Kompetencia kvóta helyett

Női vezetők a hatékony értékváltozásáért a gazdaságban

Státusz: 2014.08.31.
Kidolgozta: Dr. Annerose Giewoleit; Kiadva a 2014.09.16-i Berlini Nemzetközi Workshopra

A csapatunk:

Projektmenedzsment

A BFW Dresden különleges szerepe által, mint életpályaváltással és képzéssel foglalkozó oktatási intézmény, gyorsan reagál az új lehetőségekre a vállalkozások számára.
Henry Köhler a BFD Dresden ügyvezetőjeként fordult ezen új kihívások felé, amiért elismeréssel tartozunk neki. Dr. Petra Greiser pedig projektvezetőként minden tevékenység „lelke".

Projektpartnerek

Az olasz partnereink Monica Pignatelli a Skillab-tól és Laura Mondolfo a CMP-től javasolták korábbi projektükben, „Fairness- Fitness – Future", hogy a nők különleges szerepe vezető pozíciókban az értékváltásért a gazdaságban témakör legyen a kiinduló pont.

Jaroslaw Nieradka és Joanna Malecka Lengyelországból már közreműködtek a „Hausmodell Fair zum Erfolg" – „Ház modell / Becsületes Üzleti siker" projektben, amely a jelenlegi program alapjául szolgál.

Ács Barbara Magyarországról új partnerként szintén lelkesedéssel vesz részt a projektben.

Dr. Anne Giewoleit az anda-tól kezdeményezője a projektnek és a tudományos támogatásért felelős.

Lásd még: http://competence-project.bfw-dresden.de

1. A szándékunk:

A gazdasági életben még mindig a férfiak dominálnak és a nők alacsony számban képviseltetik magukat vezető pozícióban. Férfiak és nők másképpen kezelik a vezető beosztásokat. Miközben a férfiak többnyire racionálisan vezetnek, addig a nők az emberi természetből eredő képességeket is figyelembe veszik. Bizonyított, hogy a nők által vezetett vállalkozások eredményesebbek. [x)]
Vállalkozó férfiak/nők és férfi/női munkatársak többet tudnak nyújtani, ha jól érzik magukat, ami egy kommunikatív vezetési stílust kíván. Ezt igazolják az agykutatás jelenlegi eredményei és gyakorlati példái is.[xx)]
Bátorítani szeretnénk a nőket, hogy a vállalkozásaikat ilyen módon alakítsák. Legyenek tisztában a saját lehetőségeikkel egy vállalkozás milyenségének a meghatározásában, hogy a szervezet egy „jövőben fenntartható otthonná/ vállalkozássá" váljon.
Ezt mi nem a „nőket támogató programnak"-nak tekintjük, hanem „gazdaságtámogatási program"-nak, ami azt jelenti, nem hogy konkurenciaként, hanem együttműködve és kiegészítve kell dolgozni a férfi- gazdasági-életben!
A „Vállalkozás házban" mindkét oldalra – a férfire és a nőire – is szükség van!

2. A téziseink:

- A 21. század vállalkozásai az egymás kölcsönös megbecsülésén és tiszteletén alapuló vállalkozási kultúrával hosszútávon eredményesebbek. Gazdasági eredményeket pozitív „elmével" lehet elérni, vagyis a változásra való képesség a hosszú távú célok mentén, a munkába vetett bizalom és a benne lelt öröm.

- A nők másképp vezetnek, ha a női vezetői-képességüket vetik be, tisztában vannak az erősségeikkel és nem a hagyományos „férfiszerepeket" próbálják lemásolni a vállalkozásvezetésben.

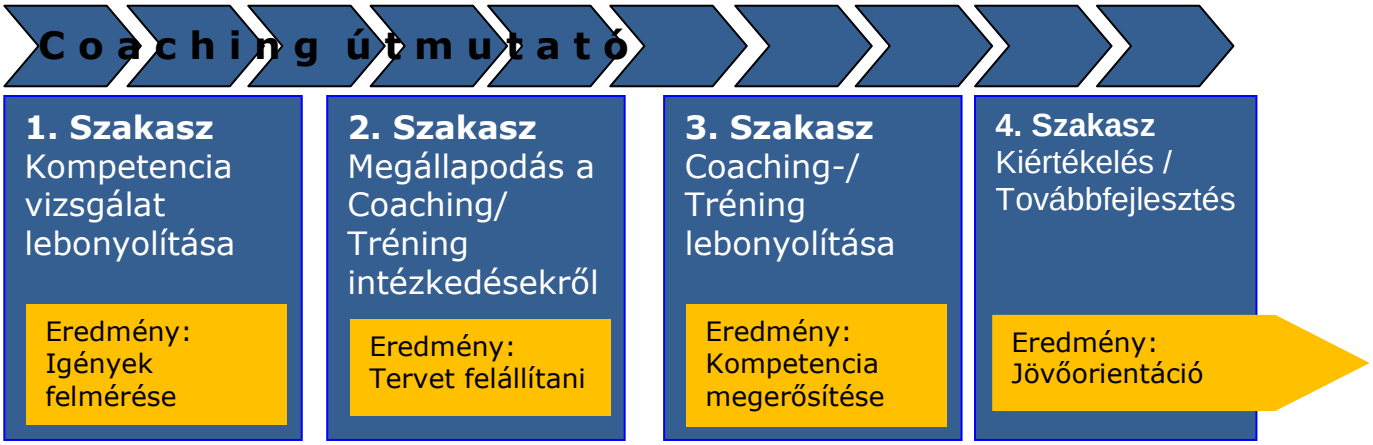
- Kvótaszabályozások adott esetben hozzájárulhatnak a női vezetők számának növeléséhez. Azonban ez a „leereszkedő megtűrés" érzetének veszélyével jár, nem vezet automatikusan az elfogadáshoz és a vállalkozás jövőbeni fenntarthatóságához.

- Tanulmányok eredményei, melyekben „üvegplafonok", férfi hálózatok és férfi kötelékek kerülnek leírásra, gyakran a nagyiparra és a közintézményekre vonatkoznak. A cégek 98%-ának, azaz a kisvállalkozásoknak Európában túl kevés figyelmet szentelnek. Azonban pont a kis- és családi vállalkozásokban vállalnak a nők gyakrabban felelősséget.

- A nők készen állnak, hogy felelősséget vállaljanak, ha elég játékterük van, annak ellenére, hogy többnyire több családi kötelezettségük van.

[x)] A megkülönböztető szempontokat - önmagunk bemutatása, konkurencia, agresszió, vezetői motiváció, segítőkészség, kommunikációs és beszédstílus, szándék a változásra és alkalmazkodásra - nemzetközi tanulmányok támasztják alá. (pl. Gallup-tanulmány 2004, Mc Kinsey és Catalyst tanulmányai)
[xx)] pl. „pozitív pszichológusok" mint Seligman, Csikszentmihályi, Frederickson írásai

Módszerünk:



Az 1. fázisról:

Úgy véltük, hogy a kompetencia vizsgálatot „face to face" a Coaching-vezető tartsa.

Ez a következő előnyökkel jár:

- A kompetencia vizsgálat maga is a coaching folyamat része. A gondolkodási és viselkedési módok tudatosítása a változási folyamat irányába ösztönöz és különleges esetekben még szakmai változáshoz is vezethet.
- Az „Otthon/ Vállalkozás modell" célját (lásd Melléklet) ill. az értékeit, gondolatait megismerteti az interjú alannyal, aki így magáévá teheti azokat.
- Közvetlenül lehet azon okokról/tapasztalatokról beszélni, melyek a nők személyes értékelésére befolyással vannak.

Az alábbi hátrányok tudatosan elfogadásra kerültek:

- Nincs lehetőség egy objektív, átfogó értékelésre, mint az pszichológiai teszteknél és önértékelési – és külső értékelési kérdőívek segítségével lehetséges lenne.
- A beszédhelyzetből adódóan a coach valamilyen befolyással lehet. Egyedül történő válaszadásnál valószínűleg más eredmények születnének.

A 2. fázisról:

- A kompetencia vizsgálatnak köszönhetően az erősségek és gyenge pontok tudatosításra kerülnek. A nők maguk döntik el felelősen, elsősorban melyik erősségüket szeretnék fejleszteni és melyik hiányosságukat megszüntetni.
- Az intézkedések megtervezése a nők által állított prioritások valamint az időbeli és pénzügyi lehetőségek alapján történik.

A 3 fázisról:

- A nők speciális csoportos programokon vesznek részt vagy egy személyes coaching program kerül meghatározásra. Ehhez megfelelően képzett coach-okkal dolgozunk, lehetőség szerint nők a nőkért elv alapján. (Pontosabb eredmények 2015 májusában állnak rendelkezésre.)

- **4. Eddigi tapasztalataink**

1. Az „Otthon/ Vállalkozás modell”-en alapuló ötletet minden partner intézmény befogadta, mint útmutatás a jövőre nézve és a női vezetők szerepe teljes támogatásra talált.

2. Minden partnerintézmény 100 %-ban átvette a módszert. A nemzeti sajátosságokhoz történő alkalmazkodás során csak néhány, a kompetencia vizsgálatnál használt megfogalmazásnál történt változtatás.

3. A módszer alkalmazása minden partner országban megerősítést kapott és érdekes eredményeket hozott. (Lásd a statisztikai kiértékelést)

4. A kompetencia vizsgálat eredményei nem mutatnak lényegesebb nemzeti sajátosságokat. Kiindulhatunk abból, hogy alapvetően a tisztességes eszközök alkalmazásával történő vezetéshez szükséges női személyes kompetenciákkal szemben támasztott elvárások minden résztvevő európai országban megközelítőleg azonosak.

5. Az ötletünk „világkörüli” útja

Jogos feltételezésünk szerint az ötletünk világszerte a gazdasági fejlődés egy új fejezetét nyitja meg.

Példaként következzenek az alábbi országokban gyűjtött tapasztalatok:

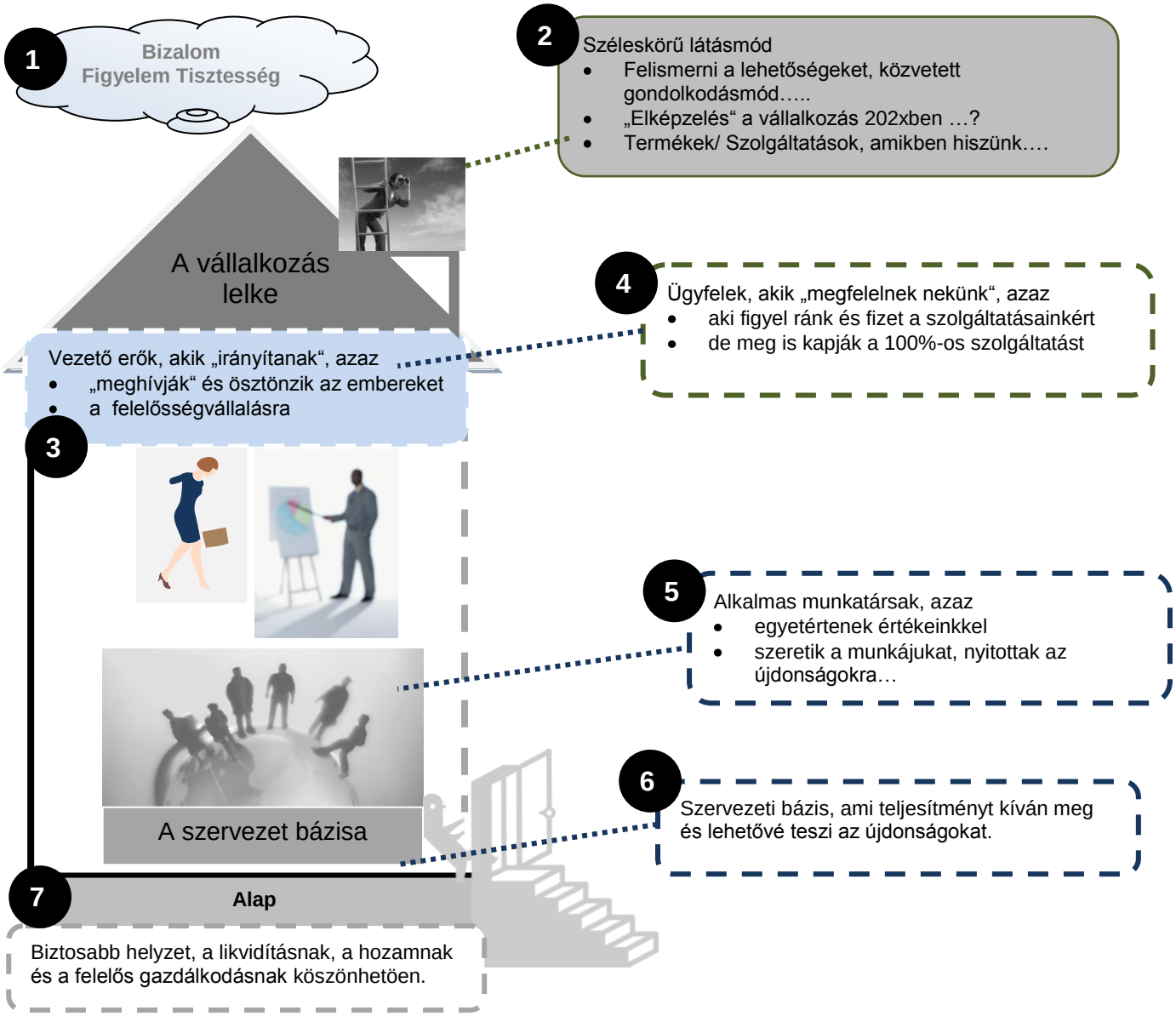
Japán: (2013. december)
A magasan fejlett országban a nők képzési lehetőségei jók, de még mindig vannak hagyományos korlátai a vezető szerep átvételének.

Dél-Afrika: (2014. május)
Itt már a nők 34 %-a vezető és igen nagy az érdeklődés sok johannesburgi és fokvárosi intézmény részéről a tapasztalatcserére. Az „Otthon/ Vállalkozás” modell „tisztesség” eszméje különös figyelmet kap a népcsoportok sokszínűségének köszönhetően. Érdekes volt a nők nyitottsága az ötletünk irányába. Forradalmi hangulat és nyitottság a jellemző, ami sok ösztönzést adhat. A tapasztalatcsere folytatódni fog.

Tádzsikisztán (2014. március)
A korábbi feltételezésekkel szemben, miszerint egy fejlődő iszlám országban nem lehet férfi vagy női partnert találni a programhoz, ellenkező tapasztalatunk volt, itt különösen nagy az érdeklődés. Mind sikeres nemzetközi dushanbei vállalkozások mind vidéki női kisvállalkozók szeretnék a módszerünk adaptálását.

Melléklet:
A nők az „jövőben fenntartható Otthon/ Vállalkozás modellben" és az ő különleges kompetenciáik

Otthon/Vállalkozás modell „Becsületes üzleti siker" [1)]



[1)] "Fairness-Fitness-Future" projekt eredménye, Leonardo da Vinci 2009-2011 program keretében, részletesebben: www.network-fff.eu

Nők kompetencia profilja az „jövőben fenntartható Otthon/ Vállalkozás modellben"

Tartalom

1 Képesség olyan munkahelyi kultúra kialakítására, amely növeli a munkakedvet.

1 a) Bízom önmagamban és ki is mutatom ezt az önbizalmat.
1 b) Bízom az emberekben és rájuk tudok hagyatkozni.
1 c) Lelkes vagyok és másokat is tudok támogatni.
1 d) Pozitív gondolkodásom van.
1 e) Kellemes légkört tudok teremteni a munkahelyemen.
1 f) Nyitott vagyok a változásokra.
1 g) A munkahelyem és a magánéletem között egyensúly van.

2 Kompetenciák: hogy az egyik legjobb legyek

2 a) Hiszek a hosszú távú sikerben.
2 b) Képes vagyok a jövőorientáltan gondolkodni.
2 c) Fentről tudok tekinteni a problémára.
2 d) Képes vagyok célokat felállítani.
2 e) Képes vagyok stratégiát alkotni.
2 f) Innovatív és kreatív vagyok.
2 g) Jó a helyzetelemző készségem.

3 Vezetői készségek

3 a) Szeretek felelősséget vállalni.
3 b) Képes vagyok meghatározni a felelősségi köröket és szeretek feladatokat delegálni.
3 c) Képes vagyok döntéseket hozni.
3 d) Képes vagyok célokat meghatározni.
3 e) Képes vagyok az eredményeket ellenőrizni. (nem személyeket)
3 f) Keresztül tudom vinni az akaratomat a cél érdekében.
3 g) Elismerem mások személyes eredményeit.

4 Ügyfél orientáltság

4 a) Képes vagyok felmérni az ügyfél igényeit és a várható projekteket.
4 b) Általában a "jó ügyfelet" választom.
4 c) Szeretem ajánlani azokat az ügyfeleket, akik jó munkát végeznek.
4 d) Jók a kommunikációs készségeim és a kapcsolattartó készségem.
4 e) Szeretek más emberekkel kapcsolatba kerülni, együttműködni.
4 f) Megtartom ígéreteimet.
4 g) Az ügyfeleim felé jól tudok prezentálni.

5 Képességek, hogy olyan munkavállalóvá váljon, aki jól képzett és érzelmileg is ragaszkodik a vállalathoz

5 a) Ki tudom választani a megfelelő attitűdökkel rendelkező munkatársakat.
5 b) Felismerem és képes vagyok mások erősségeire alapozni.
5 c) Nyitottan tudok információkat átadni.
5 d) Aktívan tudok hallgatni és beismerem ha hibázom.
5 e) Véleményem szerint minden munkavállaló egyenrangúként tekintendő.
5 f) Támogatom a bátorságot a változáshoz.
5 g) Képes vagyok felismerni és megoldani a konfliktusokat.

6 A tisztességes munkaszervezés és a munkavállalók bátorításának készsége.

6 a) Képes vagyok feladatokat, kompetenciákat és felelősségei köröket világosan és érthetően kiosztani.
6 b) Képes vagyok tervezni és jó a szervezőkészségem.
6 c) Képes vagyok kialakítani világos és érthető struktúrákat illetve képes vagyok strukturált módon dolgozni.
6 d) Megértem az összes komplex összefüggést.
6 e) Képes vagyok családbarát/barátságos munkafeltételeket biztosítani.
6 f) Kreatív és innovatív szervezeti struktúrát tudok biztosítani.
6 g) Képes vagyok tisztességes, becsületes partneri viszonyokat kialakítani.

7 A vállalat gazdaságos működésével kapcsolatos képességek

7 a) Felismerem a lényeges és fontos paramétereket, melyekkel üzleti sikert érhetek el.
7 b) Képes vagyok a vállalatot, mint "rendszert"értékelni.
7 c) Képes vagyok számokat/adatokat/tényeket értelmezni és átlátni közöttük az összefüggéseket.
7 d) Képes vagyok az adatokat/eredményeket nyitottan megosztani.
7 e) Van gazdasági és üzleti tudásom.
7 f) Rendelkezem alapvető controlling ismeretekkel.
7 g) Megbízható tudással rendelkezem az adatfeldolgozás terén