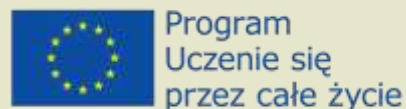




Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości

Przedsiębiorczość kobiet wykluczonych. Raport z badań pilotażowych

Elżbieta Szczygieł
Teresa Piecuch



Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Przedsiębiorczość kobiet wykluczonych. Raport z badań pilotażowych

Elżbieta Szczygieł
Teresa Piecuch

Autorzy

Dr Elżbieta Szczygieł

Dr Teresa Piecuch

Recenzja naukowa

Dr Magdalena Pokrzywa

Opracowanie graficzne, skład i łamanie

Stowarzyszenie „Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości”

Wydawca

Stowarzyszenie „Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości”

35-016 Rzeszów, ul. K. Hoffmanowej 19,

Tel. 17 853 66 72

www.cwep.eu

Rzeszów, 2014

Publikacja dostępna on-line

ISBN 978-83-938774-0-9

Publikacja bezpłatna



Publikacja jest dostępną na licencji Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/legalcode>

Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów: Elżbieta Szczygieł oraz Teresa Piecuch.

Patronat medialny

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Sytuacja ekonomiczna wybranych grup kobiet w Polsce	6
2. Przedsiębiorczość kobiet w ujęciu danych statystycznych.....	15
3. Wyniki badań przeprowadzonych wśród wybranych grup kobiet.....	20
4. Wyniki badań przeprowadzonych wśród doradców i trenerów przedmiotów zawodowych.....	30
Bibliografia.....	36

Wprowadzenie

Przedsiębiorczość to specyficzna filozofia, sposób działania ludzi, funkcjonowania przedsiębiorstw. To ogromna siła sprawcza, czynnik rozwoju pojedynczych osób, przedsiębiorstw, regionów, jak i całych gospodarek. To jeden z najistotniejszych atrybutów rynkowego modelu gospodarowania.

Rozwój przedsiębiorczości jest jedną z najbardziej kluczowych kwestii we współczesnej ekonomii. Czynniki warunkujące powodzenie działalności gospodarczej oraz motywy jej podejmowania od lat stanowią przedmiot pogłębionych badań, które przeprowadzane są wśród różnych grup społeczno-ekonomicznych.

Przedsiębiorczość wydaje się też receptą na problemy współczesnego świata, gdzie kryzys ekonomiczny, bezrobocie czy zagrożenie ubóstwem wymuszają podejmowanie samodzielnej aktywności gospodarczej.

Niniejsze opracowanie ma na celu przybliżenie tematyki przedsiębiorczości przejawianej przez kobiety narażone na wykluczenie z trzech powodów. Dotyczy ono bowiem kobiet:

- pochodzących z terenów wiejskich,
- osiągających niskie dochody oraz
- kobiet młodych.

Wybór takich grup kobiet wynikał z przyjętych założeń w ramach projektu „BADGE: Business Advice and Guidance training for women Entrepreneurs”, finansowanego ze środków Komisji Europejskiej w ramach Programu Uczenie się przez całe życie realizowanego przez Danmar Computers wspólnie z partnerami z siedmiu krajów pod kierunkiem greckiego stowarzyszenia „Family and Childcare Centre”. Celem projektu jest transfer i adaptacja innowacyjnego programu wsparcia dla kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, który dzięki szkoleniom i warsztatom z umiejętności miękkich i zawodowych pomoże usamodzielnic się i założyć własną firmę.

Niniejsze opracowanie stanowi element realizacji wymienionego wyżej projektu i przedstawia jedynie zarys tematyki poruszanej w jego ramach.

1. Sytuacja ekonomiczna wybranych grup kobiet w Polsce

Liczba ludności i poziom bezrobocia

Ludność Polski według danych pochodzących z ostatniego Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań (2011 r.) wynosi ponad 38,5 mln osób, spośród których 51,59% stanowią kobiety (mężczyźni to 48,41% ogółu ludności). Kobiety są przeważającymi mieszkankami zarówno miast, jak i wsi, przy czym mieszkanki wsi stanowią mniejszy odsetek niż ich koleżanki w miastach (odpowiednio: 50,14% kobiet mieszka na wsi i 52,52% w mieście). Strukturę ludności Polski ze względu na płeć, wiek i miejsce zamieszkania przedstawia Tabela 1.

Tabela 1. Struktura populacji ludności polski ze względu na płeć, wiek i miejsce zamieszkania

	Ogółem			Miasta			Wieś		
	Og.	M	K	Og.	M	K	Og.	M	K
18-34 lata	26,61	27,93	25,37	26,59	28,16	25,18	26,63	27,59	25,68
Og.	100	48,41	51,59	100	47,48	52,52	100	49,86	50,14

Oznaczenie: M – mężczyźni; K – kobiety; Og. - ogółem

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Ludność, 2013, Tablica wynikowa nr 2).

Liczba osób, które otrzymały wsparcie ze względu na ubóstwo (według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) wyniosła w 2012 r. 708 005 rodzin, spośród których 302 567 mieszkało na wsi. Łącznie było to 1 888 556 osób. Ponadto łącznie 1926 328 osób było uprawnionych do otrzymania pomocy finansowej (np.: świadczeń społecznych), zaś łączna liczba osób w tych rodzinach wyniosła 3 250 112 osób.

Wskaźnik bezrobocia w Polsce w 2012 r. liczony jako stopa bezrobocia rejestrowego wyniósł 10,1%. W grupie kobiet wyniósł on 10,9% zaś wśród mężczyzn - 9,4% (*Aktywność, 2014, s. 116-118*). Tabela 2 prezentuje stopę bezrobocia w Polsce według płci i grup wiekowych.

Tabela 2. Stopa bezrobocia według płci i grupy wiekowej

Grupa wiekowa	Og.	M	K
18-19	43,8	40,0	46,4
20-24	25,2	23,0	28,4
25-29	13,1	11,3	15,4
30-34	8,4	7,5	9,6
35-39	7,4	6,5	8,4
40-44	7,4	6,7	8,3
45-49	7,7	7,4	8,1
50-54	7,9	8,0	7,9
55-59	7,8	8,0	7,5
60-64	6,4	7,8	3,2
65+	x	x	x

Oznaczenie: (x) – brak wiążących wyliczeń; pozostałe – jak w Tabeli 1

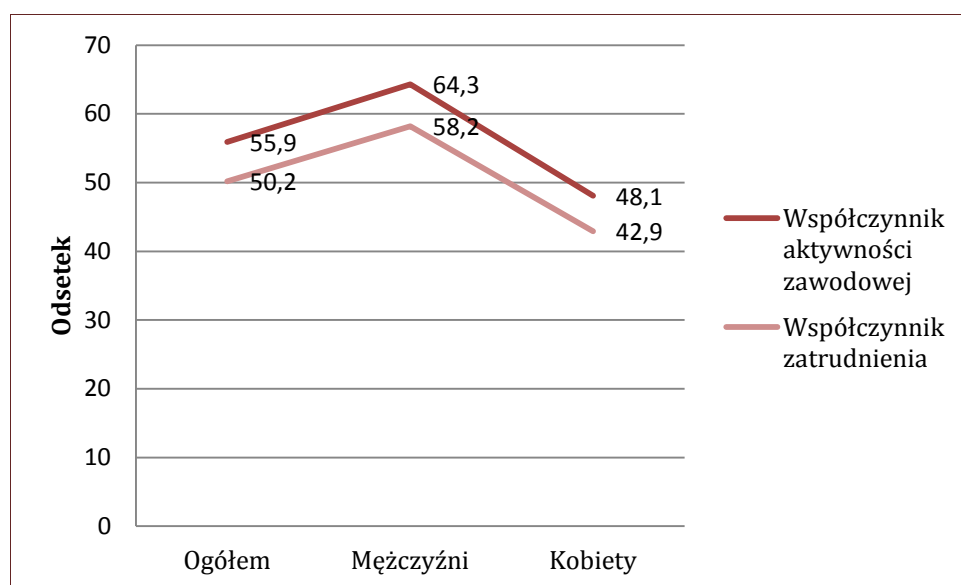
Źródło: (Aktywność, 2014, s. 116-119).

Stopa bezrobocia wśród mieszkańców miast w 2012 roku wynosiła średnio 10%, na wsi 10,2%. Warto zwrócić uwagę na fakt, że bardzo niekorzystna jest sytuacja kobiet w tym względzie. W bardzo wielu kategoriach wiekowych odsetek bezrobocia kobiet jest wyższy niż mężczyzn. Dużo bardziej są one ponadto zagrożone długotrwałym bezrobociem, częściej tracą pracę i trudno im ponownie ją otrzymać, szczególnie kobietom powracającym na rynek pracy po dłuższej przerwie, po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Mimo ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji i wyższego poziomu wykształcenia kobiet w stosunku do mężczyzn – ich sytuacja na rynku pracy i w pracy zawodowej jest niełatwa (Piecuch, 2013, s. 185).

Tabela 3 prezentuje odsetek bezrobotnych w ogólnej liczbie osób pozostających bez pracy według wieku i płci.

Tabela 3. Bezrobotni według płci i wieku w populacji osób pozostających bez pracy

	Og.	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
M	51,46	52,63	53,65	48,26	49,52	47,46	47,33	48,99	52,15	59,06	84,21
K	48,60	45,61	46,35	51,74	50,48	52,54	53,33	51,01	48,47	40,94	15,79

Oznaczenie: jak w Tabeli 1*Źródło: (Aktywność, 2014, s. 110-113).***Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej i współczynnik zatrudnienia według płci***Źródło: (Aktywność 2014, s. 17-19).*

W roku 2012 w ogólnej liczbie 17,3 mln osób aktywnych zawodowo było 9,5 mln mężczyzn i 7,8 mln kobiet. Współczynnik aktywności zawodowej dla ludności ogółem wynosił 55,9%, zaś współczynnik zatrudnienia osiągnął poziom 50,2% (Wykres 1). W grupie kobiet odsetki te kształtowały się na poziomie nieco niższym i wynosiły odpowiednio: 48,1% i 42,9%.

Poziom wynagrodzeń

Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto wyniosło w grudniu 2013 - 4221,50 zł, zaś w marcu 2014 r. - 4017,75 zł. (*Przeciętne zatrudnienie*, GUS). Dane z komunikatu GUS nie prezentują wartości wynagrodzeń w podziale na płeć. Informacji w takim układzie dostarczają jednak cykliczne opracowania z badań prowadzonych przez GUS. Ostatnie, prezentują wartości według stanu na koniec października 2012. Według nich, przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wyniosło w Polsce 3895,72 zł.

Kobiety w tym czasie otrzymywały wynagrodzenie brutto na poziomie 3539,91 zł, zaś mężczyźni - 4248,94 zł (*Struktura*, 2014, s. 25). Jak wskazują analizy zawarte w cytowanym raporcie, mężczyźni osiągnęli przeciętne wynagrodzenie o 9,1% wyższe od średniego w skali, zaś kobiety - niższe o 9,1%. W konsekwencji oznacza to, że w analizowanym okresie mężczyźni osiągnęli przeciętnie wynagrodzenie wyższe o 20% od przeciętnego wynagrodzenia kobiet (*Struktura*, 2014, s. 24). Warto zwrócić uwagę na fakt, że dane te nie odzwierciedlają różnic w wynagrodzeniu na takim samym stanowisku, a dotyczą jedynie grupy stanowisk. By móc stwierdzić istnienie oraz faktyczną wielkość dysproporcji płacowych należałoby przeanalizować zakresy obowiązków poszczególnych pracowników, ich kompetencje i inne czynniki mogące mieć istotny wpływ na różną wielkość wynagrodzenia na tym samym stanowisku.

Tabela 4. Prezentuje różnice w wysokości wynagrodzeń w ramach poszczególnych grup pracowników, zarabiających co najwyżej wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto.

Tabela 4. Różnice w wysokości wynagrodzeń w ramach poszczególnych grup pracowników, zarabiających co najwyżej wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto

Grupy zawodów	Og.	M	K
Ogółem	66,1	61,9	70,4
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	23,8	20,7	27,5
Specjaliści	44,8	33,5	50,4
Technicy i inny średni personel	62,9	49,7	73,4
Pracownicy biurowi	79,2	78,8	79,4
pracownicy usług i sprzedawcy	94,3	89,8	96,5
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	87,0	85,2	94,6
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	76,8	72,8	96,4
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	75,8	72,8	91,9
Pracownicy przy pracach prostych	94,8	89,3	98,6

Oznaczenie: jak w Tabeli 1

Źródło: (*Struktura*, 2014, s. 29-30).

Zagrożenie ubóstwem

Wskaźniki dotyczące ubóstwa należą do grupy mierników społecznych analizowanych cyklicznie w ramach badań EU-SILC (The European Union Statistics on Income and Living Conditions - Europejskie badanie dochodów i warunków życia). Ostatnie pełne dane pochodzą z roku 2012. Głównym wskaźnikiem dotyczącym tej grupy zjawisk społecznych jest zagrożenie ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych. Tabela 5 prezentuje wartości tego wskaźnika z uwzględnieniem podziału na płeć, wiek oraz status na rynku pracy w dwóch ostatnich zbadanych latach (tj. 2012 i 2011 r.).

Tabela 5. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych

	Og.		M		K	
<i>Grupa wiekowa</i>	2011	2012	2011	2012	2011	2012
0-17	22,0	21,5	.	.	.	.
18-64	17,1	16,5	17,6	17,2	16,5	15,9
65+	14,7	14,0	10,2	9,4	17,4	16,8
<i>Status na rynku pracy</i>						
pracujący	11,1	10,4	12,3	11,8	9,7	8,7
bezrobotni	43,6	42,6	49,7	50,1	38,1	36,7
emeryci	13,2	12,5	8,6	8,2	16,0	15,3
pozostali nieaktywni zawodowo	26,8	26,1	29,2	27,5	25,5	25,3

Oznaczenie: (.) – brak danych

Źródło: (*Dochody, 2012, s. 144*); (*Dochody, 2014, s. 188*).

Warto zauważyć, że wskaźnik zagrożenia ubóstwem dla kobiet jest wyższy od wartości analogicznej dla mężczyzn tylko w przypadku grupy wiekowej powyżej 65 roku życia oraz w grupie emerytów. W pozostałych przypadkach jest on niższy. Wynikać to może z faktu, że w tych grupach liczba kobiet będących głowami gospodarstw domowych jest wyższa niż w przypadku mężczyzn. Tabela 6. Prezentuje pozostałe wskaźniki społeczne w odniesieniu do płci badanych.

Tabela 6. Wybrane wskaźniki spójności społecznej w podziale na płeć

	Og.		M		K	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
<i>Głębokość ubóstwa</i>						
0-17	22,6	21,5	.	.	.	.
18-64	22,4	24,0	23,7	24,8	21,1	22,9
65+	15,7	14,9	10,9	13,5	16,7	15,7
ogółem	21,4	22,2	22,8	23,3	20,3	21,2
<i>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem bez uwzględnienia w dochodach transferów społecznych innych niż świadczenia związane z wiekiem i renty rodzinne</i>						
0-17	30,1	28,9	.	.	.	.
18-64	23,8	22,6	24,5	23,4	23,2	21,8
65+	17,3	16,3	12,2	10,8	20,4	19,7
ogółem	24,1	22,9	24,4	23,1	23,9	22,8
<i>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem bez uwzględnienia w dochodach ogółu transferów społecznych</i>						
0-17	36,7	36,2	.	.	.	.
18-64	37,0	36,0	36,2	35,5	37,8	36,6
65+	84,0	83,5	83,7	83,9	84,2	83,3
ogółem	43,4	42,7	41,1	40,9	45,2	44,4
<i>Wskaźnik osób zagrożonych pogłębioną deprivacją materialną</i>						
0-17	13,2	13,7	.	.	.	.
18-64	12,5	13,2	13,0	13,5	12,1	12,8
65+	15,4	14,8	12,1	10,5	17,3	17,3
ogółem	13,0	13,5	12,9	13,2	13,2	13,8
<i>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym</i>						
0-17	29,8	29,3	29,8	29,1	29,7	29,5
18-64	27,0	26,7	26,9	26,6	27,1	26,8
65+	24,7	23,4	19,0	17,4	28,1	27,1
ogółem	27,2	26,7	26,6	26,1	27,7	27,3

Oznaczenie: (.) – brak danych

Źródło: (Dochody, 2012, s. 145-148); (Dochody, 2014, s. 189-192).

Sytuacja kobiet na terenach wiejskich

Analiza wybranych dostępnych danych dotyczących kobiet pochodzących z terenów wiejskich wskazuje, że istotnym czynnikiem brany pod uwagę w wielu analizach jest poziom wykształcenia. Na ponad 12 mln osób zamieszkujących tereny wiejskie, 1,2 mln posiada wykształcenie wyższe z czego 61% populacji to kobiety. Dla porównania w mieście odsetek kobiet posiadających wykształcenie wyższe wynosi 57%.

Tabela 7. Odsetek mieszkańców wsi w podziale na płeć w ogóle posiadających dany poziom wykształcenia

	Og.	
	M	K
Ogółem	50	50
wyższe	39	61
policealne	28	72
średnie	46	54
zasadnicze zawodowe	63	37
gimnazjalne	54	46
podstawowe ukończone	45	55
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	36	64
nieustalony	48	52

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Ludność, 2013, Tablica wynikowa nr 37).

Kobiety są generalnie dużo lepiej wykształcone niż mężczyźni. Ich przewaga w tym względzie widoczna jest praktycznie w każdej kategorii wykształcenia – także w przypadku wykształcenia wyższego. W przypadku badanych kobiet wiejskich odsetek pań posiadających wykształcenie wyższe jest aż o 22% wyższy od mężczyzn. Więcej panów posiada natomiast wykształcenie zawodowe i gimnazjalne. Podobne wnioski można sformułować analizując odsetek wykształcenia młodych mężczyzn i kobiet z uwzględnieniem miejsca zamieszkania respondentów (Tabela 8.).

Tabela 8. Odsetek młodych kobiet i mężczyzn ze względu na miejsce zamieszkania i poziom wykształcenia

	Kobiety w wieku 20-34		Mężczyźni w wieku 20-34	
	Miasto	Wieś	Miasto	Wieś
wyższe	45	56,4	40,9	50,5
policealne	22,3	35,4	39	52,1
średnie	27,1	42	37,2	49,3
zasadnicze zawodowe	14,3	21,5	17,9	24,3
gimnazjalne	9,7	9,7	18,9	17,5
podstawowe ukończone	4,1	4,2	10,8	9,4
podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	4,5	2,3	11,3	6,8
nieustalony	44,5	48,2	43,1	44,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie (Ludność, 2013, Tablica wynikowa nr 37).

Aby uzyskać pełny obraz sytuacji kobiet pod względem wykształcenia warto przeanalizować również statystyki związane z podejmowaniem przez kobiety studiów podyplomowych i doktoranckich. Coraz większą popularnością wśród pań cieszą się bowiem tego typu studia. GUS podaje, że liczba doksztalających się na studiach podyplomowych kobiet w roku akademickim 2009/10 stanowiła 68,1% wszystkich słuchaczy. Również udział kobiet na studiach doktoranckich jest przeważający, stanowi bowiem 52,4% ogółu studentów. Dla porównania warto nadmienić, że w roku szkolnym 2005/06 doktorantki stanowiły 49,3% uczestników tej kategorii studiów, zatem ich ilość z roku na rok, systematycznie rośnie (<http://poradnik-kariery.monsterpolska.pl>, 08.05.2014).

Sytuacja kobiet osiągających niskie dochody

W odniesieniu do grupy kobiet osiągających niskie dochody niezwykle trudno zinterpretować dostępne dane statystyczne. Warto zaznaczyć, że przez tzw. *niski dochód* rozumie się kryterium dochodowe przyznania zasiłku rodzinnego według ustawy o świadczeniach rodzinnych (Ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. Dz. U. z 2013, poz. 1456). Od 1 listopada 2012 r. kryterium to wynosi 539 zł osiąganego dochodu

w przeliczeniu na jednego członka rodziny w miesiącu oraz 623 zł w przypadku, gdy w rodzinie jest dziecko niepełnosprawne (podstawą do orzeczenia w tej sprawie jest dokument potwierdzający niepełnosprawność lub stopień niepełnosprawności).

W tym zakresie ewidencja wskazuje, że spośród 677 tys. wieloosobowych gospodarstw domowych korzystających ze świadczeń zależnych od dochodu, w niemal 85% głową gospodarstwa domowego jest kobieta (*Beneficjenci*, 2013, s. 69). Jest to prawdopodobnie efektem techniki wypełniania arkusza spisowego, który identyfikuje osobę, z którą prowadzony jest wywiad jako pierwszą (głowę gospodarstwa domowego), mimo iż w metodologii pozostałych badań GUS, szczególnie budżetów gospodarstw domowych głową tą jest osoba osiągająca najwyższy dochód. Ponieważ to właśnie kobiety są bardziej chętne do wypełniania arkuszy spisowych, stąd też wskazuje się je w tych badaniach jako głowy gospodarstw. Dlatego też nie można dokonać uogólnienia i sformułować wniosku, że w gospodarstwach prowadzonych przez kobiety sytuacja materialna jest gorsza.

2. Przedsiębiorczość kobiet w ujęciu danych statystycznych

Przedsiębiorczość przejawia się w specyficznych postawach i zachowaniach. Oznacza umiejętność wychwytywania nadarzających się okazji i szans, podejmowania ryzyka działalności, aktywne reagowanie na możliwości, jakie stwarza otoczenie. Najbardziej oczywistym przejawem przedsiębiorczości jest decyzja o podjęciu działalności gospodarczej. Analizując dane dotyczące prowadzenia własnej działalności gospodarczej, struktura przedsiębiorstw osób fizycznych powstałych w 2011 r. i aktywnych w 2012 r. wskazuje, że kobiety stanowiły 37,1% osób zakładających działalność gospodarczą (Warunki, 2013, s. 49). Spośród przedsiębiorstw nie zatrudniających pracowników 35,8% stanowiły firmy założone przez kobiety. Wśród tych, które zatrudniały pracowników odsetek kobiet właścicieli był wyższy i wynosił 43,8%. Wynika stąd, że kobiety właścicielki częściej niż mężczyźni powiększały swoje firmy poprzez zatrudnienie pracowników.

Najbardziej sfeminizowane rodzaje działalności, w których założono firmy w roku 2011, to odpowiednio (Warunki, 2013, s. 49):

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna (78,9%),
- pozostała działalność usługowa (69,3%),
- edukacja (61,1%),
- zakwaterowanie i gastronomia (56,1%) oraz
- finanse i ubezpieczenia (50,6%).

Problemy, jakie napotykają kobiety na swojej drodze zawodowej, zarówno na rynku pracy, jak i w miejscu pracy, paradoksalnie hartują je, uodporniają na problemy, uczą jak radzić sobie z trudnościami, powodują, że są one bardzo zdeterminowane do tego, by być aktywnymi i przedsiębiorczymi, by podejmować trudne decyzje dotyczące podejmowania działalności gospodarczej. Kobiety są zdeterminowane, by działać, by być aktywnymi uczestnikami życia społeczno-gospodarczego, by osiągać sukces – i bardzo często im się to udaje (Piecuch, 2013, s. 190).

Przedsiębiorczość objawia się także w miejscu pracy. Oznacza umiejętność podejmowania decyzji, organizowania pracy ludzi, motywowania ich do sprawnej realizacji celów. Cecha ta istotna jest na wszystkich szczeblach zarządzania. Analizując sytuację kobiet w tym względzie można stwierdzić, że rola przedsiębiorczych, aktywnych zawodowo pań z roku na rok rośnie, choć ich odsetek w kadrach zarządzających najwyższych szczebli zwłaszcza dużych korporacjach w porównaniu do mężczyzn wciąż jest niewielki. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w październiku 2012 r. grupie dyrektorów generalnych i wykonawczych na 137 tys.

osób było 37 tys. kobiet (Struktura, 2014, s. 74). Stanowi to około 27% ogółu zatrudnionych w tej grupie.

Specyficzne są motywy podejmowania działalności gospodarczej przez kobiety. Według danych pochodzących z badań zrealizowanych przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (dalej: PARP) w roku 2011, głównym motywem zakładania własnych przedsiębiorstw przez kobiety były (Przedsiębiorczość, 2011, s. 48):

- brak satysfakcji z pracy najemnej,
- chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności.

Szczegółowe informacje na ten temat prezentuje Tabela 9, w której dla porównania podano także analogiczne statystyki dla mężczyzn.

Tabela 9. Motywy podjęcia działalności gospodarczej przez kobiety wg badań PARP

Motywy	K	M
Zagrożenie bezrobociem, większa pewność	8,9	8,2
Możliwość rozwoju zawodowego	7,6	6,1
Dążenie do niezależności samodzielności w decydowaniu o własnym losie	11,4	14,3
Brak satysfakcji z pracy najemnej	17,7	14,3
Konieczność przejęcia rodzinnej firmy	2,5	3,1
Potrzeba polepszenia sytuacji materialnej	2,5	2,0
Brak alternatywy w postaci pracy najemnej	10,1	13,2
Chęć wykorzystania sprzyjających okoliczności	17,7	19,4
Inne	21,5	21,9
Liczba respondentów	N=806	N=996

Źródło: (Przedsiębiorczość, 2011, s. 48).

Większość ankietowanych osób przed podjęciem działalności gospodarczej pracowała na pełnym etacie (odpowiednio: 68% kobiet i 67% mężczyzn) lub też posiadała status osoby bezrobotnej zarejestrowanej w urzędzie pracy (po 17% w każdej grupie).

Badając grupę 347 kobiet bezrobotnych oraz biernych zawodowo, wskazano, że najważniejszymi czynnikami powstrzymującymi je przed założeniem działalności gospodarczej były (*Przedsiębiorczość*, 2011, s. 55):

- brak odpowiednich funduszy/kapitału (55%),
- procedury administracyjne zbyt duża biurokracja przy zakładaniu firmy (19%),
- brak pomysłu, jaką działalność mogłabym prowadzić (17%),
- strach przed porażką, bankructwem (16%),
- trudność w łączeniu obowiązków rodzinnych i pracy (9%),
- nadmierne obciążenie pracą (8%),
- nienormowany czas pracy (6%),
- rodzina/znajomi odradzali mi podjęcie działalności (3%).

Według wyników tych badań najtrudniejsze dla kobiet w prowadzeniu działalności gospodarczej były (*Przedsiębiorczość*, 2011, s. 67):

- zbyt wysokie pozapłacowe koszty pracy (np. podatki, ZUS) - 32%,
- zdobywanie nowych klientów - 30%,
- konkurencja ze strony innych firm - 17%,
- dostęp do kapitału finansującego rozwój firmy - 13%,
- mało elastyczne prawo pracy - 7%,
- konkurencja ze strony szarej strefy - 7%.

Istotnych informacji dotyczących specyfiki przedsiębiorczości kobiet na terenie województwa podkarpackiego dostarczają badania przeprowadzone w 2011 r. przez T. Piecuch (*Problematyka*, 2012, s. 175–193). Wykazały one, że głównym motywem podejmowania własnej działalności gospodarczej przez badane kobiety była realizacja marzeń kobiet oraz niechęć do pracy na etacie (Tabela 10).

Tabela 10. Motywy podejmowania działalności gospodarczej przez badane kobiety

Odpowiedzi	Odsetek
marzyłam o tym od dziecka	39,3
nie mogłabym pracować na etacie, to nie dla mnie, chcę być sama sobie szefem	25,7
nie miałam wyjścia, straciłam pracę (nie mogłam znaleźć pracy)	18,6
zachęcili mnie inni	17,1
wykorzystałam nadarżającą się okazję	14,3

Odpowiedzi	Odsetek
kontynuowałam rodzinną tradycję	13,6
chciałam udowodnić sobie i innym, że sobie poradzę	5,7

Źródło: (*Problematyka*, 2012, s. 175 – 193).

Wśród ankietowanych pań, zdiagnozowano następujące problemy podczas zakładania działalności gospodarczej (*Problematyka*, 2012, s. 189):

- z koniecznymi pozwoleniami, dokumentami, ze zbyt dużą ilością formalności, biurokracją – 45,33%
- finansowe, nie uzyskałam kredytu, zmuszona byłam zgromadzić odpowiednią ilość kapitału – 20%
- z niejasnymi, niezrozumiałymi przepisami, ze skomplikowanymi procedurami rejestracyjnymi – 10,67%
- z uzyskaniem dotacji na podjęcie działalności gospodarczej - 10,67%
- z urzędami, złe nastawienie urzędników, nie dotrzymywanie przez nich terminów pewnych rozstrzygnięć, zła atmosfera wokół przedsiębiorczości i przedsiębiorców – 5,33%
- z lokalem, działką na działalność gospodarczą – 4%
- ze wszystkim miałam problemy, byłam przerażona, nie wiedziałam od czego zacząć – 1,33%

W trakcie funkcjonowania firmy, ankietowane kobiety wskazywały na następujące problemy (*Problematyka*, 2012, s. 189):

- brak środków finansowych – 29,81%
- bardzo wysokie podatki – 19,89%
- bardzo silna konkurencja – 17,39%
- problemy z płynnością finansową firmy – 6,21%
- bardzo wysokie koszty funkcjonowania firmy, szczególnie koszty pracy – 5,60%
- problemy formalno-prawne – 5,60%
- zbyt mała ilość klientów, problemy z klientami, zbyt duże wymagania klientów – 4,97%
- ciągły strach przez Urzędem Skarbowym – 4,28%
- biurokracja – 3,73%
- problemy z dostawcami – 3,11%
- niedotrzymywanie terminów płatności – 1,24%

Podsumowując można stwierdzić za V. Colligan, B. Schoenfeldem i A. Swiftem, że kobiety przedsiębiorcy w specyficzny sposób traktują swoje firmy – one po prostu muszą się w nich zakochać i w tym, co robią. Traktują je bardzo osobiście – jak własne dzieci, jak

członków rodziny. Pieniądze nie są dla nich najważniejsze – one chcą być niezależne i robić to, co chcą, ile chcą i jak chcą, a własne firmy umożliwiają im realizację tych celów (V. Colligan, B. Schoenfeld i A. Swift, 2008, s. 39, 47).

3. Wyniki badań przeprowadzonych wśród wybranych grup kobiet

W ramach realizacji projektu „BADGE-Business Advice and Guidance training for women Entrepreneurs” przeprowadzono badania pilotażowe wśród podwójnie wykluczonych kobiet, dzieląc grupę docelową na trzy podgrupy, wskazane we *Wprowadzeniu*, tj. młodych (poniżej 34 roku życia), pochodzących z terenów wiejskich oraz osiągających niskie dochody. Badanie przeprowadzone zostało w styczniu 2014 r. na łącznej grupie 16 kobiet. W tym celu wykorzystano kwestionariusz ankietowy (dla kobiet) oraz semi-strukturyzowany kwestionariusz wywiadu pogłębionego (dla badacza), który miał zainicjować i pomóc zrealizować wywiad z respondentkami.

Podsumowanie uzyskanych wyników

W pierwszej grupie – **młodych kobiet** - uczestniczyło 6 pełnoletnich pań w wieku poniżej 34 roku życia. W trakcie badania przedyskutowano kwestie stanowiące przedmiot badań i uzyskano następujące odpowiedzi.

Pytanie 1. *Czy kiedyś uczestniczyłaś w kursie na temat zaczynania biznesu dla kobiet? Jeśli tak, jakie masz doświadczenia? Jeśli nie, czy chciałabyś uczestniczyć w takim kursie?*

Większość pań (4 osoby) uczestniczyła w takim kursie, a uzyskane informacje okazały się im przydatne. Ponieważ kursy te ze względu na swoją tematykę były raczej kursami bazującymi na informacji (teoretycznymi), uczestniczki spotkania wskazały najczęściej na brak umiejętności praktycznych. Jedna z pań zwróciła uwagę na to, że miała okazję w praktyce zetknąć się z tematyką zakładania własnej działalności gospodarczej, tylko ze względu na praktykę, jaką odbyła w urzędzie gminy przy obsłudze systemu rejestracji podmiotów gospodarczych.

Pytanie 2. *Czy jesteś zadowolona z istniejących metod szkolenia i wsparcia, jakich potrzebujesz do zaczęcia własnego biznesu?*

Badane panie wskazały, że istnieją strony internetowe poświęcone tej podejmowania działalności gospodarczej. Informacje na ten temat są raczej ogólnodostępne. Zaznaczały jednak, że kompleksowych informacji powinno być znacznie więcej, choć sam system jest dobry. Podobnie w odniesieniu do szkoleń - w zasadzie w większości z nich dla osób

pozostających bez pracy wskazywane są możliwości założenia własnej działalności gospodarczej. Znacznie rzadziej temat ten jest poruszany przy okazji szkoleń dla osób młodych, choć jest to uzależnione od ich sytuacji edukacyjnej. Przykładowo tematyka ta omawiana jest na niektórych kierunkach studiów. Osoby studiujące mają do nich zatem stosunkowo łatwy dostęp, także biorąc udział w różnego rodzaju inicjatywach popierających aktywność przedsiębiorczą młodych ludzi, a organizowanych przy uczelniach.

Pytanie 3. *Jakie są według Ciebie główne bariery dla podwójnie dyskryminowanych kobiet, które powstrzymują je przed założeniem własnego biznesu? (np. brak wiedzy, bariera językowa, regulacje prawne, przeszkody finansowe, problemy rodzinne itd.)*

Najbardziej znaczącą barierą wskazywaną przez uczestniczki spotkania, uniemożliwiającą założenie własnej firmy był brak doświadczenia w prowadzeniu tego typu działalności. Kilka z pań wskazało przeszkody finansowe, ale nie były one najbardziej znaczącymi dla nich. Panie wskazywały również strach przed odpowiedzialnością w prowadzeniu działalności gospodarczej, choć nie dotyczyło to momentu jej zakładania (ze względu na znajomość teoretycznych procedur rejestracji działalności gospodarczej), a bardziej okresu, kiedy firma już funkcjonuje, napotyka szereg problemów, z którymi przedsiębiorca powinien sobie radzić.

Pytanie 4. *Czy któryś z Twoich znajomych ma dobre doświadczenia z zakładaniem swojego biznesu? (proszę krótko opisać obszar działania, klientów itd.).*

Jedna z pań podała przykład swojej koleżanki która założyła własną działalność gospodarczą (firmę handlową) i która obecnie jest w trakcie zmiany rynku docelowego ze względu na spadek zainteresowania w obecnej siedzibie ofertą jej firmy. Działalność, mimo istniejących problemów, jest jednak prowadzona nadal. Badane panie pozytywnie odniosły się do tego przykładu akcentując, że utrata klientów nie oznacza od razu zamknięcia działalności, a jedynie może wymuszać podjęcie pewnych koniecznych zmian, np. lokalizacji sklepu, które w konsekwencji mogą okazać się bardzo korzystne dla przedsiębiorstwa.

Pytanie 5. *Jak według Ciebie podwójnie dyskryminowane kobiety mogą być zmotywowane do założenia własnego biznesu?*

Panie nie odniosły wrażenia, ani nie mają przekonania, że podwójnie dyskryminowane kobiety są obecnie jakoś specjalnie zachęcane i motywowane do podejmowania własnej działalności gospodarczej. Szerzej na to pytanie, panie udzieliły odpowiedzi w powiązaniu z pytaniem nr 6.

Pytanie 6. *W jaki sposób można zmotywować podwójnie dyskryminowane kobiety do wzięcia udziału w kursie na temat zakładania własnego biznesu?*

Respondentki zapytane o sposoby motywowania podwójnie dyskryminowanych kobiet do podejmowania działalności gospodarczej, wskazały najczęściej na zachęty finansowe w postaci wsparcia pomostowego (opłaty części należnych danin publicznych) oraz pomoc w prowadzeniu działalności gospodarczej (np. przypomnienia o różnych terminach i zobowiązaniach wynikających z obowiązującego przedsiębiorców prawa).

W drugiej grupie – **kobiet o niskich dochodach** - uczestniczyło 5 pań uprawnionych do otrzymania świadczeń społecznych ze względu na wysokość uzyskiwanego dochodu. W trakcie spotkania przedyskutowano wskazane kwestie i uzyskano następujące odpowiedzi.

Pytanie 1. *Czy kiedyś uczestniczyłaś w kursie na temat zaczynania biznesu dla kobiet? Jeśli tak, jakie masz doświadczenia? Jeśli nie, czy chciałabyś uczestniczyć w takim kursie?*

Panie z tej grupy nie uczestniczyły w kursach dotyczących podejmowania działalności gospodarczej, ale wyraziły taką chęć jeśli byłyby organizowane w przyszłości.

Pytanie 2. *Czy jesteś zadowolona z istniejących metod szkolenia i wsparcia, jakich potrzebujesz do zaczęcia własnego biznesu?*

Badane kobiety wskazywały, że jest sporo kursów o tematyce związanej z podejmowaniem działalności gospodarczej (np. na temat dostępnych środków na ten cel) z urzędów pracy czy ze środków unijnych. Jednak znaczna większość z nich opiera

się tylko na zagadnieniach teoretycznych. Brakuje w nich komponentu praktycznego, co znacznie utrudnia zrozumienie logiki całego, skomplikowanego procesu podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek.

Pytanie 3. *Jakie są według Ciebie główne bariery dla podwójnie dyskryminowanych kobiet, które powstrzymują je przed założeniem własnego biznesu? (np. brak wiedzy, bariera językowa, regulacje prawne, przeszkody finansowe, problemy rodzinne itd.)*

Większość z badanych pań podkreślała, że znaczącą barierą powstrzymującą je przed założeniem firmy są problemy rodzinne i zobowiązania z tego faktu wynikające. Panie wskazywały, że trudno jest połączyć rodzicielstwo z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Kolejną przeszkodą są aspekty finansowe i konieczność posiadania znaczącego wkładu własnego, co w przypadku niektórych typów działalności mogłoby znacznie utrudnić ich rozpoczęcie.

Pytanie 4. *Czy któryś z Twoich znajomych ma dobre doświadczenia z zakładaniem swojego biznesu? (proszę krótko opisać obszar działania, klientów itd.).*

Kilka badanych pań wymieniło przykład koleżanek prowadzących własną działalność gospodarczą w sektorze usług. Efekty tych decyzji - w ich opinii - nie były zadawalające, jednak panie te utrzymywały się z takiej działalności. Był to zatem dobry przykład dla respondentek udowadniający, że można z powodzeniem prowadzić biznes.

Pytanie 5. *Jak według Ciebie podwójnie dyskryminowane kobiety mogą być zmotywowane do założenia własnego biznesu?*

Respondentki wskazały na aspekty finansowe jako główny element motywacyjny do założenia własnej działalności gospodarczej. Brak kapitału postrzegany jest przez nie jako główna bariera podejmowania działalności gospodarczej. W opinii badanych większy dostęp do zewnętrznych źródeł finansowania mógłby stanowić skuteczną zachętę dla osób, które nie są do końca zdecydowane, które wahają się czy spróbować swoich sił we własnej firmie.

Pytanie 6. *W jaki sposób można zmotywować podwójnie dyskryminowane kobiety do wzięcia udziału w kursie na temat zakładania własnego biznesu?*

Badane panie wskazały w kontekście pytania nr 5, że zachęty finansowe (uznane jako kluczowe do podjęcia własnej działalności gospodarczej) powinny być oszacowane na odpowiednim – ich zdaniem wyższym - poziomie. Obecnie wsparcie pomostowe, zapewniane przez państwo w niektórych sytuacjach, jest stanowczo za niskie i nie zachęca do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

W trzeciej grupie respondentek – **kobiet z terenów wiejskich** - uczestniczyło 5 pań zamieszkujących tereny wiejskie. W trakcie spotkania przedyskutowano kwestie stanowiące przedmiot badania i uzyskano w wyniku tego szereg interesujących odpowiedzi.

Pytanie 1. *Czy kiedyś uczestniczyłaś w kursie na temat zaczynania biznesu dla kobiet? Jeśli tak, jakie masz doświadczenia? Jeśli nie, czy chciałabyś uczestniczyć w takim kursie?*

Tylko jedna z grupy badanych pań podczas studiów pisała pracę dyplomową o zakładaniu działalności gospodarczej w wybranej formie prawnej, zatem dla niej ta tematyka nie była obca, miała wiedzę na ten temat. Pozostałe panie nie uczestniczyły w takich kursach, jednak wyraziły zainteresowanie tą tematyką, a co się z tym wiąże deklarowały chęć uczestnictwa w tego typu szkoleniach w przyszłości.

Pytanie 2. *Czy jesteś zadowolona z istniejących metod szkolenia i wsparcia, jakich potrzebujesz do zaczęcia własnego biznesu?*

Badane panie podkreśliły, że tematyka dotycząca metod i form wsparcia kobiet chcących założyć własną firmę jest oferowana przy okazji różnych kursów aktywizujących, np. organizowanych przy urzędach pracy, jednak większość z nich jest tylko kursami informacyjnymi i omawia zagadnienia prawne. Brakuje symulacyjnych kursów z zakresu zakładania działalności gospodarczej, przekazujących wiedzę praktyczną, która pomagałaby rozwiązywać konkretne problemy związane z podejmowaniem i prowadzeniem działalności gospodarczej, jakie mogą pojawić się w przyszłości.

Pytanie 3. *Jakie są według Ciebie główne bariery dla podwójnie dyskryminowanych kobiet, które powstrzymują je przed założeniem własnego biznesu? (np. brak wiedzy, bariera językowa, regulacje prawne, przeszkody finansowe, problemy rodzinne itd.)*

Panie wskazały na istniejące bariery prawne i wielość, także złożoność, niespójność i niezrozumiałość przepisów prawnych, która w ich opinii jest bardzo trudna do odczytania i interpretacji. Podobnie – zdaniem respondentek – prowadzenie działalności gospodarczej jest obarczone dużym ryzykiem. Ich zdaniem może to skutecznie powstrzymywać przed podjęciem decyzji o posiadaniu własnej firmy. Panie stwierdziły także, że problemem jest duża odpowiedzialność za firmę i zatrudnianych pracowników oraz obowiązki rodzinne, jakie większość z nich posiada. W przypadku wielu badanych pań trudno byłoby pogodzić obowiązki wynikające z posiadania rodziny i firmy.

Pytanie 4. *Czy któryś z Twoich znajomych ma dobre doświadczenia z zakładaniem swojego biznesu? (proszę krótko opisać obszar działania, klientów itd.).*

Przykłady dalszych znajomych, podawanych przez niektóre uczestniczki, dotyczyły prowadzenia własnej działalności gospodarczej (był to handel, sprzedaż detaliczna). Badane panie nie znały szczegółów działalności, ale wskazywały na lokalny zasięg kręgu odbiorców bez jakichś większych spektakularnych sukcesów.

Pytanie 5. *Jak według Ciebie podwójnie dyskryminowane kobiety mogą być zmotywowane do założenia własnego biznesu?*

Panie wskazały, że istnieje stereotyp męczyzny specjalisty w różnych branżach, ale zdania w tej kwestii były podzielone. Jedna z pań podkreślała, że w takich sytuacjach powinno odchodzić się od takiego postrzegania i kłaść akcent na współpartnerstwo, szczególnie w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Zdaniem badanych skuteczna motywacja mogłaby wynikać zatem z ograniczania (lub likwidowania) bardzo niekorzystnego zjawiska dotyczącego współczesne kobiety – dyskryminacji i w związku z tym postrzegania ich jako gorsze, słabsze, zależne od

mężczyzn, które sobie nie poradzą z obowiązkami związanymi z prowadzeniem własnej firmy.

Pytanie 6. *W jaki sposób można zmotywować podwójnie dyskryminowane kobiety do wzięcia udziału w kursie na temat zakładania własnego biznesu?*

Panie wskazały, że istotnym czynnikiem motywującym kobiety do tego, by z własnej inicjatywy założyły działalność gospodarczą jest posiadanie znaczących oszczędności. Oszczędności te musiałyby być na wystarczającym poziomie, by móc je chcieć zainwestować nie przeznaczyć na konsumpcję. Po raz kolejny zatem respondentki wskazały na istotność kapitału (dostępu do zewnętrznych źródeł finansowania) w procesie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej. Drugim czynnikiem, który mógłby zachęcić kobiety do prowadzenia własnej działalności mogłaby być pewność interesu, jednak ta jest trudna do określenia w warunkach gospodarki rynkowej i wszechobecnej konkurencji. Trudno ją wskazać i zagwarantować. Ryzyko prowadzenia działalności zostało uznane za znaczącą barierę w prowadzeniu własnego biznesu.

Tabela 11. Podsumowanie wyników uzyskanych na podstawie ankiet

<i>Lp.</i>	<i>Pytanie</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>
1	Czy znasz formy wsparcia dostępne dla kobiet, które chcą założyć własny biznes w Twoim kraju?	9	7
2	Czy znasz jakieś specjalne środki pomagające podwójnie dyskryminowanym kobietom w założeniu biznesu?	2	14
3	Czy znasz jakieś ośrodki informacyjne, które udzielają darmowego lub taniego doradztwa na temat tego jak założyć i prowadzić swój biznes?	9	7
4	Czy uważasz że możesz dostać odpowiednie wsparcie i doradztwo dla Twojego biznesu?	12	4
5	Czy uważasz że kobiety w Twojej sytuacji mają mniejsze szanse na prowadzenie biznesu?	7	9
6	Jakie są według Ciebie czynniki decydujące o udanym rozpoczęciu biznesu?		
6.1	dobre szkolenie, darmowe lub w niskiej cenie	15	1
6.2	doradztwo prawne na temat rejestracji i prowadzenia firmy	16	0
6.3	możliwość doradztwa w temacie pomysłu na biznes	15	1
6.4	doradztwo i wsparcie przy tworzeniu biznesplanu	16	0

<i>Lp.</i>	<i>Pytanie</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>
6.5	możliwość uzyskania mikrokredytu	10	6
6.6	możliwość bilansu między życiem zawodowym i prywatnym	13	3
7	Czy uważasz że kurs szkoleniowy skupiający się na umiejętnościach miękkich będzie użyteczny do zachęcenia Cię do wejścia na rynek pracy jako osoba samozatrudniona lub przedsiębiorca?	12*	3*
8	Czy uważasz, że historie sukcesu osób w podobnej sytuacji zachęciłyby Cię do założenia własnego biznesu?	11*	4*
9	Czy chciałabyś się uczyć od innych z użyciem mediów społecznościowych?	8	8
10	Czy chciałabyś mieć mentora podczas zakładania swojego biznesu?	14	2
11	Czy chciałabyś się uczyć z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi e-learning?	13	3

* - wyniki niepełne, jedna z uczestniczek nie udzieliła odpowiedzi.

<i>Lp.</i>	<i>Tytuł warsztatu</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>
1	Stworzenie i prowadzenie biznesu w domu	13	3
2	Rozumienie, że powinienem pracować dla siebie	8	8
3	Balans między życiem zawodowym i rodzinnym	9	7
4	Zarządzanie przejściem z zatrudnienia do samozatrudnienia	10	6
5	Stworzenie i prowadzenie biznesu w sektorze handlu	10	6
6	Zwiększenie pewności siebie, aby zacząć biznes	15	1
7	Rozpoczęcie biznesu po okresie bezrobocia	11	5
8	Stworzenie i prowadzenie biznesu rodzinnego	9	7
9	Stworzenie i prowadzenie biznesu jeśli nie jesteś z Polski	4	12
10	Stworzenie i prowadzenie biznesu po wyrzuceniu z rynku pracy	11	5

Tabela 12. Podsumowanie wyników uzyskanych na podstawie ankiet według przynależności do grupy respondentek

Lp.	Pytanie	Młode kobiety (18-34)		Kobiety o niskich dochodach		Kobiety z terenów wiejskich	
		Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie
1	Czy znasz formy wsparcia dostępne dla kobiet, które chcą założyć własny biznes w Twoim kraju?	3	3	3	2	3	2
2	Czy znasz jakieś specjalne środki pomagające podwójnie dyskryminowanym kobietom w założeniu biznesu?	1	5	1	4	0	5
3	Czy znasz jakieś ośrodki informacyjne, które udzielają darmowego lub taniego doradztwa na temat tego jak założyć i prowadzić swój biznes?	4	2	2	3	3	2
4	Czy uważasz że możesz dostać odpowiednie wsparcie i doradztwo dla Twojego biznesu?	5	1	4	1	3	2
5	Czy uważasz że kobiety w Twojej sytuacji mają mniejsze szanse na prowadzenie biznesu?	2	4	3	2	2	3
6	Jakie są według Ciebie czynniki decydujące o udanym rozpoczęciu biznesu?						
6.1	dobre szkolenie, darmowe lub w niskiej cenie	5	1	5	0	5	0
6.2	doradztwo prawne na temat rejestracji i prowadzenia firmy	6	0	5	0	5	0
6.3	możliwość doradztwa w temacie pomysłu na biznes	6	0	4	1	5	0
6.4	doradztwo i wsparcie przy tworzeniu biznesplanu	6	0	5	0	5	0
6.5	możliwość uzyskania mikrokredytu	2	4	4	1	4	1
6.6	możliwość bilansu między życiem zawodowym i prywatnym	5	1	3	2	5	0
7	Czy uważasz że kurs szkoleniowy skupiający się na umiejętnościach miękkich będzie użyteczny do zachęcenia Cię do wejścia na rynek pracy jako osoba samozatrudniona lub przedsiębiorca?	4	2	5	0	3	1

8	Czy uważasz, że historie sukcesu osób w podobnej sytuacji zachęciłyby Cię do założenia własnego biznesu?	3	3	4	1	4	0
9	Czy chciałabyś się uczyć od innych z użyciem mediów społecznościowych?	2	4	3	2	3	2
10	Czy chciałabyś mieć mentora podczas zakładania swojego biznesu?	4	2	5	0	5	0
11	Czy chciałabyś się uczyć z wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi e-learning?	3	3	5	0	5	0

<i>Lp.</i>	<i>Tytuł warsztatu</i>	<i>Młode kobiety (18-34)</i>		<i>Kobiety o niskich dochodach</i>		<i>Kobiety z terenów wiejskich</i>	
		<i>Tak</i>	<i>Nie</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>
2	Stworzenie i prowadzenie biznesu w domu	5	1	4	1	4	1
3	Rozumienie, że powinienem pracować dla siebie	4	2	3	2	1	4
4	Balans między życiem zawodowym i rodzinnym	2	4	3	2	4	1
5	Zarządzanie przejściem z zatrudnienia do samozatrudnienia	4	2	3	2	3	2
6	Stworzenie i prowadzenie biznesu w sektorze handlu	4	2	4	1	2	3
7	Zwiększenie pewności siebie, aby zacząć biznes	6	0	5	0	4	1
8	Rozpoczęcie biznesu po okresie bezrobocia	4	2	3	2	4	1
9	Stworzenie i prowadzenie biznesu rodzinnego	4	2	2	3	3	2
10	Stworzenie i prowadzenie biznesu jeśli nie jesteś z Polski	2	4	2	3	0	5

4. Wyniki badań przeprowadzonych wśród doradców i trenerów przedmiotów zawodowych

W ramach dalszej realizacji projektu przeprowadzono wywiady wśród doradców zawodowych oraz trenerów przedmiotów zawodowych. Badanie przeprowadzone zostało w lutym 2014 r. na łącznej grupie 5 osób, w której znalazło się 3 doradców zawodowych i 2 trenerów przedmiotów zawodowych. W przedmiotowym badaniu wykorzystano kwestionariusz ankietowy (dla badanych) oraz semi-strukturyzowany kwestionariusz wywiadu pogłębionego (dla badacza), który miał ułatwić zainicjowanie wywiadów z respondentami.

Podsumowanie uzyskanych wyników

W trakcie badania przedyskutowano kwestie stanowiące przedmiot badań i uzyskano następujące odpowiedzi.

Pytanie 1. *Zdefiniuj 3-4 usługi wsparcia lub szkolenia dla młodych przedsiębiorców obecnie dostępne na rynku w Twoim kraju, w szczególności dla podwójnie dyskryminowanych kobiet, chcących zacząć własny biznes i zostać samozatrudnionymi.*

Głównymi obszarami wsparcia podwójnie dyskryminowanych kobiet, wskazywanymi przez uczestników spotkania były:

- dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej,
- wsparcie pomostowe w opłaceniu danin publicznych,
- środki na funkcjonowanie (na powstawanie i rozwój) spółdzielni socjalnych,
- kursy językowe i komputerowe (ECDL), przydatne i potrzebne szczególnie osobom z terenów wiejskich.

Ponieważ aspekty finansowe są najbardziej istotną barierą często uniemożliwiającą założenie własnej działalności gospodarczej, uczestnicy spotkania wskazali na start-up'y jako środek na wsparcie zakładania własnej działalności przez osoby młode, posiadające pomysły na własny biznes. Innym rodzajem wsparcia szeroko oferowanym przez instytucje otoczenia biznesu i finansowanym w większości ze środków publicznych są preferencyjne kredyty i pożyczki oraz szereg instrumentów inżynierii finansowej. Podobnie też, dla młodych przedsiębiorców funkcjonuje szeroko rozwinięta sieć szkoleń z cyklu „ABC przedsiębiorczości” obejmujących kwestie marketingowe, opracowanie

biznesplanu i procedurę zakładania własnej działalności gospodarczej (uwarunkowania formalno-prawne).

Pytanie 2. *Identyfikacja luk w świadczeniu usług dla podwójnie dyskryminowanych kobiet chcących rozpocząć swój biznes (jeśli są).*

Uczestnicy spotkania wskazali, że sama grupa podwójnie wykluczonych kobiet nie jest grupą odpowiednio zidentyfikowaną i rozpoznawaną, a tym samym, sytuacja kobiet należących do niej nie doczekała się omówienia i uwzględnienia w dokumentach strategicznych i programowych na szczeblu regionalnym i centralnym. Jeśli system pomocowy „nie widzi” takiej grupy potencjalnych beneficjentów, nie potrafi jej zidentyfikować - nie może też być mowy o zaplanowaniu prawidłowego wsparcia i skutecznej walce z problemem podwójnej dyskryminacji i związanym z tym wykluczeniem. Uczestnicy badania wskazali na szereg czynników miękkich (w przeciwieństwie do twardych kompetencji opartych na zdobytej wiedzy), których brak jest podwójnie wykluczonym kobietom. Chodzi szczególnie o:

- przygotowanie respondentek w zakresie umiejętności radzenia sobie ze stresem, emocjami czy sytuacjami trudnymi;
- wsparcie w postaci mentora dla osób pragnących założyć własną działalność gospodarczą.

Kompetencje (twarde) nie są też często dostosowane do ogólnych potrzeb rynku, w szczególności lokalnego. Powoduje to, że kształcenie przebiega po linii umiejętności i wiedzy trenerów, a nie zaś według faktycznego zapotrzebowania rynku.

Pytanie 3. *Jakie rodzaje usprawnień możesz zasugerować do istniejących szkoleń i systemów wsparcia dla kobiet rozpoczynających swój biznes w Twoim kraju?*

Ważnym elementem w opinii uczestników spotkania było nakierowanie na praktykę zarówno w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej, jak i warsztaty z kreacji wizerunku biznesowego dla kobiet. W tym pierwszym względzie uczestnicy wskazali, że wiele spośród osób zakładających własne firmy powinno posiadać umiejętności praktyczne zarówno w zakresie realizacji procedury rejestracji, jak i prowadzenia działalności gospodarczej. Potrzebne są zatem szkolenia i treningi

z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej, bazująca na prawdziwych programach, które rzeczywiście mogą okazać się użyteczne w praktyce - np. finansowych, grach strategicznych pozwalających wykształcić umiejętności prowadzenia firmy, formułowania misji i wizji, podejmowania strategicznych decyzji, itp. W drugim z omawianych obszarów wskazano na istotność kwestii związanych z kreowaniem prawidłowego wizerunku kobiety prowadzącej działalność gospodarczą, a nawet sformułowano bardzo specyficzny polegający na „wyposażenie szafy” kandydatki na przedsiębiorcę. Uczestnicy ponownie wskazali na rolę jaką mógłby w prowadzeniu działalności gospodarczej przez osoby rozpoczynające własny „biznes” odegrać asystent-mentor, który mógłby wskazywać niezbędne do realizacji wymogi, oceniać pomysły, wspierać radą. Uczestnicy zwrócili także uwagę na to, że konkretne szkolenia, dające rzeczywiście spory zapas wiedzy i pozwalające nabyć konkretnych umiejętności są niestety odpłatne, a ich cena jest często bardzo wysoka, a w związku z tym ich dostępność dla wielu pań jest ograniczona.

Pytanie 4. *Przedyskutuj metodologię realizowanych szkoleń dla młodych przedsiębiorców na poziomie krajowym; jak wiele uwagi poświęca się umiejętnościom twardym i miękkim?*

W opinii zebranych zbyt mały kładzie się nacisk na kształtowanie umiejętności miękkich, co powoduje, że w wielu przypadkach to nie brak wiedzy, ale brak konkretnych umiejętności powoduje, że osoby mają problem z prowadzeniem działalności gospodarczej. Uczestnicy spotkania zwrócili uwagę na fakt, że w zakresie kompetencji (umiejętności twardych) wiedza przekazywana i nabywana jest łatwa do zweryfikowania. Efekt nabycia umiejętności miękkich jest zaś trudny do oceny, a perspektywa czasu pozwalająca na stwierdzenie zmiany może być długa. Jeden z pytanych podał przykład, że w wielu przypadkach kompleksowe wsparcie dla osób chcących założyć działalność gospodarczą obejmuje szkolenia różnotematyczne (kształcące umiejętności twarde i miękkie). Później, niezależnie od efektów tych szkoleń, uczestnik chcący skorzystać z preferencyjnej dotacji na założenie działalności gospodarczej przygotowuje biznes plan oderwany od rzeczywistości. W efekcie to nie brak tych umiejętności przeważał o niepowodzeniu, ale nieprecyzyjne rozeznanie rynku. Zwrócono uwagę, że potrzeba tu silnego wsparcia i współdziałania szkoleń w różnym zakresie. Ogólnie rzecz biorąc, uczestnicy badania dobrze oceniają istniejący system

szkoleń dla osób chcących założyć własną firmę, zaś ich tematyka jest na tyle bogata, że to nie kwestie tematyki ale kształtowania połączonych umiejętności powinny znaleźć odzwierciedlenie w nowych ramach szkoleniowych. Poruszono problemy zaangażowania psychologów i coachów w realizację wsparcia dla osób pragnących założyć własną działalność gospodarczą, co w ocenie uczestników wydaje się niezbędne do oceny i wsparcia w nabywaniu umiejętności.

Pytanie 5. *Jakie masz doświadczenia w kwestii efektywności szkolenia w zakresie umiejętności miękkich w Twoim kraju? Jakie usprawnienia i zmiany można wprowadzić?*

Uczestnicy spotkania wskazali, że z racji możliwości zakładania działalności gospodarczej w ramach projektów (jest to jedna z bardziej popularnych ścieżek inicjowania własnego biznesu), wsparcie doradców zawodowych, psychologów i coachów powinno być przewidziane w całym cyklu projektu, nie tylko w jego początkowej fazie (szkoleniowej). Bardzo wiele problemów, z którymi młodzi, niedoświadczeni przedsiębiorcy nie mogą sobie poradzić pojawiają się bowiem już w fazie funkcjonowania firmy. Ponadto, koniecznym wydaje się w tym zakresie powołanie instytucji asystenta-mentora wspierającego osobę chcącą założyć działalność, oraz tę, która już to uczyniła. Głównym obszarem, na jaki należy zwrócić uwagę przed rozpoczęciem szkoleń jest precyzyjna analiza potrzeb. Wiele z oferowanych szkoleń nie odpowiada rzeczywistemu zapotrzebowaniu rynku i osób chcących się uczyć. Skutkuje to brakiem okazji do wykształcenia się umiejętności i kompetencji potrzebnych do prowadzenia działalności gospodarczej.

Komentarz ogólny. *Bazując na doświadczeniu trenerów, zdefiniuj potrzeby rozwoju umiejętności miękkich dla kobiet chcących rozwijać własny biznes, w szczególności tych, które chcą być zatrudnione.*

Newralgicznymi obszarami, w ramach których powinno rozwijać się umiejętności kobiet chcących założyć własną działalność gospodarczą w opinii badanych trenerów i doradców są:

- radzenie sobie z trudnymi sytuacjami i stresem,
- zwiększenie pewności siebie,

- kreowanie własnego wizerunku biznesowego,
- umiejętność kompleksowego spojrzenia na proces prowadzenia działalności gospodarczej,
- rozumienie istoty pracy dla siebie,
- umiejętność rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej zwłaszcza po okresie bezrobocia,
- nauka godzenia życia osobistego z zawodowym.

Wszystkie te wymienione wyżej obszary powinny być objęte intensywnym wsparciem różnorodnych podmiotów - doradców zawodowych, psychologów oraz coachów.

Tabela 13. Podsumowanie wyników uzyskanych na podstawie ankiet od doradców i trenerów przedmiotów zawodowych

<i>Lp.</i>	<i>Czy masz doświadczenie w prowadzeniu poniższych warsztatów?</i>	<i>Tak</i>	<i>Nie</i>
1	Stworzenie i prowadzenie biznesu w domu	2	3
2	Rozumienie, że powinienem pracować dla siebie	5	0
3	Balans między życiem zawodowym i rodzinnym	4	1
4	Zarządzanie przejściem z zatrudnienia do samozatrudnienia	1	4
5	Stworzenie i prowadzenie biznesu w sektorze handlu	2	3
6	Zwiększenie pewności siebie, aby zacząć biznes	5	0
7	Rozpoczęcie biznesu po okresie bezrobocia	5	0
8	Stworzenie i prowadzenie biznesu rodzinnego	1	4
9	Stworzenie i prowadzenie biznesu jeśli nie jesteś z Polski	1	4
10	Stworzenie i prowadzenie biznesu po wyrzuceniu z rynku pracy	2	3

Ogólny komentarz na temat doświadczenia uczestników w prowadzeniu warsztatów dla rozwoju umiejętności miękkich:

Uczestnicy spotkania wskazali, że czym innym jest ich doświadczenie w danym tematycznie zakresie od istotnych obszarów, jakie powinny zostać wsparte. Zwrócili oni szczególną uwagę na fakt, że szkolenia z zakresu zrozumienia istotności pracy dla siebie, godzenia życia osobistego z zawodowym, zwiększenia pewności siebie oraz rozpoczynania pracy po okresie bezrobocia są najistotniejszymi spośród omawianych. Istotne mogą być też szkolenia zwracające uwagę uczestników na ich mocne strony,

wspierające ich poczucie własnej wartości i pewność siebie, bazujące na rzeczywistych oczekiwaniach rynku lokalnego oraz poruszające kwestie mentalnościowe.

Lista ćwiczeń sugerowanych przez partnera:

Kilkoro z uczestników wskazało, że w takim kontekście wykorzystana mogłaby być metodologia tzw. *Spadochronu R. Bollesa* oraz kursy inspiracji. Chodzi przede wszystkim o te ćwiczenia i warsztaty, które zwiększałyby pewność siebie i całościowy ogląd sytuacji zawodowej i osobistej uczestników warsztatów.

Bibliografia

Aktywność ekonomiczna ludności, Wyd. GUS, Warszawa 2014.

Beneficjenci pomocy społecznej i świadczeń rodzinnych w 2012 r., Wyd. GUS, Warszawa 2013.

Colligan V., Schoenfeldt B., Swift A., *Przedsiębiorczość jest kobietą. Amazonki XXI wieku. Bądź kreatywna i zdobądź to, o czym marzysz*, Wyd. onepress.pl, Helion, Gliwice 2008.

Dochody i warunki życia ludności Polski (Raport z badań EU-SILC 2011), Wyd. GUS, Warszawa 2012.

Dochody i warunki życia ludności Polski (Raport z badań EU-SILC 2012), Wyd. GUS, Warszawa 2014.

Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis powszechny Ludności i Mieszkań 2011, GUS, Warszawa 2013, Tablice wynikowe.

Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011, Wybrane tablice dotyczące gospodarstw domowych i rodzin, Tablica 4 (http://www.stat.gov.pl/gus/5840_14728_PLK_HTML.htm).

Piecuch T. *Problematyka podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety na przykładzie województwa podkarpackiego*, [w:] „Przedsiębiorczość. Szanse i wyzwania”, pod red. H. Kościelniak (monografia), Sekcja Wydawnictw Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2012.

Piecuch T., *Przedsiębiorczość. Podstawy teoretyczne*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2010, 2013 (Wyd. I i II).

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw – dane miesięczne, Komunikat GUS.

Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, PARP 2011.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., Wyd. GUS, Warszawa 2014.

Warunki powstania i działania oraz perspektywy rozwojowe polskich przedsiębiorstw powstałych w latach 2007–2011, Wyd. GUS, Warszawa 2013.

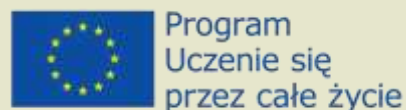
Strony internetowe:

<http://poradnik-kariery.monsterpolska.pl> (08.05.2014)

Teresa Piecuch – doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Przedsiębiorczości, Zarządzania i Ekoinnowacyjności na Wydziale Zarządzania Politechniki Rzeszowskiej, autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu przedsiębiorczości i zarządzania, w tym popularnych monografii z zakresu przedsiębiorczości i zachowań organizacyjnych. Trener z zakresu przedsiębiorczości.

Elżbieta Szczygieł – doktor nauk ekonomicznych, przewodnicząca Sekcji Analiz Społeczno-Ekonomicznych Stowarzyszenia „Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości”, menedżer ds. badań w firmie Danmar Computers, autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych z zakresu ekonomii i zarządzania. W pracy badawczej porusza tematykę dochodów i oszczędności gospodarstw domowych, problemy wykluczenia społecznego, w tym bezdomności i ubóstwa.

ISBN 978-83-938774-0-9



Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.