

ÉNŐK

A Miskolci Napló melléklete

2023. szeptember 23.



MIKOM
A Miskolc Csoport tagja

V O L V O

Az új, tisztán elektromos Volvo EX30

A legkisebb városi terepjárónk



A Volvo EX30 CO₂-kibocsátása 0 g/km, áramfogyasztása 11,4 – 16,7 kWh/100 km.

Lukács Autó Kft.

3533 Miskolc,
Lorantffy Zsuzsanna utca 36/A.

lukacsautovolvocars.hu

A KÖZÖS HANG

Az élet időnként igazolja, hogy generációk A-tól Z-ig, vagy jelöljük divatosan bárhogyan, élhetnek békességben együtt, sőt azt is, hogy az anyóست is lehet szeretni. Megértés, türelem kell hozzá és az, hogy tiszteljük a másik szabadságát. Számunkra legalábbis ezek a tanulságok jöttek át abból a beszélgetésből, amelyet Dávid Ildikó rádiós személyiséggel és családtagjaival folytattunk, ahol három korosztály is képviseltette magát.



» 3. oldal

GENERÁCIÓK EGYÜTTÉLÉSE



Nagyszülők, felnőttek, unokák egy fedél alatt. Évezredekig ez volt a természetes közege a családoknak, nemzetségeknek. A családi kötelek mára

meglazultak, a generációk eltávolodtak egymástól. A társadalom nem kínál kielégítő megoldást. Gallai Judit coachcsal az okokról és megoldásokról beszélgettünk. Arról fejt ki véleményét, milyen konfliktusokat okozhat a generációk együttélése, és milyen előnyök, illetve hátrányok származhattak ebből?

» 4-5. oldal

ÉRTÉKTEREMTŐ MUNKA

A Miskolc Holding Zrt.-nél kiemelt fontosságúak a női dolgozók és büszkéek arra, hogy jelenleg három tagvállalatukat is agilis, felkészült szakemberek irányítják, akik amellet, hogy igazi nők, feleségek és családanyák, tökéletesen megállják a helyüket a fontos vezetői posztokon. Lukács Líviát, a MIProdukt Kft. ügyvezető igazgatóját – aki egy a három női vezető közül – arról kérdeztük, munkavállalóik hogyan járulnak hozzá a cég sikereihez.



» 12. oldal

Mi kell a nőnek?

Nick Marshall, a kivagy, öntelt reklámszakember – akit Mel Gibson alakít a 2000-ben bemutatott, ma már ikonikussá vált romantikus vígjátékban – egy baleset folytán elkezd hallani a nők gondolatait, ami teljesen megváltoztatja az életéről, a nőkről kialakult sztereotípiáit. Amióta világ a világ, a két nem közötti megértés, nem megértés, különbözőség, nézeteltérés végigkíséri az életünket. Küzdünk egymással, tanulunk egymástól, de közben mindannyiunkban ott van a vágy, hogy úgy végződjenek a dolgaink, mint a mesében: boldogan éljünk, amíg meg nem halunk.



A MiNők – a Miskolci Napló külön kiadványa, amit Önök most először vehetnek kézbe Miskolcon – nem tud garanciát adni arra, hogy ez a mese minden nő (és férfi) életében valóra váljon. Pusztán arra vállalkozunk, hogy időről időre olyan témákat mutassunk be, amelyek segítik élni a miskolci nők (és férfiak) hétköznapjait. Olyan hasznos írásokat, olvasmányokat adjunk közre, amelyekkel gyarapítani tudjuk a személyiségünket. Az első lapszámunkban a generációk együttélését mutatjuk be több nézőpontból. Olvashatnak két híres miskolci nő – Dávid Ildikó és Ráczkevy Ildikó, anya és lánya – a családról és gyermeknevelésről alkotott életfilozófiáiról. Gallai Judit coachcsal arra a társadalmi problémára kerestük a választ: a

meglazult családi kötelekre és eltávolodásokra van-e gyógyír.

Olyan miskolci sikeres nők is bemutatkoznak, akik arról beszélnek: mit tudnak adni ők annak a közösségnek, annak a munkahelyi csapatnak, ahol meghatározó szereplők. Olvashatnak a Miskolc Holding Zrt., a Miskolci Egyetem, a MOL Petrolkémia, a Nestlé női vezetőiről.

Górcső alá vesszük a női karrierépítést, de nem marad ki az ideai számunkból a szépség, az egészség, a divat, az egészséges táplálkozás, és még a jövő jóslásának a lehetősége sem.

Forgassák lapunkat olyan szeretettel, amilyen szeretettel írtuk azt a miskolciak számára!

Maros Éva

BŐRÜNK SZÉPSÉGE ÉS A LÉLEK

Eleink, a „vénasszonyok” jól tudták nyár végén, hogy az őszi napfény jótékony hatású, pláne, ha még beszélgetnek is közben a padon, ami a lelküket is rendbe teszi. A természetben eltöltött idő testi és lelki egészségünk megőrzése szempontjából nagyon fontos. Az ultraviola-sugárzásról manapság nem éppen kedvező dolgok jutnak az eszünkbe, pedig sok élettani hatása is van a napnak – hangsúlyozta dr. Sziray Ágnes bőrgyógyász adjunktus.



» 9. oldal

MOTIVÁCIÓS EGYENSÚLY

Oktatnak, kutatnak, a tudományos életben is jelentős eredményeket érnek el, valamint hozzájárulnak a szervezet mindennapi munkájához a Miskolci Egyetem női vezetői. Dr. Lipták Katalin dékánhelyettes (Gazdaságtudományi Kar) például a mindennapi munkavégzés során a nőkre jellemző tulajdonságok közül a párhuzamos feladatvégzést, a nagyobb fokú precizitást, az empátiát és az odafigyelést emelte ki.



» 15-17. oldal

Mi is az a BeeHealthy?

#Kuponkód

BH1000

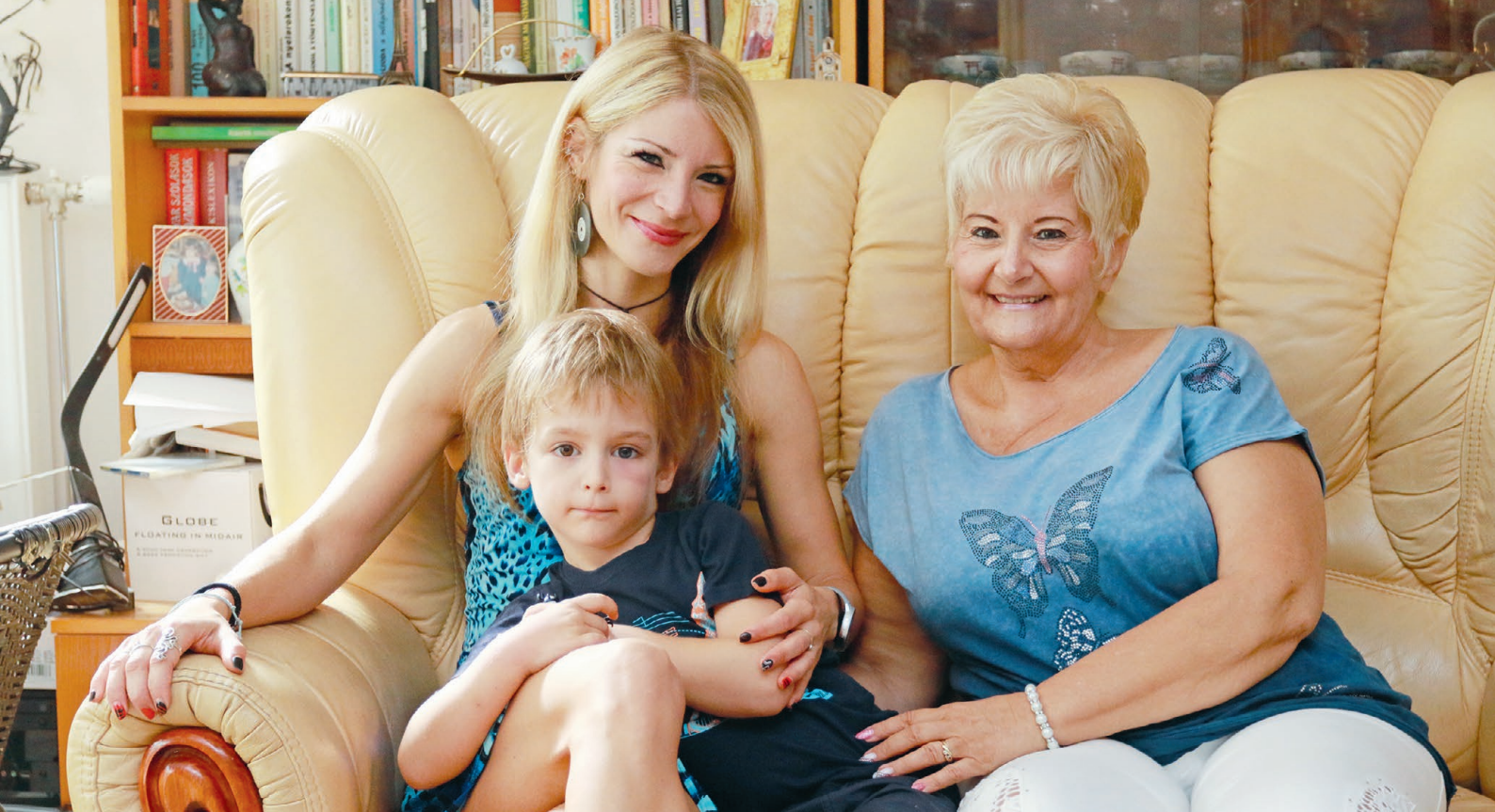


A BeeHealthy Étteremben olyan ízletes ételekkel várjuk vendégeinket, amelyekben a frissesség és az egészség ötvöződik. Étlapunk sokszínűsége és különleges fogásaink széles választékot kínálnak azoknak, akik az ízek világát szeretnék felfedezni. Friss alapanyagainkkal és gondosan megkomponált ételleinkkel garantáljuk, hogy minden étkezés valódi gasztronómiai élmény lesz.

Ételeink palettája számos íz és ételkombinációt magába foglal, így mindenki megtalálja a hozzá leginkább passzoló fogást. Legyen szó ízgazdag salátákról, tápláló tálakról vagy finom és könnyű wrap-ekről, éttermünk minden vendég számára különleges élményt nyújt.

A fenti kuponkódot használva 1000 Ft kedvezményt biztosítunk minden **Foodora** rendelés után!*

* A kuponkód 5000 Ft feletti rendelés esetén érvényes!



Megtalálni a közös hangot

Az élet időnként igazolja, hogy generációk A-tól Z-ig, vagy jelöljük divatosan bárhogyan, élhetnek békességben együtt, sőt azt is, hogy az anyóst is lehet szeretni. Megértés, türelem kell hozzá és az, hogy tiszteljük a másik szabadságát.

Számunkra legalábbis ezek a tanulságok jöttek át abból a beszélgetésből, amelyet *Dávid Ildikó* rádiós személyiséggel és családtagjaival folytattunk, ahol három korosztály is képviseltette magát és osztotta meg észrevételeit a harmonikus együttélésről, amelynek alapja a kölcsönös szeretet. És ennyi elég is.

„Úgy alakult, hogy én magam is egy szem gyerek voltam, nekem is egy

szem lányom van és neki is egy szem fia” – kezdte a család történetébe való beavatást Ildikó. Mint elmondta, ez spontán történt így, nem volt tudatosan megtervezve. A lánya születése után még gondolkodtak egy testvéren, de teltek az évek, aztán már úgy érezték, túl nagy lenne a korkülönbség a gyerekek között.

A három generáció nem él egy fedél alatt, de nagyon gyakran látogatnak el egymáshoz, az unoka a nagyszülőknél is otthon van. „Szeretünk vele lenni, mert egy nagyon aranyos, szófogadó gyerek az Áron, mindig örülünk, ha mi vigyázhatunk rá, és ő is szeret velünk lenni. Úgy gondolom, a megfelelő hangot kell megtalálni a gyerekhez, azt az utat, amivel meg tudod őt nyerni. Én tudom, hogy mi érdekl, mit szeret és próbálok ennek megfelelően hozzáállni” – tudtuk meg az unokázás műhelytitkait.

Dávid Ildikó szerint nagyon más a saját gyermek nevelése és az unokáé, hiszen az ember felelőssége is más, nem beszélve arról, hogy mindketten egészen eltérő személyiségek. Nem is lehetne azonosan viszonyulni hozzájuk. „Néha van egy kis lelkiismeret-furdalásom, nehogy a lányom azt érezze, az ő gyerekét jobban szeretem, mint őt szerettem annak idején. Erről szó sincs. Egyszerűen másképp szerettem, hiszen ő is más.”

„Ez eszembe sem jutott, én most azt látom, hogy engem is sok tekintetben

hasonlóan neveltek. Sok minden más, de vannak olyan visszatérő elemek, amikre ráismerek” – vette át a szót *Ráczkevy Ildikó*, a következő generáció. „Mindenki a saját habitusa szerint nevel, én is, még akkor is, ha átveszek dolgokat. A különbségek miatt meg néha vannak vitáink is, ami természetes. De összehasonlítva a szüleim Áronhoz és hozzám való viszonyulását és gyereknevelését, nem látok nagy különbségeket. Nem tud egy ember kettéhasadni, nagyon más lenni. A különbség abban van, hogy nekik már az unoka nevelésében nincs akkora felelősségük, mint amennyi felém volt.”

A nagyszülői szerep egy csoda dolog, amely nálunk nem csak a kényeztetésről szól – tette hozzá a nagymama –, azonban a kedvében járni, mondjuk a kedvenc ételének elkészítésével, nagyon is lehet. Ezzel az állítással a kisunoka, a hatéves nagyfiú, *Harsányi Áron* is egyetértett.

Ráczkevy Ildikó kiemelte, hogy a harmonikus szülő-gyermek-unoka viszony alappillére, hogy ne akarjunk rákényszeríteni egymásra semmit, hagyjuk, hogy mindenki a maga módján töltsen be az adott szerepét. Ezzel azt is el lehet érni, hogy még az anyós veje is – esetünkben *Harsányi Attila*, a Miskolci Nemzeti Színház színművésze – szeresse a nagyit, és maga is szívesen töltsen az időt a nagyszülőkkel.





Lehet jó a generációk együttélése

Nagyszülők, felnőttek, unokák egy fedél alatt. Évezredekig ez volt a természetes közege a családoknak, nemzetségeknek. A családi kötelek mára meglazultak, a generációk eltávolodtak egymástól. A társadalom nem kínál kielégítő megoldást. Gallai Judit coachcsal az okokról és megoldásokról beszélgettünk.

– Régen általánosabb volt az, hogy a generációk együtt, egy fedél alatt éltek. Ma már inkább az elkülönülés a jellemző. Milyen konfliktusokat okozhat a generációk együttélése, és milyen előnyök, illetve hátrányok származhattak ebből?

– A generációk együttélésének körülbelül száz évvel ezelőttig megvolt a maga rendje, mely az alapvető

értékek mentén szerveződött: odafigyeltek egymásra, együttműködtek a másikkal, ápolták a szokásokat és a hagyományokat, és tisztában voltak azzal, hogy ez mindenkinek segítséget jelent. Azóta sokat változott a világ, felgyorsult az élet. A pörgéssel együtt az elektronikai eszközök, a média, az internet beköltözött az otthonokba, melyek a maguk előnyei mellett több lehetőséget kínálnak az elkülönülésre. Én fontosnak tartanám, hogy a generációk ne éljenek egymástól távol, szétszóródva a világban, mert egyébként kitől tanulnak meg az emberek azt, hogy miképp gondoskodjanak egymásról oda-vissza vagy éppen a nagy zserbóreceptjét. Úgy gondolom, hogy a generációk együttélése ma is kivitelezhető, és lehet jó is, csak a média gyors terjedése miatt sokkal nehezebben valósítható meg.

– Miért gondolja, hogy a média az oka a felbomlásnak?

– Én körülbelül egy éve járok tömegközlekedéssel. A villamoson azt látom, hogy csak nagyon kevesen néznek egymás szemébe, olvasnak, vagy fejtenek rejtvényt, rajtuk kívül mindenki más a telefonját bújja, még az idősebb korosztályba tartozók is. Az életkorok látványosan eltűntek az utóbbi évtizedekben. A mai ötvenesek már nem minden esetben azok az érett gondolkodású felnőttek, mint mondjuk a 30-40 évvel ezelőttiek voltak. Ez meglátszik az öltözködésükön és a viselkedésükön is. Hogy is tudnának





ismét egymás felé közelíteni a generációkat?

– Beszélgetésekkel és közös programokkal. Ki kell valahogy lépni azokból a kötétségekből, amiket az otthon ad. El kell menni együtt sétálni, kirándulni vagy csak úgy beülni valahova. A közös élmény összehozza a családokat.

– Az idős és a köztes generációnál nyilvánvaló, hogy milyen igények fogalmazódnak meg egymás irányába. A legfiatalabb generációnak mire lenne szüksége a szülőktől, a nagyiktól vagy a dédszülőktől?

– Az együtt eltöltött tartalmas időre. Együtt megsütni, készíteni, barkácsolni valamit a nagyival. A legkisebbeknek arra lenne szükségük, hogy szabadon játszhasanak lehetőleg a szabad levegőn, és legyen ott valaki körülöttük, akihez néha odaszaladhatnak mesélni, kérdezni. Nekik a felgyorsult világ miatt a nagyszülő által képviselt lassúbb tempóra lenne szükségük, ám ehhez mindkét oldal részéről rengeteg türelemre van szükség.

– Amennyiben modellezni lehetne a generációk közötti együttélést, akkor ön szerint milyen lenne az ideális minta, amely mind mentálisan, mind pedig fizikálisan is egészséges és működőképes lehet?

– A hagyományokon nyugvó családi közösség, amelybe akkor is visszatérhet egy gyerek, ha idősödik, és amely közösségben az ő gyermekei is ott-honosan mozognak, illetve amelyben az idősebb generáció is biztonságban érzi magát.

bölcsökké válni, ha mondjuk 50 évesen is még a Tik Tokot bújják?

– Milyen feszültségek lehetnek a generációk között, és hogyan lehet ezeket kezelni, áthidalni?

– A generációk közötti feszültség ma másképp jelentkezik, mint hajdanán, hiszen manapság mások a konfliktusforrások, mint régen voltak. Ma például az öltözködés, a hajviselet, a különféle testékszerek, tetoválások, a zenei és a kulturális ízlés, valamint ezek fogyasztásának különbözőségei, a televízió csatornái közötti választás számtalan lehetősége kelthet feszültséget. És lám, ismét a médiánál, a világhálónál kötöttünk ki. Ma már mindenkinek külön szobája és tévéje, okostelefonja van, így nem kell azon vitatkozni, hogy mit nézzen együtt a család. Régen csak egy tévéje volt a családnak, ha ugyan volt, és az sem adott 0-24 órában műsort. Amikor én gyerek voltam, hétfőn nem volt adás a tévében. A családnak együtt lehetett esténként, játszhattunk, kártyázhattunk, beszélgethettünk, főzhettünk. Egy olyan világban, ahol az ebédet vagy a vacsorát megrendeljük, nem biztos, hogy szükség van az együtt főzés élményére.

– Mindent összevetve, ma akár együtt él a család, akár nem, a szeparáció a jellemző?

– Igen. Mindenki bevonul a saját kis odújába, ahol a saját kis virtuális világában töltheti az idejét. A közös élményszerzés megszervezése ma már nagy energiabefektetést igényel mind a szülőktől, mind pedig a nagyszülőktől, mert a gyerekek belekerül-

tek a média közvetítette információk sodrásába. A kisebb településeken, falvakban élő gyermekek családjában azonban még ma is élnek a hagyományos értékek. Ennek viszont az a hátulütője, hogy ezek a gyerekek nehezen vagy egyáltalán nem tudnak beilleszkedni abba a generációba, amelyikbe tartoznak, mert a két neveltetés és életmód közötti különbség nem teszi lehetővé, hogy megtalálják a közös hangot. Vagyis nem csupán a generációk között, hanem a generációkon belül is nagy szakadék tátong.

– A 20. századra tehát gyakorlatilag eltűnt az a védőháló, amelyben a generációk segítették egymást vagy gondoskodtak egymásról. Jelenlegi társadalmunkban viszont gyengélkedik a szociális háló. Hogyan lehetne





Színvonal három évtizede

Assan 35 éve működik a Bagaméri ülészatalkészítő vállalkozás, és Miskolcon és környékén is egyedülállóan méretpontos ülészatokat készít. Termékeik népszerűsége ma is töretlen.

A siker titkáról és a vállalkozás múltjáról és jelenéről *Bagaméri Évával* beszélgettünk. – Szülei 1989-ben indították a vállalkozást a minőségre és a vevőorientált szolgáltatásra koncentrálva. Ő is erre törekszik, hogy ennek a nívónak és üzleti filozófiának eleget tegyen. Nagy segítség és nélkülözhetetlen a munkájában a kollégái segítése, illetve továbbra is számíthat a szülei támogatására – avatott be a tulajdonos.

Exkluzív kivitelezés – mintha „gyári” lenne. Minden ülészatuk méretpontos, tökéletesen illeszkednek az adott autótípus gyári ülészeire. A szövetség-

laszték is széles, a megrendelőknek van miből válogatniuk. Az általunk használt szövanyagok minősége az ülések saját kárpitanyagának minőségével megegyezik.

– Egyes autótípusok kialakítása megkívánja, hogy csak a műhelyükben, helyszíni rászabással készítik el rájuk az ülészatot. Az elkészített huzatot minden esetben ők szerelik fel szakszerűen – avatott be a cégvezető. Kiemelte, nemcsak magánszemélyekkel, hanem állami cégekkel, autószalonokkal, szállítóvállalkozásokkal is több éve kialakult, kiváló kapcsolatuk van. Igény szerint egyedivé is varázsolhatjuk az üléseket, például hímzett céglogókkal, különböző mintákkal. Autóbuszokkal, kisteherautókkal, kamionokkal, munkagépekkel is foglalkoznak, lényegében mindennel, amiben ülés van. De nemcsak huzatokat varrnak,

hanem magát az ülést is reparálják, ha szükséges.

– A gépkocsik ülései egy idő után szétfoszlanak, kilyukadnak, esetenként a szivacs eltörik a ki- és beszálásnál.

A munka mellett egy digitális konyha értékesítésével is foglalkozik Éva. Emellett még egyetemista és próbál figyelni a mozgásra is. A mostani nagy szerelem számára a kerékpározás, akár napi 150 km-t is kerékpározik, bakancslistáján szerepel a Balatont körbetekerni egy nap alatt.

EGYEDI MUNKAERŐ ÉS HR-MEGOLDÁSOK



Miskolc és környéki álláslehetőségeket kínálunk különböző területeken. Személyzeti szolgáltatóként célunk, hogy segítsük a helyi vállalatok és leendő munkavállalóik egymásra találását

FŐBB TEVÉKENYSÉGI KÖREINK:

- Munkaerő-kölcsönzés
- Munkaerő-közvetítés
- Munkaügyi szolgáltatások
- Rehabilitációs foglalkoztatás
- Tréning (pl. vezetői, csapatépítő)
- Diákfoglalkoztatás

(kiszervezett bérszámfejtés, TB-ügyintézés, cafeteriaszolgáltatások)

Tevékenységeinkről részletesebben honlapunkon tájékozódhat:

www.myhrteam.hu

Amennyiben egyedi munkaerő-megoldásokra lenne szüksége, kérjük, vegye fel velünk a kapcsolatot, szívesen segítünk munkaerőpiaci kérdésekben!

Elérhetőségeink: 3530 Miskolc, Széchenyi u. 54. fszt. 3. • +36 46 612 212

info@myhrteam.hu

Női munkaerő nem csak a pult mögött

Leesőzhetjük a tényt, hogy a nők mindig is dolgoztak, de nem voltak mindig a mai értelemben vett munkavállalók egy olyan piacon, ahol évezredek voltak a férfiak döntő túlsúlya. A modern kor, amelyben a nők elhelyezkedése és pénzkeresése is szükségessé vált, nem csak kényszerrel, de lehetőséget is teremtett, hogy ők is kibontakoztathassák tehetségüket a legkülönbözőbb szakmákban, válllvetve a férfiakkal. Az egyenlő jogokért és feltételekért, beleértve a béreket is, századokon át kellett küzdeni. Hogy milyen a nők helyzete ma a munkaerőpiacon, Losonczy Lászlóval, a miskolci székhelyű My HR Team Személyzeti Szolgáltató Kft. vezetőjével tekintettük át.

– Milyen kihívásokat látnak önök, mint HR szolgáltató cég jelenleg a munka világában?

– Aktuálisan a legnagyobb kihívást a munkahelyek megtalálása jelenti, az utóbbi hónapokban lecsökkentek a felvételek a legtöbb vállalatnál. Ennek a csökkenésnek komplex gazdasági okai vannak.

– Ebben a változó helyzetben milyenek találják a nők elhelyezkedési lehetőségét?

– Általában azt tapasztaljuk, hogy mind fizikai, mind szellemi munkakörökben szívesen alkalmaznak hölgyeket a munkaadó partnereink. Van persze néhány munkakör, amely jó szívvel nem ajánlható részükre, mert igen komoly fizikai terheléssel jár. Ide tartoznak jellemzően a kézi anyagmozgatói, gépkezelői munkakörök. Ezzel szemben bizonyos munkakörök kifejezetten „elnőiesedett” szakterületté váltak, ilyen például a legtöbb irodai adminisztratív feladat, beleértve a pénzügy, könyvelés, beszerzés, logisztika és legtöbb esetben a HR, munkaügy vonalat is. Ez nem

azt jelenti, hogy ezeken a területeken ne dolgoznának férfiak, de tapasztalataink szerint jellemzően nők töltik be ezeket az állásokat. Ez a mi cégünknel is így van, a munkavállalóink 80 százaléka nő.

– A női munkavállalókkal szemben gyakran problémaként hozzák fel, hogy szülni fognak, gyermeket nevelnek és kiesnek a munkából. Hogyan lehet segíteni a gyermekes anyukákat, hogy a munkahely és a gyermeknevelés egyensúlya fenntartható legyen?

– Nálunk a feladatok határidőre történő megfelelő teljesítésén van a hangsúly, nem pedig az irodában töltött munkaidőn. Ha valamelyik munkatársunknak beteg a gyermeke, esetleg más ok miatt nem megoldott a kicsi felügyelete, akkor lehetősége van otthonról dolgozni. A munkavégzés sem kell hogy feltétlenül az irodai nyitvatartási időben történjen, ebben van részünkről egy nagyfokú rugalmasság. Igyekszünk kellő toleranciával hozzájárulni a nők egyébként is jelentős terheinek enyhítéséhez.

Úgy gondolom, más vállalatoknál is van lehetőség olyan megoldásokra, amelyekkel mindkét fél elégedett lehet.

– Gyakran felmerül a kérdés, hogy valóban kevesebbet keresnek a nők ugyanabban a munkakörben, mint férfi kollégáik?

A nálunk előforduló munkakörökben ez nehezen lenne kimutatható. Vegyük a legnagyobb létszámot érintő alap esetet: pl. gyári fizikai munkák esetében az adott munkakörhöz vannak rendelve a bérezési kondíciók. Függetlenül attól, hogy nő vagy férfi látja el a feladatokat, ugyanazon bérezési feltételek érvényesülnek. Specialista munkaköröknél, amikor a szakmai tudás, tapasztalat, nyelvtudás, speciális informatikai ismeret a döntő, akkor inkább ezen ismeretek megléte és a szakmában szerzett gyakorlat hossza, valamint a rátermettség szabja meg a bérezési feltételeket. Ettől függetlenül nem kizárt, hogy előfordulnak különbségek bizonyos területeken, de az általunk közvetített munkaköröknel ez nem jellemző.



A Pódium Divatüzletei három magyar márkával törtek be a divat piacára 2011-ben, s mára több világmárka egyedüli miskolci forgalmazói.

A cég filozófiájának megfelelően, miszerint a miskolci nők is megérdemlik azt, hogy jól öltözöttek legyenek, és helyben tudjanak tetőtől talpig felöltözni a legkülönbézebb alkalmakra, már három üzletben várják a hölgyeket a megyeszékhely főutcáján – mondta *Fejesné Tóth Judit*, a Pódium Divatüzletek tulajdonosa és ügyvezetője.



A Szinvaparkkal szemközt, a Széchenyi utca 92. szám alatt futó Rouge márkaboltban a legnevesebb magyar gyártó, a Rouge-Avenue legpazarabb ruhái közül válogathatnak azok, akik a hétköznapokban is elegánsan szeretnének öltözködni. A másik, a Széchenyi utca 27. szám alatti Pódium Fashion Divatáru üzletben az Envy és a Mystic Day magyar márkákkal mellett a spanyol Desigual és az exkluzív olasz Rinascimento márkák viseletei nyújtanak lehetőséget az igényes



Tetőtől talpig a Pódium miskolci üzleteiből

megjelenésre. Az Envy kifejezetten karcsú nőknek készít nemegyszer provokatív ruhákat, a Misty Day bátor szabványokkal trendi módon hordható darabokat tervez. A spanyol Desigual világmárka azoknak a hölgyeknek való, akik fel merik vállalni egyéniségüket, és szeretnének egy kicsit kilógni a sorból. A Rinascimento az olasz divat vezető márkája. Finoman elegáns alkalmi és

letisztult üzleti öltözékekkel hódítanak. Őriási elismerésként a Pódium idén megkapta a Liu Jo prémiummárka, valamint a Swarovski ékszerek forgalmazási jogát is, és a válsággal dacolva, amikor mindenki bezár, egy új cipőboltot is nyitott a Széchenyi u. 34. szám alatt Pódium Shoes néven. Az üzletekben a nívós és trendi ruhákhoz illő, számtalan kiegészítő is kapható.



ÉLMÉNY A TÖRTÉNELMI FALAK KÖZÖTT

Népkerti
Vigadó és
Söröző

Ideális helyszín

- ESKÜVŐK

- CÉGES RENDEZVÉNYEK

- konferencia, workshop, tréning, csapatépítő, évzáró party

- CSALÁDI ESEMÉNYEK

- születésnap, névnap, keresztelő, diplomaosztó

- BÁLOK

- VACSORAESTEK

lebonyolítására

www.miskolcivigado.hu



Bőrünk szépsége ősszel is belülről fakad

Eleink, a „vénasszonyok” jól tudták nyár végén, hogy az őszi napfény jótékony hatású, pláne, ha még beszélgetnek is közben a padon, ami a lelküket is rendbe teszi. A természetben eltöltött idő testi és lelki egészségünk megőrzése szempontjából nagyon fontos.

Az ultraviola-sugárzásról manapság nem éppen kedvező dolgok jutnak az eszünkbe, pedig sok élettani hatása is van a napnak – hangsúlyozta dr. Sziray Ágnes bőrgyógyász adjunktus. Szerepet játszik a D-vitamin szintézisében, optimalizálja a melatonin és szerotonin termelését, mely a nyugodt éjszakai alvás feltétele (fontos a szépség szem-

pontjából is), béta-endorfinok szintjének növelésével pedig hangulatjavító hatású, előnyös elhízás és 2-es típusú cukorbetegség megelőzésében is. A napfény túlzott kerülése alacsony D-vitamin-szinthez vezethet (a kizárólagos étrendi D-vitamin-pótlás önmagában nem elegendő), mely a magas vérnyomás, szív- és érrendszeri, illetve daganatos betegségek miatti halálozással mutat összefüggést.

A csak tejben-vajban fürdés nem biztos, hogy elegendő ahhoz, hogy fiatalos maradjon a bőrünk. Nagyon egyszerű lenne, ha csak bekennénk magunkat minden este és a tükörből Tündérszép Ilona nézne vissza ránk. Azt is mondják, hogy csak azt lenne szabad

a bőrünkre tenni, amit meg is ennének. Fordítva is igaz, amit megeszünk (és amit nem!), nagy jelentőségű a bőrünk állapota szempontjából. Az örökletes dolgokat is inkább az életmód befolyásolja (epigenetika). Számos vegyi anyag zavarja hormonális egészségünket (növényvédő szerek, glifozát, biszfenol-A), a szépségápolási termékek nagy része is olyan anyagokat tartalmaz (pl. parabének, szintetikus illatanyagok, ftalátok, mesterséges színezékek, dioxán, formaldehid, polietilén-glikol, nátrium-benzoát, szulfátok), melyek a saját hormonális rendszerünket megzavarva a sejtek közötti információ-áramlást károsítják, leggyakrabban az ösztrogént utánozzák.

Egyre gyakoribb pl. a felnőttkori akne, de nem csak a „bőrünkre megy a játék”, károsíthatják az ideg- és immunrendszert, bizonyos rákfajták (emlő, here, prosztatata) kialakulásához is hozzájárulhatnak. Manapság egyre nehezebb a vegyszermentes, teljes értékű, szezonális ételmiszerhez való hozzáférés. Bőrünkkel érintkezik ruházatunk is, mely előállításánál számos szintetikus vegyi anyagot tartalmaz (új ruhánkat viselés előtt akár többször is mossuk ki!). A mindennapos stressz is nagy hatással van a külsőnkre, azt is befolyásolja, hogyan érezzük magunkat. Az erdőfürdőzés, természetközeli életmód ebben is jótékony hatású, legyünk kiskerttulajdonosok, bármilyen aprócska is az. Alkossunk, teremtsünk, hogy fiatalosak maradjunk!



Ahol nagy érték a női munkavállaló



Egyre több nő dolgozik a Bosch miskolci kéziszerszámgyárában. Figyelembe veszik az igényeiket, különösen azokat, akiknek a munka mellett otthon, a családban is helyt kell állniuk. A vállalat már évekel ezelőtt elnyerte a Családbarát Munkahely védjegyet.

A Boschnál azok is megtalálják a számításukat, akik a család mellett szeretnének dolgozni. A kéziszerszámokat, valamint a szerszámokhoz és elektromos kerékpárokhoz akkumulátorokat gyártó miskolci Robert Bosch Power Tool Kft. több mint húsz éve telepedett meg a városban. Azóta folyamatosan fejlődik és bővül a gyár. Napjainkban már két nagy csarnokban, valamint több kisebb épületben dolgoznak a kollégák, munkájukat robotok és világszínvonalú technológia segíti. Ahogy mindenhol, úgy itt is egyre nagyobb szerepet kap a digitalizáció, a munkát és az információáramlást például mobilapplikáció segíti.

A gyártásban dolgozók majdnem fele nő. Az irodai, szellemi és vezetői munkakörökben is sokan vannak, egyelőre

elsősorban a gazdasági pozíciókban, de a műszaki területen is mind több nő kapcsolódik bele az utánpótlásprogramokba. A Bosch célja, hogy tovább növelje a női vezetők arányát, ehhez külön tehetségprogramot indított.

Az irodai, szellemi munkakörökben, ahol megoldható a távmunka, lehetőség van részben otthonról dolgozni, ami nagyon népszerű a munkatársak körében. A gyártásban dolgozóknál a házaspárok és a szülők igényeit figyelembe veszik a műszakbeosztásnál, valamint segítik a gyermekek elhelyezését bölcsődében, óvodában.

„Ez az a munkahely, ahol össze tudom egyeztetni a foglalkozásomat az otthoni feladataimmal.”

Támogatják a kismamák visszatérését, akiket mentorok is segítenek.

A kisgyermekes édesanyák számára pedig külön gyártósort alakítottak ki, ahol könnyített munkarendben tudnak

dolgozni. Emellett kedvezményes tábort is szerveznek a munkatársak gyermekeinek a nyári szünet alatt.

Az egyik legnépszerűbb program a családi nap, amelyet évről évre megrendeznek a dolgozóknak. A versenyképes alpbéért számos egyéb juttatás egészíti ki, például a SZÉP-kártya. Teljesen átvállalják a munkába járás költségét, továbbá számos kedvezményt lehet igénybe venni üzletekben és vendéglátóhelyeken. A Bosch kéziszerszámgyárában figyelnek a munkatársak egészségének megőrzésére is, ezért ingyenes szűrővizsgálatokat, valamint influenza elleni védőoltást biztosítanak. Ezenfelül szakértői segítséget kérhetnek a kollégák életmódbeli, jogi, pénzügyi, pszichológiai kérdésekben.

A folyamatos fejlődést különösen támogatják a Boschnál. A megüresedett és új pozíciókat elsősorban a vállalaton belülről próbálják felölteni. Tréningeket, workshopokat szerveznek, hogy a munkatársak fejleszteni tudják ismereteiket, készségeiket vagy akár újakat tudjanak szerezni. Népszerűek a digitális tanulási lehetőségek, amikor mindenki a saját ütemében és rugalmasan tudja magát továbbképezni. Szintén közkedveltek azok az online kurzusok, amelyeket külföldi egyetemek szerveznek. Tapasztalt mentoroktól is lehet tanulni, akik rendszeresen visszajelzést adnak. Ennek segítségével a munkatársak felismerhetik erősségeiket és fejlődési potenciáljukat, és ezek alapján tudják tervezni jövőjüket a Bosch miskolci kéziszerszámgyárában.





Mindenütt jó, de legjobb otthon

Az otthon egy olyan tér, ahová el tudunk vonulni a külvilág elől, ahová hazavágyunk, ahol kényelmesen érezzük magunkat, ahol megélhetjük önmagunk teljességét és meghittten együtt lehetünk szeretteinkkel.

Mivel környezetünk tudattalanul hat ránk, fontos, hogy milyen a lakásunk, az a bázis, ahol erőt gyűjthetünk a mindennapokhoz, és ez akkor jó, ha a benne élő család kényelmét egyaránt szolgálja. Örök kérdés persze, hogy vajon mitől válik egy lakásból otthon. A válasz attól függ, hogy kinek mit jelent az otthon, az otthonosság fogalma, hiszen ez mindenkinek más lehet. Van, akinek egy kényelmes fotelben való bekuckózást, valakinek tágas és fényes tereket, más-
valakinek a stílusok keveredését vagy az összevisszaságot, és még hosszan lehetne folytatni a sort.

Otthonosság alatt én azt értem, hogy egy lakás kényelmes, ötletes, egyedi és hangulatos, illik a benne élőkhez, tükrözi személyiségüket. Ez az a kisugárzás, amit én harmóniának nevezek, amely kifejezi a lakás, a lakó(k) és a berendezési tárgyak között kialakult kölcsönös egyetértést. Ennek kialakítása attól függ, hogy a benne élőknek mi a legfontosabb. Ez egy olyan rendezőelv, amelynek mentén szépen lassan kibontakozik az ott élők személyes tere, amelyben megtalálhatóak a privát tárgyak, fotók, emlékek, a berendezés pedig igazodik a lakók szokásaihoz, igényeihez, ritmusához.

Vagyis az otthonosság megteremtéséhez elengedhetetlen az ön- és társismeret. Tudnunk kell, milyen környezetet, hangulatot szeretünk, milyen színeket kedvelünk, milyen stílusú bútorok között

érezzük jól magunkat, és melyek azok a színek, kiegészítők, amelyeket nem tudunk elviselni. A valódi otthon képe tehát bennünk, a szívünkben rejlik. Ezt a képet kell felszínre hoznunk. A vágyak, igények feltárására viszont időt kell szánni, álmodozni kell, ki kell derítenünk saját és társunk érzéseit, amihez sokat kell beszélgetnünk egymással, mert akkor lesz igazi közös az otthon, ha tükrözi

a benne élők ízlését és igényeit arányos és összeegyeztetett módon. A személyiség változásával, fejlődésével természetesen az otthon képe is változik. A lakás átrendezése a fejlődés új szakaszát jelképezi. Így már otthon előkészíthetjük személyes változásainkat, mivel az átrendezett lakás új nézőpontja visszahat a mindennapi életünkre. Ez persze fordítva is igaz, a külső nagy fordulatok otthon is megjelennek.

Az átalakulások előidézésére sokan a feng shui hívják segítségül. A több ezer éves múltra visszatekintő kínai térrendezés alapelve a jó energiák megfelelő áramoltatása a térben. Azt tartják, hogy a jó feng shui energiát, kiegyensúlyozottságot és sikereket eredményezhet az élet minden területén. Ahhoz azonban, hogy a jó energiák megfelelően áramolhassanak a lakásban, rend kell, ami szintén fontos része az otthonosság érzetének, az otthon harmóniájának, hiszen a környezet hat ránk. Hat a gondolatainkra és a viselkedésünkre. A rend azt üzeni, hogy képesek vagyunk uralni a külső és belső tényezők alakulását.



A Miskolc Holding Zrt.-nél kiemelt fontosságúak a női dolgozók és különösen büszkék arra, hogy jelenleg három tagvállalatukat is agilis, felkészült szakemberek irányítják, akik mellett, hogy igazi nők, feleségek és családanyák, tökéletesen megállják a helyüket ezeken a fontos vezetői posztokon.

A környezetmérnök és közgazdasági szakokleveles mérnöki diplomával, valamint minőségmenedzsment szakmérnöki végzettséggel rendelkező Lukács Lívia, a MiProdukt Kft. ügyvezető igazgatója idén márciustól tölti be a megváltozott munkaképességű dolgozókat foglalkoztató cég vezetői pozícióját. Többek között arról érdeklődtünk nála, milyen nőként vezetőnek lenni, mik a tapasztalatai és mire a legbüszkébb a munkájában.

– Társaságunk – a Miskolc Holding Zrt. tagvállalataként – termelő és szolgáltató tevékenységeket folytat 170 fő munkavállalóval. Nyomdai, varrodai, összeszerelési folyamatokat, illetve takarítási szolgáltatást végzünk. Munkavállalóink több mint 77 százaléka megváltozott munkaképességű, akik értékteremtő munkájukkal járulnak hozzá a cég sikereihez.

– Miután néhány hónapja érkeztem a Miskolc Holdinghoz, én is, mint mindannyian, átéljük pályafutásunk során az első napok nem egyszerű időszakát, ami a beilleszkedésről az új szervezet, munkatársak, szabályok megismeréséről szól. Az eddigi tapasztalatom az, hogy a Holding vezetői, minden szervezeti egysége és az itteni munkatársak is maximálisan támogatják a beilleszkedésemet és segítenek abban, hogy a munkámat minél hatékonyabban tudjam végezni. Hálás vagyok mindenkinek, aki segített és támogatott, hogy az első időszakban ne érezzem magam elveszítettnek.

– Véleményem szerint minden szervezetnek szüksége van mindkét nemből származó vezetőkre és munkatársakra, mert eredendően más-más készségekkel dolgozunk, amelyek az egyes helyzetekhez és egymáshoz is jól igazíthatóak. A lényeg, hogy a vállalatunk céljainak elérése érdekében kiegészítsék egymást. Szerintem a nők egyszerre több oldalról közelítik meg a feladatokat, problémákat, a munkában



Értékteremtő munkával járulnak hozzá a sikerhez

és a döntésekben nagyon szisztematikusak. Ezek előnyök lehetnek, azonban vezetői munkakör betöltésénél a szakmaiság, az elkötelezettség, a folyamatos képzés az, ami kiemelt fontosságú, és ez nem köthető női vagy férfi tulajdonságokhoz.

– Vezetői munkám egyik büszkesége, hogy a gondjaimra bízott vállalatot működtető munkatársaim személyes sikereihez hozzá tudtam járulni. Sikerült

olyan környezetet kialakítani, amelyben örömmel dolgoznak a kollégák. Hiszem azt, hogy a jó környezet a munkavállalók elköteleződésére, hangulatára és a hatékony munkavégzésre igen kedvező hatással bír. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásánál kulcskérdés a képességeiknek megfelelő munkakör megtalálása, az emberi kapcsolatok és a jó közösséghez való tartozás.

Két intézmény élén igyekszik

Egy vállalat irányítása is embert próbáló feladat, kettőé pedig különösen az, ez igazi kihívás egy olyan rátermett női vezetőnek, mint Németh Judit, aki párhuzamosan látja el a MiREND-Sec Kft. és a Miskolci Fürdők Kft. ügyvezetői feladatait.

A MiREND-Sec Kft. a Miskolc Holding Zrt. vagyoni védelmi feladatokat ellátó tagvállalata, amely a Holding és a többi tagvállalat, valamint Miskolc város részére lát el vagyoni védelmi, illetve rendezvénybiztosítási feladatokat, miközben az ország számos más településén is végez vagyoni védelmi tevékenységet. A vállalat jelenleg több mint 65 főállású munkatársat foglalkoztat.

Tekintettel arra, hogy 2012-2020 között állami tulajdonú, vagyoni védelemmel is foglalkozó társaságnál voltam előbb munkaügyi vezető, majd humánpolitikai igazgató, sikerült a korábban megszerzett tapasztalataimat kamatoztatni, és a MiREND-Sec Kft.-t az egyik legsikeresebb Holding tagvállalattá tenni. Azért, hogy ez sikerült, valamennyi munkatársamat dicséret illeti. 2021. május 25-étől korábbi feladataihoz egy nagyon komoly

megbízatást kapott, ettől a naptól vette át a Miskolci Fürdők Kft. irányítását is egy rendkívül nehéz időszakban, amikor a fürdőszolgáltatás éppen sok viharos napot élt meg, mind a covid-járvány, mind az energiaválság miatt. A nagyszerű munkatársakkal mindig látták a napot is a felhők felett, újabbnál újabb dolgokon törték a fejüket, hogy még több, még stabilabb lábakon tudjanak állni.

Korábban is dolgozott már a Miskolc Holding Zrt. kötelékében vezetőként – például a Mivíznél és az MVK Zrt.-nél – ezért nagyon sok dolog ismerős volt, ahogy újdonságok is voltak számára az első időszakban. Természetesen egészen más első számú vezetőnek lenni. Eltervezni, érvelni, küzdeni, megvalósítani, aztán újragondolni, hogy jobb legyen, hogy biztos legyen, hogy sokáig legyen. Nagyon sok támogatást, olykor kritikát is kapunk a vezetéstől, de egy biztos, csakis közös munkával, egyetértésben érhetünk el sikereket. Egy női vezetőnek több a kihívás, amit meg kell oldania, ezért nagyobb határozottságra van szüksége a céljai eléréséhez. Ugyanakkor szerencsés, ha egy szervezetnél vegyesen vannak férfi és női vezetők. A szaktudás elenged-



MIKOM: piacvezető a médiaszakmában

Maros Éva 2022. június 1-étől vezeti Miskolc médiacégét, a MIKOM Nonprofit Kft.-t. Az ügyvezetőt arról kérdeztük, hogyan látja a női vezetők szerepét a Miskolc Holding Zrt.-ben, mit gondol a női vezetői szerepekről, és mit tart a MIKOM Kft. legnagyobb sikerének.

Lehet, sok hölgytársam érzi úgy, hogy a férfiak a Marsról, a nők pedig a Vénuszról érkeztek, de én nem tudok teljes mértékben azonosulni ezzel – mondja Maros Éva. Igen, különbözőek vagyunk nők és férfiak, de az a felada-

tunk, hogy ezeket a különbözőségeket előnyvé kovácsoljuk. Igaz ez egy cég működésében, vezetésében is. Az elmúlt két évtizedben médiavezetőként nem éreztem sem előnyt, sem hátrányt azért, mert női vezető vagyok. Elsősor-

ban a szakmai tudásom, vezetői képességeim, tapasztalataim, a személyiségemből adódó jellemvonások tettek azzá, ami vagyok. A MIKOM a Miskolc Holding Zrt. tagvállalata. Igen, mindössze három nő vezet tagvállalatot, de számos vezetői poszton dolgoznak még nők a Miskolc Holdingban. A tagvállalati közös munkában azt tapasztalom: szakmai tudásunkon túl a nőies látásmódunkat tudjuk hozzátenni a Holding sikeréhez. Törekszünk az emocionális és racionális elemek kiegyensúlyozására, az egymás közti kommunikáció erősítésére, empátia népszerűsítésére. Abban hiszek, hogy a női és férfi tulajdonságok tanulhatók. A nők tanulhatják a férfiak racionalitását, ők pedig gyakorolhatnak empátiát, vagy elsajátíthatják az asszertív kommunikációt, amiben a nők születetten jók.

És mire vagyok büszke? A pályázatomban azt tűztem ki célul, hogy a MIKOM – amely media house-ként felelős a Miskolci Napló kiadásáért, a minap.hu, a Miskolc Televízió üzemeltetéséért – piacvezetővé váljon a szolgáltatási területén Miskolcon. Májusban, a 21K kutató intézet reprezentatív közvélemény-kutatásában a miskolciak médiafogyasztási szokásait is mérte. A megkérdezettek 36 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a mi termékeinkből tájékozódik, ezzel az adattal nemcsak a helyi médiacégeket, hanem a miskolci Facebook- csoportokat is megelőztük. A megkérdezettek kétharmada azt mondta: nagyon elégedett, elégedett a Miskolci Napló és a Miskolc Televízió tartalmával. A serióz és mértékadó tartalmaink hitelesek a miskolciak számára. Ahhoz, hogy ezt elérjük, számtalan fejlesztésen vagyunk túl, igazodva a megváltozott médiafogyasztási szokásokhoz. A Miskolc Televízió adása nemcsak a lineáris médiában, hanem a közösségi és videomegosztó portálokon is követhető. Elindult az 1 perc Miskolc, az Elsőbbséggel Önnek hírlevelünk, és a Miskolci Napló tematikus magazinportfólióval bővült, amely szintén ingyenesen jut el a miskolciakhoz. Nagyon jó érzés egy olyan csapatot vezetni, ahol kiváló újságírók, szerkesztők, kreatív fotósok, tördelők, operatőrök, sikeres salescsapat és elkötelezett gazdasági szakemberek dolgoznak.

megfelelni az elvárásoknak

hetetlen, az elkötelezettség kötelező, de a legfontosabb az alázat – vallja.

Büszke vagyok arra, hogy a MiREND-Sec Kft. a Miskolc Holding Zrt. egyik legsikeresebb tagvállalata, és arra is, hogy a Miskolci Fürdők Kft. strandfürdői a sok-sok nehézség ellenére nyáron működtek, és hogy a Selyemréti Strandfürdő, valamint az Európában egyedülálló Miskolctapolca Barlangfürdő és Aquaterápia egész évben nyitva tudott tartani. Hozzátette, siker az is, hogy a Selyemréti Strandfürdő 4 csillagos mi-

nősítést szerzett, a Barlangfürdő szintén megkapta a 4 csillagot mint gyógyfürdő, és hogy a garanciális feladatok elvégzését követően az Elliptum Élményfürdő újrainyitáskor már egy 5 csillagos minősítésű élményfürdő várhatja a látogatókat. Nem érte diszkrimináció a karrierje során azért, mert nő. Egy-egy mosoly, humoros megjegyzés sokat segít az esetleges nehéz helyzetekben, egy-egy egyeztetés során, függetlenül attól, hogy nővel vagy férfival tárgyal az ember.



ÓZONOS, MÉLYTISZTÍTÁSOS KÁRPITTISZTÍTÁS,
LÁMPAPOLÍROZÁS, VALAMINT GÉPJÁRMŰVAKSZOLÁS

ÜVEGFÓLIÁZÁS, -SÖTÉTÍTÉS, VALAMINT
KAROSSZÉRIA ÁTSZÍNEZÉSE FÓLIÁVAL

MILYEN SÉRÜLÉSEKTŐL VÉDI MEG
JÁRMŰÜNKET A KÖVÉDŐ FÓLIA?

- + Autópályán vagy más utakon az előttünk haladó járművek által felvert kavicsoktól, kövektől
- + Téli időszakban a mellettünk elhaladó sósórozó okozta sérülésektől
- + A szétkenődő bogarak által okozott sérülésektől, melyek sokszor csak polírozással tüntethetők el
- + A madarak ürüléke sokszor beleég a fényezésbe, így csúnya eltávolíthatatlan foltot okozhat. A kövédő fólia erre is tökéletes megoldást nyújt
- + A nagyobb ágak okozta sérülésektől, mély karcoktól
- + A parkolás során történő apróbb balesetektől, esetleges ajtórányítástól
- + A csomagtartóba történő pakolás alkalmával a hátsó lökhárítón okozott sérülésektől
- + A mosás alkalmával keletkező apróbb, hajszálvékony karcok ellen

+36 30 925 77 99, www.cscsuvegfolia.hu,
cím: Szilágy Dezső u. 13.

ÜVEGFÓLIA  CENTRUM



Amit kínálunk:
friss, kézműves burgerek


GERENDÁS
BISTORANT


Kizárólag olasz
alapanyagokból készült
pizzák

GERENDÁS BISTORANT

Nyitvatartás: hétfő–szombat 12:00–21:00

 Gerendás Bistorant

 gerendas.bistorant

 06 20 535 7020

 3770, Sajószentpéter, Bethlen Gábor utca 18.



Búza téri Vásárcsarnok
WWW.BUZATER.HU

Ahol
a miskolciak
összefutnak!



NYITVATARTÁS:

hétfőtől péntekig: 05:00–17:00,

szombat: 05:00–14:00, vasárnap: 05:00–12:00

www.buzater.hu  Búza téri Vásárcsarnok



Baranyai Krisztina, dr. Kovács Helga, prof. dr. Jacsó Judit és Simon Nóra

Motivációra épülő egyensúlyra törekednek a Miskolci Egyetem női vezetői

Oktatnak, kutatnak, a tudományos életben is jelentős eredményeket érnek el, valamint hozzájárulnak a szervezet mindennapi munkájához a Miskolci Egyetem női vezetői. Az intézmény sokoldalúsága miatt többféle nézőpontból mutatnak rá, hogy mit is jelent ma női vezetőknek lenni. Vezetnek – de őket ki vezette a karrierjük során? Gondolataikkal járjuk körbe a campus világot, megismerjük a Miskolci Egyetem női vezetőinek példaképeit, és hogy mi inspirálja őket a munkájuk során.

Baranyai Krisztina igazgató,
Humán erőforrás Igazgatóság

– Nem gondolkodom azon, mennyivel könnyebb vagy nehezebb nőként vagy női vezetőként dolgozni egy szervezetben, mert hiszek abban, hogy a szaktudás, a kitartás és a szakma iránti szenvedély az, ami előrevisz. Sok esetben olvassuk, halljuk, hogy Magyarországon is még mindig alacsony a nők aránya a vezetők körében. A Miskolci Egyetem felsővezetésében egyenlő arányban képviseltetnek a férfi és női vezetők, ez az arány igaz a munkatársak összetételére is. Az Egyetem HR vezetőjeként azon is dolgozom, hogy ne a nemi sztereotípiák

mentén gondolkodjunk. Nálunk sem a munkavállalók kiválasztásban, sem a bérezésben, sem a foglalkoztatás bármely területén nem attól függenek a döntések, hogy milyen nemű az illető munkatárs, az embereket a munkájuk és a tudásuk alapján ítéljük meg. A munkám során nagyon sok segítséget és inspirációt kaptam, folyamatosan tanulok a kollégáimtól, szakmabeli ismerőseimtől, nőktől és férfiaktól egyaránt, és ebből szeretek visszaadni a környezetemnek is.

Dr. Kovács Helga intézetigazgató,
Anyag- és Vegyészmérnöki Kar

– Életem egyik legjobb döntése volt, hogy nem hagytam magam lebeszélni a mérnöki pályáról, és választásomat nem befolyásolták sztereotípiák. A Miskolci Egyetem rendkívül jó és kiegyensúlyozott munkakörnyezetet biztosít a nők számára, ahol nem kell attól tartani, hogy a munkában vagy előremenetelben bármilyen megkülönböztetés érne minket. Kifejezetten támogató a munkakörnyezet családalapítás szempontjából is, így nem érzem, hogy bármiről le kellett volna mondanom ahhoz, hogy karriert építsek. Az elmúlt évtizedben mind alkalmazotti, mind hallgatói fronton a nemi arányá-

nak egyensúly felé billenése tapasztalható, ezzel is bátorítok minden fiatal nőt, hogy ne a sztereotípiák alapján hozza meg élete döntéseit.

Prof. dr. Jacsó Judit dékánhelyettes,
Állam- és Jogtudományi Kar

– A családom mellett eddigi szakmai utam során tudományterületemen belül (büntetőjog) és azon kívüli is számos példakép állt és áll előttem mind a mai napig, akik meghatározó hatást gyakoroltak rám. A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar történetében első női vezető, *prof. dr. Csák Csilla* dékán asszony volt, aki mellett dékánhelyettesként dolgozhattam az elmúlt években. Ebben a támogató és motiváló vezetői csapatban sok új feladat várt rám, és számos közös sikerben lehetett részem. Egykori oktatóimtól olyan útravalót, és később kollégáimtól is olyan inspirációt kaptam, amellyel meg tudtam állni a helyem, bármilyen szakmai kihívást is kaptam eddig az életem során. A miskolci jogi kar családi légköre és vezetői hozzáállása mindig példaértékű volt számomra, ahol egyaránt támogatják mindkét nem képviselőit.

Simon Nóra mesteroktató,
 Egészségtudományi Kar

– Akkor tudok jól oktatni, ha kapcsolódni tudok a hallgatóimhoz. Azt, hogy pszichológus lettem, *Jane Goodall*nek köszönhetem. Hónapokig a hatása alatt voltam „Az ember árnyékában” című könyv keltette érzelmeknek. Később sok mindent megértettem a terepmunkáról és a megfigyelés fontosságáról, amikor *Margaret Mead* antropológus Szamoa szigetén végzett kutatásairól olvastam. Nagy hatással volt rám *Polcz Alaine* munkássága, aki a magyarországi hospice-mozgalom egyik megalapítójaként haldokló gyerekek és hozzátartozóik számára nyújtott pszichés támaszt. A nagyon erős, inspiráló nők sorába tartozik az apai nagymamám. A nagy nem járt egyetemre, nem volt tudományos kutató, de egy kis borsodi bányászfalu asszonyai és gyermekei számára ablakot nyitott a világra. Szinte hivatásként vállalta a „lámpás” szerepét, s talált lehetőséget arra, hogy megmutasson valamit a szépségből, kreativitásból az általa vezetett szakkörökben. Gyerekkorom meghatározó élménye volt, hogy érdemes tenni, mert tudunk hatni a környezetünkre. Figyelni, nagyon figyelni, (megpróbálni) megérteni, elfogadni és cselekedni – ezt tanultam ezektől az emberektől.

Dr. Kecskés Judit dékánhelyettes, Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar

– A tulajdonságaim közül egyetlen egy olyan létezik, ami a hivatásomban segít és tényleg csak a nőkre vonatkozatható: anya vagyok. S az egyetemre is a régi értelemben tekintek: „alma mater”, ahol a hallgatóimat tudománnyal táplálom. Magyar nyelv és irodalom szakos bölcsész és középiskolai tanárként végeztem a Miskolci Egyetemen, s a diplomaosztót követő napon már 'átálltam' a másik oldalra. Soha nem indultam volna el a nyelv-tudomány irányába, ha nem jutok be *dr. Illésné dr. Kovács Mária* óráira, aki a nem túl lélekemelő morfológiai elemzést viccekkel fűszerezve tanította. Nem választottam volna a névtant szűkebb kutatási területemnek, ha nincs *prof. dr. B. Gergely Piroska*, aki,



dr. Kecskés Judit és dr. Rucska Andrea

mint a mesemondó nagyanyó, úgy tartotta a szemináriumát. Igaz, a nyelvtörténeti órákon vasszigorral oktatott. Pedagógiai érzékemet pedig *Beney Zsuzsa* költőné, az egyetem egykori oktatója csiszolta, akinek nemcsak szerteágazó tudásáért, rekedtes hangjáért rajongtam, hanem különös intuíciós érzékéért is, amivel szinte átlátott hallgatóin. Humort, következetességet, engedékenységet tanultam tőlük.

Dr. Rucska Andrea dékánhelyettes,
 Egészségtudományi Kar

– Alapvégzettségem a védőnő, és ebből adódóan a szociális érzékenységem talán kicsit erősebb az átlagosnál. Próbálom optimistán szemlélni a környezetem, megtalálni azokat a sokszor apró jó dolgokat, amelyek szebbé teszik a pillanatot. Sok női tudós van, aki inspirál. Azokat a tulajdonságokat említem elsősorban, melyeket csodálni tudok egyes női kutatókban, oktatókban. Ilyenek a tudás, kitartás, akarat, mindemmel az alázat, a szerénység és a sugárzó karizma, ami meghatározó számomra. Két nőt tudnék mégis megemlíteni, aki a munkám során inspirál. Az egyik ugyan nem tudós, de életbölcseisége, energiája, türelme példamutató, ő az édesanyám. Szeretnék olyan lenni, de nyomába sem érek. A másik viszont már, úgy gondolom, tudósként van jelen a nagyvilágban, ő a lányom, aki tanácsaival, megjegyzéseivel a maga módján szintén segít.

Dr. Mádainé dr. Üveges Valéria

adjunktus, Műszaki Föld- és Környezettudományi Kar

– Bár gyakran vettem részt szavalóversenyeken, mindig inkább a természettudományos tárgyakat tanultam szívesen és könnyen. Valószínűleg ennek az eredménye, hogy környezetmérnöki pályát választottam, most pedig a Műszaki Föld- és Környezettudományi Kar által művelt széles tudományterület minél több diákkal való megismertetése a hobbim. Hobbim, hiszen a hivatásom a másodnyersanyagok, hulladékok feldolgozásának kutatása, oktatása. Nőként és családayaként is nagyon fontosnak tartom, hogy olyan környezetben éljünk, amely számunkra, de a jövő generációk számára is élhető, ehhez pedig hozzáértő szakemberekre van szükség. Szerencsére ezen a műszaki pályán évek óta kiegyenlített a fiú-lányhallgatók aránya, így egyre több hölgy végez fontos mérnöki feladatokat az országban.

Dr. Lipták Katalin dékánhelyettes,
 Gazdaságtudományi Kar

– A nők munkaerőpiaci szerepvállalását, a munka és a magánélet egyensúlyát, a kisgyermekes nők munkaerőpiaci lehetőségeit, valamint a nők szerepét a tudományos életben az elmúlt években kutatások formájában is megvizsgáltam. Szinte minden területen érzékelhető a javulás hazánk esetében. A mindennapi munkavégzés során a nőkre jellemző tulajdonságok közül kiemelném azokat, amelyek rám inkább jellemzőek, így a párhuzamos feladatvégzés, a nagyobb fokú

precizitás, az empátia és az odafigyelés. Úgy vélem, hogy ezek segítenek mind az oktatásban, kutatásban, mind egyetemi feladatok ellátásában is. Már közgazdászhallgató koromban inspiráltak a Gazdaságtudományi Karon oktató professzor asszonyok. Nagy szerepet játszottak abban, hogy az egyetemi pályát válasszam, és ez azóta is így van. Jó látni azt, hogy egy sikeres egyetemi karrier mellett is tudnak családanynak és nők lenni.

Dr. Árvai-Homolya Szilvia

dékanhelyettes, Gépészmérnöki és Informatikai Kar

– Gyermekkoromtól kezdve egyértelmű volt számomra, hogy matematikával kívánok foglalkozni. Kiváló tanárim pedig arra inspiráltak, hogy tanári pályára lépjek. Azóta is a hivatásom legfontosabb részének az oktatói tevékenységemet tartom, minél több hallgatóval szeretném nem csak megértetni, de megszerettetni is a matematikát. A kari oktatási ügyek koordinálása teljessé teszi a munkám,

amely során gyakran hasznát veszem gyermekes anyaként a családi élet menedzselésében szerzett tapasztalataimnak. Oktatóként és kari vezetőként is támogató környezetben dolgozom, a kari oktatásszervezési feladatok megoldásában különösen nagy segítségemre van a Dékáni Hivatal kollektívája, akik rendkívüli empátiával és felkészültséggel végzik munkájukat. Nőként a legfontosabbnak a magánélet és a munka közötti egyensúly megteremtését tartom. A családom tudja, nekem mindig ők az elsők, de azt is, hogy az életemhez hozzátartozik a hivatásom is. Édesanyám áll példaként előttem kimeríthetetlen energiájával, szorgalmával, gondoskodó szeretetével, amellyel a mai napig körülvesz bennünket, és amely évtizedeken át a munkájában is megmutatkozott.

Ligetvári Éva központvezető, Minőségbiztosítási Központ

– A munka és család egyensúlyának megteremtése okán mi, nők könnyebben egyeztetjük össze a teendőket,

mint a férfiak. Mi, nők szervezetten, megfontoltabban dolgozunk. Nem riadunk meg a kihívásoktól, nagyobb a teherbíró képességünk, magasabb a minőségi elvárásunk, és törekszünk a hibák kiküszöbölésére. A hivatásomban kifejezetten segít a multitasking gondolkodásom. Fontos számomra az állandóság, ezért a munkahelyemhez lojális vagyok, hosszú távon lehet rám és munkámra számítani. Tudok irányítani, rendszerben gondolkodni és alkalmazkodni, kifejezetten jellemző a szervezetség, a magas logikai gondolkodás. Magas motivációval rendelkezem és ezek hozzájárulnak, mind a saját, mind a Miskolci Egyetem sikeréhez. Engem akkor tudnak inspirálni, ha én is inspirálhatok. Fontos, hogy felnézzek a személyre, elismerjem, tudása nagyobb legyen és így tanulhassak tőle. Nem tudom egy személyre levetíteni, hiszen a Miskolci Egyetem teljes női vezetése nagyszerű szakemberekből áll, akik más-más területen inspirálnak.

dr. Mádainé dr. Üveges Valéria, dr. Lipták Katalin, dr. Árvai-Homolya Szilvia és Ligetvári Éva





Egyensúlyban az élet minden területén – Sikeres női vezetők a Nestlénél

Elismert szakemberek és lelkiismeretes családayák – ez a két szerep csak látszólag zárja ki egymást. A Nestlé Hungária idén 100 éves szerencsi gyárának két kiemelt vezetője, Lidia Wronska gyárigazgató és Petró-Orosz Lilla HR-vezető nap mint nap megdolgoznak az egyensúly fenntartásáért. Inspiráló példájuk bizonyítja, hogy a környezet támogatásával semmi sem lehetetlen a nők számára.

Lidia Wronska az elmúlt 23 év alatt három különböző országban dolgozott a Nestlé vezetőjeként. Pályafutását a vállalat lengyelországi bébiételgyárban kezdte projektmérnöként, ahol a felettesei hamar meglátták benne a lehetőséget: három éven belül a saját

csapatának főnökévé léptették elő. A rákövetkező időszakban több területen is bizonyította szakértelmét és vezetői képességeit, majd az Egyesült Királyságba költözött, hogy a következő három évben az ottani édességgyár mérnöki vezetője legyen. Tavaly újabb fordulatot vett az élete, és a családjával Miskolcon rendezkedett be, hogy a Nestlé Hungária szerencsi és diósgyőri üzemait irányítsa.

Petró-Orosz Lilla a Nestlé Hungária szerencsi és diósgyőri gyárának HR-vezetője. A céggel közös története közel tíz évre nyúlik vissza: még diákként kezdte itt a pályafutását, majd az évek során mindig egy-egy újabb, magasabb szintű pozícióban bizonyíthatott. „Pénzügyi területről indultam, de a Nestlé

már elég korán megmutatta számomra, hogy ambíciókkal, kemény és lelkiismeretes munkával bármi elérhető” – emlékszik vissza. Amikor kinevezték erre a pozícióra, mindössze másfél éves volt a kislfia.

Nőként a csapat élén – mi a siker titka?

Joggal adódik a kérdés, hogy mégis hogyan lehet fenntartani az egyensúlyt ilyen látványos előrelépések közepette, fenntartva a magánélet harmóniáját? Lidia szerint náluk ez az egész család csapatmunkája: „A férjem a legnagyobb támogatóm. Ő az, aki a család napi teendőivel foglalkozik, így nekem is marad időm a munka utáni pihenésre. A lányom az Egyesült Királyságban maradt, ott fejezte be a tanulmányait, és saját karrierbe kezdett. Szinte minden nap tartjuk vele a kapcsolatot, próbáljuk olyan gyakran látogatni, amennyire csak lehet, és nagyon örülünk, amikor Miskolcon vendégül láthatjuk. A fiam velünk együtt él, online folytatja a tanulmányait” – avat be a mindennapjaiba Lidia, aki mostanra már egész jól megszokta az itteni életét, csak a nyelvi korlátok nehezítik meg kissé a dolgát.

Lillának voltak aggódalmái a ki-nevezésekor, mert attól félt, hogy a magasabb, felelősségteljesebb pozíció több időt is követel majd tőle, amelyet egyébként a kisfiával is tölthetne. De a megfelelő napi rutin kialakítása segített neki áthidalni ezt a félelmet. „Ma már úgy látom, hogy nem kell válaszüti elé helyeznünk magunkat: a család és a

Lidia Wronska





Petrő-Orosz Lilla

szakmai ambíciók elérése sikeres lehet egymás mellett is, csak fel kell állítanunk a határainkat és megfelelően kell priorizálnunk a feladatainkat. Mindemellett persze szükség van egy olyan segítőtársra, aki a háttérben mindig jelen van, és akire számíthatunk; én rendkívül szerencsés vagyok, hogy egy ilyen férj áll mellettem."

Családbarát környezet egyenlő lehetőségekkel

Az idén századik születésnapját ünneplő szerencsi gyár története szorosan összefonódott a helyi közösségekével; szinte nincs olyan család, amelynek egy tagja ne állt volna valamilyen kapcsolatban a magyar édesipar kultikus léte-sítményével. Az üzem 1991-ben került a Nestlé-cégcsoporthoz, mostanra pedig a vállalat közép-európai regionális kávé- és kakaóitalpor-gyártó és -töltő üzemévé nőtte ki magát. Az itt készült termékek 24 országban kaphatók, még Kanadában, illetve Trinidad és Tobago szigetein is. A térség legnagyobb munkáltatójaként a Nestlé közel 500 embert foglalkoztat itt, és a helyi beszállítókkal is szoros kapcsolatban áll.

Ezért is olyan fontos a szervezet számára, hogy a multinacionális vállalati kultúrát családi hangulatú munkaszervezési módszerekkel elegyítse, és támogassa a nemek közti egyenlőséget. „Nagyon büszkék vagyunk rá, hogy a szerencsi gyár munkatársai esetében már 50-50 százalékos a férfi-nő arány akár a vezetők, akár más munkakörök esetében” – mondja Lidia. Emellett a cég számos más eszközzel is elősegíti a nők érvényesülését, amihez rendszerintű támogatás szükséges.

Többek között bevezették a nemek szempontjából semleges Szülői Támogatást,

ami 18 hét fizetett szabadságot biztosít az elsődleges gondviselő számára, a másodlagos gondviselő pedig a meglévően felül 15 nap fizetett pótszabadságot kap. A férfi-női munkavállalók egyazon munkakörben ugyanannyi munkabérből részesülnek, és mindkét nem számára ugyanolyan feltételek biztosítottak. A tanulni vágyó, tehetséges munkatársak változatos képzéseken vehetnek részt, hogy feljebb léphessenek a ranglétrán. A home office lehetősége támogatja a szülők rugalmas munkavégzését, a családbarát munkakörnyezet pedig lehetővé teszi a kényelmes szoptatást. „A családi értékek mindenképp prioritást élveznek, a vállalat erre kiemelten figyel, de a karriertervek megvalósításához, álmok eléréséhez is minden lehetőségünk adott” – osztja meg tapasztalatait Lilla.

Közös múlt, fényes jövő Szerencsen

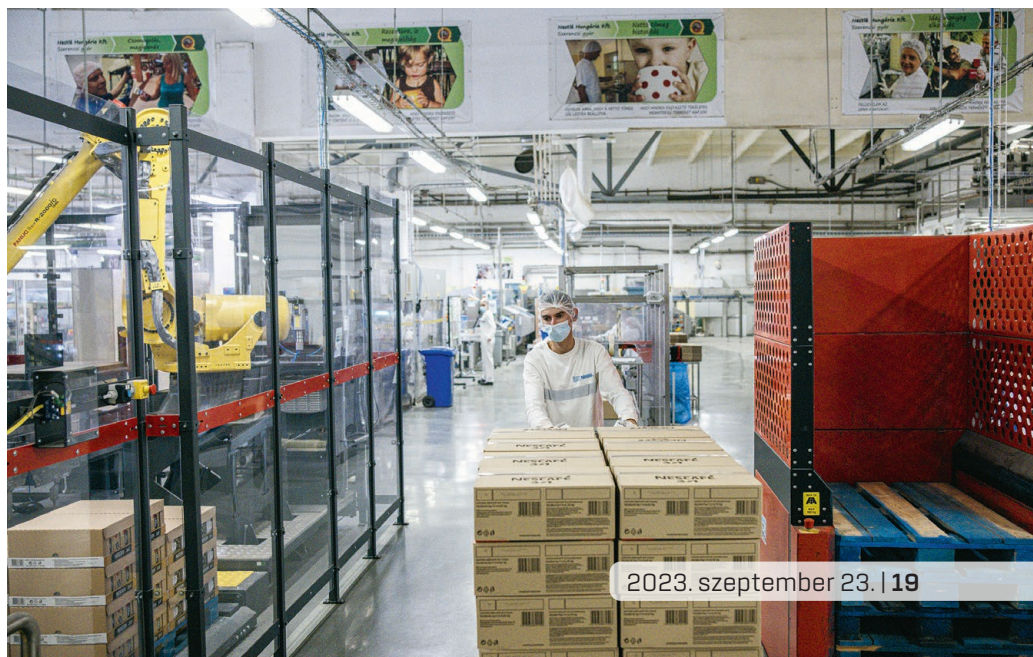
A gyár hosszú ideje biztosít stabil munkahelyet az itt élők számára. A

kiszámíthatóság mellett azonban folyamatosak az újítások és fejlesztési kezdeményezések is. Lidia szerint többek között ennek a szemléletnek köszönheti a gyár, hogy büszke múltjára építve a 21. században is fenntarthatóan és nyereségesen működik.

A gyár rohamos fejlődésen ment keresztül az elmúlt években, így a 2010-es években már közel 30 000 tonna kakaó- és kávéitalport gyártottak itt. Az érzékszervi laboratóriumot 2005-ben adták át, amely még a Nestlé-telephelyek körében is igazi kuriózumnak számít. És a fejlődés mindmáig kitart: a Nestlé az előző években összesen 9 milliárd forint értékű beruházást hajtott végre a térségben, amelynek közel 80 százalékát a szerencsi üzemre fordította. Ennek eredményeként mostanra 38 000 tonnára növelte éves kapacitását, melynek 85 százalékát exportálják.

Karrier a Nestlénél

Az üzem növekedése miatt folyamatosan keresik a megfelelő munkatársakat Szerencsen, de arra is kiemelt figyelmet fordítanak, hogy a jövő munkatársait is kiképezzék a gyár területén újonnan kialakított oktatási központban. A pályaválasztás előtt álló vagy egyetemi képzésben részt vevő fiataloknak nagyszerű lehetőséget nyújt a szeptemberben indított duális képzés, ami értékes munkatapasztalatokkal látja el az érdeklődőket. Érdemes folyamatosan figyelemmel követni a Nestlé karrieroldalát, ahol folyamatosan frissítik az aktuálisan elérhető állásokat.





Stabil utánpótlás duális képzéssel

Az életnek nem a siker a kulcsa, hanem az, hogy csináld a dolgodat, csinálj valamit, ami neked fontos és jó, amiben kiteljesedhetsz – írja Schäffer Erzsébet.

Dési Viktória, a MOL Petrolkémia Üzleti Kiválóság szervezetének vezetője akár mottóként is használhatná a fenti bölcsességet, hiszen alapszakmája szerint tanácsadó szakpszichológus, azon belül karrier-pályaorientációt tanult. 15 éve szerves része és értékes tagja a vállalatnak. Irányítása alatt alakították ki és valósították meg a MOL Petrolkémia duális szakképzését. A projekt fő célkitűzése a vegyiparfókuszú utánpótlás stabil biztosítása a duális képzés keretein belül.

„A MOL-csoport hosszú távú stratégiája és víziója, hogy 2050-re kulcssze-replője legyen Közép- és Kelet-Európa fenntartható, alacsony szén-dioxid-ki-

bocsátású körforgásos gazdaságának. A felgyorsult zöldenergia-átmenet, valamint a jelenlegi energiaválság okozta új környezethez alkalmazkodva mi is tovább növeljük hatékonyságunkat és bővítjük kapacitásunkat. Ehhez a folyamathoz elengedhetetlenek a megfelelő szakértelemmel rendelkező munkatársak.”

Az Üzleti Kiválóság, másnéven BEX vezetője elmondta, a duális képzési forma már 2017 óta működik a vállalatnál, kiterjesztését pedig 2019-ben kezdték el, melynek eredményeként már hat szakmában képeznek tanulókat. Az utóbbi években 275 tanuló szerezte meg sikeresen a szakképesítését: vegyésztechnikus, gépjáratéchnológiai, elektronikai technikus és villanszerelők. Idén ősz-szel első alkalommal indítjuk el a vegyipari gépész szakot. Szeretnék, hogy pár év múlva a ma még hiányszakmáknak

számító pályák teljes palettáját lefedjék a képzés keretein belül.

A program évről évre sikeresebb, amit a tanulók számának folyamatos növekedése, illetve a partnerintézmények körének bővülése is bizonyít.

„A már fennálló együttműködések mellett az őszi szemesztertől új intézmény is csatlakozott a duális képzési programunkhoz. A Miskolci Szakképzési Centrum Bláthy Ottó Villamosipari Technikum elektronikai technikus képzésével immár négy partneriskola hat képzésén folytathatják tanulmányaikat diákjaink. Újonnan csatlakozott partneriskolánkban ettől a tanévtől három diák kezd meg tanulmányait. Mellettük a Szerencsi SZC Tiszaújvárosi Brassai Sámuel Technikum és Szakképző Iskola 39 tanulója, a Miskolci SZC Andrassy Gyula Gépipari Technikum 21 gépésztanulója és a Debreceni SZC Vegyipari Technikum 46 diákja kezd meg a tanévet vállalatunknál. Az idei tanévben így a MOL Petrolkémia duális képzésén, hat szakon összesen 109 diák vesz részt.”

A középfokú duális képzés mellett a Miskolci és a Debreceni Egyetemmel közös felsőfokú duális képzés is elindult.

„Meggyőződésünk volt, hogy a duális képzés keretei közt az egyetemi oktatói és ipari szakembergárda együttműködése biztosítja a legmagasabb szintű, naprakész tudást a hallgatók számára. A hallgatók oldaláról nézve pedig modern, gyakorlatközelit tudást szerezhetnek. Nem utolsósorban már egyetemi éveik alatt megismerhetik leendő kollégáikat, leendő munkahelyüket.

A Miskolci Egyetem Gépészmérnöki MSc szakon 2018-as indulása óta 13

Dési Viktória



hallgató végzett. Büszkéek vagyunk rá, hogy 11-en közülük a MPK-t választotta munkahelyének, míg a Debreceni Egyetemmel közös képzésen 17 vegyész-mérnök-hallgató végzett, akik közül 16 lett kollégánk. Ezt mindenképpen sikerként értékeljük.

Annak, hogy felsőfokú duális képzés alatt mennyire meghatározó a hallgatókat körülvevő közeg és milyen fontos a későbbi elhelyezkedésénél, Herke-Balogh Viktória üzemi technológus kérdeztük, aki MOL petrokémiai karrierjét szintén a képzés keretén belül kezdte meg.

– Nőként erősíti a MOL Petrokémia technológiai csapatát. Hogy került kapcsolatba a vállalattal?

– A Debreceni Egyetemre jártam, vegyészmérnök szakra, duális hallgatóként kezdtem az MPK-ban. Két és fél évvel ezelőtt végeztem, akkor junior mérnökként kezdtem az Asset Team-nél, majd két éve kerültem az Olefin 1 üzemhez. Azóta sok tapasztalatot szereztem, többek között megéltem egy nagyleállást, amelyből sokat tudtam tanulni.

– Vegyészmérnökként végzett, ez a nők körében mennyire népszerű szakma?

– Visszagondolva az egyetemi éveimre, én akkor úgy láttam, hogy nagyjából hasonló arányban voltak nők és férfiak, ezért úgy gondolom, népszerű lehet. Statisztikát nem ismerek erre vonatkozóan. Vegyészmérnök végzettséggel nagyon sok irányba el lehet indulni, úgy gondolom, inkább az elhelyezkedés terén vannak népszerű és kevésbé népszerű területek. Ez személyiségfüggő, az üzemi területen történő munkavégzés nem mindenki számára vonzó, de úgy gondolom, ez sem nemfüggő, férfiak és nők egyaránt szerethetik, vagy ódzkodhatnak tőle.

– Nőként voltak nehézségei ezen a pályán?

– Úgy gondolom, a nehézségek nemtől függetlenül jelentkezhetnek. Mindig van mit tanulni, mindig jönnek új helyzetek. Korábban azt gondoltam, hogy nőként nehezebben fogok beilleszkedni, vagy nehezebben fogadnak majd el a kollégák, de igazából mindenki kedvesen és segítőkészen állt hozzám már az első pillanattól kezdve. A befogadó környezet és a kollégáim hozzájárultak a zökkenőmentes beilleszkedéshez, és ahhoz, hogy jól érzem magam az MPK-nál.

– Mik a távlati tervek? Miként látja a jövőt 10 év múlva?

– Ugyanúgy a MPK-ban tudom elképzelni a jövőmet. Ha nem is ebben vagy hasonló pozícióban, de örülnék, ha olefines területen maradhatnék. Ebben a területben nagy potenciál rejlik, az MPK jelenlegi fejlesztései és jövőbeni termelési céljai miatt pedig úgy gondolom, hogy folyamatos szakmai fejlődést és izgalmas, új kihívásokat tartogat az itteni munka.

– Elképzelhető ön szerint, hogy nőként ebben a szakmában vezető pozíciót töltsön be?

– Már páran bizonyították, hogy nőként is ugyanúgy helyt tudnak állni egy

vezetői pozícióban, tehát ez elképzelhető lenne számomra is. Ahhoz pedig, hogy úgy érezzem, ezt megfelelően el tudom végezni, szerintem még sok tapasztalatot kell szerezni. Úgy gondolom, hogy az MPK-nál ez lehetséges, a feltételek adottak, a vezetés ilyen tekintetben nyitott.

– Ezek szerint a munkatársak támogató közeget alkotnak? Támogatják a fejlődését, azt hogy feljebb lépjen?

– Támogató és segítőkész közegben vagyok. Nőként a legnagyobb megkülönböztetést talán abban éreztem, hogy a jelenlétemben megválogatják a szavaikat a kollégák, de ezt inkább a tisztelet jelének tekintem.

► **„Büszke voltam rá, hogy egyetemistaként bekerültem az ország egyik meghatározó vegyipari cégéhez. Rengeteg tanulási lehetőség érhető el a MOL-nál.”**

Bekecs Réka
(vegyészmérnök,
Debreceni Egyetem)
Laboratóriumi szakmérnök

Jelentkezz most!
dualiskepzes@mol.hu

Megoldásban
gondolkodunk



A member of
MOLGROUP

„Ha a jövőt
tudnánk,
kevésbé hibáznánk”

**Okleveles mesterjós
Miskolcon és Egerben**

70-599-1038





Meglátogattuk Miskolc egyetlen hivatalosan működő mesterjósát

Meglátogattuk a több mint 15 éve Egerben sikeresen működő Zórád Ágnes mesterjóst, aki Miskolcra is bővítette szolgáltatását.

– Kérdezhetlek a kezdetekről? Mikor tudatosult benned a képességed?

– Már gyerekként is érdekelt, hogy mi lesz a jövőben, hogy tudom alakítani az életemet. Jó volna, ha ezt valaki megmondaná. A családban senki sem foglalkozott jövőbelátással, tehát ez egy velem született tehetség.

Az élet során egyre jobban belemélyültem a cigánykártya olvasásába, sőt a tarot és az angyalkártyát is szívesen forgattam.

– Mikor döntöttél úgy, hogy ez a hivatás tölti ki az életed?

– Az ember sorsa forgandó. Rájöttem, hogy vannak nagyon jó megérzéseim, látomásaim. A jóslás, jövőbelátás hobbiszinten, a kártyák segítségével

szinte naponta szerepet játszottak az életemben.

Elhatároztam, hogy ezt magasabb szintre emelem. Megkerestem mágusokat a szakmában, elismert embereket. Így akadtam egy angol mágusra,

„Ki az, aki nem kíváncsi a jövőjére?”

aki lehetőséget látott a már meglévő tudásomban. Képeztem magam, sőt olyan szintre jutottam, hogy különböző jósgömbök alkalmazását, napi alkalmazásban, mesterfokon végzem. Tudásomat, képességeimet a legmagasabb szintre fejlesztettem, melyet az irodám falán lévő 9 oklevél bizonyít. Az emberek életében nemcsak mint jós, jövőbelátó, hanem mint asztrológus és parapszichológus is közreműködök.

– Hogy jött az ötlet, hogy Miskolcra is kiterjeszd a tevékenységet? Bővebben, milyen dolgokban tudsz segítséget nyújtani?

– Egerben is rengeteg ember keresett meg Miskolc környékéről, de az embereknek az idő pénz. A távolság miatt nehezen voltam elérhető, nem tudtak időben eljutni hozzám. Ezért döntöttem úgy, hogy havonta egy pár napot Miskolcon tudok fogadni ügyfeleket. Kialakítottam egy diszkrét irodát, ahol bejelentkezés után tudnak felkeresni. Különböző kártyákból életviteli tanácsokat nyújtok, tisztánlátással életutat ajánlok. Különböző átkok, nehézségek megoldását kezelem, szerelmi életben szeánszokat végzek. Energiaátadás, lélekgyógyászat a fő tevékenységeim közé tartozik. Halottakkal kapcsolatot teremtek, lelkeket megidézek. Egyedülálló gömbjósást végzek, sőt anyagi helyzetben, sikeres és viszszaigazolt javulást tudok elérni. Az embereknek legjobb tudásom szerint próbálok segíteni. Mindezt, természetesen, diszkrét módon kezelem. Ennek köszönhetően a fiatal korosztálytól az idősekig, az egyszerű nénitől a magas beosztású vezetőkig felkeresnek.

Szeretettel várom meglévő és leendő ügyfeleimet.

**Bejelentkezés:
Zórád Ágnes, 70 599 10 38.**



Egy álomom vált valóra, amikor 2020 áprilisában megvettük a párommal a Szent János Gyógyszertárat Miskolcon, a Búza téren.

Keményen dolgoztunk, hogy többet tehesünk a betegek egészségéért. Elhoztuk a 21. század új patikáját, ahol a gyógyszerek teljes választéka mellett minden más is megtalálható ahhoz, hogy még teljesebb, minőségibb életet élhessenek. Azon felül, hogy gyógyszert és gyógyírt biztosítunk a panaszokra, segítséget nyújtunk az egészség megőrzésében, szépségápolásban és speciális gondoskodást igénylő helyzetekben is. Megújult, Csipkerózsa névre átnevezett patikánk modern, szabadpolcos vásárlótérrel, szakértő és kedves kiszolgálással, megbízható forrásból származó, minőségi termékekkel, gyógyászati segédeszközökkel, Scholl gyógypapucsokkal, állatgyógyászati készítményekkel várja a vásárlókat. Az Alma Gyógyszertárak családjához tartozunk, így sok kedvezményt és havonta megújuló akciót



4D BABAMOZI



Csipkerózsa Gyógyszertár

tudunk biztosítani, törzsvásárlóink 5% kedvezményt kapnak. Csipkerózsa nem alszik, folyamatosan fejlődik. A patika felett magánrendelők működnek új, korszerű ultrahanggépekkel felszerelve. Nőgyógyász, diabetológus, kardiológus, urológus, neurológus, valamint pszichiáter szakember várja a betegeket. Működik a patikában babamozi is, ahol feledhetetlen emléket kaphatnak

születendő gyerekekről a szülők. A rendelőkben várakozás nélkül, kényelmes körülmények között látják el a pácienseket. A vizsgálatok során a magzat fejlődésére-életműködésére jellemző adatokat, fejlődési rendellenességekre utaló eltéréseket is vizsgáljuk. Nem helyettesíti a vizsgálat a szülészeti-genetikai vizsgálatokat és az előírt terhességi szűréseket.

**REMIX
BETON**

**SZILÁRD ALAP,
OTTHONA BIZTONSÁGÁHOZ!**

**Beton-szaktanácsadás, -gyártás, -szállítás
és szivattyús bedolgozás**

Betonacélkengyelek egyedi méretben is

Homok-, kavics-, kőértékesítés kis és nagy tételben

Részletekért érdeklődjön:

30/32-90-800, info@remixbeton.hu

MISKOLC HOLDING ZRT.

A kultúra támogatója.

miskolcholding.hu



Miskolc Holding

A Miskolc Csoport tagja

Együttműködünk

INNOVÁCIÓ IHLETTE.

Az új E-osztály.

**Ismerje meg
márkakereskedésünkben!**



Mercedes-Benz Miskolc



A kép csak illusztráció.

Az új Mercedes-Benz E-osztály | kombinált üzemanyag-fogyasztás: 7,3 - 4,8 l/100 km; kombinált CO₂-kibocsátás: 166 - 125 g/km (WLTP értékek) ^[1]

^[1] Az értékek a Bizottság (EU) 2017/1151 rendeletének XXI. mellékletében meghatározott WLTP mérési módszer alapján kerültek meghatározásra. Az üzemanyag-fogyasztási értékek kiszámítása ezen értékek alapján történt. Az adatok nem egy adott gépjárműre vonatkoznak, és nem képezik ajánlat részét, hanem kizárólag a különböző gépjárműtípusok egymással való összehasonlítására szolgálnak. Az értékek a kiválasztott extrafelszereltségek függvényében változnak.