülhetünk az asztalhoz, de kerüljük el azt a fiatalok számára elfogadhatatlan üzenetet, hogy majd mi fogjuk bevonni őket. Örüljünk (és várjuk el), hogy ők vonjanak be minket.