

Kobieta w biznesie



Dorota Wellman

Naprawdę wiele się zmieniło i coraz częściej pojawiaamy się w branżach, które były przypisane mężczyznom

FOT.: TVN/KRZYSZTOF DUBIEL

02

Ekspert
W IT liczy się nie
płeć, a umiejętności

03

Sprawdź
7 kobiet
w branży tech

05

Zobacz
Nauka jako
sposób na sukces

W WYDANIU



Dr Bianka Siwińska
Kobiety w Technologiach



Olga Kozierowska
Pandemia a sytuacja zawodowa Polek



Dorota Łubek
Równość płci – wyzwaniem dla pracodawców?

Project Manager: **Katarzyna Jaworska**
+48 537 647 500, katarzyna.jaworska@mediaplanet.com
Business Developer: **Weronika Izmałowicz**
Content and Production Manager: **Izabela Krawczyk**
Head of Business Development: **Karolina Kukiełka**
Managing Director: **Adam Jabłoński**
Skład: **Mediaplanet**
Web Editor: **Tatiana Anusik**
Fotografie: **TVN/Krzysztof Dubiel, istockphoto.com, zasoby własne**
Kontakt: **e-mail: pl.info@mediaplanet.com**
MEDIAPLANET PUBLISHING HOUSE SP Z O.O.
ul. Przyokopowa 31, 01-208 Warszawa

facebook.com/poradnikbiznesuPL

mediaplanetpl

mediaplanet

@Mediaplanet_Pol

Please Recycle

WYZWANIA



Anna Łabno-Kucharska
Doradczyni zawodowa, trenerka, menedżerka projektów employer brandingowych w Fundacji Mamo Pracuj

Kobieta w IT

Głęboko wierzę, że w IT liczy się nie płeć, lecz umiejętności. To prawda, że jeszcze ciągle w tej branży kobiety są mniejszością, ale proporcje nieustannie się zmieniają, i to w kierunku równowagi w zatrudnieniu.

Jak zacząć pracę w IT? Czy można zdobyć potrzebną do tego wiedzę online?

Wszystko zależy od tego, czego chcemy się nauczyć. Jest dużo kursów dotyczących na przykład testowania czy programowania, które odbywają się online. Sprzyja temu też pandemiczny czas. Online możemy studiować np. zarządzanie projektami w IT. Tak że tak, możemy zdobywać wiedzę online. Zachęcam też do tego, żeby zdobywać praktyczne umiejętności online. Co oczywiście jest bardziej wymagające.

Czy IT to tylko programowanie? Na jakie inne ścieżki rozwoju kariery można liczyć w świecie nowych technologii?

Branża IT jest niesamowicie różnorodna. Dużym uproszczeniem jest sprowadzanie IT do samego programowania. Jest to tylko wycinek tej branży. Ważny, ale nie jedyny. Dużym zainteresowaniem cieszy się testowanie oprogramowania – zarówno manualne, jak i automatyczne. Metodologie zarządzania projektami w IT już dawno wyszły poza tę branżę. Ja osobiście nie wyobrażam sobie tworzenia nowych produktów czy rozwiązań bez udziału specjalistów UX. A do tego wszystkiego ktoś jeszcze musi tworzyć dokumentację techniczną, czyli językowcy mogą odnaleźć się w obszarze technical writing. Mamy jeszcze cały obszar zarządzania

produktem, analityki biznesowej oraz spore działy supportujące zespoły IT, a tam swoje miejsce mogą znaleźć osoby do tej pory związane zarówno z księgowością, jak i rekrutacją czy administracją. Więcej o różnych rolach można znaleźć w bezpłatnym e-booku „Zmieniam pracę na IT. Jak się przebranżowić krok po kroku”.

Jak wygląda kwestia aktywizacji kobiet w IT? Czy kobietom trudniej o pracę w tym sektorze?

Głęboko wierzę, że w IT liczy się nie płeć, lecz umiejętności. To prawda, że jeszcze ciągle w tej branży kobiety są mniejszością, ale proporcje nieustannie się zmieniają, i to w kierunku równowagi w zatrudnieniu. Obecnie kobiety stanowią ok. 30 proc. specjalistów w tej branży, a ponad 42 proc. z nich to te, które zdecydowały się na przebranżowienie (za: No Fluff Jobs: Kobiety w IT 2020). Aktualnie na rynku pracy mamy więcej ofert pracy dla osób z doświadczeniem, dlatego też osoby początkujące w nowej dla nich branży mają nieco trudniej. A spora część kobiet trafia do IT, właśnie przebranżawiając się. Co nie oznacza, że osoba początkująca nie znajdzie dla siebie miejsca w branży. Znajdzie. Natomiast musi uzbroić się w cierpliwość oraz nieustannie rozwijać swoje umiejętności, nie tylko zdobywać nową wiedzę. Warto skorzystać z programów mentoringowych, których na rynku jest coraz więcej. Tam pod okiem doświadczonej ekspertki można zdobywać czy też szlifować kompetencje.

Gdzie szukać inspiracji, motywacji i ewentualnych materiałów do nauki (chodzi o gotowe, konkretne rozwiązania typu filmiki, podcasty)?

Takich materiałów jest mnóstwo. Zarówno tych bezpłatnych, jak i odpłatnych. Ciekawe i dobrze oceniane kursy w dobrej cenie można znaleźć na udemy.com. Myślę, że na początek jak najbardziej warto przetestować. Tym bardziej że kiedy ktoś dopiero myśli o zmianie branży, warto spróbować czegoś, w co nie trzeba inwestować dużych środków finansowych i czasowych.

Ogrom inspiracji, historii związanych z przekwalifikowaniem czy też merytoryczne webinary oraz artykuły są dostępne na portalu mamopracuj.pl prowadzonym przez Fundację Mamo Pracuj oraz w grupie #MamoPracujwIT. Ten program działa od 2016 roku dzięki współpracy z wieloma firmami z branży technologicznej i sporo kobiet, mam, które zaczynały z nami w tamtym czasie, to teraz ekspertki i dalej rozwijają się w branży. Często są mentorkami dla mniej doświadczonych koleżanek.

Jest wiele kobiecych społeczności czy wydarzeń, które wspierają kobiety w rozwoju, w branży IT. To między innymi Women in Technology, Perspektywy Women in Tech Summit czy Dzień Kariery Kobiet w IT. Łączy je jeden cel – pokazywanie kobietom, że IT to również przestrzeń dla nich.

Jakie umiejętności będą pożądane na rynku pracy w przyszłości? Skąd czerpać wiedzę na temat przyszłości?

Powiem przewrotnie: ile raportów, tyle kompetencji przyszłości. Natomiast coraz częściej w rozmowach z pracodawcami czy ekspertami rynku pracy wybrzmiewa jedna myśl: kompetencji twardych można nauczyć, ale empatii czy skutecznego oduczenia się i uczenia się nowych rzeczy już nie tak łatwo. Umiejętności cyfrowe oraz obszaru STEM (science, technology, engineering, math) są niezwykle istotne. Nie możemy zapominać o rozwijaniu tzw. kompetencji 4K – kreatywności, krytycznego myślenia, kooperacji i komunikacji.

i
Więcej informacji na stronie:

poradnikbiznesu.info

7 kobiet z branży tech

- **Ewa Drozd**, Enterprise Commercial Lead, członkini zarządu Microsoft w Polsce
- **Marta Gasik**, Business Program Manager
- **Izabela Duiwe**, Customer Program Manager w regionie CEE
- **Magdalena Kasiewicz**, Customer Success Lead, członkini zarządu Microsoft w Polsce
- **Dominika Świerczyńska**, Dyrektor Finansowa, członkini zarządu Microsoft w Polsce
- **Pamela Krzypkowska**, Cloud Solution Architect (Data & AI)
- **Katarzyna Cymerman**, Dyrektor HR, członkini zarządu Microsoft w Polsce

Branża technologiczna błyskawicznie weryfikuje przygotowanie merytoryczne do pracy – tu liczą się umiejętności, doświadczenie i pracowitość. Nadal jednak obecność kobiet w sektorze IT – na stanowiskach zarówno kierowniczych, inżynieryjnych, jak i administracyjnych – budzi dodatkowe zainteresowanie środowiska. „Kobiety zwracają na siebie uwagę, ponieważ przez lata były rzadziej obecne na eksponowanych stanowiskach zarządczych czy eksperckich, a ponadto przykładały mniejszą wagę do chwaleńia się swoimi osiągnięciami” – tłumaczy **Ewa Drozd, Enterprise Commercial Lead, członkini zarządu Microsoft w Polsce**.

Odsetek pań w sektorach związanych z technologią, inżynierią oraz matematyką jest znacznie niższy niż w innych gałęziach gospodarki. Nierzadko jest to pokłosie decyzji samych dziewczyn, które już na etapie edukacji rezygnują z dalszego rozwoju w tej – z założenia męskiej – branży. „Technologia to merytokracja, więc żeby wesprzeć szanse kobiet, musimy upewnić się, że nie zamykamy im drzwi do nauki. Na etapie szkoły średniej dziewczyny rezygnują z nauki przedmiotów ścisłych, bo są wtedy – bardziej niż w wieku dorosłym – podatne na wpływy »co wypada«. Uczelnie techniczne mogą zaadresować ten problem, skupiając się podczas rekrutacji na zainteresowaniach i potencjale kandydatów, a nie tylko przedmiotach z liceum. Obniżenie bariery wejścia do nauki technicznej w życiu dorosłym to konkretna propozycja, jeśli chcemy, aby więcej kobiet było inżynierami, product managerkami i deweloperkami” – mówi **Marta Gasik, Business Program Manager**.

A brak kierunkowego wykształcenia bywa skuteczną barierą zniechęcającą kobiety do spróbowania swoich sił w branży. Jednak, jak podkreśla **Izabela Duiwe, Customer Program Manager w regionie CEE**, niezupełnie słusznie: „To, że ktoś ma bardziej zaawansowaną wiedzę technologiczną, nie stanowi problemu. Przed wejściem na rynek pracy każdy może nadrobić zaległości i część wiedzy przyswoić samodzielnie, a resztę kwalifikacji zdobyć w trakcie pracy”.

Różnorodność w praktyce

Duiwe dodaje, że mocną stroną dziewczyn są tzw. umiejętności miękkie, które są coraz bardziej doceniane przez pracodawców i potrzebne w tworzeniu dobrze zgranych zespołów. Dzięki budowaniu różnorodnych zespołów i włączeniu reprezentantów wielu grup można czerpać z obszernego wachlarza kompetencji i doświadczeń. Tak jak inne wartości do zespołów wnoszą starsi pracownicy, a inne młodzi, spojrzenie

kobiet różni się od męskiej perspektywy. Wartości te – przy zachowaniu odpowiedniego balansu i miksu osobowościowego – znakomicie się uzupełniają, tworząc kreatywne, wszechstronne teamy. „Prawdziwe bogactwo każdej organizacji to różnorodność kultur, płci, wzajemny szacunek i wspólne wartości. Wówczas rośniemy jako ludzie i wywieramy pozytywny wpływ na nasze otoczenie. Taką kulturę i postawy wspiera Microsoft, wewnątrz i na zewnątrz organizacji” – mówi **Ewa Drozd**.

„Zaczęłam pracę w Microsoft w wieku 22 lat, będąc kilkanaście lat młodszą od kolejnej osoby w zespole. Różnorodność wieku pomaga m.in. uniknąć uprzedzeń i generalizacji w designie, zrozumieć potrzeby użytkowników, zwiększyć dostępność rozwiązań” – wymienia **Gasik**.

Kobiecie spojrzenie na wartość użytkową finalnego produktu i rozwiązań to niezwykle ważny walor wnoszony przez panie do świata komputerów i programowania. „Środowisko IT alarmująco potrzebuje większego udziału kobiet, ponieważ ma on niezwykle istotny wpływ na kreowanie przyszłości, nowych produktów, norm społecznych i etycznych we wszystkich dziedzinach życia” – uważa **Magda Kasiewicz, Customer Success Lead, członkini zarządu Microsoft w Polsce**. O społecznej roli branży IT, której kierunek nadają kobiety, i jej wpływie na relacje międzyludzkie mówią również **Dominika Świerczyńska, Dyrektor Finansowa, członkini zarządu Microsoft w Polsce**, oraz **Pamela Krzypkowska, Cloud Solution Architect (Data & AI)**. „Branża IT, dostarczając technologię, narzędzia i wiedzę, w oczywisty sposób jest siłą sprawczą transformacji cyfrowej biznesu. Radykalna zmiana działania, do jakiej często prowadzi ta transformacja, to również – a może przede wszystkim – zmiana warunków pracy milionów ludzi i całej kultury przedsiębiorstw. Widzę w tym szanse właśnie dla kobiet, które te miękkie aspekty zarządzania potrafią połączyć z techniczną, twardą wiedzą na temat zastosowań IT” – mówi **Świerczyńska**. Wtóruje jej **Krzypkowska**: „Kobiety wnoszą do zespołów technicznych to samo, co wcześniej wniosły do zespołów biznesowych – całkowicie nową perspektywę. Technologia ma być dla wszystkich ludzi sposobem na lepsze życie. Nie da się stworzyć egalitarnych rozwiązań, jeśli przy ich tworzeniu pracuje reprezentacja tylko połowy ludzi na świecie”. **Katarzyna Cymerman, Dyrektor HR, członkini zarządu Microsoft w Polsce**, zwraca ponadto uwagę, że istotne jest nie tylko samo budowanie różnorodnych organizacji, ale przede wszystkim zmiana na poziomie mentalnym i kulturowym, co zapewni różnorodność produktową. „Debatą dotyczącą przyciągania kobiet

Są deweloperkami, menedżerkami, dyrektorkami. Zarządzają projektami i zespołami, współtworząc jedną z największych firm technologicznych na świecie. Czy ich ścieżka kariery była wyboista? Jakie są ich rady dla dziewczyn w wieku szkolnym, które rozważają karierę w IT? Siedem przedstawicielek Microsoft opowiada o wyzwaniach i perspektywach kobiet w „męskiej” branży.

do branży technologicznej jest bardzo istotna, ponieważ zwraca uwagę na konieczność tworzenia zróżnicowanych zespołów, które wypracowują rozwiązania i produkty dla odmiennych grup odbiorców” – ocenia **Cymerman**.

Panie umieją docenić sukces...

Powszechnie uważa się, że ze względu na bardziej wyboistą drogę prowadzącą do sukcesu kobiety bardziej doceniają i pielęgnują swoje zawodowe osiągnięcia. Wiedzą, że utrzymać się na szczycie jest jeszcze trudniej, niż się na niego wspiąć. Tym chętniej stawiają na samorozwój i poszerzanie kompetencji. „Kobiety, z którymi pracowałam, przywiązywały większą wagę do doskonalenia i rozwoju osobistego wykraczającego poza umiejętności wymagane na zajmowanym stanowisku pracy” – potwierdza **Ewa Drozd**. „Dodatkowym czynnikiem, który wyróżnia kobiety w świecie IT, jest ich umiejętność szybkiego dostosowywania się do zmian i współpracy. Kobiety świetnie odnajdują się w branży, bo często skupiają się bardziej na sukcesie zespołu niż osobistym” – dodaje **Magdalena Kasiewicz**.

...a branża się im odwdzięcza

Nie ma więc wątpliwości, że przygotowane pod względem merytorycznym i ambitne pracownice są wielką wartością każdej firmy z sektora IT. Co zaś branża może dać im w zamian? Jakimi argumentami liderki Microsoft zachęciłyby młodsze koleżanki do pójścia w ich ślady? „IT należy do najszybciej rozwijających się branż i daje niesamowite możliwości rozwoju osobistego. Każdy, kto jest otwarty na nowości i chce się uczyć, znajdzie tu miejsce dla siebie, bo technologia łączy różne dziedziny wiedzy. Jest to także jeden z najlepiej płatnych sektorów” – przekonuje **Magdalena Kasiewicz**. „Studia techniczne są jak dobry podkład pod dowolny makijaż – to dopiero początek drogi, ale takie wykształcenie daje pełen wachlarz możliwości dalszego kształtowania kariery” – dodaje **Izabela Duiwe**. Zwraca ponadto uwagę na pożądaną obecnie przez młodych aspekt, jakim jest dowolność formy pracy. „Studia techniczne i praca w IT dają elastyczność ze względu nie tylko na godziny pracy, ale też miejsce jej wykonywania” – zauważa.

Kariery, jakie w polskim oddziale amerykańskiego lidera IT rozwijają te Polki, są potwierdzeniem tezy, że wiedza nie ma płci. Trafnie puentuje to **Pamela Krzypkowska**: „Płeć sama w sobie nie nadaje znaczenia i nie jest metodą do oceny czyichkolwiek umiejętności. Jesteś dobra, to wsiadaj i budujemy aplikacje, koniec tematu!”. To jak, drogie panie, wsiadacie?



Ten materiał powstał **we współpracy z Microsoft**



Więcej informacji na stronie:

[poradnikbiznesu.info](#)



”
86 proc. uczennic
w Polsce nie zna
przykładu kobiety
inżyniera, programistki
czy naukowczyni (poza
Marią Skłodowską-
-Curie).

Kobiety w Technologiach

Na świecie trwa cicha rewolucja: zmienia się
rola kobiet w nowych technologiach.

Ich wpływ, dotychczas niewielki, zaczyna się zwiększać. Kobiety coraz chętniej studiują na kierunkach inżynierskich oraz związanych z informatyką i telekomunikacją. Więcej kobiet trafia do branży high tech, coraz częściej spotykamy je też na wyższych stanowiskach zarządczych.

Zmiany te widać także w Polsce. Jednak wciąż jest wiele barier dzielących nas od pełnego wykorzystania wielkiego potencjału kobiet, które przecież stanowią połowę ludzkości, w IT & TECH. Z jednej strony stereotypy oraz brak wsparcia otoczenia zniechęcają dziewczynki do interesowania się obszarem nauk technicznych i ścisłych, z drugiej budowanie kariery w organizacjach zdominowanych przez mężczyzn stanowi poważne wyzwanie. Wciąż też na porządku dziennym jest nierówność płac, co potwierdza raport

„Kobiety w Technologiach 2020” Citi Foundation i „Perspektyw”.

Świat przestawia się na tory cyfrowe. Na każdym etapie tego nowego kierunku rozwoju potrzebne są zastępy specjalistów, zdolnych rozwiązywać wyzwania współczesności za pomocą wiedzy technologicznej. Jest ich zdecydowanie za mało. Tylko w Europie brakuje milion takich specjalistów. Kobiety w tym zakresie przedstawiają sobą nowy, olbrzymi zasób możliwości i kompetencji. To dzięki nim, według Komisji Europejskiej, PKB ma szansę rosnąć o 16 mld euro rocznie. Dzięki kobiecemu zaangażowaniu i unikatowej perspektywie zbudujemy społeczeństwo, które będzie umiało mądrze i odpowiedzialnie korzystać z zaawansowanych technologii.

Ważną przyczyną mniejszego udziału kobiet w obszarze technologicznym



Dr Biana Siwińska
CEO Perspektywy
Women in Tech

Perspektywy

jest brak zachęty otoczenia – jeszcze na poziomie edukacji podstawowej i średniej. Spowodowane jest to stereotypowym, historycznie uwarunkowanym podejściem do roli kobiet w społeczeństwie. Jak wykazał Raport „Potencjał kobiet dla branży technologicznej” Siemens i „Perspektyw” – **25 proc.** badanych maturzystek czuło się wręcz aktywnie zniechęcanych do wyboru kierunków inżynierskich. Drugą najważniejszą przeszkodą jest dotkliwy brak wzorców kobiet, które osiągnęły sukces. **86 proc.** uczennic w Polsce nie zna przykładu kobiety inżyniera, programistki czy naukowczyni (poza Marią Skłodowską-Curie).

Szczególnie istotnym kierunkiem z perspektywy potrzeb rozwojowych gospodarki i społeczeństwa jest informatyka. Zwłaszcza w kontekście gwałtownego przyspieszenia digitalizacji spowodowanego pandemią COVID-19. Udział kobiet wśród studentów IT wynosi 15 proc. (według Najnowszego raportu „Kobiety na politechnikach 2021” OPI i „Perspektyw”). Dobra wiadomość jest taka, że wzrósł na publicznych uczelniach technicznych w ostatnich pięciu latach o 3 punkty procentowe. Przyczyniają się do tego działania proponowane przez Fundację Edukacyjną „Perspektywy”, takie jak nagrodzony przez Komisję Europejską za najlepsze działania na rzecz kobiet w IT w UE program „IT for SHE”, stypendia „Nowe Technologie dla Dziewczyn” czy też największa konferencja dla kobiet w IT & TECH w Europie – „Perspektywy Women in Tech Summit”.



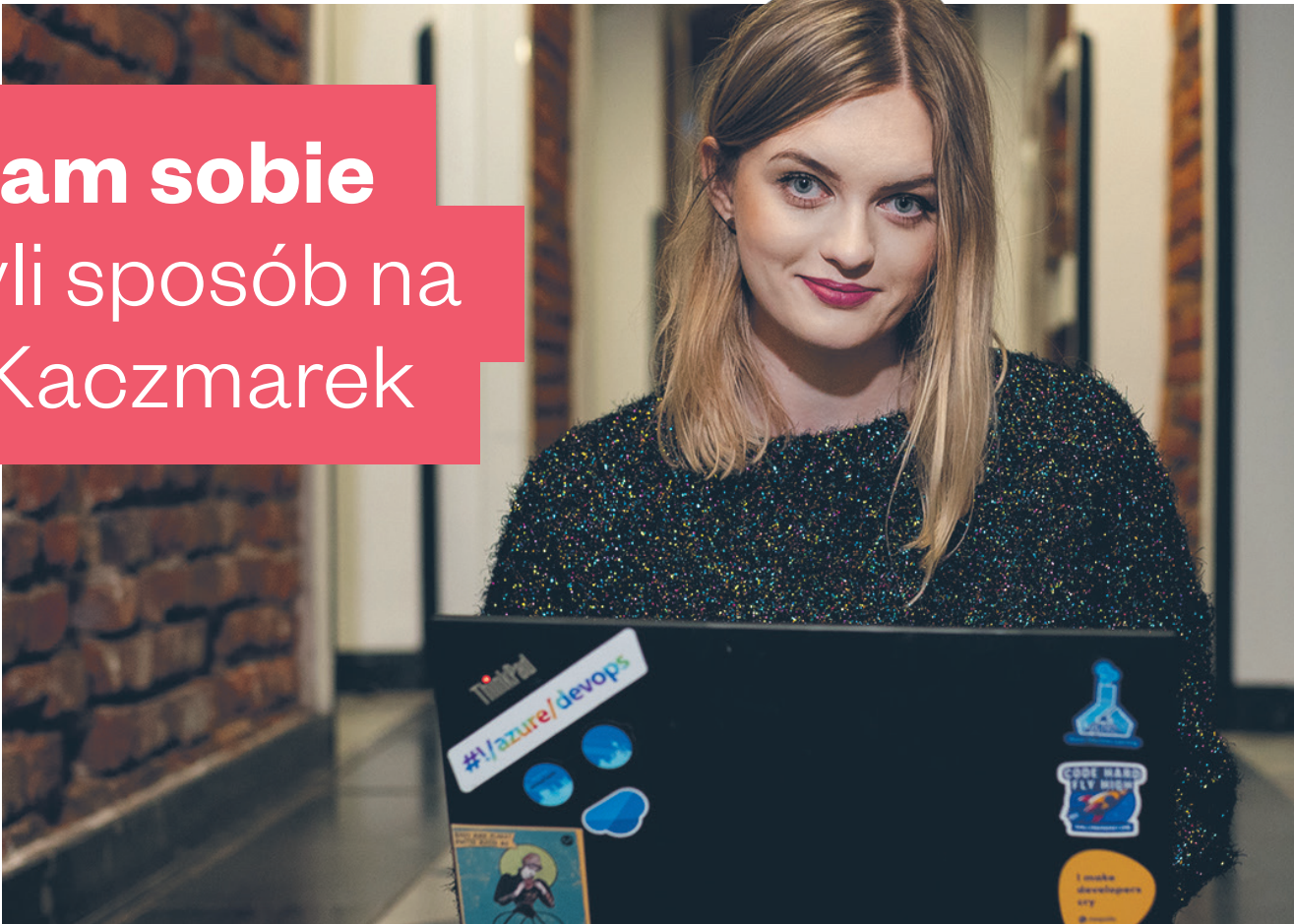
Więcej informacji
na stronie:

Upodobałam sobie naukę, czyli sposób na sukces Igi Kaczmarek



Ten materiał powstał we współpracy z ABB

Iga Kaczmarek
DevOps Engineer
i Product Owner,
projekt ABB Ability



Iga Kaczmarek jest fizykiem technicznym, pracuje jako DevOps Engineer i Product Owner w ABB, wiodącej globalnej firmie technologicznej. Swoje intelektualne pasje odkrywała już jako mała dziewczynka, patrząc w niebo i próbując rozszyfrować tajemnice gwiazd. Dziś ma na swoim koncie staż w Europejskiej Agencji Kosmicznej, pracę w Laboratorium Analiz Nieniszczących przy Muzeum Narodowym w Krakowie oraz spotkanie z noblistą Didierem Quelozem. Jaka jest jej recepta na sukces? Zdradza to w naszym wywiadzie.

Fizyka Techniczna to jeden z tych kierunków, który – zdawać by się mogło – nie bije rekordów popularności. Co sprawiło, że zdecydowałaś się właśnie na tę dziedzinę? Czy są jakieś predyspozycje ułatwiające naukę na tego typu kierunkach?

Predyspozycje na pewno nie są aż tak istotne jak wytrwałość. Myślę, że w gruncie rzeczy nie ma żadnych specjalnych predyspozycji poza zainteresowaniem i lubieniem tematyki, którą ma się zgłębiać przez następne pięć lat swojego życia. W momencie podejmowania decyzji, który kierunek studiów wybrać, Fizyka Techniczna na AGH była najlepszą fizyką inżynierską w Polsce. Nie chciałam być tylko teoretykiem. Wolałam uczyć się też w praktyce, mając możliwość zbudowania własnych przyrządów pomiarowych czy programowania. Niewątpliwym atutem ściśle naukowych kierunków jest to, że uczą cię najlepsi w swojej dziedzinie fachowcy, ponieważ karierę fizyka można kontynuować, związuując się z uczelnią. Bardzo ważnymi elementami, które przydają mi się w codziennej pracy, a które wyniosłam ze studiów, są umiejętności myślenia analitycznego, podawanie w wątpliwość każdej informacji oraz statystyka.

Kiedy związałaś swoją karierę z ABB i jak rozpoczęłaś swoją przygodę z programowaniem, która... trwa do dziś?

W ABB rozpoczęłam staż na trzecim roku studiów jako dokumentalista kodu w projekcie ABB Ability. Miałam świetne środowisko do rozwijania się w kierunku informatyki od zupełnych podstaw. Teraz w tym samym zespole jestem DevOps Engineerem oraz Product Ownerem. Uczylałam się programowania od moich koleżanek i kolegów. Zawsze lubiłam zagadki logiczne, a programowanie jest dla mnie rozwiązywaniem takich zagadek – to świetna zabawa!

Oprócz tego, że się interesujesz fizyką i historią, odbyłaś także staż w Europejskiej Agencji Kosmicznej! Jak udało ci się na niego dostać? Z jakimi refleksjami powróciłaś do Polski?

Zawsze miałam szczęście trafiać na prowadzących, którzy byli bardzo zaangażowani w naszą przyszłość naukową. Właśnie w tym kierunku zwróciły się moje naukowe aspiracje. Kosmos intrygował mnie już wcześniej, ale dopiero po czwartym zgłoszeniu na staż w tej instytucji dostałam pozytywną odpowiedź, co jest najlepszym przykładem na to, jak ważna jest wytrwałość. To była wspaniała przygoda. Trafiłam do Europejskiego Centrum Badań i Technologii Kosmicznych (ESTEC) w Noordwijk w Holandii. Spotkałam znanych naukowców, którzy badają planety Układu Słonecznego i ich księżyce, umieszczają satelity na kometach. W takim doborowym gronie miałam okazję przyrzuć się supermasywnym czarnym dziurom, które zachowują się nieco jak lampy rentgenowskie. Każdemu naukowcowi poleciłabym takie doświadczenie. To zupełnie inny świat niż uczelnia. Nabrałam szerszej perspektywy, bo miałam okazję poznać osoby, którymi chciałam być kiedyś, w sensie zawodowym, zostać.

Śmiało można powiedzieć, że jesteś kobietą, która nie boi się spełniać marzeń. Dążysz do wyznaczonych celów, choć niejednokrotnie droga jest kręta i trudna. Co powiedziałybyś więc każdej młodej dziewczynie – uczennicy, maturzystce czy też studentce, by dodać jej odwagi i zachęcić do łamania stereotypów mówiących chociażby o tym, że studia techniczne są głównie do mężczyzn?

Nie wiem, czy w moim przypadku ta droga była bardzo kręta i trudna, poza kilkoma odrzuconymi aplikacjami. Raczej spotyka mnie ogrom szczęścia i czasem boję się, że limit tego szczęścia zaraz się wyczerpie. Od wczesnego dzieciństwa otaczały mnie silne męskie osobowości, które nie bały się zdecydowanych i odważnych kobiet. Rodzice zawsze pielęgowali we mnie isierkę buntu przeciwko stereotypom i patriarchalizmowi. Dla nas, kobiet, jest to szczególnie ważne. Szczerze mówiąc, to jestem bardzo wdzięczna pokoleniom kobiet, które walczyły o swoje prawa,

w tym również prawa do nauki na uniwersytetach. Ucząc się, czuję, że jest to wywalczony przywilej i jakiś sposób uhonorowania tych trudów. To myślenie o zawodach męskich i żeńskich z pewnością ma podstawy historyczne, ale w kulturze popularnej też nie robimy wszystkiego, co moglibyśmy zrobić w kierunku łamania stereotypów. W mojej ocenie jest zbyt wiele bajek o baletnicach i astronautach, a za mało o astronautkach i baletmistrzach, co ogranicza zarówno dziewczyny, jak i chłopców w myśleniu o swojej przyszłości. Z pewnością płęć nie ma znaczenia dla ukończenia studiów technicznych. Nie powinna mieć również znaczenia w pracy. Doskonałym przykładem jest ABB – w moim zespole jest sporo kobiet, choć sama branża IT jest stereotypowo męska. Potrzeba jedynie dużo chęci, wytrwałości i bycia przygotowanym na ciężką pracę. Tylko i aż tyle.

ABB to międzynarodowa firma, w której pracujesz do dziś. Co więcej, dzięki niej wzięłaś udział w prestiżowym spotkaniu z noblistą – Didierem Quelozem. Zdradź, jak udało ci się znaleźć na liście gości i co sprawia, że to wydarzenie jest dla ciebie ważne?

ABB jest jedną z międzynarodowych firm ze statusem partnera Nagrody Nobla. Niedawno miała miejsce wewnętrzna inicjatywa – spotkanie z profesorem Quelozem, który w 2019 roku otrzymał Nobla z fizyki za odkrycie egzoplanety. Spośród kilkudziesięciu aplikacji z całego świata wybrano kilka osób, które niedawno zakończyły studia II stopnia na kierunku ścisłym. W aplikacji należało zawrzeć krótki opis swojej motywacji. Tak się akurat złożyło, że moja przygoda naukowa rozwija się w tych samych dziedzinach, które znajdują się w obszarze zainteresowań pana Queloz. Oprócz tego jest on również związany z tą samą agencją kosmiczną, w której odbywałam staż. Znowu dużo szczęścia. W spotkaniu uczestniczyło 16 młodych osób z czterech różnych firm i mieliśmy szansę zadać pytania panu profesorowi. Było wspaniale. Świetne doświadczenie, które dało mi mnóstwo energii i motywacji do dalszych działań.

 **WAŻNE**

FOT.: JOANNA PAXTON



Polki traktują sytuację związaną z pandemią przejściowo i wykorzystują ten czas, aby się rozwijać

O tym, jak pandemia wpłynęła na życie zawodowe Polek, jak zdobyć nowe kompetencje i jak liderzy jutra mogą wspierać swoich pracowników w czasach kryzysu, opowiada Olga Kozierowska, Prezeska Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką.

Jak pandemia wpłynęła na sytuację kobiet na rynku pracy?

Pandemia koronawirusa mocno odbija się na sytuacji zawodowej Polek. Co piąta ankietowana przez Fundację Sukcesu Pisanego Szminką boi się, że straci pracę i możliwość zarabiania. Prawie 12 proc. już ją straciło, a 10 proc. nie wie, czy nie nastąpi to w najbliższej przyszłości. Na pewno negatywnie wpływa na to fakt, że właśnie te branże, w których pracuje dużo kobiet, ucierpiały w dobie pandemii najbardziej.

Czy zmiana dochodu Polek oznacza, że pracują one mniej?

Wręcz przeciwnie. Prawie jedna trzecia ankietowanych przez naszą Fundację odpowiedziała, że od czasu rozpoczęcia pandemii w Polsce pracuje więcej niż wcześniej. Co więcej, u ok. 29,5 proc. kobiet czas pracy wydłużył się od 1 do ponad 3 godzin. Okazuje się, że prawie

34 proc. Polek pracuje między 8 a 11 godzin dziennie. Nie wynika to jednak ze złej organizacji czasu – ponad jedna trzecia przyznaje, że ma obecnie więcej obowiązków zawodowych niż przed koronawirusem. Prawie co piąta ankietowana została zmuszona, aby wziąć przysługujące jej wolne, a co gorsza, 12,5 proc. kobiet przyznało, że pracodawcy wymagali od nich pracy na urlopie.

Jak kobiety, które utraciły możliwość zarabkowania, mogą poradzić sobie z kryzysem zawodowym?

Warto zaznaczyć, że nawet będąc niepewne co do przyszłości zawodowej, według naszych badań ponad 71 proc. Polek sięga po nowoczesne narzędzia online, by rozwijać swoje kompetencje. Na długo przed pandemią jako Fundacja zainicjowałyśmy program Sukces TO JA. W tej chwili jest to największy program aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce.

Olga Kozierowska
Dziennikarka
biznesowa, ekspertka
ds. różnorodności
i polityk włączania,
Prezeska Fundacji
Sukcesu Pisanego
Szminką,
inicjatorka akcji
#WiedzaNieMaPłci



Organizujemy regularnie webinary, a na platformie sukcestoja.pl dostępne są bezpłatne kursy online czy e-booki. Ostatnio zauważyliśmy szczególne zainteresowanie naszymi certyfikowanymi kursami online. To tylko pokazuje, że pomimo iż pandemia odciska piętno na sytuacji zawodowej kobiet, to nie zniknęła ich determinacja i chęć samodoskonalenia. Choć szanse na awans oraz rozwój kariery odeszły teraz na drugi plan, to kobiety traktują sytuację związaną z koronawirusem przejściowo i wykorzystują ten czas, aby się rozwijać. Dzisiaj nowe kompetencje i certyfikaty wzmacniają ich pozycję jako kandydata do pracy. Pamiętajmy, że pandemia przyspieszyła rewolucję technologiczną, a zatem warto się rozglądać za tym, co będzie „zaraz”, co się teraz tworzy, jakie zawody powstają. Warto obserwować trendy, korzystać z kursów online, dzięki którym można zdobyć kompetencje przyszłości. Jeżeli na przykład mówimy o nowych technologiach, to jest wiele kursów, podczas których kobiety mogą uczyć się programowania czy kodowania. Jest także wiele zawodów, w których można wykorzystać swoje obecne kompetencje, niekoniecznie ucząc się od razu nowych twardych kompetencji technologicznych. Można korzystać z danych oraz informacji, które dostarczy nam sztuczna inteligencja, i nauczyć się tym odpowiednio zarządzać. Dzisiaj pandemia stawia przed nami bardzo duże wyzwanie, gdzie wygrają ci, którzy będą bardzo elastyczni i będą się szybko adaptować do nowych potrzeb rynku, a także będą szukać możliwości przebranzowienia się. Tutaj bardzo istotny jest także nasz mindset.

Jak pracodawcy mogą wspierać swoich pracowników w pandemii?

Obecnie, kiedy pracujemy hybrydowo albo pracujemy online, to bardzo ważny jest kontakt ze swoim zespołem. I co jest bardzo ciekawe – o czym całkiem niedawno rozmawiałam z psychologiem Jackiem Santorskim – to to, że dziś lider przede wszystkim powinien skupić się na emocjach i potrzebach swoich pracowników, robić listy „to be” zamiast listy „to do”. Czas pokazał, o co wiele organizacji się bało, że nie trzeba nadmiernie kontrolować swoich pracowników i patrzeć im na ręce, jak przebywają w biurze, żeby „dowozili rezultaty”. To oczywiście przekłada się na pewne trudności dla pracowników. Trudno jest podczas pracy zdalnej w domu oddzielić w jakiś sposób, nawet fizyczny, samo miejsce pracy od miejsca rodzinnego czy relaksu, w którym ładujemy swoje baterie. Wiele firm jednak stanęło na wysokości zadania i zapewniło swoim pracownikom odpowiednie warunki pracy w domu, począwszy od odpowiedniego łącza internetowego, przez odpowiednie fotele, sprzęt, a także biurka. Dzisiaj etyka w biznesie wchodzi już w obszary naszej Fundacji bardzo bliskie – diversity, inclusion i equity – gdzie po prostu organizacja zobowiązana jest do tego, by jej pracownicy czuli się usłyszani oraz czuli, że ich potrzeby są brane pod uwagę. Organizacja etyczna to taka, która swoich pracowników traktuje we właściwy sposób, rozwijając ich talenty, dając im możliwości, odpowiednio się z nimi komunikując. Ostatnio bardzo interesuje mnie temat „sprawiedliwie nie znaczy po równo”. Przecież każdy indywidualnie potrzebuje innych zasobów, żeby osiągnąć te same rezultaty, o czym bardzo często zapominamy. To także był temat jednej z debat, którą zorganizowaliśmy w ramach naszej nowej akcji #WiedzaNieMaPłci.

 Kontynuacja wywiadu na stronie:

poradnikbiznesu.info

Potrzebny jest nam przykład

Sytuacja kobiet w biznesie polepsza się, a stereotypy nie są już tak krzywdzące jak kiedyś. „W tym względzie naprawdę wiele się zmieniło i coraz częściej pojawiamy się w branżach, które były przypisane mężczyznom” – podkreśla Dorota Wellman.



FOT.: TVN/KRZYSZTOF DUBIEL

Dorota Wellman
Dziennikarka,
prowadząca „Dzień
dobry TVN” oraz
„Inspirujące kobiety”
w TVN Style

Czy według pani różnorodność w biznesie oraz zgodna współpraca kobiet i mężczyzn przynoszą wiele korzyści? Czy to jest istotne i potrzebne?

Według mnie różnorodność w ogóle w biznesie jest niezbędna. Dzięki niej nie tylko wspólnie działamy, ale również wnosimy inny sposób myślenia, różne spojrzenia. Tym sposobem tworzy się nowa jakość. Niech twórczo mieszają się kobiety, mężczyźni, różne narodowości, ludzie różnych wyznań, poglądów politycznych, upodobań seksualnych – wszyscy jako różnorodny zespół dają nową jakość, która przekłada się na sukces w biznesie. Trzeba też podkreślić, że z badań wynika, iż firmy, które równomiernie zatrudniały kobiety i mężczyzn, osiągały o 15 proc. wyższe dochody od firm jednolitych płciowo.

A jeśli chodzi o Polki w biznesie – czy według pani odgrywamy ważne role w wielu branżach?

Mamy coraz więcej kobiet w biznesie. W przedsiębiorstwach, z własnymi firmami, które podejmują różnorodne działania biznesowe i odnoszą sukcesy, a także kobiet, które weszły do zarządów dużych firm i mają decydujące zdanie np. dotyczące finansów. Niestety, nadal bardzo mało wiemy o tych kobietach i to mężczyźni głównie są widoczni, odbierają różne nagrody i wyróżnienia. Myślę jednak, że to się szybko zmieni. Oczywiście istotne jest to, by zmieniło się przede wszystkim myślenie, które gdzieś tam cały czas pokutuje, że kobieta sama nie może odnieść dużego sukcesu. Ciągłe jeszcze pojawiają się głosy, że jest to tak nieprawdopodobne, że na pewno stoi za tym mężczyzna.

A co pani myśli o stereotypach związanych z kobietami i pracą?

Myślę, że nie są już takie krzywdzące, jak były kiedyś. Pod tym względem naprawdę wiele się zmieniło i coraz częściej pojawiamy się w branżach, które były przypisane mężczyznom, jak chociażby w branży IT, nieruchomościach,

finansach, prawie itd. Jest coraz lepiej, ale dotyczy to głównie dużych ośrodków – w mniejszych miejscowościach jest jeszcze czas, żeby to poprawić, ale myślę, że i tu to się zmieni. Kobiety nie są też postrzegane jako osoby gorzej zarządzające czy mniej kreatywne.

To jak dać kobietom siłę, by nie bały się sięgać po swoje?

Według mnie to inne kobiety powinny dać im siłę. Warto, by kobiety, które zaczynają przygodę w biznesie, postawiły na szkolenia. Jest ich teraz dużo, często są darmowe. Ważna jest też siła wsparcia innych kobiet i pokazywanie tych, którym się udało – i nie zawsze z wielkim nakładem finansowym, zasobami i wsparciem. Ważne są także programy wspierające kobiety w biznesie, które też mamy w Polsce – trzeba poszukać, włożyć trochę wysiłku, by znaleźć inspiracje. Jeśli mamy pomysł, to idźmy za marzeniami! Naprawdę w większości tym kobietom, które za nimi poszły, się udaje.

Chyba też jest w tym pewna trudność, bo chociaż podobnie jak mężczyźni mamy predyspozycje, wykształcenie i chęć do rozwoju, to często chcemy to godzić np. z założeniem rodziny... a to już nie jest takie proste, prawda?

Tym, co nas hamuje, jest to, że jesteśmy bardzo odpowiedzialne i wiemy, że najważniejszą częścią naszego życia jest nasza rodzina. I wtedy np. nie decydujemy się na wzięcie stanowiska, które wymaga wielu godzin pracy albo większej odpowiedzialności, bo domyślamy się, że będziemy miały wyrzuty sumienia, że zaniedbujemy życie rodzinne, w tym wychowanie dzieci i kontakt z nimi. Jest coraz więcej przykładów, które pojawiają się w moich programach, że da się te dwie rzeczy połączyć, tylko potrzeba warunków. Pierwszy to dobra samoorganizacja. Drugie to wspierający partner – jeśli będzie uważał, że to jest niepotrzebne i że to jakaś tam nasza ambicjka, to z pewnością się na to nie zdecydujemy. Warto pamiętać, że nie ma

idealnego, lukrowanego życia, jednak satysfakcja z życia zawodowego przenosi się również na satysfakcję z życia rodzinnego, bo szczęśliwa mama to również szczęśliwa pracownica – i odwrotnie.

Co polepszyłoby sytuację kobiet na rynku pracy?

Po pierwsze – programy wspierające kobiety w pracy. Powinny być w każdej instytucji, na szczęście w wielu z nich już są i dzięki temu skutecznie aktywizują kobiety. Po drugie, w sferze publicznej, czyli tej, która zależy od polityków, powinny być ustawy, które umożliwiają i ułatwiają połączenie życia rodzinnego z życiem zawodowym. Po trzecie – musi być wzajemna solidarność kobiet, która powoduje to, że jedna kobieta ciągnie na szczyt następną, że się jej nie boi i nie wspiera, bo traktuje jak konkurencję. Po czwarte, myślę, że dobrze by było, aby więcej mężczyzn myślało o kobietach w biznesie nie jak o zagrożeniu, ale jak o partnerstwie, z którego wynika wiele dobrego. Dla obu płci ma to niezwykłą korzyść i jeśli tak pomyślimy o kobietach w biznesie, to będziemy je wspierać, a nie niszczyć i zniechęcać.

Jak zatem kobiety mogą się wzajemnie inspirować, aby iść wspólnie na szczyt?

Potrzebny jest nam przykład. Dlatego też w moim nowym programie „Inspirujące kobiety” w TVN Style pokazuję bardzo różnorodne bohaterki. Młode, starsze. Działające w biznesie, w nauce, udzielające się charytatywnie. Zależało nam na tym, by pokazać kobiety z całej Polski, nie tylko z dużych miast, z różnych branż, które mają różnorodne pomysły na siebie i biznes. Pokazać, że trzeba mieć w sobie dużo samozaparcia, bo nigdy nikt nie powiedział, że będzie łatwo. Zobaczyć, jak istotna w tym jest konsekwencja w realizacji marzeń. I jak nie zniechęcać się głupimi uwagami, bo one robią swoje mimo wszystkiego i wszystkich. Chciałam, by inne kobiety popatrzyły na nie z radością i też robiły swoje. Da się!



Więcej informacji
na stronie:

Równość płci – wyzwaniem dla pracodawców?

Jest to najwyższy wskaźnik wśród inicjatyw różnorodności, które badaliśmy w 2020 r. Różnorodność jest postrzegana jako kluczowy imperatyw biznesowy przez 95 proc. organizacji certyfikowanych jako Top Employers.



Według badania Women in Business 2020, przeprowadzonego przez Grant Thornton, Polska jest jednym z krajów, gdzie mocno wspiera się kobiety w dążeniu do objęcia stanowisk kierowniczych. 38 proc. wyższej kadry zarządzającej to kobiety – prezesi, pozostali członkowie zarządów, szefowie pionów. Dla porównania: średnia globalna wynosi 29 proc., a wśród krajów Unii Europejskiej – 30 proc. Mimo że obserwujemy coraz więcej kobiet odnoszących sukces w biznesie, nadal przywództwo kojarzone jest głównie z cechami męskimi. W praktyce okazuje się, że kobiety zajmujące najwyższe stanowiska w organizacjach są równie dobrymi i skutecznymi liderami. Płeć nie powinna być czynnikiem decydującym o tym, czy dana osoba nadaje się na przywódcę, ale jej indywidualne mocne strony oraz cechy osobowości. Mimo to jednak to kobiety nadal rzadziej zajmują stanowiska dyrektorskie czy są członkami zarządów niż ich koledzy. Aby zapewnić równouprawnienie w dostępie do awansów na wysokie stanowiska, organizacje, które otrzymają tytuł Top Employer, świadomie pomagają



Dorota Łubek
Regional Manager
Poland & Eastern
Europe, Top
Employers Institute

* Badanie Grant Thornton
Women in Business 2020

i
Więcej informacji
na stronie:

poradnikbiznesu.info

kobietom w budowaniu ich ścieżek awansu oraz rozwoju kariery.

Organizacje na całym świecie starają się promować równe prawa, szanse i obowiązki dla mężczyzn i kobiet. Jednym z głównych celów polityki równości płci jest wzmocnienie niezależności ekonomicznej kobiet i zwiększenie odsetka kobiet zatrudnionych. Oznacza to zatrudnienie większej liczby kobiet i umożliwienie im i mężczyznom bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków zawodowych i opiekuńczych.

Jednym z takich działań jest wykorzystanie przez pracodawcę tego, że to kobiety są bardziej otwarte na nowe wyzwania i pojawiające się możliwości. Okazuje się, że zdobywanie wielu różnorodnych doświadczeń już na początku kariery ma kluczowe znaczenie dla rozwoju kariery w przyszłości. Badania pokazują, że dzięki przejęciu odpowiedzialności za istotne projekty kobiety rozwijają kompetencje związane z zarządzaniem ludźmi, organizowaniem, realizacją celu, kontrolą, planowaniem. A umiejętności te z pewnością brane są pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o awansach. Co istotne, kobiety potrafią wykorzystywać

doświadczenia swoich menedżerek, menterek, zajmujących wysokie stanowiska, traktując je jako wzorce do naśladowania i nieocenione źródło wsparcia. Często po zakończeniu projektu czy pracy na danym stanowisku lub w danej organizacji utrzymują z nimi kontakt jeszcze przez długie lata.

Mimo iż powszechnie uważa się, że to kobiety mają więcej kompetencji społecznych, to jednak mężczyźni mogą pochwalić się lepszymi zdolnościami networkingowymi. Dlatego Top Employers coraz częściej tworzą i umożliwiają tworzenie społeczności oraz grup networkingowych dla kobiet. Dzięki działalności w grupach networkingowych oraz angażowaniu się w różne inicjatywy podejmowane przez te społeczności kobiety mają szansę zostać zauważone, a ich pomysły wzięte pod uwagę. Takie działania są widoczne również w innych organizacjach, gdyż jak wynika z badania*, 25 proc. ekspertów wypowiadających się na tematy związane z ekonomią to kobiety. To wzrost o 5 pkt proc. w porównaniu z poprzednim rokiem. Świadomy networking pomaga kobietom poszerzyć możliwości biznesowe, znaleźć mentorów oraz wzorce godne naśladowania.

Jak szukać pracy i budować swoją markę osobistą w czasie pandemii?

Rynek pracy bardzo się zmienił w ciągu ostatniego roku z powodu koronawirusa. Wiele osób zostało zmuszonych do aktywnego poszukiwania nowej pracy. Zaznaczam – aktywnego – bo dotychczasowe metody, czyli aplikowanie na ogłoszenia, coraz słabiej się sprawdzają.

Często słyszę od klientów, że wysyłanie aplikacji na portalach z ofertami pracy nie działa, że nikt ich nawet nie otwiera, nie ma zupełnie odzewu, że szukanie pracy jest bez sensu. Rzeczywistość natomiast wygląda tak, że na ogłoszenie spływa przykładowo 200 aplikacji. Rekruter przegląda pierwsze 50 albo 100 zgłoszeń. Wybiera 10-15 kandydatów i zaczyna się proces, rozmowy, spotkania. Zatem pytanie – po co rekruter ma przeglądać kolejne 100 aplikacji, skoro temat prawie zakończony.

Obecnie jest większy ruch na rynku pracy, więcej osób szuka pracy. Dlatego znalezienie pracy w czasach koronawirusa jest utrudnione. Część branż zwalnia pracowników, ale są branże, które świetnie się rozwijają i stale zatrudniają, m.in. w sektor spożywczy, kosmetyczny, farmaceutyczny, logistyka, księgowość, budownictwo, finanse, ecommerce oraz oczywiście IT. W tych branżach znalezienie pracy jest znacznie łatwiejsze.

W czasach pandemii trzeba się przygotować na aktywne poszukiwanie, gdyż, jak już wspominałam, samo aplikowanie na ogłoszenia jest coraz mniej



Izabela Wołyniec-Sobczak
Doradca zawodowy i certyfikowany coach kariery, rekruter, headhunter i trener; autorka książki „Zawodowa odnowa. Przygotuj się i zdobądź pracę Twoich marzeń”, e-booków oraz kursów online dotyczących rozwoju zawodowego; ambasadorka programu Sukces TO JA



skuteczne. Poszukiwanie pracy odbywa się głównie za pośrednictwem internetu. Dlatego też coraz większe znaczenie nabiera personal branding, czyli świadome budowanie marki osobistej i dbanie o swój wizerunek w social mediach.

Personal branding jest w dzisiejszych czasach tym właściwym kierunkiem na wyróżnienie się i rozwój zawodowy. To przemyślany i dokładnie zaplanowany proces zarządzania własnym wizerunkiem zawodowym oraz karierą, a także życiem osobistym. Jego efektem jest silna marka osobista (personal brand), czyli marka rozpoznawana przez odbiorców, będąca w ich świadomości, z określonym wizerunkiem, wyróżnikiem i wartościami.

Marka osobista to konkretny człowiek, ze swoimi umiejętnościami, wiedzą, doświadczeniem, autorytetem, zaufaniem i charakterem. Człowiek, który oferuje określone wartości, ma określone talenty. Tak więc każdy z nas jest marką, czy tego chce, czy nie.

Czym jest marka osobista, bardzo dobrze obrazuje stwierdzenie Jeffa Bezosa, założyciela Amazona – „marka osobista to to, co ludzie mówią o tobie,

kiedy nie ma cię w pokoju”. Marka to również wyobrażenie innych o nas, i to właśnie wyobrażenie ma ogromny wpływ na nasze zawodowe i prywatne relacje. Warto więc poświęcić trochę czasu na uświadomienie sobie, jaką marką chcemy być, i zacząć ją świadomie budować.

Zatem rozpisz swoją ścieżkę zawodową i edukacyjną, szkolenia i zdobyte certyfikaty. Wypisz zrealizowane projekty i wyniki, jakie one przyniosły, aby pokazywały twoje wartości i styl pracy z ludźmi. Pomyśl, co stanowi o twojej wartości dla rynku. Dla kogo możesz być ciekawy i pożądany? Dla jakich firm i jakich ludzi?

Gdy masz już opracowane, kim jesteś zawodowo i co oferujesz, załóż lub odśwież profil zawodowy w serwisach poświęconych nawiązywaniu relacji zawodowo-biznesowych, na przykład na LinkedIn i GoldenLine. Uzupełnij profil, pozyskaj rekomendacje i buduj sieć kontaktów. Bądź tam, gdzie osoby i firmy, dla których jesteś interesującym kandydatem, i rób to systematycznie. Komunikuj, jak pracujesz, co doprowadza cię do sukcesów, jak pracujesz, aby osiągać cele, jak rozwijasz swoją karierę.

Dla kogo działa Fundacja Kobiety e-biznesu?

Rozmowa z Anną Heimberger, przedsiębiorczynią, ekspertką rozwiązań cyfrowych w biznesie, współzałożycielką Fundacji Kobiety e-biznesu. Anna zdradza, jak narodził się pomysł na fundację, dlaczego skupia się na działalności online kobiet i przybliża misję organizacji.



Dlaczego postanowiłaś założyć Fundację Kobiety e-biznesu?
Pomysł na fundację pojawił się już kilka lat temu, ale kiedy w ubiegłym roku pandemia dotknęła nas nagle i przybrała nieoczekiwany rozmiar, a nasza aktywność przeniosła się do sieci, uznałyśmy, że to właściwy moment. Cyfryzacja, która była nieunikniona w perspektywie kilku lat – przyspieszyła i spowodowała, że wiele z nas zostało zmuszonych do przeniesienia się do internetu. I mam na myśli nie tylko biznes, ale także aktywność towarzyską, kulturalną, społeczną, administrację, edukację i pomoc medyczną. Nie wszyscy jednakowo odnaleźli się w nowej, cyfrowej rzeczywistości.

”
Stawiamy na specjalistyczną wiedzę, dlatego publikujemy raporty analityczne na temat rynku biznesu online.

Moje doświadczenie pracy w korporacjach pozwoliło mi obserwować procesy cyfryzacji przedsiębiorstw i widzieć w nich rolę kobiet. Dostrzegam zmiany w myśleniu i podejściu do życia pań – są równie zmotywowane i ukierunkowane na rozwój, mają szerokie kompetencje i na równi z mężczyznami tworzą działy technologiczne w firmach, prowadzą biznesy, osiągają sukcesy zawodowe.
Fundacja powstała w 2020 roku w odpowiedzi na potrzebę wsparcia osób,

rozpoczynających swoją przygodę w digitalu. Wobec powszechnych problemów z zatrudnieniem i kryzysem gospodarczym chcemy pomóc kobietom w rozwoju kompetencji, znalezieniu nowej pracy, przekwalifikowaniu się i uwierzeniu w siebie. Z Dorotą Bachman i Agnieszką Brytan-Jędrzejowską postanowiłyśmy dzielić się swoim doświadczeniem, wiedzą dotyczącą prowadzenia biznesu i narzędzi cyfrowych. Z materiałów przybliżających funkcjonowanie w cyfrowym świecie korzystać może każdy – do czego zachęcam.

Jaki jest cel działalności Fundacji?
Nasza misja to dzielenie się wiedzą i wspieranie tych, którzy chcą rozwijać kompetencje w działalności związanej z gospodarką cyfrową i rozwojem biznesu w internecie. Stawiamy na e-commerce i biznes online nie tylko dlatego, że to obszary naszych zainteresowań. Branża sprzedaży online, choć już od kilku lat notuje wzrost, obecnie rozwija się na niespotykaną dotąd skalę. Potwierdzają to badania i raporty – nic też nie wskazuje na to, że ten trend się odmieni – sytuacja pandemiczna sprzyja temu zjawisku.
Zależy nam na rozwoju i edukacji kobiet, by zwiększyć ich udział w gronie przedsiębiorców, zapewnić im niezależność ekonomiczną. Tworzymy też miejsce współpracy z lokalnymi organizacjami, przedsiębiorstwami, instytucjami rządowymi, środowiskiem akademickim i mediami na rzecz wspierania kobiet w e-biznesie. Dostarczamy rzetelną wiedzę i specjalistyczne badania na temat obszaru biznesu online.

Cele są bardzo ambitne! Jak zamierzacie je osiągać?
Działamy krótko, ale już mamy na swoim koncie wiele działań i inicjatyw. Na początku działalności opracowaliśmy raport „Potencjał kobiet w e-biznesie”. Stał się on dla nas drogowskazem na początku pracy Fundacji. Przeprowadziliśmy badanie wśród kobiet, które prowadzą biznes online lub planują rozpoczęcie podobnej działalności. Zapytaliśmy uczestniczki o znajomość narzędzi niezbędnych w e-commerce, platform sprzedaży, o ich obawy i blokady



Anna Heimberger
Przedsiębiorczyni, ekspertka rozwiązań cyfrowych w biznesie, współzałożycielka Fundacji Kobiety e-biznesu



Agnieszka Brytan-Jędrzejowska
Współzałożycielka Fundacji Kobiety e-biznesu



Dorota Bachman
Współzałożycielka Fundacji Kobiety e-biznesu

przed uruchomieniem e-sklepu. Wnioski z badania były dla nas bezcenne i pozwoliły nam zdefiniować realne potrzeby naszej grupy docelowej.
Stawiamy na specjalistyczną wiedzę, dlatego publikujemy raporty analityczne na temat rynku biznesu online – raport „Potencjał kobiet w e-biznesie” jest tego przykładem. Tylko poprzez edukację możemy pokonać bariery i stereotypy – biznes i technologia to obszary nie tylko dla mężczyzn. W strefie wiedzy promujemy wiedzę o e-commerce, biznesie online, rozwoju, organizujemy bezpłatne webinary tematyczne, budujemy społeczność skupioną wokół tematu e-biznesu w social mediach.
W lutym ruszył bezpłatny ogólnopolski program edukacyjny „TOP Women w e-biznesie”.

Na czym polega ten program i kto w nim uczestniczy?
W bieżącej edycji prawie 200 kobiet nabywa wiedzę i praktykę z zakresu e-commerce, social mediów, wizerunku biznesowego. Uczestniczki uczą się, jak tworzyć własne strony internetowe, postawić sklep i zadbać o swój wizerunek biznesowy i prywatny w sieci. Program jest podzielony na kilka modułów, każdy tematycznie związany z tworzeniem własnego biznesu online.
Program wyróżnia się autorską formułą – tematy poszczególnych części prowadzą uczestniczki krok po kroku do celu – własnego biznesu online. Zapewniamy też wsparcie po zakończeniu programu. Pozyskaliśmy znaczących partnerów: OLX, Allegro, Przelewy24, Idosell, Canon, Hebe, Visa, Fundacja Polska Bezgotówkowa i Future Collars. Planujemy kolejne edycje.

Czy teraz – kiedy w sieci możemy znaleźć setki kursów, szkoleń, poradników i e-booków – programy, takie jak TOP Women w e-biznesie, i działalność Fundacji Kobiety e-biznesu są potrzebne?
Zdecydowanie! Kobiety szukają profesjonalnej wiedzy, chcą czerpać z doświadczenia osób, które drogę do biznesu mają za sobą. Widzimy, jakie jest zainteresowanie naszymi inicjatywami. Obszar e-commerce rośnie, konkurencja jest duża, a można stracić wiele czasu na przebijanie się przez niezliczone ilości materiałów i je oceniać. Proponujemy wiedzę specjalistyczną, przetestowaną w praktyce w formie dostępnej dla wszystkich.
W pierwszej edycji „TOP Women w e-biznesie” przewidziałyśmy 200 miejsc, zgłosiło się 400 pań, w tym z Niemiec, Hiszpanii, ze Szwecji i z Wielkiej Brytanii. Prawie 80 proc. kandydatek planuje swój e-biznes, więc poszukiwały wsparcia.
Kobiety są aktywne, chcą się rozwijać i wykorzystywać swój potencjał. Nie wystarcza im już tradycyjny podział ról, sięgają po więcej. Dla nich działa Fundacja Kobiety e-biznesu.