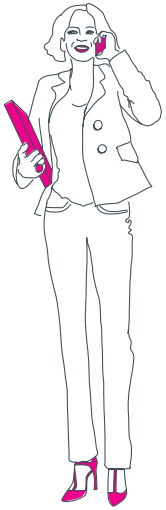


ZAWÓD: PREZESKA!

– DIAGNOZA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI KOBIET

citi handlowy

SIEĆ PRZEDSIĘBIORCZYCH KOBIET

DELAB

UNIWERSYTET WARSZAWSKI

Koncepcja badania,
analiza wyników,
tekst raportu
Dr Justyna Pokojska

Przygotowanie narzędzi
badawczych,
wsparcie merytoryczne
Dr hab. Renata Włoch

Realizacja badania
Katarzyna Mikiewicz

Redakcja językowa
Maja Rynkowska

Opracowanie graficzne
Marta Pokorska

Nr ISBN 978-83-946196-3-3

citi handlowy

DELAB UNIWERSYTET WARSZAWSKI

SIEĆ PRZEDSIĘBIORCZYCH KOBIET

Badanie zrealizowane w ramach programu Biznes w Kobiecych Rękach, sfinansowanego przez United Way Worldwide dzięki funduszom przekazanym przez Citi Foundation.

Spis treści

Wprowadzenie....1
Metodologia....2
Polskie prezeski w czołówce Europy!....4
... choć umiarkowanie aktywne zawodowo....5
1. Ona + firma... czyli moja firma – nasz sukces....7
Portret przedsiębiorczyni....7
Kiedy czas na swój biznes?....8
Dlaczego własna firma?....10
2. Ona + On, czyli o domowej demokracji....13
Z wyboru, nie z konieczności....13
Mąż/partner najwierniejszym kibicem....14
Wzajemna motywacja....16
Zazdrość o sukcesy żony/partnerki?....17
Wzorce wyniesione z domu....18
3. Ona + On + Dzieci/Dom, czyli multitasking – tajna broń kobieca....20
Wszystko naraz!....20
Demokracja w codziennym (u)życiu....22
Podsumowanie....24

Realizacja badania z wykorzystaniem portalu
Webankieta

SŁOWO WSTĘPU

Szanowni Państwo,

Fundacja Przedsiębiorczości Kobiet to organizacja, którą powołałyśmy do życia, aby wspierać kobiety w ich biznesowych przedsięwzięciach. Naszą misją jest przede wszystkim propagowanie idei przedsiębiorczości wśród kobiet oraz wspieranie rozwoju firm przez nie prowadzonych. Podejmując kilka lat temu decyzję o obraniu tego kierunku, chciałyśmy stworzyć przestrzeń do wymiany myśli i doświadczeń oraz miejsce, w którym każda kobieta biznesu - bez względu na to czy dopiero zaczyna swoją karierę czy jest u jej szczytu - znajdzie wsparcie, jakiego na danym etapie potrzebuje.

Tak właśnie powstała Sieć Przedsiębiorczych Kobiet zrzeszająca wspaniałe kobiety polskiego biznesu. To dzięki ich zaangażowaniu oraz wsparciu tworzymy programy, w których młode stażem przedsiębiorczynie nabierają doświadczenia i uczą się od starszych koleżanek. Także przede wszystkim dzięki nim oraz dzięki wsparciu Citi Handlowy z sukcesem prowadzimy kolejne edycje programu akceleracyjnego „Biznes w Kobiecych Rękach", w ramach którego co roku powstają nowe prężnie działające startupy.

Od początku wszystkie działania Fundacji i Sieci Przedsiębiorczych Kobiet podejmujemy z myślą o kobietach, które „przedsię-biorą", czyli kierują własnym losem i decydują się na inicjowanie własnych działań. Wiemy, że na co dzień stoi przed nimi wiele wyzwań i obowiązków, ale także barier, które muszą pokonać. Z tego powodu postanowiłyśmy zadać sobie i członkiniom naszej Sieci pytania o najważniejsze dla nich kwestie.

Interesowało nas jak przedsiębiorcze kobiety zarządzają swoimi kontaktami w życiu pozazawodowym, swoimi relacjami z najbliższym otoczeniem. Jak na ich pozycję zawodową reagują najbliżsi, czy mogą liczyć na wsparcie, jak ich sukces wpływa na motywację ich partnerów? Kobiety w Polsce mają wiele obaw, które powstrzymują je przed założeniem własnej firmy. Jednak czy te obawy są słuszne?

Na Państwa ręce przekazujemy raport z diagnozy dotyczącej życia polskich przedsiębiorczyń, ich strategii zarządzania firmą, sposobów układania życia osobistego, rodzinnego. Znajdą w nim Państwo nie tylko punkt widzenia kobiet prowadzących własne przedsiębiorstwa, ale także ich mężów i parterów, którzy podzieli się z nami swoim bardzo ciekawym punktem widzenia. Wierzymy, że dzięki wynikom tego badania wiele pytań znajdzie swoje odpowiedzi, a wątpliwości zostanie rozwianych.

Niniejsza diagnoza sfinansowana została dzięki funduszom przekazanym przez Citi Foundation. Dziękujemy za merytoryczne i finansowe wsparcie w realizacji projektu bankowi Citi Handlowy.

Katarzyna Wierzbowska
i Dorota Czekaj

Metodologia

Raport, który trzymają Państwo w rękach, jest podsumowaniem diagnozy przedsiębiorczości kobiet przeprowadzonej na zlecenie Fundacji Przedsiębiorczości Kobiet. Bazuje on na wynikach badań empirycznych przeprowadzonych przez zespół analityków z ośrodka badawczego Uniwersytetu Warszawskiego – DELab UW – z wykorzystaniem platformy badań internetowych WebAnkieta[1]. Badanie przeprowadzone zostało w lutym i marcu 2017 roku i składało się z dwóch komplementarnych modułów – modułu ilościowego, tj. ankiety internetowej, w której wzięło udział 875 respondentek zrzeszonych w ramach Sieci Przedsiębiorczych Kobiet[2], oraz modułu jakościowego, w ramach którego przeprowadzonych zostało 16 indywidualnych semi-strukturyzowanych wywiadów pogłębionych (w tym 8 wywiadów z prezeskami firm oraz 8 wywiadów z partnerami/mężami kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą).

Ankieta zrealizowana została na próbie dostępnościowej, wśród członkiń ogólnopolskiej Sieci Przedsiębiorczych Kobiet. Próba do modułu jakościowego dobrana została celowo tak, by uchwycić możliwie zróżnicowane spojrzenia kobiet-prezesek w różnym wieku, o odmiennych trajektoriach biograficznych i w różnych sytuacjach życiowych.

Synergia metod ilościowych oraz pogłębionych technik jakościowych pozwoliła nie tylko na oszacowanie skali omawianych zagadnień, ale również na uzupełnienie uzyskanych danych liczbowych o interpretację zgodną z narracją podejmowaną przez badane przedsiębiorczynie i ich mężów/partnerów.

Kluczowe wnioski:

1. Założenie własnej działalności gospodarczej jest najczęściej kolejnym krokiem zawodowym po pracy w innej firmie lub instytucji (67%) i jest spowodowane chęcią pracy „na swoim" (42%) oraz dążeniem do rozwoju zawodowego (37%). Bezrobocie i powrót z urlopu macierzyńskiego – wbrew panującym stereotypom – nie są głównymi powodami zakładania własnej firmy. Tylko co ósma kobieta bezpośrednio przed założeniem firmy przebywała na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, a niespełna 6% ankietowanych przyznało, że nie miało wówczas pracy.

2. Aż 53% badanych przedsiębiorczyń przyznało, że w początkowym momencie istnienia firmy kluczowym wsparciem był dla nich mąż/partner, dla 20% – rodzina, a dla 16% wspólnik lub wspólniczka w biznesie.

3. Czterech na dziesięciu mężczyzn zachęcało swoją żonę/partnerkę do założenia własnej firmy. Widać przy tym wyraźnie, że kobietom-prezeskom najbardziej przychylni są mężczyźni aktywni zawodowo, w tym również piastujący wysokie stanowiska menadżerskie.

4. Mężowe/partnerzy przedsiębiorczych kobiet stają się przy nich bardziej przedsiębiorczy – aż czterech na dziesięciu mężczyzn sukces żony/partnerki zmobilizował do dalszego rozwoju, a prawie co piąty zdecydował się na założenie własnej działalności gospodarczej. Jednocześnie jednak aż 38% respondentek przyznaje, że partner/mąż często jest zazdrosny o jej sukcesy.

5. Zmiany kulturowe i stopniowe odchodzenie od tradycyjnego modelu związku, w którym głównym (jeśli nie jedynym!) żywicielem rodziny jest mężczyzna, powodują przedefiniowanie przypisywanych kobiecie i mężczyźnie ról społecznych. Dziś już tylko 14% mężów/partnerów wolałoby, by kobiety nie pracowały zawodowo, lecz zajmowały się domem lub dziećmi. Tylko 8% respondentek założyło własną działalność wbrew mężowi/partnerowi.

Polskie prezeski w czołówce Europy!...

Na świecie funkcjonuje ponad 200 mln firm prowadzonych przez kobiety – przeszło 120 mln to firmy z grupy TEA (Total Early-stage Entrepreneurial Activity), pozostałych 100 mln to firmy dojrzałe, zatrudniające lub planujące zatrudnić kolejnych pracowników w ciągu kilku przyszłych lat.

W Polsce już co trzecia firma była założona i jest prowadzona przez kobietę (33,4%), co plasuje nas w czołówce Europy, dla której średnia to 31%[3].

Badania Global Entrepreneurship Monitor (GEM) z lat 2015/2016 pokazują jednak, że kobiety zasadniczo rzadziej niż mężczyźni angażują się w prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a jeśli już zakładają firmę – najczęściej wynika to z życiowej konieczności, niekoniecznie z ich chęci rozwoju czy zmiany dotychczasowej sytuacji zawodowej[4]. Najwyższe wskaźniki kobiecej przedsiębiorczości obserwowane są obecnie w krajach rozwijających się, o niskich i średnich dochodach, jak np. w przodującym w rankigu Senegalu, gdzie aż 37% spośród wszystkich dorosłych kobiet prowadzi swoją firmę. Warto dodać, że Senegalczycy wiodą prym również wśród przedsiębiorczych mężczyzn – aż czterech na dziesięciu mężczyzn pracuje tam na własny rachunek[5].

Dla porównania, najniższe odsetki kobiecej przedsiębiorczości notowane są w krajach rozwiniętych, w których kilkukrotnie mniej kobiet zakłada i prowadzi własny biznes. W Europie średnio tylko 5,4% dorosłych kobiet pracuje na własny rachunek. Na szarym końcu rankingu pozostają Włoszki i Bułgarki (2,9%), zaraz przed Niemkami i Słowenkami, wśród których tylko co trzydziesta dorosła kobieta prowadzi własną firmę (3,3%).

Na tle europejskim Polki wypadają nieźle – 6% dorosłych kobiet w Polsce prowadzi własną działalność gospodarczą, co plasuje nas na siódmym miejscu w Europie, *ex aequo* z Greczynkami. Przed nami znalazły się przodujące w Europie pod względem przedsiębiorczości Łotyszki (9,8%), Estonki (9,7%), Luksemburki (8,7%), Rumunki (7,5%), Portugalki (6,7%) i, najbliższe nam zarówno geograficzne, jak i pod względem poziomu samo zatrudnienia, Słowaczki (6,5%).

... choć umiarkowanie aktywne zawodowo

Jednocześnie, wraz z rosnącym odsetkiem kobiet-przedsiębiorczyń w Polsce spada sumaryczny wskaźnik aktywności zawodowej Polek, który wynosi obecnie 61,4%. Oznacza to, że aż cztery na dziesięć kobiet nie pracuje i nie szuka w tym momencie pracy. Szczególnie widoczne jest to w grupie kobiet najmłodszych, tj. do 24 roku życia, oraz wśród kobiet powyżej 55 roku życia, które – zgodnie z danymi OECD – stanowią prawie połowę wszystkich kobiet nieaktywnych zawodowo w Polsce. Czy założenie własnej firmy może być więc pomysłem na wejście (lub powrót) na rynek pracy? I tak i nie.

Jak podają analitycy PARP, jednym z głównych czynników utrudniających Polkom realizację ich planów związanych z założeniem własnej działalności gospodarczej jest zaniżona samoocena kompetencji w zakresie przedsiębiorczości – tylko dwie na pięć kobiet uważa, że ma odpowiednie kompetencje do założenia firmy, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wynosi 64%. Raport GEM potwierdza, że niezależnie od kraju pochodzenia i kontekstu społeczno-ekonomicznego – kobiety są zasadniczo mniej skłonne do podejmowania ryzyka związanego z założeniem własnej firmy niż mężczyźni[6].

Głównymi barierami hamującymi rozwój przedsiębiorczości kobiet w Polsce są trudności podatkowe, bariery administracyjne, kłopoty z zatrudnieniem w związku z nieelastycznym prawem pracy, a także – co wydaje się być wciąż największym wyzwaniem z punktu widzenia długofalowej zmiany społecznej – postawy wobec przedsiębiorców oraz tradycyjna socjalizacja, utrwalająca stereotypowy podział ról społecznych według płci[7].

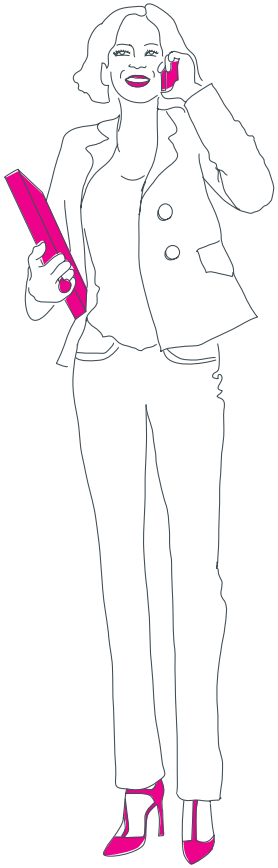
Ponadto kobiety, będąc mniej podatnymi na ryzyko związane z otwarciem nowego rozdziału w swoim życiu, mają też obawy związane z reakcją najbliższych na ich decyzję o założeniu działalności gospodarczej – w głowie rodzą się pytania o to, czy bliscy zaakceptują ich decyzję o podjęciu pracy na własny rachunek? Czy zgodzą się przejąć na siebie część obowiązków związanych z gospodarstwem domowym tak, by kobieta mogła realizować się zawodowo? I wreszcie, czy powodzenie w biznesie nie wywoła zazdrości otoczenia i nie przysporzy kobiecie-prezesce wrogów?

Analiza sytuacji życiowej i wyborów podejmowanych przez badane przez nas przedsiębiorczynie przywodzi na myśl kategorię analityczną „Spełnionych Profesjonalistek", wyróżnionych w ogólnopolskim badaniu Polek, realizowanym przez Dominikę Maison i Katarzynę Pawlikowską w 2014 roku. Zgodnie z ich klasyfikacją, Spełnione Profesjonalistki to kobiety, które godzą życie rodzinne z karierą zawodową, czerpiąc z niej ogromną sa-

tysfakcję. W pracy kluczowy jest dla nich rozwój i samorealizacja (58%), znacznie mniej ważne – wysokie stanowisko (18%) i stabilizacja życiowa (12%). Spełnione Profesjonalistki to zarazem grupa kobiet relatywnie najbardziej zadowolonych ze swojego życia (84%, przy średniej dla wszystkich Polek – 76%).

Można więc powiedzieć, że przedsiębiorczynie, jako przedstawicielki grupy Spełnionych Profesjonalistek, to kobiety z apetytem na życie, szukające swojego miejsca w świecie i to zarówno pod względem zawodowym, jak i rodzinnym. Od mężczyzny oczekują przede wszystkim, by był zaradny i inteligentny (90%), a zarazem chętnie zajmował się dziećmi (86%). Czy znalezienie takiego partnera jest w ogóle możliwe...? Badania pokazują, że może być to nie lada wyzywanie, bo prawie połowa, tj. aż 43%, właścicielek firm uważa, że kobietom sukcesu trudno jest znaleźć partnera na całe życie. Jak więc kształtują się relacje w związkach przedsiębiorczych kobiet? Jak dzielą się obowiązkami ze swoimi partnerami/mężami? I wreszcie, jak odbierany jest sukces zawodowy kobiet-prezesek przez ich partnerów/mężów?

ONA + FIRMA... CZYLI MOJA FIRMA – NASZ SUKCES

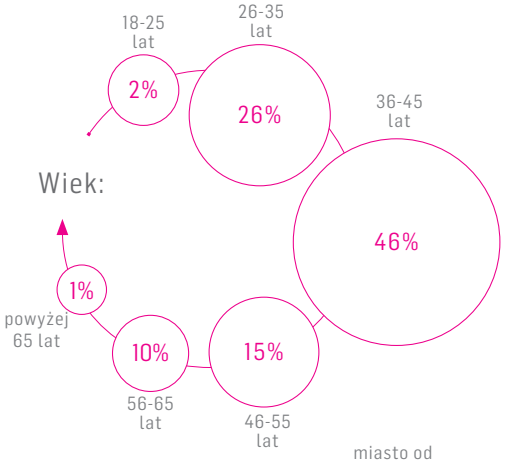


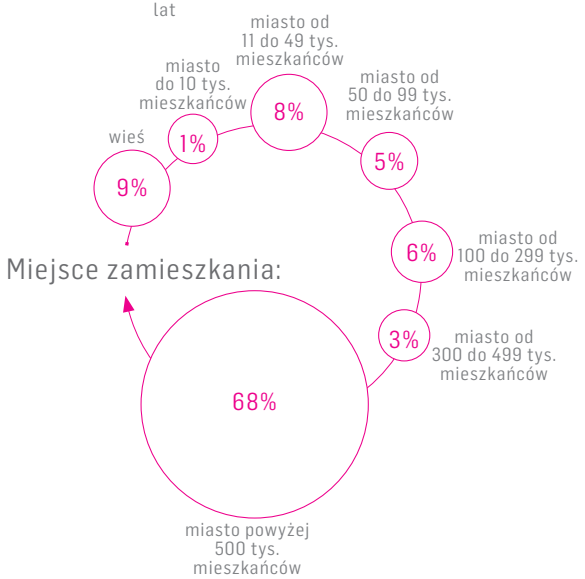
Portret przedsiębiorczyni

Analizując aktywność przedsiębiorczych kobiet i ich relacje z najbliższym otoczeniem warto zacząć od sprecyzowania, kim jest badana przez nas przedsiębiorczyni. W raporcie przedsiębiorczynią nazywamy kobietę prowadzącą własną działalność gospodarczą, zatrudniającą przynajmniej jednego pracownika poza sobą samą. Definicja ta została wypracowana na podstawie danych GUS, które pokazały, że spośród 4 mln zarejestrowanych w Polsce działalności gospodarczych 96% to tzw. mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające do 10 pracowników, z czego 3/4 to firmy jednoosobowe. W naszym badaniu nacisk położony został jednakże na prezeski, stojące na czele przedsiębiorstw zatrudniających pracowników. Jednoosobowe działalności gospodarcze zostały więc celowo pominięte, bowiem ze względu na swą specyfikę stanowią odrębną kategorię analityczną.

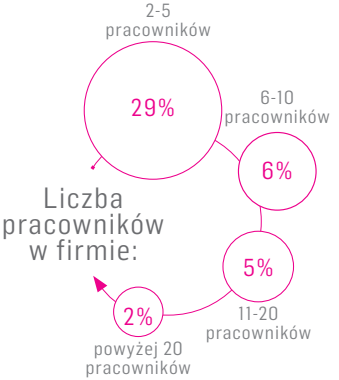
Rozkład wieku w grupie badanych przedsiębiorczyń w dużej mierze odpowiada rozkładowi wieku w całej populacji Polek prowadzących własny biznes – największa grupa, bo prawie połowa badanych, to prezeski w wieku 36-45 lat, które po zgromadzeniu doświadczenia zawodowego zdecydowały się na rozpoczęcie kariery „na swoim" (46%). Prawie 1/3 właścicielek to kobiety mające mniej niż 36 lat (28%), podczas gdy co czwarta badana to przedsiębiorczyni powyżej 46 roku życia.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH





Jak się ma 25 lat, to na temat większości rzeczy w biznesie ma się tylko wyobrażenie, a nie doświadczenie. A jednak doświadczenie jest kluczowe, bo wyobrażenie jest po prostu mylne.



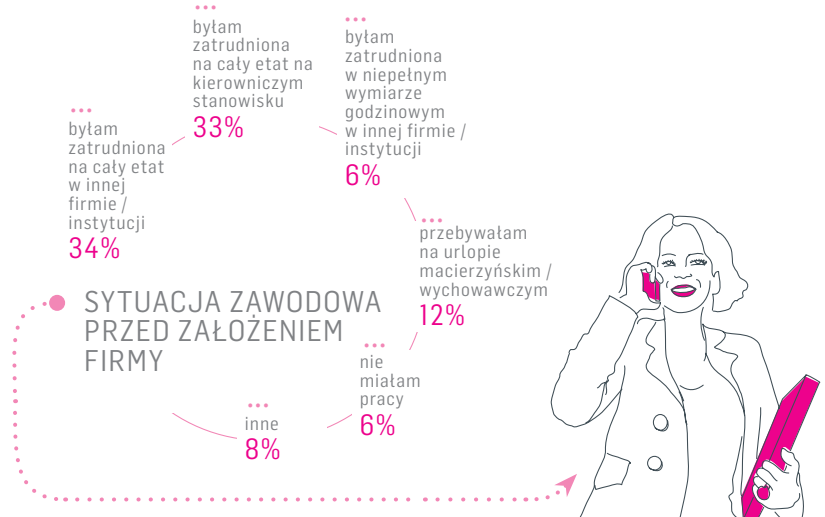
Kiedy czas na swój biznes?

Badane deklarowały, że podjęciu decyzji o założeniu własnej działalności gospodarczej sprzyja młody wiek przyszłej przedsiębiorczyni, w którym zazwyczaj nie musi ona jeszcze godzić obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Okres bezpośrednio po zakończeniu nauki wydaje się być najdogodniejszym momentem na rozpoczęcie pracy „na swoim".

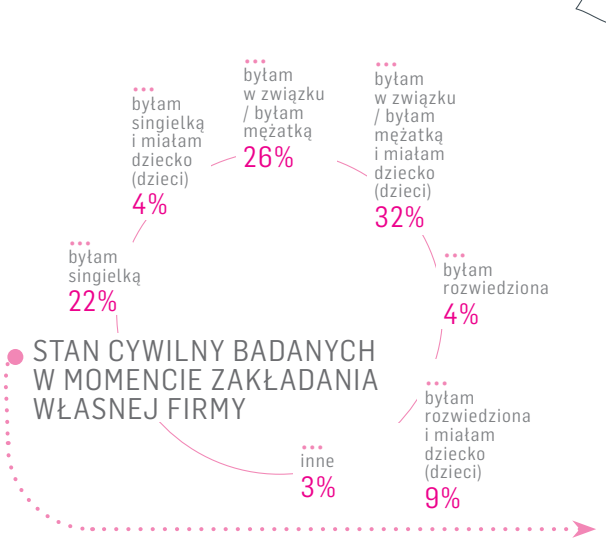
Młodość kojarzona jest również z większą skłonnością do podejmowania ryzyka i wiarą w powodzenie zamierzonych planów. Dlatego dwudziestoparolatki chętnie stawiają czoła nowym wyzwaniom, decydując się na otwarcie swojej firmy, nie zważając na przeciwności losu.

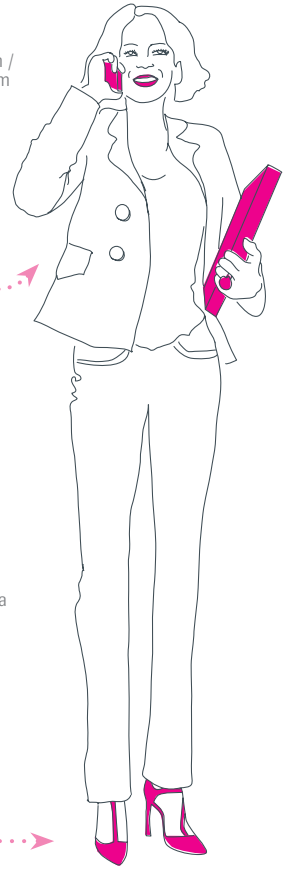
Ważne, żeby się nie bać porażki. Jak się ma dwadzieścia parę lat, to to jest świetny czas, żeby próbować różnych rzeczy. Nie, żeby rezygnować, bo to był bez sensu pomysł (...). Myślę, że bardzo dużo projektów kończy się na takim etapie, gdy uznaje się „a, nic z tego nie wyszło, bez sensu to było". A tu jest jeszcze daleka droga do „bez sensu", ale też daleka droga do sukcesu.

Z drugiej strony, zdaniem badanych, decyzję o otwarciu własnego biznesu powinno poprzedzić zdobycie doświadczenia w pracy „u kogoś" – prawie 67% badanych właścicielek firm bezpośrednio przed zainicjowaniem własnej działalności gospodarczej pracowało w innej firmie lub instytucji. Co ósma przedsiębiorczyni przebywała wcześniej na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, a tylko 6% respondentek nie podejmowało żadnej pracy lub pracowało dorywczo.



Z punktu widzenia możliwości podołania obowiązkom związanym z założeniem własnego biznesu ważna wydaje się również sytuacja życiowa, w jakiej znajduje się przedsiębiorczyni na początkowym etapie zakładania swojej firmy. Prawie 58% badanych przyznało, że w momencie rejestrowania działalności gospodarczej pozostawało w związku (formalnym lub nieformalnym), a 45% pytanych miało już wtedy dzieci. Co czwarta kobieta rozpoczynając karierę w biznesie była singielką, a 13% samotnie wychowywało dziecko (lub dzieci).



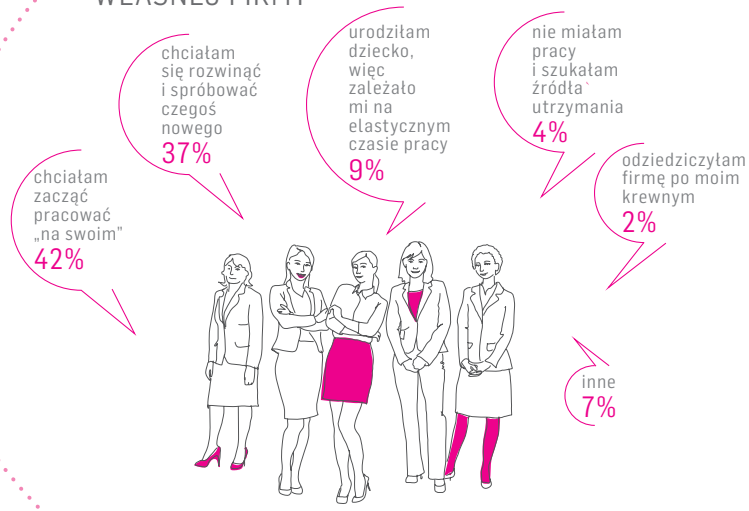


Nie dobrze jest mieć od razu własną firmę, wcześniej najlepiej jest zdobyć jakieś doświadczenie pracując w korporacji. Bo pracując w korporacji ma się tę wiedzę, której na studiach nie da się nauczyć. W korporacji bardzo dużo można się nauczyć w kwestiach interpersonalnych. Ja nawet widzę różnice między moimi pracownikami, którzy pracowali, a tymi, którzy nie pracowali w jakiejś innej dużej firmie. Te osoby, które nie pracowały wcześniej w korporacji nie są na przykład w stanie rozumieć hierarchii, tego, że istnieją procedury, które trzeba respektować.

Rozmówczynie stwierdzają jednak zgodnie, że – szczególnie na początkowym etapie istnienia firmy – pogodzenie obowiązków zawodowych i domowych może okazać się bardzo trudne, jeśli nie wręcz niemożliwe. Z tego powodu badane prezeski, na swoim – nie zawsze pozytywnym – przykładzie, przyznają, że najkorzystniej jest rozłożyć swoje życiowe plany w czasie, by nie doszło do konfliktu ról społecznych i kumulacji różnych obowiązków w jednym momencie.

Nie wyobrażam sobie połączenia wszystkich aktywności i obowiązków rodzinnych na etapie tworzenia firmy, dlatego, że wtedy najbardziej jesteśmy sami i nawet najmniejsze rzeczy, najmniejsze decyzje [...] - wszystko spoczywa na tej jednej osobie.

MOTYWACJE DO ZAŁOŻENIA WŁASNEJ FIRMY



Dlaczego własna firma?

Największa grupa spośród badanych przedsiębiorczyń przyznała, że po zdobyciu niezbędnego doświadczenia w pracy w innej firmie lub instytucji chciała zacząć „coś swojego" (42%). 37% stwierdziło, że w pracy zawodowej w dotychczasowym miejscu osiągnęły już wszystko, co było w zasięgu ich możliwości, dlatego zdecydowały się na otwarcie swojego biznesu. Co

dziesiąta kobieta bezpośrednio przed założeniem firmy przebywała na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, a niespełna 4% ankietowanych przyznało, że nie miało wówczas pracy. To relatywnie niewiele, zważywszy na powszechną w dyskursie publicznym narrację o własnej firmie jako sposobie na wyjście z bezrobocia i powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka (lub dzieci).

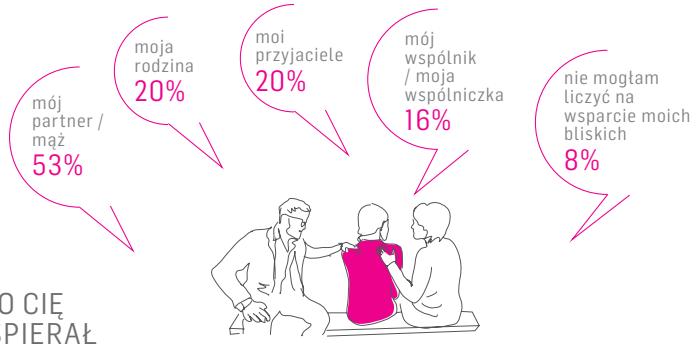
Nie bez znaczenia pozostaje również możliwość pracy poza sztywnymi ramami czasowymi, które obowiązują zazwyczaj w dużych firmach i korporacjach. Praca „u siebie" pozwala godzić obowiązki zawodowe i rodzinne, elastycznie dysponując czasem pracy i czasem dla najbliższych. Szczególnie istotne okazuje się to w momencie, gdy w rodzinie pojawiają się dzieci, a opieka nad nimi jest wymagająca i czasochłonna.

Nie oznacza to oczywiście, że praca „na swoim" jest mniej czasochłonna – prowadzenie własnego biznesu z jednej strony pozwala bowiem na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem, z drugiej zaś często wiąże się z dodatkową pracą wykonywaną po godzinach oraz koniecznością utrzymania dyspozycyjności również poza ustalonymi godzinami pracy.

„To jest bardzo częsta sytuacja, że w pewnym momencie, zwłaszcza w tym początkowym okresie, kiedy jeszcze nie ma pieniędzy, czy nie ma zasobów finansowych w firmie, nie ma więc możliwości delegowania zadań – i nie zawsze jest to związane z finansami, częściej z brakiem możliwości znalezienia odpowiedniej osoby, albo wtedy, gdy się nagle spiętrzają obowiązki. Myślę, że to dotyka wielu przedsiębiorców, że to pochłania czas i nie mają wtedy już czasu dla rodziny. Dla mnie to było nawet niezauważalne, ale dla rodziny było zauważalne.

„Nie ma co ukrywać, że jak się ma własną firmę to można bardziej elastycznie gospodarować czasem. Bo nie ma się narzuconych spotkań, godziny, tylko można sobie wszystko samemu ustalić. Ja na przykład bardzo wcześnie wstaję, pracuje od 5 do 7 rano, potem mogę zrobić przerwę, dzieci zawieść do szkoły, jogę pouprawiać i na przykład dopiero o 10.30 zacząć ponownie pracować. I niczemu to nie przeszkadza, a daje mi taki komfort psychiczny. Tak samo z odbieraniem dzieci ze szkoły, ja mam pomoc w postaci dziadków, nie ma problemu, nie muszę się przed nikim tłumaczyć. W korporacji byłam zdecydowanie bardziej ograniczona. Więc niby pracuję w biurze, ale tak naprawdę mam więcej czasu.

Wsparcie jest niezwykle ważne. I uważam, że w Polsce szczególnie kobiety mają tego wsparcia o wiele za mało. Trzeba być bardzo silnym, żeby pogodzić pranie, sprzątanie, wychowywanie dzieci i jeszcze rzucenie roboty i założenie własnej firmy. A jak do tego dojdzie jeszcze to, że bliscy cię kopią, to to jest po prostu ponad siły. I to wsparcie musi być, ale jeżeli go nie ma w domu to trzeba je sobie znaleźć u przyjaciół, u rodziny, a jak nie to w innych organizacjach, które takie wsparcie dadzą. Ale trzeba szukać, trzeba sobie pomóc.
Bo na każdym etapie, a szczególnie na początku, trzeba mieć z kim pogadać. Jeżeli się nie ma partnera w domu, który przynajmniej przytuli – nie musi pomóc, ale przez chwilę przytuli i posłucha – to trzeba szukać tego wsparcia gdzie indziej, żeby znowu wstać rano i stanąć na nogi.



KTO CIĘ WSPIERAŁ PRZY ZAKŁADANIU FIRMY?

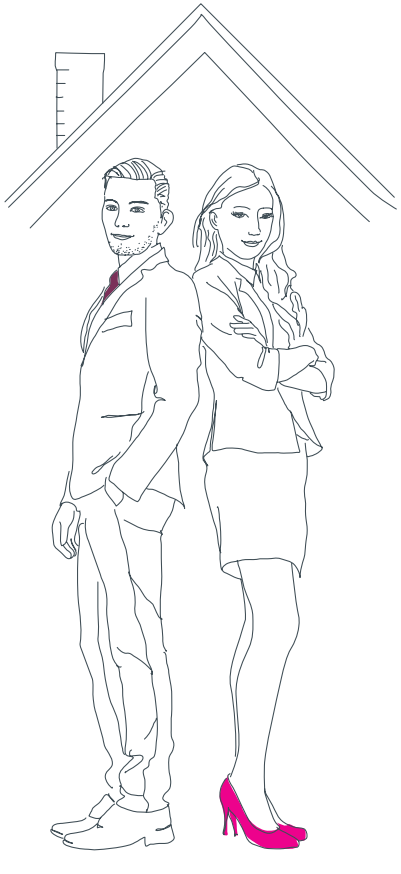
Bez wątpienia kluczowe jest jednak wsparcie, na jakie może – lub właśnie nie może! – liczyć kobieta w tym nierzadko trudnym dla niej momencie, jakim jest założenie własnej działalności gospodarczej.

Wśród kobiet, które prowadzą już swoje firmy, aż 53% przyznało, że w momencie zakładania biznesu mogły liczyć na pomoc męża/partnera. Dla co piątej badanej największą opoką była rodzina, a 16% respondentek, którym udało się założyć i utrzymać działalność gospodarczą, miało wsparcie we wspólniku/wspólniczce. Co ciekawe, wraz z wiekiem badanych wzrasta odsetek kobiet mogących liczyć na pomoc ze strony przyjaciół – lata gromadzenia doświadczenia życiowego i zawodowego pozwalają bowiem prezeskom zbudować wokół siebie sieci społeczne, z których korzystają w trudnych sytuacjach i na życiowych „zakrętach".

Co pocieszające, z czasem okazuje się, że wysiłek zainwestowany w pogodzenie zobowiązań rodzinnych, w tym zaangażowanie w wychowanie dzieci, może zwrócić się w dwójnasób – nie tylko w postaci satysfakcji z powiększającej się rodziny, ale także jako wymierna pomoc w prowadzeniu firmy, a w przyszłości również szansa na przekazanie jej w ręce „następców".

Dzieci są zaangażowane w firmę, bo czasami w weekendy jakiś towar ze mną przewożą, albo jedziemy razem na targi. I czasami, pewnie, jak każdy przedsiębiorca, jak mam gorszy dzień i mówię „A może by to tak wszystko zamknąć?", to one zawsze odpowiadają „Nie, przecież to jest nasza firma!"

ONA + ON, CZYLI O DOMOWEJ DEMOKRACJI



Z wyboru, nie z konieczności

Jak dowodzą Betsey Stevenson i Justin Wolfers, w ostatnich latach małżeństwo przekształciło się z płaszczyzny produkcji w sferę wspólnej konsumpcji, stając się kwestią wyboru obojga partnerów, niekoniecznie zaś ich życiową potrzebą czy koniecznością[8]. Coraz trudniej jest więc nie tylko znaleźć drugą połowę, spełniającą założone wymagania, ale także wytrwać z nią w relacji, niezależnie od zmieniających się okoliczności. Jak pokazały przeprowadzone badania, jedną z sytuacji granicznych, z którymi musi zmierzyć się związek przedsiębiorczej kobiety, jest podjęcie przez nią decyzji o założeniu własnej firmy. I choć badane deklarowały, że to przede wszystkim mężowie/partnerzy wspierali je w trakcie otwierania biznesu, nie wszyscy panowie są zwolennikami kobiecej aktywności zawodowej czy szybkiej ścieżki kariery. Po dziś dzień niektórzy orędownicy tradycyjnego podziału ról społecznych woleliby, by ich żona/partnerka angażowała się wyłącznie (lub prawie wyłącznie) w obowiązki domowe. Praca kobiety – choć znacznie rzadziej niż kiedyś – nadal bywa przez niektórych mężczyzn postrzegana jako jej fanaberia, przywilej, na który żona i matka może sobie pozwolić dopiero wówczas, gdy należycie zadba o dom i jego mieszkańców.

Zmiany kulturowe i stopniowe odchodzenie od tradycyjnego modelu związku, w którym głównym (jeśli nie jedynym!) żywicielem rodziny był mężczyzna, powodują jednakże przedefiniowanie przypisywanych kobiecie i mężczyźnie ról społecznych. Dziś, zgodnie z deklaracjami przedsiębiorczych kobiet, tylko 14% ich mężów/partnerów wolałoby, by nie pracowały zawodowo lecz zajmowały się domem lub dziećmi.

Mąż mnie pytał, po co chcę pracować, skoro stać nas, żebym nie próbowała, ale ja bardzo chciałam pracować.

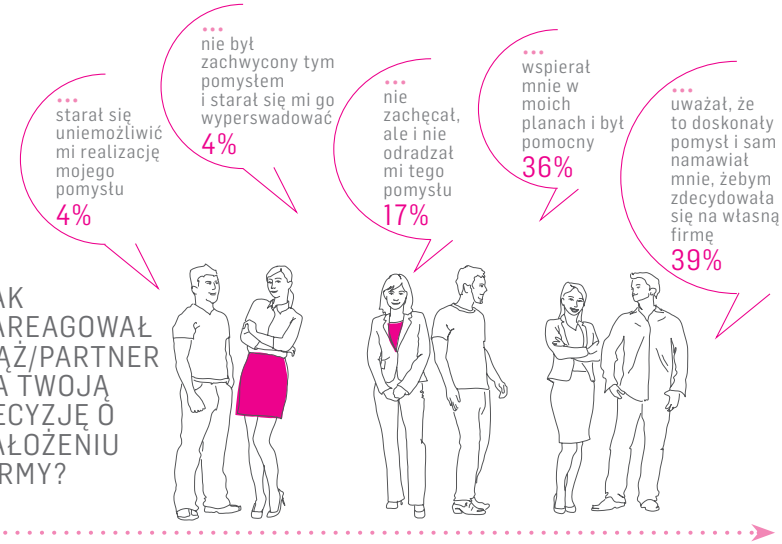
Oczywiście było tak: rób sobie, co chcesz, ale te podstawowe rzeczy mają być zrobione. I tak było, także jakoś sobie dałam radę. I w związku z tym prawdopodobnie nie miałam więcej dzieci, bo nie widziałam już możliwości, żeby to pogodzić. Bo to jest bardzo trudne.

Mąż/partner najwierniejszym kibicem

Z drugiej strony coraz częściej to właśnie mężowie/partnerzy są pomysłodawcami założenia przez kobietę własnej firmy. 39% badanych przedsiębiorczyń przyznało, że ich partner/mąż namawiał je do otwarcia własnej działalności gospodarczej, a 36% przedsiębiorczyń mogło liczyć na wsparcie i pomoc męża przy zakładaniu firmy. Tylko 8% badanych zdecydowało się założyć działalność gospodarczą wbrew woli męża/partnera, nie zważając na jego próby storpedowania tego pomysłu.

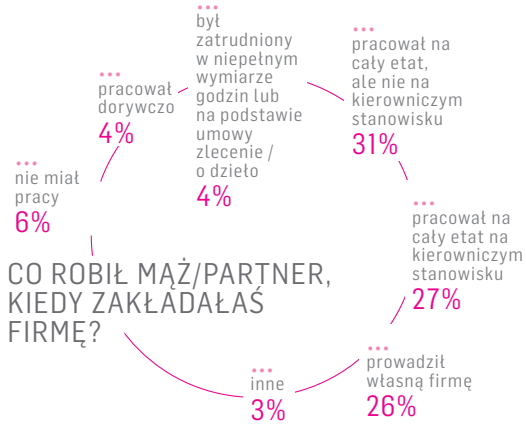
Wśród mężów/partnerów badanych przedsiębiorczyń zdecydowanie najwięcej było tych, którzy w momencie zakładania przez nie swojego biznesu sami pracowali (58%) lub prowadzili działalność gospodarczą (26%).

JAK ZAREAGOWAŁ MĄŻ/PARTNER NA TWOJĄ DECYZJĘ O ZAŁOŻENIU FIRMY?



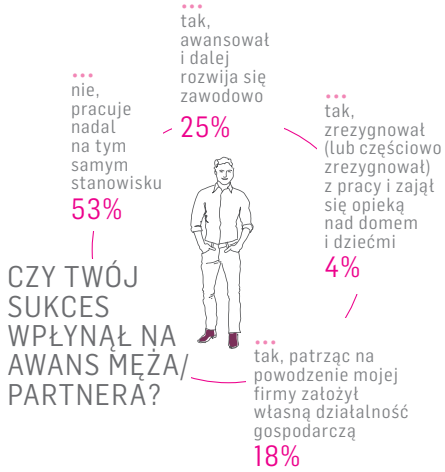
Jak moja żona pytała mnie o opinię, to zawsze jej odpowiadałem. Ale ja jej nigdy nie mówiłem, że „Musisz pracować w korporacji, bo musisz w korporacji", czy „Musisz mieć swoją firmę, bo musisz mieć swoją firmę". To jest jej decyzja i ja ją wspieram. I staram się jej pomagać. I nigdy bym jej nie powiedział, że musi zmienić zawód, bo ten jest lepiej płatny, a ten jest gorzej płatny. Ja bardzo podziwiam ludzi, którzy wiedzą, co chcą robić i robią to, a praca zarobkowa jest ich hobby. Czyli cały czas sprawia im to przyjemność.

CO ROBIŁ MĄŻ/PARTNER, KIEDY ZAKŁADAŁAŚ FIRMĘ?



Można więc przypuszczać, że aktywność zawodowa mężczyzny niejako stymuluje karierę kobiety, stanowiąc jeden z wyraźnych czynników motywujących ją do zaangażowania się w pracę „na swoim". Jednocześnie nie bez znaczenia pozostaje oczywiście fakt stałego dochodu męża/partnera, który zabezpiecza utrzymanie rodziny, pozwalając kobiecie na realizację swoich planów zawodowych. Dzięki bezpieczeństwu finansowemu możliwe staje się również odłożenie kapitału niezbędnego do założenia i utrzymania działalności gospodarczej, która – zanim zacznie przynosić wyczekiwane zyski – wymaga znacznych inwestycji.

„Myślę, że wsparcie jest w stanie wygenerować pewnie gdzieś 30-40% produktywności. W 8 godzin możemy zrobić rzeczy X, a możemy zrobić 1,5X. To jest tak, że jak tutaj przychodzisz no to fajnie by było mieć pracę, z której wychodzi się wypoczętym, ale raczej tak nie jest. Szczególnie, jak się zakłada własną firmę, no to na pewno wszystko jest na dużych obrotach. Więc jeżeli jest wsparcie najbliższych dzieci, męża, mamy, to ten człowiek się po prostu w domu regeneruje. Jeżeli nie masz chęci do życia po pracy i przychodzisz do domu, po którym masz jeszcze mniej chęci do życia, to raczej jest mała szansa, że następnego dnia w pracy będziesz miał tą chęć. A jeżeli się w domu zregenerujesz, bo będziesz miał wsparcie, to myślę, że następnego dnia będziesz efektywniejszy. Więc ja uważam, że to jest bardzo ważne. Pół pracy za darmo.



Wzajemna motywacja

Co więcej, powodzenie przedsięwzięcia zainicjowanego przez kobietę zauważalnie motywuje też ich partnerów do rozwoju zawodowego – zgodnie z deklaracjami kobiet, aż czterech na dziesięciu mężów/partnerów sukces żony/partnerki zmobilizował do dalszego rozwoju.

Patrząc na sukces biznesowy żony/partnerki prawie co piąty mężczyzna sam zdecydował się na założenie działalności gospodarczej (18%), a tylko jeden na dwudziestu pięciu – podjąć decyzję o zostawieniu z pracy i zajęciu się domem i dziećmi. Co intuicyjne, najbardziej motywujące są widoczne sukcesy żony/partnerki, tj. szybki rozwój jej firmy lub zatrudnienie dużej liczby pracowników.

Analizując biografie badanych można więc stwierdzić, że powodzenie biznesu prowadzonego przez żonę/partnerkę wyraźnie mobilizuje męża/partnera do wzmożonej aktywności zawodowej, i *vice versa* – wysokie stanowisko mężczyzny nie tylko umożliwia kobiecie zaangażowanie się w prowadzenie własnego biznesu, ale i motywuje ją do dalszego rozwoju.

„Moim zdaniem to jest po prostu związane z taką najzwyklejszą ludzką rywalizacją. Ale taką w bardzo zdrowym tego słowa znaczeniu. Bo ona widząc, że ja tam parę razy gdzieś tam awansowałem i gdzieś tam, dzięki temu jestem w stanie życie sobie ułożyć i na coś sobie pozwolić, a ona jest 3-4 lata wstecz w karierze w stosunku do mnie. Ale też jej zależy, bo widzi, że to jest osiągalne i się stara. I ja wiem, widzę to po niej, że ona ma jakby dodatkową motywację, widząc to, że ja się staram i w pracy mi jakoś idzie, żeby ona nie zostawała z tyłu. A mnie z kolei motywuje to, żeby mnie młoda nie dogoniła na stołku albo w pensji. Więc myślę, że to taka ludzka, zdrowa rywalizacja na pewno.

Co ważne, zmiana sytuacji zawodowej kobiety często rzutuje na relacje w związku – wprawdzie co szósta badana przedsiębiorczyni przyznała, że jej spełnienie zawodowe wpłynęło na dobry nastrój jej partnera, jednak równocześnie co ósma pytana rozstała się z mężem/partnerem po założeniu swojej firmy.

JAK ROZWÓJ TWOJEJ FIRMY WPŁYNĄŁ NA RELACJE Z MĘŻEM/ PARTNEREM?

- nasze relacje poprawiły się – moje spełnienie zawodowe wpłynęło na dobry nastrój mojego męża / partnera 18%
- nic się między nami nie zmieniło – jest dalej tak, jak było, zanim założyłam firmę 52%
- mamy teraz dla siebie za mało czasu i rzadko się widujemy 10%
- nasze relacje pogorszyły się, kłócimy się częściej niż dotychczas 8%
- podjęliśmy decyzję o rozstaniu 11%

„*I ten model, w którym żona nie pracuje, to my już mamy za sobą. Myśmy tak żyli przez pewien czas, ale to nie powoduje nic dobrego. Ale oczywiście na siłę nie kazałem żonie szukać pracy, bo materialnie nam starczało, na tamtym etapie. Natomiast problem polegał nie na materialnych względach, ale na tym, że wiadomo, że brak pracy, albo praca drastycznie poniżej kwalifikacji frustruje. Ale na szczęście mamy już ten etap za sobą.*

Zazdrość o sukcesy żony/partnerki?

Nie należy jednakże zapominać potencjalnej zazdrości męża/partnera o sukcesy zawodowe żony. Bo choć panowie niechętnie przyznają się do tego, że nie czują się dobrze, gdy ich żona/partnerka zajmuje wyższe stanowisko lub zarabia więcej niż oni – aż 38% pań przyznaje, że partner/mąż często jest zazdrosny o jej sukcesy.

Nie sposób więc jednoznacznie rozstrzygnąć, czy powodzenie zawodowe kobiet-przedsiębiorczyń sprzyja scementowaniu ich związków, czy wręcz przeciwnie – stanowi przyczynę częstszych rozstań. Jedno jest pewne – założenie i prowadzenie przez kobietę własnej firmy jest doświadczeniem granicznym, które może stanowić swoistą próbę wytrwałości jej związku.

Mój tata też jest przedsiębiorcą, więc jest taka duża akceptacja i zrozumienie dla tego typu działań. Zwłaszcza, że tata w wolnych czasach na posadach „u kogoś" się nie sprawdził i nie umiał pracować tak, żeby mieć szefa nad sobą, więc z jego strony jest zrozumienie.

Ja oczywiście po porodzie chciałam wrócić do pracy, koniecznie. I to chyba też z tego powodu, z jakiej rodziny pochodzę, czyli inteligenckiej. Gdzie zawsze mówiono, że kobieta musi mieć swoją pracę, musi na siebie zarabiać. Bo wtedy kobieta coś znaczy.

Ja nigdy nie myślałem o takim modelu z kurą domową. Bo też w zupełnie innym modelu się wychowywałem. Bo moi rodzice pracowali obydwoje i to na podobnych stanowiskach.

Wydaje mi się, że my jesteśmy bardziej nowocześni od rodziców. U nas na Ukrainie to role są bardziej tradycyjne – kobieta zajmuje się domem, gotuje, takie tam stereotypy, ale po prostu moja żona się nie dała (śmiech). I nic nie miałem do powiedzenia w tym przypadku (śmiech). I też nie chciałem jej zmuszać, więc to tak samo się zmieniło, że my oboje prężnie pracujemy.

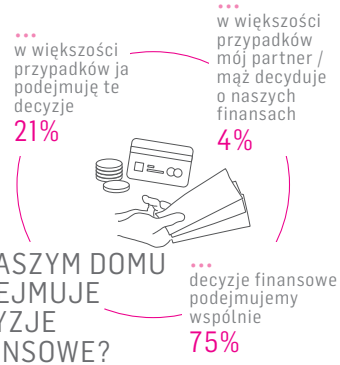
Wzorce wyniesione z domu

Niezwykle ważne wydają się również wzory ról kobiecych i męskich wyniesione z domów obojga partnerów – badane zwróciły bowiem uwagę, że ich gotowość do zaangażowania się w pracę „u siebie" wyraźnie sprzyjała aktywność zawodowa ich rodziców, w tym szczególnie – samodzielność zawodowa i finansowa matek. Nierzadko firma przekazywana jest również w rodzinie z pokolenia na pokolenie, stanowiąc swoistą lokatę kapitału, a także tradycyjny pomysł na życie. Kultura przedsiębiorczości, w jakiej wychowane są dzieci rodziców prowadzących własny biznes, wyraźnie sprzyja odtwarzaniu takiej postawy w ich dorosłym życiu.

Ale czy da się zaspokoić ambicje zawodowe, nie rezygnując przy tym całkowicie z życia prywatnego? Aż 38% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że kobietom prowadzącym własną firmę trudno jest pogodzić sukces zawodowy z udanym życiem rodzinnym. Czy to oznacza, że związek przedsiębiorczyni jest z założenia skazany na porażkę? A może istnieją sposoby na scementowanie relacji dwojga pracujących, a nierzadko i prowadzących własne firmy, ludzi?

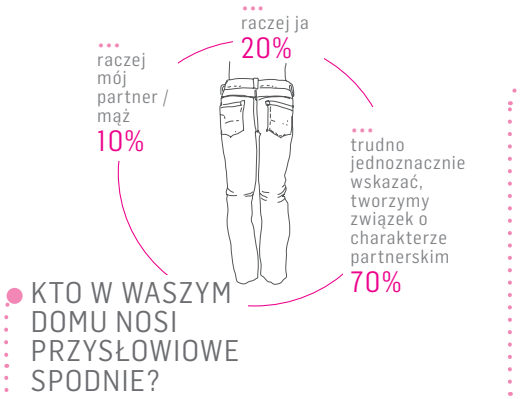
Jeżeli ktoś podejmuję świadomą decyzję i wiąże się z taką kobietą, a nie inną, to ma pomysł i na siebie i na nią, albo przynajmniej jakąś perspektywę, że ma na to pomysł.

Dla utrzymania dobrych stosunków między małżonkami/partnerami kluczowe wydaje się uporządkowanie codziennych relacji i wypracowanie sposobu godzenia obowiązków domowych z pracą zawodową. Co ciekawe, w przeważającej większość domów badanych przedsiębiorczyń panują relacje o charakterze partnerskim. Aż 75% ankietowanych przyznało, że główne decyzje rodzinne, m.in. te dotyczące finansów, podejmują wspólnie z mężem/partnerem, a tylko co piąta z kobiet twierdzi, że w większości przypadków decyduje jednak ona.



Mój mąż od początku istnienia firmy absolutnie nie chciał być wspólnikiem. Absolutnie nie chciał, natomiast na pewnym etapie, po pięciu czy sześciu latach, zmienił zdanie i razem zdecydowaliśmy, że to byłoby fajne, żeby spróbować to robić razem.

Raczej razem podejmujemy wszystkie decyzje i zawsze jakoś tam się staramy dojść do porozumienia. I nawet ostatnio, nie wiem czy to można tak nazwać, ale przeszliśmy na wyższy level, bo połączyliśmy nasze budżety. Czyli razem planujemy budżet, czyli mamy jakieś określone przychody i na początku tygodnia ustalamy każdą kategorię wydatków, co, za ile i gdzie, i razem podejmujemy te decyzje.



Patrząc na analizowane związki przedsiębiorczyń można stwierdzić, że kobiety ze smykałką do biznesu chętnie wiążą się z mężczyznami podobnymi sobie, a nawet jeśli na początku ich mężowie/partnerzy nie przejawiali zainteresowania pracą na własny rachunek – wskutek obserwowania rozwoju firmy żony/partnerki często sami skłaniają się ku pracy „na swoim", a nawet decydują się dołączyć do firmy prowadzonej przez żonę/partnerkę.

ONA + ON + DZIECI/DOM, CZYLI MULTITASKING – TAJNA BROŃ KOBIECA

Wszystko naraz!

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej w połączeniu z koniecznością sprostania obowiązkom domowym może być nie lada wyzwaniem. Jak przyznały badane, największą trudnością w życiu codziennym jest dla nich pogodzenie wielu obowiązków równocześnie i poświęcenie życiu zawodowemu i rodzinnemu tyle czasu, ile potrzeba.

Najmłodsze właścicielki firm (18-25 lat) relatywnie najbardziej utyskują na zmęczenie i brak czasu na własne przyjemności. Wraz z wiekiem coraz istotniejsza staje się niemożność wygospodarowania czasu dla najbliższych i brak przestrzeni na własne przyjemności i rozwijanie swoich zainteresowań.

„My te firmy traktujemy jak dzieci. I zawsze tak jest, że tym młodszym dzieciom się poświęca mniej uwagi, niż tym starszym. I ja się łapię na tym, że ja myślę, żeby szybko położyć dzieci i znowu usiąść do komputera, bo już mam tyle pomysłów. I to jest tak, że kiedyś miałam taki czas radości i przyjemności z małymi dziećmi, a teraz mam to w firmie. I tu się pojawiają konflikty, że "Znowu siadasz do komputera, znowu się w coś angażujesz? Spędź czas, weekend z nami". A ja nie, bo ja mam jakiś kongres, bo ja mam wystąpienie, bo ja jadę na jakieś targi. I tu myślę, że taki wspierający partner jest ważny. I bardzo dużo zależy od tego, jakie jest nastawienie rodziny.

Z JAKIMI WYZWANIAMI MIERZYSZ SIĘ W CODZIENNYM ŻYCIU?

- znalezienie czasu na moje przyjemności 37%
- walka ze zmęczeniem 25%
- konieczność pogodzenia wielu obowiązków jednocześnie 51%
- brak czasu na rozwijanie moich zainteresowań 20%
- znalezienie czasu dla moich bliskich 24%

Godzę pracę i dom, ale chciałabym być więcej w pracy i więcej w domu. I to nie jest tak, że jest brak czasu. Uważam, że nie powinno się tak narzekać. To nie jest tak, że ja mam za mało czasu na wszystko, nie. Tylko ja bym po prostu bardzo chciała być więcej z dziećmi i chciałabym być więcej w pracy. Ale muszę jakoś to podzielić, więc dzielę czasem bardziej na korzyść dzieci, czasem bardziej na korzyść pracy. Ale zdecydowanie częściej na korzyść dzieci, w związku z czym moja firma nie rozwija się tak szybko, jakby mogła się rozwijać. Albo jak się rozwijają niektóre firmy ludzi, którzy nie mają tego rozdwojenia i tej potrzeby, żeby być w dwóch miejscach naraz. Ale kobiety mogą pogodzić wszystkie obowiązki. Kobiety mogą.

Pewnym sposobem na wybrnięcie z patowej sytuacji jest zwrócenie się o pomoc do najbliższych – męża/partnera, rodziców, czy skorzystanie z pomocy osoby trzeciej, np. niani czy gospodyni domowej. 43% badanych przedsiębiorczyń przyznało, że dzieli się obowiązkami domowymi po równo ze swoją drugą połową. 28% zatrudnia pomoc domową/nianię, która codziennie lub kilka razy w tygodniu wyręcza je w obowiązkach w domu i przy dzieciach. Co czwarta ankietowana deklaruje, że sama wykonuje większość prac w gospodarstwie domowym, a 8% – wszystkie prace. W co dziesiątym domu przedsiębiorczyni pomaga mama/teściowa, a w 3% badanych związków to mężczyzna przejął na siebie większość lub wszystkie obowiązki związane z domem i dziećmi.

Od początku pomagała nam niania (...). Bardzo nas odciążyła z obowiązków. I nie wiem, czy nie wpłynęła też na to, że mogliśmy się rozwijać zawodowo. To zależy, jaką nianię masz. My mieliśmy taką nianię na full-time przez pierwsze dwa lata. Teraz mamy taką, która zabiera tylko córkę ze szkoły i pomaga w lekcjach. W sumie nie zdarzyło się tak, że ja i żona pojechaliśmy jednocześnie w delegację w tym samym czasie, ale jeżeli będzie taka sytuacja to na pewno niania będzie niezbędna.

Z obowiązkami domowymi u nas nie było problemu. Bo ja jestem tak wychowany, że niektóre rzeczy po prostu robię i to jest dla mnie oczywiste. Ja uwielbiam zmywać naczynia i uwielbiam sprzątać, gdzie żona na przykład tego nie znosi, ale lubi prasować. I to dzięki Bogu, bo ja nienawidzę prasować. Także zakupy najczęściej robimy razem, no teraz już robię ja, bo ona najczęściej z dzieckiem zostaje. Nigdy te obowiązki nie były dla nas jakimś problemem, że ktoś kogoś musi do czegoś gonić.

Demokracja w codziennym (u)życiu

Potwierdza się więc teza, że w rodzinach właścicielek firm panują zasady demokratyczne i obydwoje małżonkowie/partnerzy partycypują w dbałości o dom.

Mężowie/partnerzy przedsiębiorczych kobiet również zwracają uwagę na panujące w ich domach „równouprawnienie" i doceniają wypracowany przez lata sposób godzenia pracy zawodowej obojga małżonków/partnerów z ich życiem towarzyskim i rodzinnym. Mają bowiem świadomość, że dzięki dobrej organizacji pracy i życia codziennego żadne z nich nie musi rezygnować ze swoich ambicji i marzeń, a to pozwala – przynajmniej w pewnym stopniu – uniknąć frustracji i wzajemnych pretensji.

Nie widzę problemu, żeby zostać z dzieckiem w domu, bo to już nie raz robiłem. Także nie miałbym z tym najmniejszego problemu, nawet mogłoby tak być, że ja bym sobie poszedł na tacierzyński, a ona by pracowała. Także z tym nie ma problemu.

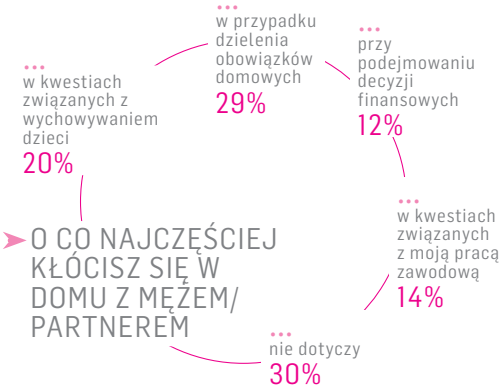
...

I jakby Pani mnie chciała spytać, czy mnie przeraża pralka czy zmywanie, czy gotowanie – to w żadnym razie, nie. Zresztą u nas też się utarło, że częściej nawet to ja gotuję. Bo tak jak mówię, w weekendy to staramy się coś tam w domu ugotować i wspólnie zjeść. I częściej biorę to na siebie.

U nas zdecydowanie jest wszystko podzielone. Każdy ma coś swojego. My się nawet wymieniamy, kto kładzie dzieci spać codziennie, kto odprowadza je do szkoły czy idzie na wywiadówkę. U nas, powiedzmy, jest demokracja.

Mój mąż też jest na pozycji zarządzającej w firmie, więc jeżeli obydwoje byśmy zaczęli zarządzać w domu, to by było ciężko. Mamy podział, ale raczej taki, który się zrobił naturalnie. Nigdy tego nie ustalaliśmy. Ale takie rzeczy związane z domem, z zakupami do domu, z jedzeniem, z dziećmi, z zajęciami – to w zasadzie ja o tym decyduję, o jakichś tam wakacjach czy wyjazdach dzieci, to ja. Jeśli chodzi o wspólne wyjazdy to najczęściej razem, choć często to jest tak, że mąż jest bardziej zaangażowany w poszukiwanie jakichś biletów, opcji, takich rzeczy. Ja w ogóle nie lubię robić takich rzeczy, więc jeżeli ktoś to może zrobić za mnie to bardzo fajnie. Co do poważniejszych decyzji inwestycyjnych to podejmujemy razem. A jeśli chodzi o jakiś tam sprzęt sportowy, to bardziej mąż.

Oczywiście, nawet w tak „demokratycznych" związkach zdarzają się napięcia i sprzeczki. Najczęściej dotyczą one dzielenia obowiązków domowych (29%) i kwestii związanych z wychowywaniem dzieci (20%). Co siódma badana przedsiębiorczyni kłóci się z mężem/partnerem o swoją pracę zawodową, a co ósma – o decyzje finansowe.



Zdaniem badanych przedsiębiorczyń kluczowa jest jednak dobra organizacja czasu i zachowanie zdrowej równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym, bo – jak same twierdzą – do poczucia zadowolenia z życia potrzebny jest im zarówno czas dla rodziny, jak i przestrzeń dla siebie i swojej firmy, której prowadzenie – choć często nie od razu – daje członkiniom Sieci Przedsiębiorczych Kobiet dużą satysfakcję i życiowe spełnienie.

Chyba wartości. Wartości i przekonania. Zwłaszcza, kiedy się wychowuje dzieci to ta kwestia potrafi być bardzo istotna. Jeżeli jedna osoba ma podejście do wychowania na przykład totalnie nieopartego na karach, a tylko na nagrodach, a druga osoba ma zupełnie inną wizję, to zwłaszcza dzieci mogą być właśnie takim punktem, co do którego ludzie mogą być totalnie bezkompromisowi. Więc na pewno te wartości, moim zdaniem, są kluczowe. (...) Myślę, że też kwestia różnych potrzeb i różnego typu potrzeb. Tego, jak ja lubię spędzać czas, co ja lubię robić, czego nie lubię robić to też może powodować różne konflikty. Takie powiedzmy, że nikt nie lubi zmywać garów w domu, a trzeba się tym jakoś podzielić.

W Polsce jest takie określenie, że przyjaciół poznaje się w biedzie, a moim zdaniem przyjaciół poznaje się w chwilach sukcesu. Bo wtedy, jak jest sukces i ktoś ci dobrze życzy, to jest prawdziwym przyjacielem. A Polacy właśnie mają z tym duży problem, z cieszeniem się sukcesami innych ludzi.

KOBIETY – ŻONY, MATKI, BIZNESWOMAN?

Jak pokazują badania, z każdym rokiem coraz więcej Polek zakłada własną działalność gospodarczą, szukając nowych kierunków rozwoju, dążąc do zmiany ścieżki zawodowej czy poprawy swojej sytuacji ekonomicznej. Co ciekawe, relatywnie niewiele kobiet traktuje założenie własnej firmy jako sposób powrotu na rynek pracy po okresie bezrobocia (6%) czy urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (12%).

Sukces firmy założonej przez przedsiębiorczą kobietę wyraźnie motywuje też do dalszego rozwoju jej męża/partnera – co piąty z nich, widząc powodzenie firmy prowadzonej przez żonę/partnerkę, decyduje się na pracę „na swoim".

Widać przy tym stopniową zmianę dominującego wzoru rodziny i częściowe odejście od tradycyjnego modelu związku, w którym głową rodziny i jej głównym żywicielem jest mężczyzna. Wciąż jednak co siódmy mąż/partner przedsiębiorczyni przyznaje, że wolałby, by jego żona/partnerka nie pracowała, lecz zajmowała się domem. Sporo jest więc jeszcze do zrobienia, aby archetypiczna Matka Polka stała się Matką Polką Bizneswoman.

Przypisy:

[1] http://www.webankieta.pl

[2] http://www.siecprzedsiebiorczychkobiet.pl/

3 Dane z analiz Fundacji Teraz Polska, Dostęp online: http://www.terazpolska.pl/pl/a/Przedsiebiorczosc-tez-jest-kobieta

4 Donna Kelley, Slavica Singer, Mike Herrington, Global Entrepreneurship Monitor Global Report 2015/2016, Dostęp online: http://www.gemconsortium.org/report/49480

5 Por. GEM, 2016/2017, str. 127.

6 Donna Kelley, Slavica Singer, Mike Herrington, Global Entrepreneurship Monitor Global Report 2015/2016, Dostęp online: http://www.gemconsortium.org/report/49480, p. 25.

7 Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011, str. 58.

8 etsey Stevenson, Justin Wolfers, Marriage and Divorce: Changes and their Driving Forces, NBER Working Paper No. 12944, 2007, Dostęp online: http://www.nber.org/papers/w12944

DELab UW

Digital Economy Lab Uniwersytetu Warszawskiego to transdyscyplinarny ośrodek badawczy utworzony przez naukowców z Uniwersytetu Warszawskiego. Stanowi platformę współpracy i wymiany myśli pomiędzy akademią, biznesem i instytucjami publicznymi.

ul. Dobra 56/66
00-312 Warszawa
tel: +48 22 55 27 001

email: delab@uw.edu.pl
www.delab.uw.edu.pl

Nr ISBN 978-83-946196-3-3