PRACA

TYTU£

Sukces Dla Niej

DATA

02-2005

PISMA

120 000

CZYTELNICTWO

660 000

PRACA

One wszystko
postawi³y
na jedn¹ kartê
Karolina, lat 30
Przez kilka ostatnich lat pracowa³a
w agencji reklamowej, gdzie zajmo-
wa³a siê udŸwiêkowieniem reklam.
Chciata jednak zrobiæ coœ na w³asny
rachunek i uruchomiæ swoj¹ kreatyw-
noœæ. Napisa³a scenariusz radionowe-
li, której produkcj¹ zainteresowa³o siê
kilka stacji radiowych. To j¹ zachêci³o
do przerobienia noweli na serial te-
lewizyjny. Powstanie on najprawdo-
podobniej w przysz³ym roku, przy-
gotowaniem ma siê zaj¹æ jeden
z najwiêkszych polskich producen-
tów. Karolina jest dziœ jednoosobow¹
firm¹ i robi to, o czym zawsze ma-
rzy³a. Pisze scenariusze.

Anna, lat 28
Pracowa³a w banku na stanowisku
specjalisty od marketingu. Nie widzia-
³a szans na rozwój i podwy¿kê,
a otwarty konflikt z ostatni¹ szefow¹
zmotywowa³ j¹ do z³o¿enia wypo-
wiedzenia. O ekskluzywnym second-
-handzie marzy³a od dwóch lat.
W koñcu postanowi³a marzenie spe³-
niæ. Od znajomych, którzy ju¿ mieli
firmy, dowiedzia³a siê, jakie kroki mu-
si podj¹æ. Najpierw posz³a do nume-
rologa, który wybra³ jej najlepszy czas
na za³o¿enie firmy. PóŸniej uda³a siê
do urzêdu gminy i z³o¿y³a wniosek
o wpis do ewidencji. Wynajê³a lokal
na warszawskim Natolinie. Pierwsze
ciuchy kupowa³a sama - na pchlich tar-
gach, na wyprzeda¿ach - za pieni¹dze
po¿yczone od rodziny. Nie ¿a³uje. Dziœ
czuje siê niezale¿na i wolna. A sklep
cieszy siê coraz wiêksz¹ popularno-
œci¹. Dzia³a ju¿ 4 miesi¹ce.

Agnieszka, lat 31
Doradca podatkowy. Pracowa³a
w du¿ej firmie konsultingowej. By³a
bardzo oddana pracy. Do momen-
tu, kiedy awansowano jej kolegê
- robi³a z nim wspólny projekt, ale
to on zosta³ nagrodzony. Otworzy³a
w³asne biuro doradztwa podatko-
wego. Dziœ pracuje dla najwiêkszych
koncernów zagranicznych.

P³eæ sukcesu
W biznesie jesteœmy empatyczne, negocjujemy delikatniej i stawiamy
na bezpieczeñstwo. Takie zarz¹dzanie jest przysz³oœci¹ gospodarki. O kobiecej przedsiêbiorczoœci rozmawiamy z Ew¹ Lisowsk¹, doktorem SGH i prezesem Miêdzynarodowego Fbram Kobiet.

Sukces: Mówi siê, ¿e kobiety rzadko
prowadz¹ wielkie firmy i pracuj¹ jak
mróweczki na nieeksponowanych sta-
nowiskach, a tymczasem w Europie
mamy rekordow¹ liczbê kobiet prowa-
dz¹cych w³asn¹ firmê. Jak naprawdê
funkcjonuj¹ kobiety na rynku pracy?
Ewa Lisowska: Zacznê od odsetka ko-
biet-przedsiêbiorców w Polsce, który jest
stosunkowo wysoki w porównaniu
z innymi krajami Unii Europejskiej.
Od kilku lat kszta³tuje siê na pozio-
mie 37—38 proc, w ostatnim roku spad!
do 36 proc, ale wci¹¿ jest jednym z naj-
wy¿szych. Niema³y jest te¿ udzia³ ko-
biet na stanowiskach kierowniczych
— wynosi 33 proc. i jest zbli¿ony do no-
towanego w Anglii i Szwecji. Ale im
wy¿sze stanowisko, tym kobiet mniej.
Wœród prezesów firm, dyrektorów gene-
ralnych prawie nie ma kobiet, w³aœciwie
mo¿na je na palcach policzyæ.

Sukces: Dlaczego im wy¿sze sto³ki, tym
mniej kobiet?
E.L.: Ca³y czas mamy do czynienia
z niewidzialnymi barierami awansu za-
wodowego kobiet, czyli z tzw. szklanym
sufitem. U podstaw tego zjawiska stoj¹
stereotypy, wci¹¿ obecne w polskim spo-
³eczeñstwie, np.: „Kobieta bardziej na-
daje siê na sekretarkê ni¿ kierownika".
To mê¿czyŸni z regu³y decyduj¹ o tym,
kto bêdzie mened¿erem, wiêc rozgl¹-
daj¹ siê za mê¿czyznami. Z drugiej
strony, kobiety maj¹ psychiczne ogra-
niczenie w staraniu siê o eksponowane
stanowiska. Myœl¹: „Nie bêdê siê stara-
³a, bo to na pewno nie dla mnie". ¯eby
osi¹gn¹æ wysokie stanowisko i przejœæ
przez wszystkie bariery, trzeba du¿o
determinacji, nie wszystkie kobiety
na to staæ psychicznie. Dlatego rzadziej
startuj¹ na stanowiska kierownicze.
A jeœli nawet siê na to zdecyduj¹ — czê-

sto przegrywaj¹ z mê¿czyznami, bo
ogólnie mê¿czyŸni s¹ postrzegani jako
lepsi mened¿erowie.

Sukces: Czyta³am ostatnio wypowiedŸ
pewnego psychologa, ¿e szklany sufit
maj¹ kobiety, a szklan¹ pod³ogê mê¿-
czyŸni. Coraz czêœciej ci na wysokich
stanowiskach patrz¹ na tych ni¿ej, za-
zdroszcz¹ im wolnego czasu, mniej-
szych obowi¹zków. Czêœæ mê¿czyzn
chcia³aby pracowaæ w takim systemie,
jak pracuj¹ kobiety.
E.L.: To bardzo dobrze! O to w³aœnie

chodzi, ¿eby mê¿czyŸni zrezygnowali
ze swoich ambicji zawodowych, ust¹-
pili w pracy miejsca kobietom, a sami
zajêli siê w wiêkszym stopniu domem
i dzieæmi, bo to dobrze wp³ynie na ich
zdrowie. Wymiana obowi¹zków i part-
nerstwo w domu jest po¿¹dane.
W ostatnich latach kobiety s¹ nastawio-
ne na sukces zawodowy. Ju¿ kiedy koñ-
cz¹ studia, myœl¹ raczej o karierze ni¿
wyjœciu za m¹¿. Skutkuje to przesuwa-
niem decyzji o œlubie i dzieciach. Doty-
czy to kobiet wykszta³conych, a tych jest
coraz wiêcej.

Sukces: Mam wra¿enie, ¿e kobiety nie
wierz¹ w swoje mo¿liwoœci.
E.L.: O tak! To jest jedna z g³ównych
barier przedsiêbiorczoœci kobiet. Wszy-
scy przedsiêbiorcy — bez wzglêdu
na p³eæ — maj¹ podobne problemy: wy-
sokie podatki, brak kapita³u, za du¿o
biurokracji, niejasne przepisy itd. Na-
tomiast bariery o charakterze kulturo-
wym dotykaj¹ tylko kobiet. Pojawiaj¹
siê ju¿ na etapie podejmowania decyzji
o za³o¿eniu w³asnej firmy. Bo z powo-
du wychowania, stereotypów wci¹¿ ¿y-
wych w spo³eczeñstwie, kobietom trud-
niej jest uwierzyæ w sukces, maj¹
mniejsz¹ wiarê w siebie. Jeœli tê barierê

0

z
UJ
<

s

pokonaj¹, to siê okazuje, ¿e doskonale
sobie radz¹, utrzymuj¹ firmê i dobrze
ni¹ zarz¹dzaj¹.

Sukces: Co kobieta mo¿e zrobiæ, ¿eby
móc pokonaæ tê barierê?
E.L.: Najd³u¿ej zmienia siê ludzka
œwiadomoœæ. Potrzebne s¹ rozwi¹zania
instytucjonalne, które ten proces przy-
spiesz¹. Kobietom trzeba uœwiada-
miaæ, ¿e nadaj¹ siê do zarz¹dzania, ¿e
posiadaj¹ odpowiednie umiejêtnoœci, ¿e
potrafi¹ byæ dobrymi szefami. Trzeba
je zachêcaæ, aby znalaz³y siê na listach
wyborczych, bo jeœli ju¿ na nie trafiaj¹,
to s¹ wybierane. Na to wskazuj¹ bada-
nia prowadzone przez prof. Renatê
Siemieñsk¹, socjologa z UW

Sukces: To jest kwestia zasmakowa-
nia stanowiska i w³adzy, a potem ju¿
pójdzie?
E.L.: Zasmakowania, a jednoczeœnie
pokazania, ¿e siê sprawdzamy w tych
rolach. Ostatnio przegl¹da³am „Biznes-
mena", w którym by³ artyku³ o ró¿nych
sylwetkach szefów — od autorytarnych
do flegmatycznych. Przedstawiono piêæ
sylwetek, a ka¿da z nich by³a opatrzo-
na rysunkiem. I za ka¿dym razem by³
to mê¿czyzna, ani jednej kobiety.
A przecie¿ 33 procent wœród kierowni-
ków to s¹ kobiety!!! I dobrze by³oby
uwidoczniæ, ¿e w zarz¹dzaniu s¹ obec-
ne. Jeœli pokazuje siê samych mê¿czyzn,
to w œwiadomoœci spo³ecznej siê zapi-
suje, ¿e tylko mê¿czyŸni mog¹ rz¹dziæ.
Przecie¿ pytanie: „Dlaczego nie ma 50
procent kobiet w Sejmie, skoro takie s¹
proporcje w spo³eczeñstwie", jest natu-
ralne, prawda ?

Sukces: Sk¹d wiadomo, ¿e te sztuczne
rozwi¹zania przyœpiesz¹ zmiany spo-
³eczne?
E.L.: Widaæ to na przyk³adach innych
krajów. W szczególnoœci krajów skan-
dynawskich, które konsekwentnie wpro-
wadza³y takie ustawy. Proces równego
traktowania obu p³ci ju¿ siê tam doko-
na³. Ludzie nie wyobra¿aj¹ sobie, ¿eby
mog³o byæ inaczej.

Sukces: Zarzuca siê kobietom, ¿e same
sobie utrudniaj¹ dostêp do kariery, bo
s¹ niesolidarne.
E.L.: W 2003 roku przeprowadzono ba-
dania (robi³ je IFiS PAN na zlecenie In-

stytutu Spraw Publicznych) i to siê po-
twierdzi³o. Niemniej jednak, ilekroæ
s³yszê to stwierdzenie, to siê z nim nie
zgadzam. Wspomniane badanie nie
by³o reprezentatywne, a wiêc nie mo¿-
na jego wyników uogólniaæ na ca³¹
zbiorowoœæ kobiet. Z moich obserwa-

cji i kontaktów z kobietami zrzeszo-
nymi w Miêdzynarodowym Forum
Kobiet wynika, ¿e problem braku ko-
biecej solidarnoœci nie istnieje.

Sukces: Ale sk¹d zatem takie opinie?
E.L.: Jest prawd¹, ¿e kobiety nie maj¹
sieci kontaktów, bo wesz³y na rynek pra-
cy stosunkowo niedawno (jakieœ 50 lat
temu). Ich doœwiadczenie w zarz¹dza-
niu jest jeszcze krótsze ni¿ w ogóle do-
stêp do rynku pracy. Przez wieki aktyw-
noœæ kobiet ogranicza³a siê do sfery
prywatnej. Inaczej by³o z mê¿czyznami
— sieæ kontaktów rozwijali od zawsze
— na boisku, gdy grali w pi³kê, póŸniej
w wojsku, w klubach, na piwie.

Sukces: Myœli pani, ¿e przedsiêbiorczoœæ
kobiet ró¿ni siê jakoœ znacz¹co od przed-
siêbiorczoœci mê¿czyzn?
E.L.: Badania prowadzone w USA po-
kazuj¹, ¿e kobiety w zarz¹dzaniu czê-
œciej kieruj¹ siê intuicj¹, podczas gdy
mê¿czyŸni - logik¹. Ale to wcale nie
znaczy, ¿e któryœ z tych sposobów jest
lepszy. Ze przek³ada siê na bardziej dy-
namiczny rozwój firmy. Oba s¹ równie
efektywne. Ponadto kobiety bardziej
dbaj¹ o pracowników — czêœciej kieru-
j¹ ich na szkolenia i pamiêtaj¹, ¿e oni
maj¹ rodzinê. Kobiety przejmuj¹ siê
problemami prywatnymi pracowników,
bo s¹, na ogó³, empatyczne. Pierwia-
stek kobiecy jest zreszt¹ coraz pozytyw-
niej postrzegany i bardzo potrzebny
w dzisiejszym biznesie — na œwiecie
obserwuje siê tendencjê, ¿eby firmami
zarz¹dzaæ bardziej „po kobiecemu",
czyli z nastawieniem na potrzeby i mo¿-
liwoœci pracowników oraz na to, aby
uto¿samiali siê z firm¹.

Sukces: Czy kobiety potrafi¹ ryzykowaæ
w biznesie?
E.L.: Z pewnoœci¹ mniej ni¿ mê¿-
czyŸni. Stawiaj¹ na bezpieczeñstwo.
Ich firmy rozwijaj¹ siê spokojnie, bez
spektakularnych sukcesów i wielkich
dochodów, ale s¹ stabilne. Mê¿czyŸ-
ni chêtniej ryzykuj¹, co czêsto koñ-

czy siê bankructwem. Zbadano zresz-
t¹, ¿e firmy zak³adane przez mê¿-
czyzn nieco czêœciej bankrutuj¹
w pierwszych trzech latach ni¿ te,
które zak³adaj¹ kobiety.

Sukces: A czy nauczy³yœmy siê ju¿ twar-
do negocjowaæ?
E.L.: Jest prawd¹, ¿e mê¿czyŸni lepiej
potrafi¹ negocjowaæ, ale to w du¿ym
stopniu wynika z doœwiadczenia. Oni
uczestnicz¹ w negocjacjach od daw-
na. Oni zawierali kontrakty. Dlatego,
nawet gdy dyrektorem firmy jest ko-
bieta, to na negocjacje wysy³a mê¿-
czyznê. To kwestia wspomnianego
doœwiadczenia, ale te¿ ich podejœcia
do biznesu. Kobieta w negocjacjach
nastawiona jest na wygran¹ dla obu
stron. Mê¿czyŸni czêœciej prowadz¹
interesy wed³ug zasady: Wygra-
na po mojej stronie". To dotyka zno-
wu kwestii ryzyka.

Sukces: Czy przedsiêbiorczoœæ kobiet
jest przysz³oœci¹ gospodarki?
E.L.: Generalnie praca na w³asny ra-
chunek jest przysz³oœci¹. Kobiety
w wiêkszym stopniu powinny siê ni¹
interesowaæ, poniewa¿ jest im trudniej
znaleŸæ pracê, czêœciej to one s¹ bez-
robotne. Rozwijaj¹ siê te¿ us³ugi, które
s¹ dla nich idealnym polem do zago-
spodarowania. Szczególnie, ¿e poja-
wi³y siê fundusze z Unii Europejskiej,
które u³atwiaj¹ samozatrudnienie
i tworzenie miejsc pracy. Badania wy-
raŸnie pokazuj¹, ¿e jedn¹ z podstawo-
wych barier w za³o¿eniu w³asnej firmy
jest brak pieniêdzy. Ten problem, dziê-
ki dotacjom z Unii, mo¿e znikn¹æ.
Z ka¿dym kolejnym rokiem te fundu-
sze bêd¹ wiêksze. Najwa¿niejsze, ¿e-
by kobiety siê dowiedzia³y, ¿e s¹ pie-
ni¹dze na rozkrêcenie w³asnej firmy
i jak je mo¿na zdobyæ. ES

Rozmawia³a Agnieszka
Prokopowicz

Chcesz pracowaæ w Unii?
ZdobqdŸ certyfikat. Oto adresy,
pod którymi uzyskasz informacjê,
jak to zrobiæ:
www.city-and-guilds.pl
www.edexcel.org.uk
www. lccieb.com.
www.cim.co.uk.
www.accaglobal.com.
www.oimr.org