



MARSLAKÓK ÉS VÉNUSZLAKÓK A MUNKAHELYEN

AVAGY NŐI-FÉRFI SZTEREOTÍPIÁK A COACHINGBAN EGY VÉNUSZLAKÓ COACH SZEMÉVEL

Sokaknak már a coaching hallatán is sztereotipikus gondolataik támadnak: ez a szakma elsősorban nőknek való, mert ők nem akarnak 10-12 órát dolgozni, napi néhány óra munka mellett inkább fodrászhoz járnak, barátnőikkel kávéznak és gyerekeket nevelnek. Tény, hogy Magyarországon egyelőre több a női coach, mint a férfi, de az ehhez hasonló általánosítások félrevezetőek. Mindazok az előítéletek, amelyekkel férfiak és nők élnek, nem segítik a coachok munkáját sem. Az alábbi írás mindössze személyes tapasztalat-megosztás sajátos megoldásokkal, nem pedig empirikus tanulmány eredeti forrás megjelöléssel.

Női vezetőként, családanyaként és üzleti coachként már találkoztam néhány mérgező sztereotípiával, mégis azt kell mondjam, hogy kerültem olyan helyzetbe is, ami új megoldások kidolgozására készítetett. Bár több kutatás szerint is a férfiak a kreatívak, a teremtők, míg a nők a passzív-befogadó szerepben tetszelegnek, a gyakran kellemetlen helyzetekben született új megoldásokért a mai napig hálás vagyok. A coachok körében úgy sejtem többen járunk ugyanabban a cipőben, vagyis nemcsak coaching folyamatokat vizünk, hanem vezetők is vagyunk. A megbízóinknál nemcsak coachként, hanem cégvezetőként, értékesítőként, üzleti döntéshozóként is fellépünk. A női megbízó gyakoribb, mivel sok esetben a coach már csak a HR Vezetővel találkozik, közvetlenül a cégvezetővel, tulajdonossal nem. Tény, hogy a HR Vezetők többsége nő, míg a cégtulajdonosok, cégvezetők férfiak. Ki nem tapasztalta még meg a nők közötti rivalizálást? Ki nem érezte még egyszer sem egy női-női ajánlattételen, hogy méregetik, próbára teszik, esetleg „kóstolgatják”? Természetesen ez gender kérdéstől függetlenül is előfordulhat, de mivel általában a nők úgy érzik, hogy többet kell bizonyítaniuk vezetőként, mint férfi társaiknak, így egy arra alkalmas helyzetben meg is teszik azt, mégha nem is mindig veszik észre. Ebből rögtön le is vonunk egy általánosítást, amely szerint a női vezetők nem jó vezetők. Tapasztalatom az, hogy gyakran felelünk meg a sztereotípiáknak, - legyünk nők, vagy férfiak – pedig más a személyiségünk. Nem biztos, hogy nőként agresszívek és törtetőek vagyunk, viszont női vezetőként mégis így látnak bennünket; és egy humánus, empátikus férfi vezetőt a környezete inkább „puhánynak” tart, mintsem jó vezetőnek. Coachként gyakran kell változtatnom a sapkámat, ugyanis addig, amíg egy női megbízónál a megértő, könnyen alkalmazkodó, rugalmas, szakmailag profi oldalamat domborít-

tom ki, addig egy férfi megbízónál kemény üzleti partnerként jelenek meg, aki képes nehéz üzleti döntéseket is hozni. Addig, amíg az egyik férfi megbízónál működik nőként a határozott fellépés, a másikonál nem. Az egyik férfi jó döntéshozónak lát, a másik pedig csak a szőke haját veszi észre. Nehéz nem észrevenni a sztereotípiákat, mellyel kezelnek bennünket, és gyakran mi is kezelünk másokat - sokszor tudattalanul, máskor pedig tudatosan.

Egy másik nehéz színtér, amikor női coachként egy férfi coacheevel dolgozom, és beindulnak a sztereotip gondolatok és érzések. Tudjuk, hogy amikor coachként felismerjük magunkban ezt, azzal kezdenünk kell valamit, és szükség esetén érdemes szupervízióba is mennünk. De mi a helyzet, ha az ügyfelünk részéről érzünk meg hasonlót? Biztos számos jó megoldás van, nekem mégis a tiszta helyzet megteremtése segít a leginkább. Ilyen esetekben megosztom az ügyfelemmel, hogy mit érzek, mit hallok abból, amit mond, és megkérem, hogy segítsen megérteni, mire gondol valójában. Gyakran azt tapasztalom, hogy tudattalanul kapcsolnak be a sztereotip gondolatok az emberekben, majd amikor ez tudatosul bennük, elszégyellik magukat. Ha az ügyfél mégis ragaszkodik egy benne megerősödött hiedelemhez a női-férfi sztereotípiák mentén, érdemes felvetni, hogy szeretne-e dolgozni rajta. Ha nem, akkor sincs gond, viszont coachként figyelünk kell magunkra, hogy miként hat ez ránk, és valóban cselekednünk kell, ha nem tesszük a valóság.

„Tapasztalatom az, hogy gyakran felelünk meg a sztereotípiáknak, - legyünk nők, vagy férfiak...”

Mit tehetünk, amikor a coaching téma maga a női-férfi ellentétek, meg nem értések kezelése, annak jobbá tétele? Érdekes helyzet, amikor egy férfi ügyfél női coachnak témaként hozza be, hogy nem tudja elfogadni a női vezetőjét. Ezt a kérdést nagyon alaposan javasolt körbejárni, mert nem minden esetben arról van szó, amire először gondolunk – legyen ez sztereotip gondolat, vagy szimplán vezetői meg nem értés. Kedves Olvasó, neked mi ugrott be először? Hát ez az! Coachként is erre kell figyelnünk, hogy mit kapcsol be nálunk a téma. Rögtön beugrunk egy dobozba, és nem tudjuk megérteni az ügyfelünk csalódottságát, vagy tudunk fejben tiszták maradni, és meghallani a valódi problémát? Természetesen a sztereotípiákkal kapcsolatos elakadásokat annak megfelelően kezdjük el feltárni és helyre tenni. Nem más a helyzet akkor sem, ha a női vezető nem tudja a férfi vezetőjét elfogadni. Itt is megbújhatnak a háttérben hasonló okok.

Az évek során felismertem egy tendenciát a női és a férfi coaching témákban. Nőknél





nagyon gyakran dolgozunk a munka-magánélet egyensúlyon, míg férfiaknál az előrébbjutáson. Mit is jelent ez? Arra a következtetésre jutottam, hogy mindkét nem ugyanarra vágyik, csak máshonnan megközelítve. A nő akkor érzi, hogy előrébb jutott az életében, ha harmóniát tud teremteni ezen területek közt, míg férfi társainknál a ranglétrán való előrébbjutás hozhatja meg a harmóniát, akkor tud jobban figyelni a magánéletére is. Lehet, hogy ez a megállapítás is sztereotípiá – ki tudja? Egy biztos, nem véletlen mondják, hogy a férfiak a Marsról, a nők pedig a Vénuszról jöttek. Mások vagyunk, nem kell mindenben hasonlítanunk. Amint erre törekszünk, bekapcsolnak a védelmi mechanizmusok, és már elhomályosulnak a valós értékek és teendők. A nők többsége valóban érzelemorientált, míg a férfiak többsége feladatorientált. No de ez sem általános érvényű, és nem is szabad így kezelnünk egymást. Egy coach véleményem szerint akkor végez jó munkát, ha ezen különbözőségeket figyelembe veszi, épít az egyének személyiségére és figyelembe veszi a fejlesztés során.

Még egy fontos dolgról nem ejtettem szót, pedig érdemes. Mi történik a találkozások első pillanatában? A sztereotip viselkedésminták már ott bekapcsolnak. A bizalom kiépítésénél fontos szerepe van annak, hogy mit vált ki egy férfiből a nő megjelenése, vagy fordítva, mit lát a nő a férfiban. Szoktuk mondani, hogy fontos a kémia, na de mi is az a kémia? Nem arról van szó csupán, hogy tetszünk-e egymásnak, egymásra tudunk-e hangolódni, mint nő és férfi, tudjuk-e a női és férfi energiáinkkal mozgósítani a másik erőforrásait, megvan-e az egészséges bizonyítási vágy, megfelelési kényszer, és a többi? Bizalommal vagyok a másik irányába, szimpatikus számomra az ügyfél, a külső megjelenése alapján azt érzem, hogy tudunk együtt dolgozni, és építve minderre előhívom belőle is ezt a bizalmat. Azt mondják, hogy a coach a személyiségével dolgozik. Mit tegyek coachként, hogy etikus maradjak? Női coachként használjam a nőiességemet, vagy tudatosan építsek rá, vagy felejtsem el? Férfi coachként maradjak meg férfi is, vagy csak coach? Tudok-e férfiként nem férfi coach lenni? Mi az igazság? Mi a jó megoldás? Te mit tennél? Te hogyan kezelted eddig ezt a kérdést? Ha eddig még nem, hát gondolkodj el rajta most!

