

A nő legyen nő!

Az elfogadottság hiánya állhat a háttérben annak, hogy sokszor a nők vezetőként férfiasnak tartott attitűddel igyekeznek működni. Azt gondolják, ezzel lesznek hiteles vezetők.

Bár a női vezetők elfogadásának hivatalosan már nem kéne témának lennie, „léleken” messze vagyunk ettől, még a nők esetében is. Egy közvélemény-kutatás szerint a munkavállalók nagy része – még a nők sem – szeretne maga fölülé vezetőt. Ez különösen annak fényében furcsa, hogy a vágyott vezető tulajdonságait firtató kérdésre a válaszadók egyértelműen nőiesnek tekintett tulajdonságokat soroltak.

A nők úgy próbálnak meg delegálni, kommunikálni, döntéseket hozni, ahogy a férfiak teszik, és ezzel pont azokat a tulajdonságaikat szorítják háttérbe, amelyekkel hiteles vezetői képet alakíthatnának ki. – Ráadásul amúgy épp ezekre a tulajdonságokra egyre növekszik az igény – mondja a Restartnál a nővezető-képzésekért felelős Molnár Éva.

Ha pedig az elvárások miatt a kvóták kijelölt helyeket férfiként viselkedő, férfias attribútumokat felvonultató nők töltik be, nemigen lehet bízni sem a vezetői megközelítés változásában, sem abban, hogy a nők valóban kiteljesednek

Mottó:
„Senki nem kelthet bennünk kisebbrendűségi érzést a jóváhagyásunk nélkül”

Eleanor Roosevelt

a pozíciókban. A női erősségeket a nőknek ki-, a férfiaknak pedig el kellene kezdeni használni.

– Még tartja magát az a nézet, hogy a karrierizmus nem nőies tulajdonság, pedig inkább arról van szó, hogy a nők és a férfiak karrierizmusa között alapvető különbség van – magyarázza Molnár Éva. – Míg a férfiak esetében sokszor a versengés, a vezető szerep önmagában fontos, addig a női karrier háttérben inkább az áll, hogy van egy

téma, amiben valamilyen változást kívánnak hozni. A vezető szerepben azt a lehetőséget látják, hogy a kiválasztott ügyért többet tudnak tenni.

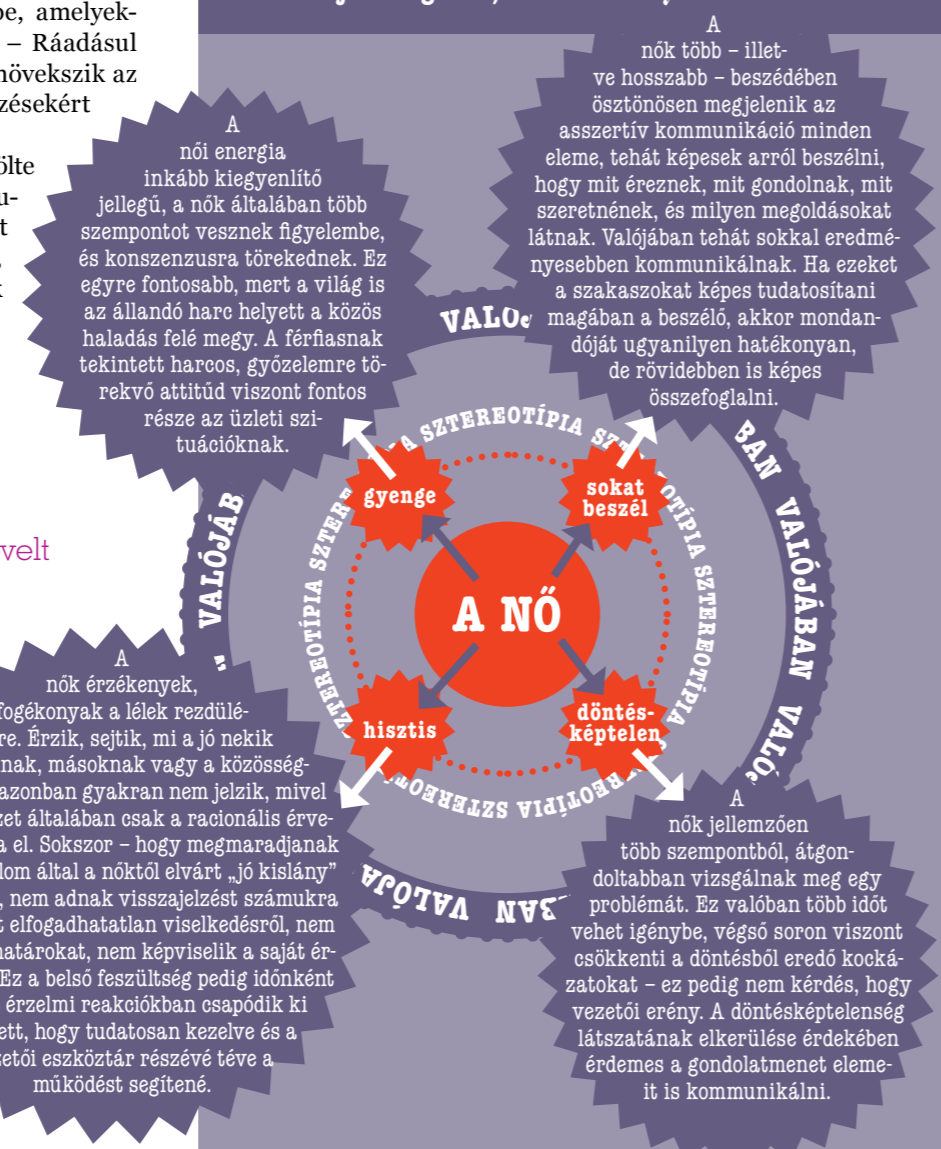
– A vezető nők önmegvalósítók és megvalósítók. Meg akarnak valósítani valamit, és nem érdekli őket, hogy ezt mások hogyan – akár éppen karrierizmusnak – hívják – teszi hozzá Kiss Péter, a Restart coacha.

A ló egyik és másik oldala

– Súlyos félreértése az üzleti élet viselkedéskultúrájába kötött nemi egyenlőségnek, ha egy nő férfias viselkedési szo-

Sztereotípiából vezetői erény

Számos sztereotípiák léteznek, amelyek a nők és a vezetői szerep összeférhetetlenségéről szólnak. Valójában, ha jobban megnézzük ezeket a negatívnak vélt tulajdonságokat, vezetői erényeket találunk.



A külső is számít!

Egy nőnek több eszköz áll a rendelkezésére, mint egy férfinak, hogy az üzleti, pénzügyi sikerességét a megjelenésével is kifejezésre juttathassa. Gyakori hiba azonban „a kevesebb, több” elv figyelmen kívül hagyása: a több, hangsúlyos ékszer egyidejű viselése, a jól azonosítható márkajelzéssel ellátott kiegészítők demonstratív használata. Ugyanígy baki az is, ha a nőieséget kislányos vagy „csajos” kiegészítőkkal szeretné valaki kifejezésre juttatni. A kristállyal kirakott toll, névjegytartó, telefon egyszerre, különösen, ha karkötő, nyaklánc, fülbevaló is társul hozzá – sok a jóból. A rózsaszín vagy tigrismintás telefon, „Hello Kitty” toll felnőtt nő kezében, az üzleti életben – nem jó üzenet.

kásokat követ. Ez ugyanis nyers olvasatban sajnos azt jelenti, hogy az adott üzletasszony nem erős, hanem erőszakos. A fellépése megütközést kelt, és előbb-utóbb, hátrányosabb üzleti, tárgyalási pozíciókat eredményez – mondja Erdős Zsuzsanna üzleti etikett tanácsadó.

Az aránytétvesztés tükröződhet például a hanghordozásban, a szóhasználatban, az empátia és a mosoly hiányában, vagy amikor az egyenlőség nevében egy nő kikéri magának a férfi üzleti partner – mindennapi vagy társasági életben megszokott – ártatlan figyelmességét. Egy kinyitott ajtó, egy felsegített kabát, egy kihúzott szék egyszerűen természetes, udvarias gesztus, semmi több, amit nemcsak „kikérni” nem illik, de rá megjegyzést tenni sem, egyszerűen csak mosolyogva, egy finom biccentéssel vagy egy rövid köszönnel kell elfogadni.

– Aki felveszi a férfias attitűdöt, felkészülhet, hogy a férfiak harcolni fognak vele. Ez esetben viszont az első dolog, amibe bele lehet kötni, a nőiség – például a nőies megjelenés – teszi hozzá Kiss Péter.

Ugyanakkor a nőiséget a helyén kell kezelni. Férfi üzleti partnerekben rosszállást kelt, ha azon kapják női tárgyalófelületet, hogy az üzleti élethez nem illő „női praktikákkal” – például flörtöléssel – szeretne előnyösebb helyzethez jutni.

– Ez a viselkedés mellett, hogy mindkét fél számára méltatlan, a tárgyalásokat is zátonyra futtathatja. Ezért is hiba, még a legtökéletesebb alakon is, a női mivoltot erősen hangsúlyozó öltözék: a miniszoknya, a sokat sejtető dekoltázs, az alakra szorosan simuló ruha, a neccharisnya – mondja Erdős.

Egyéni erősségekkel

A szokások és előképek miatt sokan nehezen találják meg az önazonos vezetői képet, és vagy túlzottan agresszív, vagy épp ellenkezőleg, túlzottan „tapintatos” vezetővé válnak. Pedig a túlzott keménykedés inkább nevetségessé tesz, ha pedig valaki nem teszi oda magát teljesen, hogy ne tartsák „nyomulónak”, nem tud kiteljesedni.

– A hiteles vezető a saját személyiségjegyeit használja, hangosítja ki, és ebből hozza létre saját vezetői identitását – véli Kiss Péter. A legfontosabb az egyéni erősségek megtalálása nőként, vezetőként és szakemberként is. Ha ezekkel tisztában van valaki, a női attribútumok bátran használhatók vezetőként.

– timár –