



# **Csak rajtad múlik a karriered?!**

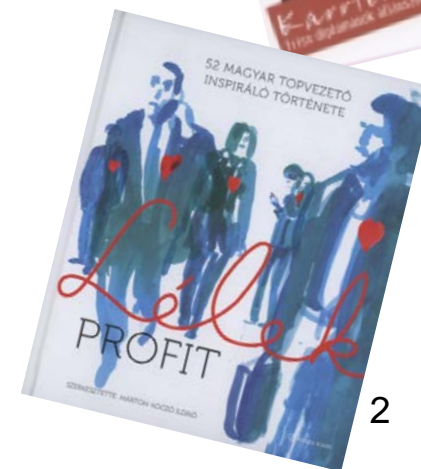
**Előadó: Márton-Koczó Ildikó  
executive coach, tréner,  
a Business Coach Kft. stratégiai partnere**

**2012. december 12.**

# Márton-Koczó Ildikó



- Executive coach, tréner
- Pedagógus, pasztorálpszichológiai tanulmányokat folytatott, Gordon tréner, executive coach és mentor végzettsége van
- 13 éves tréneri és 6 éves coach tapasztalata van
- Nyolc évet dolgozott az Axel Springer Kiadónál, 2008-2011. között a Manager Magazin felelős szerkesztője volt
- Saját fejlesztésű, vállalatra szabott tréningeket tart, például viselkedésalapú kommunikáció, konfliktusos, illetve nehéz helyzetek kezelése témakörökben, valamint felső vezetői személyes márkát épít
- Hobbija a teljesítménytúrázás, imádja a színházat
- Eddig három könyvet írt illetve szerkesztett, további háromban publikált



# Mfor konferencia – téma-felvetés

- Kvóta vagy nem? Vélemények pro és kontra a női vezetői kvóta alkalmazásáról – sem pro, sem kontra vélemény
- Három állítás: egy vélemény a sok közül – de talán a téma új aspektusai (publikus példák és vélemények névvel és 1-2 anonim eset)
- Van megoldás?

# A kvóta nem rossz, de a szükséges rossz

- A kvóta egymagában nem fogja megoldani a problémát
  - A kvóta megoszt
  - Csak azt segíti elő, hogy a nők bekerüljenek, s nem azt, hogy azok kerüljenek be, akik tehetségesek
- Norvégiai kvóta: az állami tulajdonú részvénytársaságoknál ha a vezetők 30 százaléka nem nő, akkor a céget kivezetik a tőzsdéről
  - A versenyszféra érintetlen maradt
- Franciaország, Hollandia, Spanyolország követő magatartás
  - Megosztó vélemények
- Brüsszel: jogszabály, hogy a nagyvállalatok felügyelő bizottságaiban 40 százalékra emeljék a nők arányát 2020-ig
  - Az unió 27 országából 10 ellenzi a női kvóta bevezetését, köztük Magyarország

# Három állítás

- Sok nő nem akar felső vezetői pozícióba kerülni
- A nők olyan dolgokat szeretnének elérni, aminek elérése illetve megtartása a férfiak számára is nehézséget jelent most
- Azok a nők, akik készek és képesek a vezetői feladatok ellátására megtalálják az érvényesülés útját – vagyis a karrierjük (szinte) csak rajtuk múlik

# Első állítás

- Sok nő nem akar felső vezetői pozícióba kerülni
  - Önbizalmat csökkent a rögzült sztereotípia
  - Középvezetőként könnyebben tudja összehangolni a munkamagánéletet
  - Nem akarja a topvezetői felelősséget

# Félelmek és aggályok a nőkkel szemben

- A gyermekvállalás idejére kiesik a munkából
- Később a gyermek(ek) betegsége miatt nem tölt elég időt a munkával/képtelen hatékonyan teljesíteni
- Nem tudja összehangolni a munkahelyi és a magánéleti feladatait
- Emocionális döntéshozó, túl empatikus
- ...

# Férfiak a női vezetőkről

- „A férfiak és nők között jelentős különbségek mutatkoznak még az ambíció faktor terén is: a férfiak sokkal versengőbbek. De nem csak ez különbözteti meg a férfiakat és a nőket: az előbbiek versengése általában személyre irányul, míg a nők tárgyiasult célokat akarnak elérni: jók szeretnének lenni valamiben.” Deák Zsolt, a Captain Hungary ügyvezető partnere
- „...a női vezetők valahogy hamarabb kiszagolják a veszélyt, jobban átlátják az összefüggéseket, és ügyesebben adják át a tudást, amely rendkívül fontos a fejlődéshez napjaink versengő gazdaságában.” Farkas András, a Brokernet Holding Zrt. értékesítés fejlesztési vezérigazgató helyettese
- „Sok kitűnő női vezetővel találkoztam, de egyikük sem attól volt jó, hogy nő volt. Van jó és rossz vezető, illetve vannak férfiak és nők.” Bienerth Gusztáv, a Roland Berger főtanácsadója



# Második állítás

- A nők olyan dolgokat szeretnének elérni, aminek elérése illetve megtartása a férfiak számára is nehézséget jelent most.
  - Nehezedő karrier-utak, versenyhelyzet
  - „A férfiak hanyatlása”, „A nők veszik át az irányítást a világ felett”, „Gyáva férfiak és bátor nők” – szalagcímek

# Frissen kinevezett női vezetők

- Újabb női taggal bővült a CIG Pannónia Életbiztosító Nyrt. felsővezetése: Sallai Linda termékfejlesztési és kockázatvállalási vezérigazgató-helyettesként dolgozik 2012. októbertől
- Szőnyi Beátát nevezték ki a magyarországi BNP Paribas Securities Services vezetőjévé
- Kovács Nikoletta tölti be a LeasePlan Hungária Zrt. beszerzési igazgatói pozícióját 2012 novemberétől
- Szabó Veronika személyében kommunikációs vezetőt nevezett ki Magyarország legpatinásabb luxusszállodája a Four Seasons Hotel Gresham Palace

Az elmúlt 3 hónap alatt napvilágot látott karrierhír alapján

Összesen 19 karrierhír közül, ahol 5 hír arról szólt, hogy a magyar topvezetőt külföldre cserélik

# Harmadik állítás

- Azok a nők, akik készek és képesek a vezetői feladatok ellátására megtalálják az érvényesülés útját
  - vagyis a karrierjük (szinte) csak rajtuk múlik
    - Az előző, konkrét karrierhírek
    - Jó példák, női önvallomások

# Női vezetők önmagukról 1.

- „Tudatosan döntött úgy, hogy először karriert épít, majd gyermeket vállal. A humánerőforrás-szakember most fél év kihagyás után szeptemberben tért vissza a munkába, amelyben nemcsak kisgyermekes anyaként, hanem női vezetőként is helyt kell állnia. A sztereotípiák korábban sokszor megnehezítették a munkáját, de tapasztalata szerint a bizonyítás kivív egyfajta tiszteletet.” Csaposs Noémi, (anno) a Trenkwalder-Multiman Személyzeti Szolgáltató Kft. ügyvezető-helyettese, 2005. november 22.

Világgazdaság

# Női vezetők önmagukról 2.

- „2008-ban hatalmas bátorsággal és kellő önbizalommal megpályáztam és elnyertem egy állást a világ egyik vezető energetikai spanyol nagyvállalatánál... Komoly, felelősségteljes munkám van, ráadásul egy olyan területen kerültem megméretetésre, amely köztudottan „férfi-központú”.  
Brand Éva, az Iberdrola Magyarország country managere (2011. Lélekprofit című kötet)

# Női vezetőkről 3.

- „Hernád Ágnes (36) a Maersk Hungary Kft.-nél gyakornokként kezdett dolgozni 2000 júliusában, először belső értékesítőként, majd a vállalat logisztikai részlegén raktározási projekteken tevékenykedett. 2003-ban kereskedelmi vezetőként beindította a - szintén az A. P. Moller csoporthoz tartozó - Safmarine márkanevű hajóstársaság magyarországi kirendeltségét. 2004-ben átvette a Maersk Line ügyfélszolgálatának vezetését. 2008 novemberében nevezték ki a Maersk Hungary Kft. ügyvezető igazgatójává. 2011-ben pedig megválasztották az év fiatal menedzserének a Menedzserek Országos Szövetsége által felkért zsűri döntése értelmében.” Hernád Ágnes, a Maersk Hungary ügyvezető igazgatója, HR-Portál Sikeres nők a XXI. Században, 2012. március 08.

# Van megoldás?

- A történelmi és társadalmi szerepek változnak, de az idők során megnyert kompetenciákat nem veszítjük el – ezeket jobban kell hasznosítanunk
- Kutatási eredmények alkalmazása a gyakorlatban
- **Párbeszéd – nem nők és nők között, hanem férfiak és nők között**
- Apró lépések stratégiája: egészségesebb női arány – bárhol...

# Köszönöm a figyelmet!



"A nagy sikerek két  
legfontosabb  
kulcsa: először a  
megfelelő helyen  
lenni a megfelelő  
időben, és  
másodszor,  
kezdeni is valamit  
vele!"

Ray Kroc, az McDonald's  
egyik alapítója