

## Vállalkozói fórum 9.

ISMERD MEG MAGAD ÉS A MUNKATÁRSAIDAT  
NŐI VEZETŐK A SZERVEZETEKBEN - A NŐ ÉS A FÉRFIAS SZEREP

Foglalkoztatási együttműködések a Pápai járásban | TOP 5.1.2-15-VE1-2016-00004 | Pápa  
Városháza, 2020.02.27.

**SZÉCHENYI** 2020



MAGYARORSZÁG  
KORMÁNYA

**Európai Unió**  
Európai Szociális  
Alap



**BEFEKTETÉS A JÖVŐBE**

## Előadó

A témákban meghívott előadó:

o **Stumpf Zsuzsanna**

- o Ismerd meg magad és a munkatársaidat
- o Női vezetők a szervezetekben - a nő és a férfias szerep

Szervezetfejlesztő, mentálhigiénés és párkapcsolati tanácsadó, tréner. Tizenhárom éve foglalkozik emberekkel egyénileg és csoportban, magánszemélyekkel éppúgy, mint vezetőkkel. Mentálhigiénés témákban tart workshopokat és előadásokat.

### ISMERD MEG MAGAD ÉS A MUNKATÁRSAIDAT

KULCS A KOMMUNIKÁCIÓHOZ, A KONFLIKTUSKEZELÉSHEZ, A KIVÁLASZTÁSHOZ, A HATÉKONYSÁGHOZ ÉS A KÖVETKEZŐ GENERÁCIÓHOZ.

Ha belegondolunk, az egész életünk alapját a kapcsolatok jelentik: párunkhoz, családtagokhoz, barátokhoz, munkatársakhoz stb. Ezeket a kapcsolatokat ösztönösen működtetjük, mert sok információval nem vagyunk tisztában. A legfontosabb kapcsolat az önmagunkkal való kapcsolat, ami minden kapcsolódásunk alapja, így ha az rendben van, akkor a körülöttünk lévő kapcsolatok is működnek.

Végeztek egy tanulmányt több ezer ember bevonásával, aminek a témája a sikeresség kulcsa volt. Két dologban volt mérhető, hogy miben térnek el a nagyon gazdag és sikeres emberek a többiekétől: 95% -os volt az önismeretük, valamint csak azzal foglalkoznak, amivel energiát visznek be.

Minél magasabb szintű az önismeretünk, minél magasabban vagyunk egy képzeletbeli létrán, annál magasabbról láthatunk másokat is (helicopter view).

Biztosan sokan hallottak a DISC-ről, a színek elméletéről. Fontos, hogy most már nem címkézünk, ezeket az elnevezéseket hivatalosan megszüntették, így már az alábbi megnevezéseket használjuk: pirosan működő, kéken működő, sárgán működő és zölden működő. De mit jelentenek ezek?



Nagy átlagban négyféle embertípusról beszélhetünk, de nincs olyan, hogy jó vagy rossz, csak mindenki másképp működik.

### Pirosan működő

Cselekvő, domináns, döntő, kockázatvállaló, feladatközpontú, irányítás, bátor, felelősség, magabiztos, gyakorlatias, megbízható, semmit nem hagy félbe. Védelmes. Jó szereplő.

Hatalom, akarat, türelmetlen, munkamániás, mindenért felelősséget vállal, nem ismeri el a hibáit, dühös, övön alul céloz. Érzelmi kilengések.

### Kéken működő

Szabályok, elvek, elemek, részletek embere, nyilvántartást vezet, átgondolt, megbízható, kitartó, szervezett, tervszerű, precíz.

Megfelelés, rágódás, maximalista, önostorozó, tökéletességre törekvés, pesszimista, hibáit nem vallja be. Vészhelyzetben lebénel. A változást nehezen bírja.

### Sárgán működő

Legtöbb emberrel jóban van. Népszerű, szeret hatni, érzelmeit kimutatja, kifejezi, jó szereplő. Vonzó, humoros, vidám, őszinte, spontán, lelkes, ötletes, kíváncsi, ösztönző, energikus. Kedves, kreatív.

Felületes, befolyásolható, szórakozott, rendetlen, nem kitartó, nem jól kezeli a pénzt, elfelejt dolgokat, határidő nincs. Lobbanékony, de hamar felejt. Sikoltozik, hisztis.

### Zölden működő

A jó békebíró. Békés, szemlélődő, stabil, nyugodt, nincs érzelmi kilengés. Türelmes, monotóniatűrő, alkalmazkodó, barátságos, figyelmes. A „másságot” elfogadja. Vészhelyzetben kívülálló.

Lusta, makacs, motiválatlan, halogat, kerüli a konfliktust. Közönyös, nem szeret dönteni, nem vállalja a felelősséget.

Mind a négyféle embertípusra szükség van, de mindegyikkel másképp kell kommunikálni, másképp oldják meg a konfliktusokat, másképp viselkednek stresszhelyzetben stb.

A pirosan működő nem tudja irányítani a sárgán működőt, akinek a szabadsága létfontosságú, és nem tudják működtetni a zölden működőt sem. A kékeknek viszont az adja a stabilitást, hogy a pirosan működő megmondja nekik, hogy mit kell csinálni.

Fontos tudni, hogy a különböző csoportba sorolható emberek másképp prioritizálnak. A kékeknek és a pirosaknak elsődleges a feladat megoldása. A másik két csoportnál mindent felülír maga az ember. Sokszor ezen csúszik el a kommunikáció, egy helyzet megoldásának konfliktusa.

Stresszhelyzetben a pirosan és a sárgán működők beszélnek (pl. szerveznek egy csapatépítőt), vagyis extrovertáltak. A kékek és a zöldek azonban ilyen helyzetben befelé fordulnak, introvertáltak, nekik elvonulásra van szükségük. Nem szabad éppen ezért rákényszeríteni az akaratunkat a másokra.

A pirosan, sárgán működők hajlamosabbak az optimizmusra, a kéken és zölden működők pedig a pesszimizmusra.

Vannak ezeken kívül más különbségek is. Sokszor elfeledkezünk arról, hogy amit mi látunk a másik emberről, az csak a felszín, de ami alatta van, az sokkal több (ld. jéghegy modell). Nagyon okosan tudunk tanácsot adni, ami általában hiábavaló, hiszen a tudatalattijával nem vagyunk tisztában, sokszor még önmaga sem. Tanácsot ezért csak akkor adjunk, ha kéri.

Az agyunk általában 5-8%-át használjuk. Ez a „kreatív elménk”, a többi pedig a „tárhely”. Ez utóbbi tartalmazza az emlékképeket, a hozzá fűződő érzelmeket, illatokat. Ez azt jelenti, hogy bármilyen hatás ér bennünket, készül egy barázda az agyban, ami három dologból áll: az emlékképből, a hozzá tartozó érzelemből és az illatból. Ezt azért is fontos tudni, mert ha benne vagyunk egy helyzetben és azt a helyzetet értékeljük, akkor leginkább ez alapján tesszük, vagyis tudat alatt mondunk és teszünk dolgokat. Az elme visszakeresi a tárhelyben, hogy hol éreztük azt az érzést, amit a jelen helyzetben érzünk, és azt a barázdát fogja bekapcsolni, vagyis egy régi minta szerint reagálunk a helyzetekre, ami mindenfajta reagálásnál a legtöbb embernél így működik. Tehát azon túl, hogy az önmagunkkal való kapcsolat rendbetétele fontos, azon túl a legfontosabb az, hogy az embert válasszuk le a mondatairól és a tetteiről. A falak ott vannak mindenkiben, és azokat tiszteletben kell tartani. Minél inkább bánt valaki bennünket, annál vastagabb a fala.

„Nyomógombjaink” is mások. Mindenkinek az agyában ott van a lenyomata már a fogantatásról, várandósságról, születésről is, egészen a jelen pillanatig. Az önismeret folyamat során nem történik más, mint észrevesszük és megértjük a saját nyomógombjainkat. Minden energia, amit át lehet alakítani. Az önismereti folyamattal elkezdek tudatosan kommunikálni és cselekedni.

Más a motiváltságunk is: esztétikai, gazdasági, individualista, politikai, altruista, szabályozási, elméleti.

A ló (empátia, praktikus gondolkodás, rendszer-értékelés) és a koci (szereptudat, önbizalom, önirányítás – „énerő”), valójában mindkettő bennünk van. A kérdés az, hogy mik a kompetenciáink és mit tudunk ezzel kezdeni.

## Színek és a kommunikáció

Fontos, mert nem feltétlenül ellenség, aki mellettünk ül a munkahelyen például, csak másképp kommunikál.

## KIFELEÉ

„Röviden, tömören a lényegét!”

Tárgyilagos, határozott.

Manipuláló, hajcsár, hibáztat, parancsolgat, destruktív kommunikációra hajlamos.

## BEFELEÉ

„Hogyan tudnám ezt a legjobban megoldani?”

Kritikus, sértődékeny

## KIFELEÉ

„Te, képzeld el, hogy a múlt héten azt mondta a Terike, hogy...”

Beszédes, jó kapcsolatteremtő.

Felületes, ami a szívéen, az a száján.

## BEFELEÉ

A jó mediátor

„Az intelligens problémák megoldják magukat”

Közönyös lehet és cinikus.

Az emberek általában „keverték”, de van egy, ami leginkább jellemző. Az életünk során viszont ezek az arányok változnak, de a meghatározó általában ugyanaz marad, vagyis „kutyából nem lesz szalonna”, nem tud kivetkőzni magából.

Ha valaki nagyon nem szimpatikus nekünk, az arról szól, hogy másképp működik.

Színek és a konfliktus

A legfontosabb, hogy próbáljuk megtanulni a másikat, tegyünk fel neki kérdéseket, hogy nagyjából meg tudjuk határozni, hova tartozik, hogy ré tudjunk jönni, hogyan működik.

Felvállalja, jól érvel, jó logikával meg is győzhető.

Nyers, sértő, agresszív, fontos, hogy neki legyen igaza. Csökönyös, nem kér bocsánatot.

Megbánt másokat, nem szeretnek vele vitázni, mert nem tudnak győzni.

„Versenyezzünk!”

Mielőtt felhozza, többször átrágja magát rajta.

Sok adattal támasztja alá.

„Magyarázd el!”

Megbántódik, megsértődik, rágódik rajta, sok a belső konfliktusa, nem tud kiállni magáért, felhánytorgat.

Ne tudnak mit kezdeni a sértődékenységgel, inkább elkerülik.

Könnyen kér bocsánatot, normális stílusban hozza fel a konfliktust, nem csinál belőle ügyet, hogy kinek van igaza, nem veszi magára.

Hisztizik, felfúj dolgokat, ami a szívéen, az a száján. Feleslegesen generálhat, mert nem gondol bele.

Vele szemben könnyen felvállalják, és elfogadják a kritikát, mert tudják, hogy nem akar megbántani másokat.

Figyel, hogy ne bántson meg másokat.

Nem veszi magára és nem is rágódik.

Kerüli a konfliktust, nem hozza fel a helyzet tisztázását.

Bosszantja a többiekét, hogy nem vállalja fel a konfliktust.

Mintha a falnak beszélnének.

Munkatársak kiválasztása

A munkatársak kiválasztásánál is fontosak lehetnek ezek az információk. Vannak rövid tesztek is, amelyekből kiderülnek ezek, ezeket érdemes lehet elvégezni.

Az ideális munkatársak a kéken működők, hiszen, megbízhatóak, problémamegoldók, lehet rájuk számítani, tartják a határidőket és számára a feladat a fontos. De ez nem jelenti azt, hogy ne vegyünk fel másik típusba tartozókat, csak másképp kell őket kezelni.

A színek és a vezetés

Ha valaki nagyon erősen piros, ő nagyon jó vezető. Ha zöld, és vezetői feladatokkal bízzák meg, nagyon fog stresszelni, mert gyakorlatilag önmaga ellen megy. Lehetőség szerint egy irányító típust válasszunk erre a feladatra, mert ő nem fog stresszelni és önazonos lesz. A legjobb vezetők azok, akiknél a piros és a sárga egyformán van jelen, mert képes vezetni, jól irányít és közben humoros és figyel a munkatársaira.

Felvétel vagy átszervezés?

Egy szervezeti audit során a munkatársakat „világítják át”, amelynek eredményeképpen az embereket igyekeznek a számára legönazonosabb helyre tenni, mert jobban fogja magát érezni.

Nem megváltozni kell, hanem megtanulni a „másikul”.

Mely feladatokat melyik „szín” tudja a leghatékonyabban:

- **céltervezés**

- **időgazdálkodás**

- **pontosság, hatékonyság**

- motiválás a típusoknak megfelelően: emberi oldallal (miért jó ez neki, mitől fogja magát jobban érezni) vagy értelmes feladattal lehet

- különböző feladatmegoldások

Manapság sokszor előkerül a munkahelyi (verbális) bántalmazás témája, ami a legtöbbször nem szól másról, mint hogy összekerül egy piros, irányító elmekódú egy sárga szabad lélekkel. Ez a párkapcsolatokra is ugyanúgy jellemző. Ugyanazzal az emberrel egy kéken működő tökéletesen tud működni:

### PIROS ÉS KÉK VS ZÖLD ÉS SÁRGA

Generációk egymás mellett

Általánosan jellemző, hogy régen sem voltak elégedett az egyes generációk az utánuk felnövővel, így a mai fiatal generáció sem kivétel ez alól.

A mostani fiatalok legfőbb mozgatórugója, hogy mindegy, mi történik, csak jól érezzék magukat. Régen a feladatorientáltság volt jellemző, gondolkodás nélkül. Aztán ez változott, mert azt láttuk, hogy ők stresszesek voltak, betegek lettek stb., ezért változtatni akartunk ezen, ez lett a „kereső generáció”, akinek nem tetszik az, hogy az utána jövő generáció már megcsinálja azt, amire mi még csak vágyunk, vagy amit mi még nem merünk.

A mostani fiatalok gond nélkül váltanak pl. munkahelyet, szabadabbak. De ezen felül rendkívül kreatívak, és semmi mást nem akarnak, hogy bízzanak bennük. Ha kapnak segítséget az elején és dicsértet, akkor szárnyalni fognak. Nagyon fontos számukra a környezetszennyezés.

Segíteni kell nekik viszont, mivel nem tudják a virtuális valóságot és a realitást megkülönböztetni, valamint a munkakezdés elindításában.



## Konstruktív és destruktív kommunikáció

Ez nem szól másról, mint hogy ne bántsuk a másikat. Nyugodtan mondjuk el, ami bennünk van, de nem mindegy, hogy hogyan. Fontos az „énüzenet”: soha ne a másiktól beszéljünk és a másikat véleményezzük, hanem mindig azt mondjuk, hogy nekünk ez miért nem volt jó, vagy hogy esett. Teljesen más lesz a kommunikáció.

Általánosságokat ne fogalmazzunk meg és ne szakítsuk félbe a másikat stb.

**Konstruktív:** hozzájárul a kapcsolat működéséhez, fejleszt

(énüzenet, őszinteség, szavak-test üzenete egy, segítő kérdések és mondatok, elismerés és dicséret, humor, gyengédség, pozitív visszajelzés, stb)

**Destruktív:** rombol

(„te mindig...”, „biztos azért tetted, mert...”, felhánytorgatás, félbeszakítás, magunkról beszélés, emelt hang, sértődés, másik elítélése „te hülye...”, tabu-téma, fenyegetés, bűntudatkeltés, vádaskodás, stb)

Egy házi feladat: amikor este hazamegyünk a munkából, még lefekvés előtt, próbáljuk meg visszatölteni azt az energiát, ami elment napközben pl. olvasás, séta, csoki stb. Bármi, ami jó nekünk, mert ha mindig csak kiáramlik az energia, előbb-utóbb „elfogyunk”.

Amikor este elalszunk, az agyunk azzal foglalkozik, hogy feldolgozza az aznapi eseményeket. Ha elalvás előtt átgondoljuk, hogy mi minden történt velünk, esetleg átgondoljuk, hogy mit kellett volna nekünk máshogy csinálni, akkor az agy már kevesebbet fog közvetlenül az elalvás után dolgozni és pihentetőbb lesz.

Önmagamhoz hűen, önazonosan: az önmagunkkal való kapcsolatot próbáljuk meg megkeresni.





## NŐI VEZETŐK A SZERVEZETEKBEN - A NŐ ÉS A FÉRFIAS SZEREP



KIHÍVÁSOK, BELSŐ HARCOK, KÜLÖNBÖZŐSÉGEK MINDEN SZEMPONTBÓL  
- AVAGY MEG NEM ÉRTÉS VAGY EGYÜTTMŰKÖDÉS?

A női és férfi különbségeket muszáj megértenünk ahhoz, hogy megértsük a nőket vezetőként.

Ha visszamegyünk egészen a sejtekig, akkor látjuk, hogy a férfi sejtek is már versenyeznek, tehát a férfiak genetikai információs kódja a verseny. Ez az, ami az óvodában is jelen van. (Megj.: a megállapítások az emberek kb. 85%-ára igazak, vagyis lehetnek ettől eltérések.)

### AZ ÓVODÁBAN

*(A kivétel erősíti a szabályt)*

<p>Jele: autó Lenyírt haj Nadrágban Színe: kék Futóverseny Kardozás Karate Kiabál</p> <p><i>Működés: cél, agy, eredmény, verseny szerint</i></p>		<p>Jele: számóca Copf Szoknyában Színe: rózsaszín Körben áll egy kislányka, Papás-mamás Balett Beszélget</p> <p><i>Működés: folyamat, empátia, szív, kapcsolatok szerint</i></p>	
--	--	--	--

A gyerekek, főként a fiúk az óvodában állandóan versenyeznek, nekik a cél a lényeg, győzni akarnak. A kislányok kiabálnak.

A kislányok társasjátékokat játszanak, csapatjátékokat, szerepjátékokat. Beszélgetnek egymással, a kapcsolata fontos. Vagyis a genetikai különbségek már itt megjelennek, amelyek végig kísérnek minket az életünk során is.

Miért vannak különbségek? (Ajánlott Mark Gungor: Férfi agy, női agy)

A férfiak és a nők másképp működnek és gondolkodnak. A férfiaknál a két agyfélteke gyakorlatilag egyetlen idegrosttal van összekötve, a nőknél viszont rengeteggel. Ezért van az, hogy előbbieket csak egyetlen dologra tudnak egyszerre koncentrálni, a nők pedig sokmindenre. Emiatt van az, hogy a férfiak feladatközpontúak (többségben), a nők pedig inkább emberközpontúak. A férfiak dobozokban gondolkodnak és nagyon tudnak koncentrálni egy dologra. A nők folyamatosan egyszerre mindennel foglalkoznak. A férfiaknak ezen felül van egy üres doboza is. Amikor stressz éri őket, akkor ebbe a dobozba mennek, és mindenki hagyja őket békén. Amikor a nő stresszrel, beszél.

A kommunikációnk is ennek felel meg: a nőket meg kell hallgatni, mert szeretnek beszélni, a férfiak kevésbé, így békén kell őket hagyni. Fontos az időzítés is.

A férfi inkább versengő és problémamegoldó, az értelem és a feladatközpontúság a lényeg. A nő inkább elkerülő és alkalmazkodó, az érzelem és az emberközpontúság a fontos.

A fizikai testünk is más: a férfiak inkább „pockot növesztenek” (tekintély, hatalom jelképe), a nők pedig a fenekükre híznak (védekezés – lökhárító).

Vannak azonban férfias nők és nőies férfiak. Általában ez utóbbiak azok, akik elmennek vezetőnek. Ha egy nőies nőnek kell vezető szerepet felvállalnia, akkor sokkal nagyobb lesz a stressz állapota, mint egy férfias nőnek. Annak rengeteg oka lehet, hogy valaki miért lesz férfias nő, lehet genetikai és pszichés oka is.

A munkahelyen a férfiak nőket általában nem szokták szeretni, különösen a hölgyek, mert azt látják, hogy tud valamit, amit ők nem. De a férfiak sem tudnak velük mit kezdeni, mert nem értik őket. A férfiak nőket nagyon tudnak manipulálni és hatni a környezetükre és egy normális cégvezetés eléréséhez neki ezeket a különböző működéseket meg kell tanulni és azokat kezelni.

Ma már sok olyan női vezető van, akik meg tudnak maradni nőként. Fontos, hogy tudjuk a saját szerepeinket tudatosan és megfelelően kezelni (szülő, pár, vezető). Ez számára nem nehéz, mivel az egész életműködését egy feladatként tekinti és szét tudja osztani a feladatokat. Akkor nehéz, ha valaki sárga vagy zöld nőként kerül pozícióba, mert ha nem önmaga, akkor stresszel.

Gyakorlatilag mindenből lehet jó vezető, csak sokat kell tanulnia, kivéve a pirosnak.

Minden emberben van egy felnőtt énrész, egy gyerek énrész, egy szigorú szülő énrész, gondoskodó szülő énrész stb. A tranzakció analízis arról szól, hogy egy bizonyos kommunikációs helyzetben ki beszél belőlünk. Ha pl. hisztisek vagyunk, akkor bekapcsol a sérült kisgyerek bennünk, de ha kívülről tudjuk szemlélni a konfliktus helyzeteket, vagyis nem benne vagyunk, hanem helyzetként tudunk tekinteni rá és megkeresni a megoldást arra, hogy mitől stresszelek, akkor a felnőtt üzemmódunkban vagyunk, és ha bántalmazunk, vagy a másikat irányítani próbáljuk, akkor nagyon sokszor a szigorú szülő jön elő. Ez nem szól másról, mint hogy mindenki hoz valamit otthonról, mindenki mást, mindenkit más mozgat meg.

Aki hölgyként vezető, általában van háttértámogatása. Érdemes segítséget kérni, mert akkor belebelevisszük az otthoni energiákat a munkahelyre és nem tudunk rendesen dolgozni.

Ahol sok nő dolgozik, az egy érdekes helyzet, általában tele van feszültséggel, mert nincs meg a férfi-női egyensúly. Sok hasonló működésű egymás mellett káoszhoz vezet. A sok pletyka is ezért van. Itt az a feladat, hogy a hölgyek figyeljenek egymásra, tanuljanak stresszkezelést, saját maguk és a másik működését stb. Szükséges a tudatos önfejlesztés. De egy ember is képes hatni a környezetre. Mindig az erősebb hat a másikra; ha én fejlesztem magam, akkor én hatok a másikra. Az, hogy a másik, hogy reagál az én mondataimra, az a tudatalattijától függ. Róla szól. Ami belőlem kijön, az legyen tudatos és átgondolt és ne az legyen a cél, hogy a másikat legyőzzük.

Mi történik a szervezetben belül?

Ma Magyarországon a foglalkoztatottság aránya kezd kiegyensúlyozódni, ami azt jelenti, hogy egész sok nő dolgozik már, de leginkább „széltében”, azaz az adminisztrációs és közalkalmazotti helyeken, függőlegesen még nem annyira közelít ez az arány egymáshoz.

Kisvállalkozás terén is a piros működésű nagyon jól tud vállalkozni, mert hogy ő tudja irányítani a saját cégét. Egy zölden működő – attól függ persze, hogy milyen vállalkozást indít – egy biogazdálkodáson kívül másba nem annyira érdemes kezdenie. Egyre több a nő a tudomány, a politika területén is, mivel egyre több lesz a férfias nő és a nőies férfi. Persze máig megmaradtak a nemi specifikus munkahelyek (pl. autószerelő).

Nemek szerint is eltérő a vezetői stílus. Egy férfi vezető sokkal inkább feladat-központú, míg egy női vezetőnél előtérbe kerülhet az ember maga. Ha tud úgy kommunikálni, hogy ne legyen sértő, akkor sokszor még jobb vezetők tudnak válni a nőkből. Jellemző a női vezetőre a gyors helyzetfelismerés, a jó ráérző képesség, jól kezeli a sokszínűséget, életöröm vágy – ha társul mellé egy erős sárga viselkedési mód, jól kezeli a sokszínűséget, magasabb az EQ-ja, emberismerete, multitaskingra való képesség.

A technika a fejlődésével a nőknek már nagyobb lehetőségük van, mivel egyre több online vállalkozás nyílik meg, és ez segíti a hölgyeket, hogy pl. gyesről könnyebben tudnak visszatérni és saját vállalkozást indítani.

Családbarát munkahely is egyre jobban előtérbe kerül és kezdenek rájönni a szervezetek, hogy jobban teljesítenek azok a munkavállalók, ahol otthonosabban érzik magukat, mint egy száraz irodai környezetben. Odáig kell eljutni, hogy a dolgozó örömmel menjen be dolgozni.

Sajnos tény, hogy még mindig létezik burkolt diszkrimináció:

- ha előre szeretnének lépni (15% - piros), az több áldozatot, nagyobb energiabevitelt igényel, amiben fontos szerepe van a támogató családnak
- nehéz beilleszkedni, helytállni, egyéb szerepekről lemondanak (túlnyomó részt azonban nem is akarnak a család miatt)
- bérhátrány (viszont sokszor gyengébben is tárgyalnak a bérről)

Mi történik a tudatalattiban, amikor egy nő vezető szerepre pályázik?

A férfiaknak az a programja, hogy „megszerelni, megoldani, megjavítani”. Ha van egy nő ugyanilyen programmal, akkor az számára majdhogynem természetellenes. Nem tud mit kezdeni vele, mert egy férfi szerint a nőnek más a dolga és nem úgy kellene viselkednie, hogy előre törjön és vezető pozícióba kerüljön. Persze vannak olyan férfiak, akik ezt elfogadják, sőt támogatják, de százalékosan alacsony az arányuk. (Egyébként a hölgy dolgozók 15%-a próbál előre menni, a többi nem.) Fentiek miatt tehát a férfi nem tud mást tenni, mint ellenállni. És nagyon sokszor ezt érezzük is. Számára nem egy természetes viselkedés, hogy egy nő őt meg akarja előzni. Innentől kezdve vetélytársá válik, bekapcsol az óvodai üzemmód, a genetika, és elkezd versenyezni. Sok férfi érzi úgy, hogy a férfiassága van veszélyeztetve. Ezt tudomásul kell venni. Nem szabad lenézni a férfit női vezetőként, hanem

ezt a tényt tudomásul kell venni, hogy úgy érzi, hogy elveszíti a férfiasságát. Ha egy nő mindent meg tud önállóan tenni, akkor nyilvánvalóan nem tud mit kezdeni a férfi vele, mert nincs rá szüksége a nőnek.

Ha van bennünk egy tanulási igény, meg vannak a készségeink, a kompetenciáink, és minél jobban ismerjük magunkat, a motiváció stb., akkor mindenki előre tud lépni, nem a környezeten múlik. Ha előre szeretne lépni egy nő, meg tudja oldani.

Sok szervezetnél fel nem ismert, való probléma, az a szülés utáni depresszió. Ha valaki idő előtt megy vissza GYES-ről, különösen abban a korban, amikor a gyerekeknél 1,5 évesen újra bekapcsol az „újraközeledési” fázis, akkor belép ez a szülés utáni depresszió. Ez persze jöhet a szülés után is, bármikor bekapcsolhat és nem tudjuk, meddig tart, az énerőtől függ. Amikor visszamegy így dolgozni, egyszerűen nem tud ott lenni fejben, rossz a kedve, nem lehet hozzászólni. Nekik érdemes segíteni, ha észrevesszük. Ugyanilyen probléma lehet a klímax.

Fontos a munkahelyi egészségvédelem, valamint a munkahelyi mentális segítség lehetősége is.

Mindenki akkor tud 100%-ban benne lenni a munkájában, ha önmagával rendben van, ezért az elsők mindig mi vagyunk saját magunknak. Ez nem önzőség, hanem az önmagunkhoz való hűség.

A mindennapi élet, párkapcsolat

A férfias nő a nőies férfival, a piros működésű a késsel, a sárga a sárgával. Ez ugyanúgy a párkapcsolatoknál is működik, mint a szervezetekben, hogy ki kivel tud jól együttműködni.

A hölgyeknek az a feladata, hogy az erő és a lágyság között ügyesen megtalálják az egyensúlyt, illetve a szerepei (háziasszony, anya, feleség, munkatárs, gyerek stb.) között képes legyen intelligensen és tudatosan lavírozni, valamint, hogy adott esetben erősítsék az önbizalmukat.

Nagyon fontos a kompatibilitás a másikkal (kultúra, gazdasági, pénzügyi gondolkodás, testi-lelki összehangolódás stb. (kék a pirossal, zöld a sárgával).

Sokszor előfordul, hogy egy férfi vagy nő a munkahelyen vezető, de otthon gyenge, nem tudja a férfiasságát, nőiességét kibontakoztatni. Itt meghatározó, hogy mi az alap működési módja.

*Segítsük, de legalább hagyjuk a másikat létezni!*

## **KÉRDÉSEK**

**Ha alkalmazottakat keresünk és tesztelni szeretnénk őket, akkor ebben tudtok segíteni?**

Igen, sok ilyen teszt létezik, de Magyarországon kevés a megbízható teszt.

Mindig a feladattól függ, hogy milyen „színkódú” embert érdemes felvenni egy adott pozícióra.

**Fejlesztő tréningek is vannak erre?**

Igen, nagyon sok van ilyenből is a piacon. Ez is attól függ, hogy mi a szervezet, cég célja.

**Mikor fog ez bekerülni a középiskolai oktatásba?**

Valóban, ez egy nagyon fontos téma. Elsősorban a pedagógusoknak lenne fontos, hogy tudják. Egyelőre nem sikerült bevinni tananyagként.

Van pedagógus továbbképzés DISC témában, ami engedélyezett és pontszerző.

**Sales és ügyfélkommunikáció csoportosan, vagy cégre szabottan is működik?**

Mindkettőre van lehetőség, igény szerint.

**Hogyan lehet megtanulni kommunikálni a másik színnel? Könyvekből, tréninggel?**

Ez is szabadon választható. Mindent el lehet olvasni, de kipróbálni a gyakorlatban teljesen más. Jó, ha van valaki, aki segít ebben, de itt is figyelni kell arra, hogy jó trénert válasszunk.