



E-BOOK

LIDERKA



EUROPEJSKI KLUB
Kobiet Biznesu

**czyli o kobiecym stylu
przywództwa**

Pod redakcją Ilony Adamskiej

SPIS TREŚCI

EWA ADAMCZYK	6
JOLANTA AMBROŻEWICZ	12
DR N. MED. LUIZA BALICKA-ADAMIK	26
AGNIESZKA BARSZCZ	32
ANNA BEKAS	44
BEATA BIKOWSKA	51
JOANNA CZERNY	57
MARLENA DRYGAS	65
DOROTA DUDKIEWICZ	75
IWONA DZIWEŃKA	82
EWELINA FARBOWSKA	91
KAROLINA GORZKOWSKA	98
DOROTA GROSZFELD	107
MAŁGORZATA GRUSZKA	114
ANNA GUZIOR-RUTYNA	121
JOANNA HETMAN-KRAJEWSKA	126
KATARZYNA KRYSTYNA JASIŃSKA	134
RENATA KAMIŃSKA	140
KATARZYNA KĘDZIERSKA-STĘPIEŃ	148

MONIKA KOSZEWSKA	160
NATALIA KOTOWSKA	166
MIROŚŁAWA KOWALKOWSKA	175
AGNIESZKA KRUK	184
KATARZYNA KRUPA	196
IZABELA LEŚNICZEK	202
LUCYNA MALIK	210
BEATA MAŁOWIECKA	217
ELŻBIETA MATLAK-BĘTKOWSKA	223
MONIKA MULARSKA-KUCHAREK	229
MAGDALENA NOWAK	234
ANITA ORZECZOWSKA	243
DR N. MED. AGATA PLECH	252
ALINA ROSZCZYŃSKA	259
SYLWIA RÓŻALSKA-LANGE	266
EWA SIDOR	275
ANNA STĘPIEŃ-KRASKA	287
PAULINA SZMOLKE	297
JULITA SZÓSTEK	306
PAULINA WRONECKA	315



ILONA ADAMSKA

Kobieta liderka. Kim jest? I co sprawia, że potrafi pociągnąć za sobą tłumy?

Umiejętność słuchania, przebojowość, asertywność, pewność siebie, wytrwałość, determinacja, umiejętność podejmowania szybkich decyzji. To cechy, które z pewnością charakteryzują prawdziwe liderki.

To kobiety, które do stylu zarządzania firmą wnoszą kompetencje skutecznej komunikacji, efektywnego budowania relacji i merytorycznego dialogu. Wytyczają nowe cele, inspirują innych, służą radą, pielęgnują talenty zespołu, z którym wspólnie będą osiągały wyznaczone cele.

Liderka to człowiek z wizją. Który wie, dokąd zmierza, jak ma wyglądać droga do sukcesu, jak smakuje wygrana. Ale też nie boi się porażek. Wymaga dużo od innych, ale przede wszystkim od siebie. Bierze odpowiedzialność za decyzje i konsekwencje z nich wynikające.

Liderka wie, że „Brak wiary w siebie jest chorobą. Jeśli stracisz panowanie nad tym, wątpliwości staną się twoją rzeczywistością” (John Flanagan).

Współczesna liderka opiera swoje działania na wartościach. Wartości są kompasem, który wskazuje kierunek, gdy przychodzą chwile zwątpienia i kryzysy.

Liderkami są One, bohaterki naszego e-booka. Projektu tworzonego pod skrzydłami Europejskiego Klubu Kobiet Biznesu.

Zapraszam do lektury.

Ilona Adamska

prezes EKKB, pomysłodawczyni projektu



EWA ADAMCZYK

Właścicielka Klubu Językowego English Club w Dąbrowie Górniczej.

Anglistka, trenerka i tłumaczka w jednym.

Koordynatorka programu powszechnej dwujęzyczności „Bilingual Future”.

Wieloletnia dyrektorka, menedżerka i nauczycielka w sektorze szkół publicznych i prywatnych.

Specjalistka w kursach językowych „szytych na miarę” dla klienta.

Założycielka Klubu Liderów Biznesu.

Prywatnie podróżniczka i mama Borysa.

Kim jest współczesna kobieta liderka?

Współczesna kobieta liderka to osoba wszechstronna, wykształcona, posiadająca różne kompetencje, znająca języki obce, która wychodzi poza strefę swojego komfortu i permanentnie się rozwija. Jest skuteczna jako menedżerka, efektywna w działaniu i kreatywna w swoich projektach. Ponadto jest to osoba, która ma znakomite zdolności interpersonalne, pozwalające jej z sukcesem prowadzić zespół. Wizjonerka, obdarzona własną inicjatywą, która wyznacza i osiąga swoje cele.

Cechy prawdziwej liderki XXI wieku?

Kobieta w XXI wieku to nareszcie człowiek, z całym dobrodziejstwem praw, możliwości i szans rozwojowych. Prawdziwa liderka to osoba z wizją, która dostrzega potencjał swoich współpracowników i przez zaufanie motywuje i inspirowa do dalszej współpracy i samorozwoju. Współczesna przedsiębiorczyni nie boi się podejmować trudnych decyzji i korzysta z najnowszych narzędzi i technologii jako wyzwania do skalowania swojego biznesu i wprowadzenia firmy na rynek światowy.

Dlaczego czujesz się liderką?

Liderka nie jest osobnym bytem w organizacji. Jest to raczej przywódczyni, która tworzy relacje w zespole, która bez niego nie istnieje. Ja jako liderka skupiam się na działaniu, mającym na celu wprowadzenie nowej jakości, stałym podnoszeniu standardów firmy i wzmacnianiu zdrowych relacji biznesowych zarówno z klientami, jak i współpracownikami. W każdych sytuacjach biznesowych i życiowych dążę do sytuacji „win-win”, tak aby obie strony były zadowolone z porozumienia.

Płeć jest czynnikiem, który silnie różnicuje wybory edukacyjne. Inaczej też wychowujemy syna, inaczej córkę. Czy zatem zmiana i edukacja w temacie liderstwa, uczenia postaw prawdziwej kobiety sukcesu, kobiety przedsiębiorczej nie powinna zaczynać się już w domu?

Zdecydowanie tak. W mojej rodzinie wychowujemy dziewczynki i chłopców w duchu przedsiębiorczości, gdyż prowadzimy biznes rodziny. I nie patrzymy na ich płeć, ale na ich predyspozycje, szykujemy ich do różnych ról w tym bycia liderem/liderką.

Czy bycia liderką można się nauczyć? Jeśli tak, to w jaki sposób?

Bazą jest predyspozycja, talent, charakter, charyzma, które trzeba, a nawet powinno się wzmacniać. Wykształcenie dopełnia pewność lidera. Bycie liderką to ciągła nauka i rozwój. Owszem, jest wiele studiów, szkoleń, kursów na ten temat, ale to właśnie doświadczenie w pracy z ludźmi weryfikuje Twoje dowódcze zdolności.

Czy istnieje coś takiego, jak kobiecy styl przywództwa? Jeśli tak, to jakimi cechami się charakteryzuje?

My jako kobiety mamy ten plus, że posiadamy przyzwolenie społeczne na bycie wrażliwymi oraz empatycznymi osobami. Nie oznacza to, że mamy być słabe, wręcz przeciwnie, musimy być silne, wręcz nie do zdarcia, ale posiadając przy sobie oręż, który niesie zrozumienie, komunikację oraz kompromis. Mamy wiele przykładów w historii kobiecych liderek, które poprowadziły do niejednego zwycięstwa, poprawy sytuacji na świecie lub finansowego sukcesu swojej firmy. Z tych przykładów należy czerpać i brać przykład.

Co możemy zrobić dziś, jako liderki, aby wyrównać dysproporcje związane z płcią na rynku pracy (na przykład niższe pensje)?

Przede wszystkim mówić o tym problemie. Nadal słyszymy o „gender pay gap” albo o nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych. Wciąż zgadzamy się z sytuacją, że istnieją sektory zdominowane przez

kobiety i są gorzej opłacane. Mówię tu między innymi o takich branżach jak ochrona zdrowia oraz edukacja.

Nie bójmy się zatrudniać kobiet, promujmy je, dajmy im pakiety wspierające. Pomóżmy im być aktywnymi zawodowo. Dzięki takiej aktywności kobieta staje się konsumentem produktów i usług oraz źródłem napędu gospodarki.

Niestety, z badań przeprowadzonych w ubiegłym roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że kobiety już w momencie ubiegania się o pracę mają niższe wymagania finansowe. Dlaczego tak bardzo nie wierzymy w siebie? I tak nisko oceniamy swoją wartość?

Tak jak wspomniałam wcześniej, nadal istnieją zawody oblegane przez kobiety i są one gorzej płatne, wynika to z rozwiązań systemowych. Aczkolwiek my kobiety znamy swoją wartość, swoje atrybuty i często odnosimy sukces w biznesie. Dlatego kobiety powinny się wspierać, motywować do dalszych działań oraz tworzyć nowe projekty.

Aby za liderką poszły tłumy, sama musi „płonąć”. Zarażać ludzi swoimi pomysłami. Ale też umiejętnie ich słuchać. Jak skutecznie zarządzać zespołem i budować relacje z klientami?

Jeżeli Ty nie wierzysz w siebie, w swoje pomysły i nie stawiasz sobie celów, to inni też nie będą. Kiedy wychodzę z nową inicjatywą biznesową, zawsze angażuję w nią mój zespół. Dokładnie wiem, kto w danym projekcie będzie czuł się dobrze i przy okazji się w nim rozwijał. Aby uzyskać efekt „high performance”, dobieram adekwatne narzędzia i metody pracy w zespole w celu osiągnięcia dobrej relacji z klientem oraz zachowania wysokich standardów obsługi klienta.

Mówi się, że mentoringu potrzebują wszystkie kobiety. Czy liderki także?

Każdy potrzebuje mentoringu. Można pomyśleć, że liderka już wie wszystko, o sobie, o biznesie, ale to nieprawda. Codziennie coś nowego odkrywam i co-

dziennie się rozwijam, ucząc się nowych rzeczy i nabywając nowych kompetencji. Rozwój osobisty i zawodowy jest wpisany w pracę lidera.

Czy to prawda, że kobiety w biznesie rzadziej podejmują ryzyko niż mężczyźni? Jak jest w Twoim przypadku?

Uważam, że to nieprawda. Oczywiście jest, że otwarcie własnego biznesu wiąże się z ogromnym ryzykiem. Jak to mówią w Anglii: „If you don't risk, you don't drink champagne”. Jednakże poziom ryzyka biznesowego podejmowanego przez kobiety i mężczyzn będzie różny. Kobiety częściej czują się odpowiedzialne za pozostałych, w tym rodzinę i współpracowników. W moim przypadku ryzyko wiązało się ze spełnieniem moich marzeń, totalną reorganizacją życia rodzinnego, zakończeniem pewnego etapu zawodowego. Wszystko zaczyna się od zmiany.

Jak eliminować niezdrową konkurencję w kobiecych zespołach? Jak radzić sobie z hejtem między kobietami w pracy?

Trudno mi powiedzieć, o jaką niezdrową konkurencję może chodzić, dla mnie konkurencja nie istnieje. W moim przedsiębiorstwie zespół składa się w większości z kobiet i jest to zgrana drużyna, która współpracuje ze sobą, pomaga sobie nawzajem. Również spotykając inne kobiety sukcesu, nie widziałam rywalizacji, a właśnie poparcie moich działań. Wiem, że inne kobiety też mi kibicują.

Jedna czwarta kobiet na menedżerskich stanowiskach oraz prowadzących własną działalność czuje się niedoceniana. Jak możemy nauczyć same się doceniać i nagradzać za osiągnięte sukcesy? Czy celebrowasz swoje osiągnięcia?

Nikt nie doceni siebie bardziej niż Ty sama i nikt nie zrozumie kobiety tak, jak druga kobieta. Jestem wdzięczna, że są różne przestrzenie dla kobiet, tam właśnie świętuję moje i innych dziewczyn sukcesy.

Czy to prawda, że kobiety mają dziś problem z mówieniem o finansach? Prawdziwa liderka zna wartość pieniądza i nie boi się o nich rozmawiać?

Ja osobiście absolutnie nie mam z tym problemu, wręcz nie ukrywam, że jest to dla mnie istotna kwestia. Nie da się pominąć tego tematu podczas prowadzenia biznesu.

Jakie działania w swojej pracy podejmujesz na rzecz wspierania kobiet?

Prowadzę lokalną sieć networkingową dla kobiet - „Klub Liderki Biznesu”. Celem Klubu jest zrzeszenie się przedsiębiorczyń w województwie śląskim. Chcemy stanowić platformę spotkania i komunikacji oraz promować własne biznesy.

Jak ładujesz akumulatory poza pracą? Jak odpoczywa prawdziwa liderka?

Podróżuję po całym świecie, uprawiam sporty oraz chodzę po górach. Czuję, że nawet wtedy kształcę się i rozwijam.

Złota rada dla młodych kobiet, które marzą o byciu liderką?

Stawiaj na siebie, na rozwój osobisty i swojej firmy. I nigdy nie zapominaj o swoim zespole, razem tworzycie sukces.



JOLANTA AMBROŻEWICZ

Trenerka biznesowa, strateżka komunikacji, pedagożka, doradczyni rozwoju osobowości, Masterka RMP - Reiss Motivation Profile - narzędzia do badania wewnętrznych potrzeb oraz mentorka marketingu interakcyjnego.

Pomaga tworzyć autentyczne marki zapisujące się w umysłach i sercach odbiorców.

Podpowiada, jak wykorzystując swoje talenty, budować wartościowe relacje oraz prowadzić firmę w rytmie Slow&Joyful.

Odczarowuje zły urok rzucony na słowo „promocja” i uczy, jak promować swój biznes atrakcyjnie, autentycznie, skutecznie i z radością. Sprawia, że marketing i sprzedaż stają się przyjemnością, bo można prowadzić je w zgodzie ze sobą – bez stresu, poczucia zagubienia i narzucania się odbiorcom.

Prywatnie największa fanka swojej Córeczki. Wielbicielka zwierząt, podróży oraz psychologii pozytywnej. Pasjonuje się terapią IFS oraz modelem transpersonalnym. Promotorka atutów wysokiej wrażliwości, poczucia wewnętrznej wolności oraz codziennej dbałości o dobrostan. Uzależniona od czytania książek.

Strony WWW: jolantaambrozewicz.pl | marketing-interakcyjny.pl

Social media:

FanPage Jolanta Ambrożewicz – Marketing Interakcyjny (<http://bit.ly/jola-marketing>)

Profil na LinkedIn (<http://bit.ly/jolanta-ambrozewicz-linkedin>)

Konto na Instagramie (<http://bit.ly/jola-ambrozewicz-instagram>)

[Kup książkę](#)

Kim jest współczesna kobieta liderka?

Kobietą świadomą, otwartą na rozwój oraz potrzeby innych ludzi. Potrafi ich słuchać, wspierać i swoimi działaniami motywować do osiągnięcia oczekiwanych efektów. To może być zarówno właścicielka firmy, kobieta na etacie, jak i mama realizująca się w działaniach na rzecz szkolnej społeczności swego dziecka. Może pełnić różne role, mieć różne konteksty działalności. Tym, co łączy postawę liderki, jest pozytywny wpływ na życie innych i inspirowanie do podejmowania działań.

Cechy prawdziwej liderki XXI wieku?

Gdybym miała wybrać TOP 5, byłyby to: empatia, wytrwałość, komunikatywność, odwaga, elastyczność.

Dlaczego czujesz się liderką?

Obserwując efekty swoich klientek czy uczestników szkoleń i otrzymując od nich informacje zwrotne, wiem, że potrafię dołożyć isierkę do tego, by płonęli swoim własnym żywiołem i lśnili wewnętrznym blaskiem. Uznaję to właśnie za ten pozytywny wpływ i dodawanie im skrzydeł do działania. Wykorzystuję swoje talenty tak, by realizować swoją misję, jaką jest inspirowanie, dostarczanie wiedzy i motywowanie do podejmowania aktywności, najczęściej biznesowych, efektywnie, w zgodzie ze sobą, wyznawanymi wartościami oraz swoją osobowością. Tak, by zamiast przytłoczenia i zmęczenia czuć radość i spełnienie.

Uważam, że każda liderka powinna znać i wykorzystywać swoje atuty, które można zweryfikować na przykład w badaniu Gallupa. Jego wyniki wnoszą

wiele wskazówek co do tego, jak przekuć swoje naturalne talenty w mocne strony. Przykładowo, według tego badania moje TOP 5 to: zbieranie (np. wiedzy, kontaktów), optymizm, strategia, rozwijanie innych i naprawianie. Fantastycznie sprawdzają się w prowadzeniu szkoleń, na konsultacjach i przy projektowaniu z klientami ich komunikacji oraz planów biznesowych.

Płeć jest czynnikiem, który silnie różnicuje wybory edukacyjne. Inaczej też wychowujemy syna, inaczej córkę. Czy zatem zmiana i edukacja w temacie liderstwa, uczenia postaw prawdziwej kobiety sukcesu, kobiety przedsiębiorczej nie powinna zaczynać się już w domu?

Myślę, że to zaczyna się w naszych – mam – głowach. I czasem wymaga remontu po tym, co otrzymałyśmy w spadku, jeśli chodzi o stereotypy, ograniczające przekonania i złote rady typu „Chłopaki nie płaczą” czy „Dzieci i ryby głosu nie mają”.

Tu odniosę się do swojej wiedzy ze studiów pedagogicznych, obserwacji i własnych doświadczeń. Zacznę od tego, że od lat podziwiałam kobiety, które tak sprawnie łączą rolę matki z życiem zawodowym. Niejednokrotnie powtarzałam, że mamy są bohaterkami. Przecież to taki wysiłek, trud różnych wyrzeczeń, łączenia obowiązków itd. I pracując z kobietami, które pełniły też tę rolę, widziałam, że często tego nie doceniają, bagatelizują, a i ich środowisko je do tego zachęca. Tymczasem to fundamentalna rola mająca wpływ na dalsze pokolenia. I chłopców, i dziewczynek.

Kiedy w lipcu 2021 roku sama zostałam mamą, przekonałam się, że moje wcześniejsze stwierdzenia to „mało powiedziane”. Pojawienie się dzieciątka wszystko zmienia. I ta zmiana dokonuje się przede wszystkim w nas. To, czego doświadczyłam, pokazuje, że potrzebny nam jest czas. Przyzwolenie so-



bie na zwolnienie tempa i przygotowanie się do nowej roli, do tych pięknych chwil, jak i trudów.

Już pierwsze dni z maluchem to budowanie więzi, poczucia bezpieczeństwa i komunikacji, która może albo wspierać, albo dołować. W klinice, w której rodziłam, słyszałam, jak jedna mama mówiła do swej nowo narodzonej córeczki: „Ależ ty jesteś niegrzeczna! Czemu znowu płaczesz? Czego chcesz? Przecież ja dłaś!” Czy to komunikaty dodające skrzydeł? Obcowanie z innymi wymaga sporej pracy nad sobą i tym, jaką energią emanujemy. A dzieci wyczuwają to mentalnie.

Co zaś do przedsiębiorczości i liderstwa... Postawa składa się z trzech komponentów: emocjonalnego (co mi mówią moje emocje, jak odbieram czyjeś), poznawczego (wiadomości i sposób myślenia o przedmiocie postawy, przekonania, np. jaki jest świat, jaka sama jestem, co jest dla mnie dostępne) oraz behawioralnego (w jaki sposób działam, jak reaguję w różnych sytuacjach).

Dbając o rozwój inteligencji emocjonalnej, wybór służących nam przekonań i zmiany tych ograniczających, a także wybieranie dobrych zachowań, z których dzieci uczą się najwięcej, możemy niejako naturalnie sprawić, że dziecko będzie nabierało pewności siebie, samodzielności, poczucia sprawczości. Jak najbardziej mamy wpływ na to, czy będą zaradne, empatyczne i współpracujące.

W zakresie wychowania istotne jest skupienie się na zapewnieniu dziecku poczucia bezpieczeństwa, poprzez bliskość i reagowanie na jego sygnały (w pierwszych miesiącach to wszelkie grymasy, płacz, nawoływanie – dzięki temu wiedzą, że opiekunowie stoją na straży). To pozwoli im budować poczucie własnej wartości, że są ważne i to, co czują, ma znaczenie. To fundamenty umiejętności wyrażania siebie, samodzielności i stawiania granic.

Bądźmy więc tymi, którzy dbają o bezpieczeństwo, zapewniają bezgraniczną miłość, akceptację dla wyrażanych emocji i wsparcie w rozwoju, zachęcając do kolejnych miłowych kroków. To wydaje się uniwersalne. Wystrzegabym się powielania komunikatów, które nie wnoszą zrozumienia i bycia przy dziecku, typu: „Nie ma co się smucić” (zaprzeczanie emocjom), „No przecież nic się nie stało” (bagatelizowanie i odrzucenie), „A dlaczego nie 5? Kasia pewnie dostała...” (porównywanie, umniejszanie, niedoceniać). Uważajmy na słowa, bo one mają ogromną moc i odzwierciedlają się w postrzeganiu siebie w dorosłym życiu naszych dzieci, bez względu na płeć.

To, co mówimy, wynika z tego, jak myślimy i jakie czasami targają nami emocje, zatem wracamy do tego magicznego trójkąta myśli-emocji-zachowań. Dbajmy o nie. I pamiętajmy, że nie ma ideałów i z pewnością nieraz poniesiemy po drodze porażkę. Powiemy coś w nerwach, będziemy zbyt zmęczone na zabawę itd. – to też nauka dla naszych dzieci. Wszyscy jesteśmy ludźmi.

Pokazujemy, że potrafimy przeproszać, miewamy nieprzyjemne emocje i podnosimy się po porażkach, wyciągając wnioski i idąc dalej. Tego ostatniego też możemy uczyć się od maluchów, które ucząc się chodzić, podejmują wiele prób, nie zrażając się upadkami. Ciągły, wspólny progres.

Samorozwój i dbałość o siebie, świadome rodzicielstwo oparte na bliskości i budowaniu bezpiecznego stylu przywiązania oraz wypracowanie sprzyjających przekonań odzwierciedlanych we wspierających zachowaniach to wspaniały zestaw zadań na kolejne lata. Taka praca domowa dla każdego rodzica pragnącego budować bliską więź z dzieckiem i stwarzać mu sprzyjające warunki do rozwoju własnych talentów.

Jeśli miałabym polecić jakieś książki w tej materii i znów ograniczyć się do TOP 5, to byłyby to: „W sercu emocji dziecka” (Isabelle Filliozat), „Nowa psychologia sukcesu” (Carol Dweck), „Oprogramowanie służące miłości” (Stan Tatkin), „Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały, jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły” (Adele Faber, Elaine Mazlish) oraz „Księga rodzicielstwa bliskości” (Martha Sears, William Sears).

Warto wciąż rozwijać i wzmacniać siebie, poszerzając wiedzę o wpływie wychowania. Wdrażajmy istotne działania, które wzmocnią nasze pociechy. Akceptujmy, mądrze chwalmy i wspierajmy. Samoświadomość oraz wiedza o tym, że dzieci uczą się przede wszystkim od nas, szczególnie na początkowym etapie życia, motywuje do dbałości o to, co robimy i pełnego wykorzystywania spędzanego wspólnie czasu.



fot. Natalia Łowicka, make-up Paulina Ciborowska

Czy bycia liderką można się nauczyć? Jeśli tak, to w jaki sposób?

Myślę, że bycie liderką ma różne wymiary. Możesz być liderką jako dietetyczka, prowadząc do pozytywnych zmian swoich klientów, lub organizując coroczne zbiórki dla potrzebujących w szkole swojego dziecka. Wszędzie tam, gdzie masz pozytywny wpływ na innych i zachęcasz do podejmowania aktywności, możesz być liderką.

Czy jest coś, co służy nauce tych umiejętności? Moim zdaniem bycia liderką można się nauczyć przez nastawienie na rozwój, aktywne działanie i wchodzenie w interakcje. Kiedy dorzucimy do tego otwartość na innych i ciekawość tego, jacy są, wraz z docenieniem różnic między nami, możemy poszerzać pole wpływu naszych aktywności. Przykładowo introwertyk i ekstrawertyk mogą wspólnie się uzupełniać. Osoba o kreatywnym umyśle, pełnym nowych pomysłów, skorzysta na wskazówkach kogoś, kto potrafi to uporządkować, dokonać analizy itd. Tu polecam wykonanie sobie słynnego testu mocnych stron Gallupa. Na moim blogu www.marketing-interakcyjny.pl znajduje się też artykuł z linkami do różnych, także bezpłatnych, testów osobowości.

Gdy spoglądasz na drugiego człowieka z intencją tego, że możesz się z nim podzielić swoimi talentami, umiejętnościami itp. oraz wnieść w jego życie wartość, np. poprzez swoje usługi, publikowane treści czy pasję tworzenia czegoś, zyskujesz energię i odwagę do rozwijania swoich działań. Jednocześnie pokazujesz mu, że i on może korzystać ze swoich zasobów, dzięki czemu wprowadza i odczuwa w swoim życiu pozytywne zmiany. Mamy zatem do czynienia z poszerzaniem swego (i jego) wpływu. Zaczynając od siebie, przez pojedynczych odbiorców, po grupy, zespoły, czy społeczności.

Czy istnieje coś takiego, jak kobiecy styl przywództwa? Jeśli tak, to jakimi cechami się charakteryzuje?

Myślę, że kobiety w przywództwie potrafią świetnie wykorzystywać swoje atuty. Im bardziej są ich świadome, tym efektywniej to robią i tym większą czerpią z tego satysfakcję, a osoby wokół nich mogą dzięki temu rozkwitać. Dlatego jestem promotorką poszerzania samowiedzy, wykonywania testów osobowości czy pracy nad rozwojem osobistym i duchowym. To z kolei prowadzi do pojednania między głosami wewnętrznego dziecka, krytyka, rodzica itd.



Samoświadomość, poznawanie, uznawanie oraz rozumienie różnic między ludźmi pozwala budować między nami mosty porozumienia. Otwarcie na naszą różnorodność i odmienne talenty, predyspozycje, umiejętności pozwala budować lepsze zespoły, nawiązywać efektywniejsze współpracy i osiągać sukcesy szybciej niż w pojedynkę. Czerpanie z naszych odmiennych zasobów pozwala się uzupełniać i uczyć nowych rzeczy, a to jest podstawa progressu i znajdowania najlepszych rozwiązań.

Z tego, co obserwuję, kobiecy styl odznacza się większą empatią, wchodzeniem w buty drugiej strony, co doskonale sprawdza się w rozumieniu

potrzeb zespołu czy klientów oraz budowaniu wartościowych relacji. Pułapkami mogą być z kolei zbyt mocne przywiązanie do niektórych pomysłów i zbyt długie zasilanie ich energią, gdy tymczasem lepiej byłoby ją przekierować na inne działanie.

Aby za liderką poszły tłumy, sama musi „płonąć”. Zarażać ludzi swoimi pomysłami. Ale też umiejętnie ich słuchać. Jak skutecznie zarządzać zespołem i budować relacje z klientami?

Oj tak, zdecydowanie. I z moich doświadczeń wynika, że ten płomień, który rozpala liderkę i sprawia, że ludzie nie tylko chcą się przy nim ogrzać, ale i przejmą go, niosąc dalej, zaczyna się w... sercu. W tym poczuciu zatracenia, stanie flow i zgodności tego, co robimy, z naszą osobowością. Odzwierciedla się to często w stwierdzeniach: „To jest to”, „Uwielbiam to robić”, „Gdy to

robię, cały świat przestaje istnieć”. To niejako znalezienie swojego powołania, żywiołu czy misji. Różnie jest to nazywane. Niewątpliwie jednak wiąże się z ogromną wiarą, determinacją oraz entuzjazmem. To właśnie ta radość tworzenia, robienia tego, co kochamy, dodaje nam skrzydeł do codziennego podejmowania kolejnych kroków.

Zdarzają się co prawda także pułapki. Wśród moich klientek często występuje taki problem: „Kocham to, co robię, ale zaczyna mnie to męczyć, bo nie zarabiam wystarczająco, tracę energię i poczucie sensu”. I to jest moment, w którym potrzebujemy wiatru w żagle. Kogoś, kto spojrzy na nasze działania z dystansem i podpowie, co można zmienić, nieco zmodyfikować czy poprawić.

Wyobraź sobie, że budynek, w którym jesteś, zaczyna płonąć. Czy uparcie zostajesz i zastanawiasz się: „Hm... Skąd się wziął ten ogień, jak by go tu ugasić?”. Nie! Wybiegasz. Oby jak najdalej. Czasem potrzebujemy opuścić swoją przestrzeń i spojrzeć z dystansu, a najlepiej pozwolić na to komuś, kto ma dystans emocjonalny i będzie potrafił dać Ci sporo cennych wskazówek. W takich sytuacjach często pomagam swoim klientkom. Zerkam z dystansu i jestem w stanie pokazać, że tu na przykład warto wygasić pewne aktywności, tu zainstalować gaśnicę w postaci delegacji, a tam włączyć procedury, które ułatwią pracę i pozwolą skalować firmę bez wypalania Ciebie jako jej właścicielki.

Zarażać to jedno. Drugie to odpowiadać na czyjeś potrzeby, bolączki itd. I tu faktycznie bezcenne jest aktywne słuchanie. Kiedy w jednym z moich sklepów prowadzę rozmowę handlową, zadaję parę pytań i uważnie słucham. Dzięki temu jestem w stanie zaproponować najlepsze rozwiązanie i często produkty, które oferuję, sprzedają się wtedy same. Pewnie niejednokrotnie odebrałaś telefon, słysząc w słuchawce czytany niemal jak przez automat tekst. Może próbowałaś się przebić, ale bezskutecznie, bo ktoś się koncentrował na zadaniu odczytania formułki, nie na Tobie... Pamiętasz jak się wtedy czułaś? No właśnie. Sukces sprzedaży bardziej zapewnia słuchanie niż zbędne gadanie. Kiedy usłyszemy, zrozumiemy i zaproponujemy rozwiązania odpowiadające na istotne wyzwania naszych klientów – zyskamy ich uwagę i zaufanie.

Kluczem do sukcesu Twoich działań, dobrej współpracy z zespołem i wartościowych relacji z klientami jest też wiara. Wiara w siebie, w to, co robisz i oferujesz. W efekty Twoich usług, produktów czy umiejętności, dzięki którym Twoi odbiorcy sięgają po to, czego potrzebują lub pragną, bądź pozbywają się tego, co ich boli.

Mówi się, że mentoringu potrzebują wszystkie kobiety. Czy liderki także?

Zdecydowanie. I powyższa historia świetnie to obrazuje. My, kobiety, szczególnie gdy mamy doświadczenia trudnego dzieciństwa, mamy tendencje do bycia Zosią-Samosią. A przecież nie musimy być same! RAZEM możemy więcej! Naprawdę! Kiedy boli Cię ząb, idziesz do dentysty. Gdy nie znasz się na mechanice, zostawiasz auto u specjalisty, a nie zanurzasz się pod maską...

Podobnie jest w byciu liderką dla samej siebie, prowadzeniu własnej firmy, zarządzaniu zespołem czy nawet ogniskiem domowym. Korzystajmy ze wsparcia. Podejmujemy się współpracy mentoringowej, korzystajmy z konsultacji i pomocy osób, które przeszły podobną drogę, które są tam, gdzie my chcemy dotrzeć, a także tych, które mogą świetnie uzupełnić nas swoimi talentami.

Samodzielnie możemy się wspinać jak po drabinie. Czasem bez świadomości siebie i swoich długofalowych celów, opierając ją na dodatek o nieodpowiednią ścianę. Mentoring to ruchome schody, a nawet przejażdżka windą i to w miłym towarzystwie.

Czy to prawda, że kobiety w biznesie rzadziej podejmują ryzyko niż mężczyźni? Jak jest w Twoim przypadku?

Przyznam, że współpracując i z kobietami, i z mężczyznami, faktycznie zauważyłam, że mężczyźni szybciej przechodzą do działania. Sprawdzają, testują, poprawiają, znów testują, a jak nie działa, to porzucają i szukają lepszego rozwiązania. Według moich obserwacji wynika to z faktu, że nie przywiązują się tak mocno do swoich pomysłów. Nie budują z nimi związków emocjonalnych. Nie biorą porażek tak bardzo do siebie, nie traktują tego tak osobiście, co u kobiet zdarza się niestety częściej.

Lubię eksperymentować, sprawdzać, weryfikować i szukać nowych, lepszych rozwiązań. W teście talentów Gallupa moim numerem jeden jest zbieranie, czyli kolekcjonowanie wiedzy, cytatów, przedmiotów, informacji, także tych o osobach i tym, w czym są świetne. I faktycznie na wiele tematów znam różne opcje możliwych rozwiązań czy stosowną literaturę. Z jednej strony zaspokaja to moją ciekawość i potrzebę rozwoju, z drugiej wiem, że będę mogła się tym podzielić ze swoimi klientami. Uwielbiam też łączyć kropki, gdy widzę



problem, który traktuję bardziej jako wyzwanie, od razu przychodzi mi do głowy rozwiązanie, a nawet kilka.

Jedna czwarta kobiet na menedżerskich stanowiskach oraz prowadzących własną działalność czuje się niedoceniana. Jak możemy nauczyć same się doceniać i nagradzać za osiągnięte sukcesy? Czy celebrowasz swoje osiągnięcia?

Pytanie, z czego to wynika? Bardzo często właśnie z niedoborów w dzieciństwie. Brak uwagi, ignorowanie, mało pochwał, zbyt dużo lub nieadekwatne do wieku wymagania... Jeśli w naszej

rodzinie była jakaś dysfunkcja (np. choroba czy nieobecność rodzica), to bardzo często przyjmujemy role np. ratownika, który ciągle dba o innych, lekceważąc własne potrzeby. Z braku odpowiedniej więzi z opiekunami i niskiego poczucia własnej wartości wynika, że wciąż staramy się zasłużyć na ich uznanie, miłość, uwagę i przenosimy to do dorosłości. Tylko obiekty się zmieniają. Teraz zabiegamy o to u pracodawcy, partnera, współpracowników, klientów itd.

W tym temacie sugeruję dwa rozwiązania. Świadomość źródeł takiego stanu rzeczy i wzięcie odpowiedzialności za to, jak dziś będziemy postępować, by nie czuć się jak odrzucone i niedocenione kiedyś dziecko. Tu jest ważna praca właśnie z wewnętrznym dzieckiem i dawanie wsparcia swojej wewnętrznej rodzinie, czyli na przykład sięganie po metodologię IFS bądź modelu transpersonalnego, do których często się odnoszę.

W badaniu motywacji Resiss Motivation Profile, z którym pracuję, jest taki motywator jak uznanie. Im jego wartość jest u nas wyższa, tym bardziej potrzebujemy takiego uznania z zewnątrz. W takiej sytuacji pochwały, nagrody, uznanie ze strony pracodawcy będzie nas motywować. Pracodawcy powinni być świadomi, że to może poprawić jakość pracy danego pracownika, a pra-

ownik, mając świadomość, że jest to dla niego ważne, powinien zadbać o sprzyjające i pozytywne nastawienie do dawania budujących informacji zwrotnych środowisku pracy. Na tym jednak bym nie poprzestała, bo warto też wzmacniać siebie, pracować nad własną samooceną, doceniać postępy. I tu właśnie przychodzą z pomocą kolejne narzędzia.

Dlatego drugie rozwiązanie po zdobyciu odpowiedniej (samo)wiedzy to praktyka. Proponuję zrobić np. Kartę Mocy, czyli zapis opinii klientów i tego, jak im pomogliśmy. Prowadzenie dziennika sukcesów też jest ważne. Może być raz na tydzień lub miesiąc. Do tego lista wdzięczności (najlepiej codzienna), która pozwala nam wyostrzyć uwagę na to, co dobre.

No i celebrowanie sukcesów. Dajmy sobie na to czas, świadomie się nagradzamy. Jeśli kończymy jakiś projekt, zróbmy wolne, pójdźmy na uroczystą kolację czy masaż. Nasz mózg, szczególnie jego emocjonalna część, potrzebuje nagród. Jeśli wciąż gonimy za kolejnym zadaniem bez cieszenia się efektami i doceniania poprzedniego, wypalenie zawodowe może nas przywitać za następnym rogiem.

Od pewnego czasu pracuję też z klientkami nad dogadaniem się z wewnętrznym krytykiem. Ustabilizowanie relacji z nim i stworzenie wspierającego głosu wewnątrz sprawia, że żyje i pracuje się nam zdecydowanie lepiej. Efekty takiej pracy są długofalowe i prowadzą do poczucia spokoju oraz większej niezależności od opinii innych, bo potrafimy zbudować solidne oparcie w sobie.

Jeśli chodzi o mnie, zdecydowanie uwielbiam celebrować i wykorzystuję każdą okazję do tego, by świętować, czy to jakimś smacznym daniem, biżuterią, czy pięknym dodatkiem do domu. I znów przykład: według wspomnianego badania RMP mam wysoką wartość motywatorów jedzenie i piękno. Dla kontrastu: kogoś, kto ma wysoką wartość motywatora aktywność fizyczna, bardziej usatysfakcjonuje w takiej sytuacji karnet na basen.

Czy to prawda, że kobiety mają dziś problem z mówieniem o finansach? Prawdziwa liderka zna wartość pieniądza i nie boi się o nich rozmawiać?

Parę lat temu poznałam dziewczynę, która na swoich kursach często powtarzała zdanie: „Znam swoje liczby”. Jej pewność co do tego, jakie ma statystyki wejść na stronę, jakiej potrzebuje sprzedaży, by utrzymać firmę, ile czasu zajmuje jej



przeprowadzenie kampanii itd., była czymś kojącym. Dającym poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Nie każdy ma jednak tak analityczne podejście. Nie każdy kocha prowadzenie i śledzenie statystyk.

I o ile nie musisz znać się na pełnej księgowości, bo po to są biura rachunkowe, o tyle fakt znajomości swoich liczb jest bardzo ważny. Warto zarezerwować sobie w miesiącu taki blok, w którym dokonujesz takiej analizy. Jeśli masz z tym trudność, to może zrobić to z mentorem?

Z mojego doświadczenia wynika, że wiele kobiet nie mierzy się z liczbami, a gdy do tego siadamy, okazuje się, że sprzedaż produktu A w cenie X jest totalnie nieopłacalna i wyczerpuje niepotrzebnie energię. Albo działania X przynoszą efekty B i jest to spowodowane czymś, co łatwo można zmienić. Czasem z dnia na dzień.

Takie spotkania z liczbami mogą być trudne, ale ostatecznie zawsze są uwalniające. Bardzo lubię je przeprowadzać z klientkami, bo to sprowadza je na ziemię po to, by poznać fakty i dzięki nim poszybować ze swoimi planami i dalszymi aktywnościami już z większą lekkością. Dzięki takiemu spojrzeniu

zyskujemy nową perspektywę, wyciągamy istotne wnioski i możemy wprowadzić odpowiednie modyfikacje, by nasze działania przynosiły lepsze efekty i większą satysfakcję. Także finansową.

Jakie działania w swojej pracy podejmujesz na rzecz wspierania kobiet?

Prowadzę bezpłatne webinary, szkolenia i warsztaty. Ostatnimi czasy głównie online, ale mam nadzieję także na powrót tych stacjonarnych. Przez wiele miesięcy pisałam artykuły poradnikowe wspierające kobiety biznesu w promocji własnych działań do portalu ObcasyPodlasia. Wciąż można do nich sięgnąć.

W swoich zasobach mam też sporo pomocnych list i strategii działań, które można pobrać bezpłatnie i cieszyć się np. narzędziami, które usprawniają prowadzenie biznesu, czy wskazówkami, jak prowadzić komunikację z klientami i pozyskiwać tych wymarzonych, którym możemy pomóc najbardziej, a ci będą zadowoleni i polecą nas dalej.

Przed pandemią udzielałam się na spotkaniach stacjonarnych w takich organizacjach jak Era Nowych Kobiet czy Sukces To Ja. Mam nadzieję, że znów tak będzie, gdy sytuacja się ustabilizuje, a moja Córeczka jeszcze trochę podrośnie.

Cały czas można też posłuchać cennych wskazówek dotyczących prowadzenia firmy i pracy nad nastawieniem oraz komunikacją w moim podcaście „Biznes w kieszeni”.

Jak ładujesz akumulatory poza pracą?

Jak odpoczywa prawdziwa liderka?

Obecnie jest to zwykle zabawa z moją Córeczką, spacery i długie kąpiele w pianie. Liczę na to, że niebawem wrócimy też do podróżowania, bo latanie samolotem (choć kiedyś się tego przeraźliwie bałam), zmiana przestrzeni i poznawanie nowych miejsc oraz kultur to coś, co niesamowicie ładuje moje baterie.

Złota rada dla młodych kobiet, które marzą o byciu liderką?

Bądź ciekawa siebie, nie ustawaj w poszukiwaniach, dbaj o swój rozwój i działaj w zgodzie z tym, co Ci w duszy gra oraz czerp z tego beztroską, wręcz dziecięcą radość. Dostrzegaj to, co inni mają w sobie wspaniałego. Gdy z entuzjazmem będziesz działać i doceniać postępy kolejnych kroków, zarażając swoją pasją i determinacją, inni w Twoim towarzystwie także zapłoną.



DR N. MED. LUIZA BALICKA-ADAMIK

Kochający swoją pracę neurolog oraz właścicielka kliniki medyny estetycznej Balicka Clinic.

Od blisko 20 lat pracuje z oddaniem dla swoich pacjentów. Początkowo jako starszy asystent w Oddziale Neurologii w Jarosławiu, następnie w Przemyślu jako zastępca ordynatora. Prowadzi także prywatną neurologiczną praktykę lekarską. Specjalizuje się w leczeniu padaczek, bólów głowy oraz chorób zwyrodnieniowych mózgu.

Przez kilka lat związana z Poltransplantem jako szpitalny koordynator ds. transplantacji, gorliwa propagatorka idei ratowania życia dzięki przeszczepom narządów.

Zamiłowanie do piękna i sztuki dało swój wyraz w jej nowej pasji, jaką jest medycyna estetyczna. Od dwóch lat prowadzi z partnerem swoją klinikę Balicka Clinic, w której swoje piękno na nowo odkrywają kobiety z Podkarpacia.

Mama dwójki nastolatków, pasjonatka sztuki, starej biżuterii i kwiatów. Po ciężkiej pracy lekarza odpoczywa, zajmując się swoim ogrodem, psiakiem i dwoma kotami.

Kim jest współczesna kobieta liderka?

To kobieta świadoma, która ciągle się rozwija, w swojej branży stara się osiągnąć poziom mistrzowski, która wspiera swój zespół w pracy i poza nią, ma dystans, jest odporna na hejt i krytykę.

Cechy prawdziwej liderki XXI wieku?

Pracowitość, zaangażowanie, opanowanie, dystans, ciągły rozwój i wyznaczanie nowych celów, empatia.

Dlaczego czujesz się liderką?

Do pewnego czasu na pewno się nią nie czułam, dopiero mój zespół uświadomił mi, że nią jestem. Mimo życiowych zawirowań otrząsnęłam się, stworzyłam firmę i nieźle nią zarządzam. Staram się wspierać bliskie mi osoby, umożliwiać im ciągły rozwój i pracę w dobrych, życzliwych warunkach. Oczywiście moja praca jest także moją życiową pasją (jestem lekarzem i z natury lubię pomagać i dawać dobro), więc na pewno to, że kocham to, co robię, jest dla mnie siłą napędową do dalszych wyzwań i celów.

Płeć jest czynnikiem, który silnie różnicuje wybory edukacyjne. Inaczej też wychowujemy syna, inaczej córkę. Czy zatem zmiana i edukacja w temacie liderstwa, uczenia postaw prawdziwej kobiety sukcesu, kobiety przedsiębiorczej nie powinna zaczynać się już w domu?

Ależ oczywiście! Jako kobieta, która rozstała się z ojcem swoich dzieci, bałam się popełnić błędu „nadopiekuńczości i wynagradzania straty”, od zawsze

stałam raczej z boku, obserwowałam i chroniałam, ale z daleka, pozwalałam na samodzielność mojej córce i możliwość popełniania błędów w trudnym życiu nastolatka. Staram się też pokazywać jej świat, zachęcać do rozwoju, ambitnych marzeń i stawiania celów. W żaden sposób jej nie ograniczam, tylko zawsze wspieram w każdym momencie jej życia.

Czy bycia liderką można się nauczyć? Jeśli tak, to w jaki sposób?

Tak! Dużo można wypracować determinacją, zaangażowaniem, solidnością, jednak pewne wrodzone talenty, które mamy, dają nam przewagę w rozwoju i osiąganiu celów, zwłaszcza jeśli będziemy je rozwijać i dobrze wykorzystamy w codziennej pracy.

Czy istnieje coś takiego, jak kobiecy styl przywództwa? Jeśli tak, to jakimi cechami się charakteryzuje?

Nie wiem, trudno powiedzieć, może jest bardziej „miękki”, elegancki? Kobiety od zawsze bardzo chciały dorównać w tych kwestiach mężczyznom, pokazać, że są równie świetnymi szefami, liderami. Myślę, że my, kobiety, jesteśmy nawet lepsze! Jako liderki i szefowe oprócz miliona spraw w firmie musimy doglądać także nasze domy, dzieci. To znacznie trudniejsze zadanie, niż mają mężczyźni, którzy mogą często całkowicie skupić się na swojej pracy.

Co możemy zrobić dziś, jako liderki, aby wyrównać dysproporcje związane z płcią na rynku pracy (na przykład niższe pensje)?

Myślę, że to kwestia fałszywych przekonań, które od lat bytują w naszych umysłach. Uważam, że należy na każdym kroku wymagać tego od zatrudniających nas osób, a jeśli same zatrudniamy, dobrze i jednakowo wynagradzać niezależnie od płci. Musimy swoją postawą pokazywać naszą jakość i wysoki poziom eksperta. Jeśli same sobie tego nie wywalczymy, na pewno mężczyźni nam w tym nie pomogą.

Niestety, z badań przeprowadzonych w ubiegłym roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wynika, że kobiety już w momencie ubiegania się o pracę mają niższe wymagania finansowe. Dlaczego tak bardzo nie wierzymy w siebie? I tak nisko oceniamy swoją wartość?

To co powiedziałam powyżej. To stare utarte przekonania często wyniesione z rodzinnego domu... Musimy uwierzyć, że jesteśmy mądre, często dużo lepiej wykształcone, wielozadaniowe. Jesteśmy ekspertkami i żądamy wysokiego wynagrodzenia za swoją pracę!

Aby za liderką poszły tłumy, sama musi „płonać”. Zarażać ludzi swoimi pomysłami. Ale też umiejętnie ich słuchać. Jak skutecznie zarządzać zespołem i budować relacje z klientami?

Myślę że w tej kwestii trzeba postawić na najwyższy profesjonalizm, empatię oraz spójność w swoim zachowaniu, decyzjach i działaniach. Jeśli kobieta jest spójna we wszystkich aspektach swojej pracy i życia, buduje swoją wiarygodność, którą klient od razu wyczuje.

Mówi się, że mentoringu potrzebują wszystkie kobiety. Czy liderki także?

Tak, uważam, że spojrzenie z dystansu innej pary oczu pozwoli często na chwilę oddechu, zatroskania się o siebie, poukładania w głowie rozbieganych myśli.

Czy to prawda, że kobiety w biznesie rzadziej podejmują ryzyko niż mężczyźni? Jak jest w Twoim przypadku?

Oj, tutaj się nie zgodzę! Jestem pierwsza do podejmowania ryzykownych działań i decyzji. Mój partner często musi chłodzić moje zapędy i szalone pomysły.

Jak eliminować niezdrową konkurencję w kobiecych zespołach? Jak radzić sobie z hejtem między kobietami w pracy?

W tych kwestiach trzeba wykazać się ogromnym taktem i elastycznością. Jako szefowe musimy nauczyć się sztuki dyplomacji, kompromisu i sprawiedliwości w zarządzaniu kobiecym zespołem. Reagować na skargi, przede wszystkim umieć słuchać, doceniać, a także wymagać. Każde nawet najmniejsze niejasności szybko wyjaśniać i rozwiązywać, zanim urosną do rangi dużego problemu.

Jedna czwarta kobiet na menedżerskich stanowiskach oraz prowadzących własną działalność czuje się niedoceniana. Jak możemy nauczyć same się doceniać i nagradzać za osiągnięte sukcesy? Czy celebrujesz swoje osiągnięcia?

Jak widać, znowu wracamy do kwestii naszych przekonań. Niedocenione? Absolutnie trzeba się cieszyć, celebrować i głośno podkreślać (choćby przed sobą) każdy swój sukces, niezależnie od jego rangi. Ja osobiście dopiero po pracy z coachem zdałam sobie sprawę, jak ważne jest zauważenie i cieszenie się każdym sukcesem, większe sukcesy staram się świętować z moim partnerem, a jeśli jestem z czegoś naprawdę dumna, kupuję sobie jakiś elegancki prezent.

Czy to prawda, że kobiety mają dziś problem mówienia o finansach? Prawdziwa liderka zna wartość pieniądza i nie boi się o nich rozmawiać?

Faktycznie kiedyś trudno mi było rozmawiać o pieniądzu, powoli uczyłam się tej sztuki, uczyłam się także zarządzania pieniędzmi w domowym i firmowym budżecie. Po rozwodzie, kiedy zostałam z milionem złotych długu, moje umiejętności organizacyjne i finansowe drastycznie wzrosły. Wcześniej jako „żona” mało interesowałam się sprawami finansowymi. Uważam, że każda kobieta nawet w szczęśliwym związku musi zadbać o swoje finanse, mieć własny budżet i nim zarządzać. Nie chodzi o nieufność, ale o poczucie bezpieczeństwa i sprawczość w przypadku kryzysu. Wiele kobiet w swoich związkach tkwi w fałszywym poczuciu komfortu i nie interesuje się sprawami finansowymi, oddaje swoje pieniądze do dyspozycji partnera. Jest od niego później całkowicie zależna, a w trudnej sytuacji często pozostawiona bez grosza. Ten problem powinniśmy nagłaśniać jako liderki i absolutnie edukować inne kobiety finansowo.

Jakie działania w swojej pracy podejmujesz na rzecz wspierania kobiet?

Lubię pracować z kobietami. Są wyjątkowe, wielozadaniowe, wielowątkowe. Wszystko potrafią, moim pracownikom staram się zapewnić możliwość ustawicznego rozwoju, osiągania nowych wyzwań, nie tłamszę, nie rozkazuję, rozmawiam, proszę, dobrze wynagradzam. Moja firma jest mała, działam więc na małą skalę, ale gdybym zatrudniała setkę kobiet, myślę, że działałabym podobnie. Na pewno chciałabym stworzyć warunki dla młodych matek, tak aby czuły się bezpieczne i chciały jak najszybciej wrócić do pracy. Obecnie, jak widzę, trendem jest uciekanie zdrowych kobiet na zwolnienie lekarskie już w pierwszych tygodniach ciąży i przedłużanie na ile się da urlopu macierzyńskiego. To chciałabym bardzo zmienić. Ja sama pracowałam do końca ciąży i wróciłam dość szybko (po trzech miesiącach) do pracy... ale to już inna historia i niekoniecznie do naśladowania.

Jak ładujesz akumulatory poza pracą?

Jak odpoczywa prawdziwa liderka?

Tak naprawdę odpoczywam w każdych warunkach, uwielbiam przebywać we własnym domu, w którym zdecydowanie jestem za rzadko. Uwielbiam pracę w ogrodzie, przy pielęgnacji kwiatów i krzewów, to mnie uspokaja i usuwa nadmiar myśli, wtedy skupiam się tylko i wyłącznie na zapachu ziemi, wyglądzie roślin, ich naturalnym pięknie, niesamowitości natury. Lubię także piękno w każdej postaci, stąd zamiłowanie do sztuki, architektury, starej biżuterii. I tak jak wiele z nas, kobiet, uwielbiam położyć się z drinkiem na leżaku przy plaży...

Złota rada dla młodych kobiet, które marzą o byciu liderką?

Mierz wysoko, nawet jeśli Twoje marzenia wydają się zbyt odległe... i ich nie spełnisz, zawsze zajdziesz wyżej, niż jesteś. Nieustannie się rozwijaj i ciągle ucz nowych, czasem absurdalnych rzeczy, nigdy nie wiesz, kiedy jakaś umiejętność może Ci się przydać. Kieruj się intuicją, słuchaj opinii innych ludzi, ale zawsze podejmuj samodzielnie decyzje. Ciężko i wytrwale pracuj, jeśli wierzysz, że twój wysiłek ma sens, miej dystans do krytyki, bądź empatyczna i kieruj się dobrem innych ludzi. Pamiętaj – nic po trupach, bo krzywdy ludzkie mogą do Ciebie wrócić.



AGNIESZKA BARSZCZ

Certyfikowany coach talentów Gallupa, life & edu coach ICI. Germanistka.

Absolwentka filologii germańskiej Uniwersytetu Śląskiego (translatoryka). Jedna z kilkudziesięciu w Polsce certyfikowanych coachów Gallupa. Pasjonatka rozwoju opartego na mocnych stronach i pozytywnej psychologii. Ma za sobą kilkanaście lat pracy w edukacji, a od kilku lat wspiera ludzi w rozwoju jako coach. Amatorsko rozwija się w sketchnotingu i praktykowaniu uważnego życia.

Motto życiowe: Mikrokorekty tworzą makrozmiany.

Mówi o sobie: „Do coachingu zaprowadziły mnie potrzeby osobiste (wsparcie w rozwoju syna z ADHD), a zatrzymały w nim możliwości, jakie daje. W pracy coacha opieram się głównie na modelu coachingu wielopoziomowego Roberta Diltsa i wierzę, że poznając i rozwijając siebie, zmieniamy nasze otoczenie, nasz świat. Jestem również certyfikowanym coachem Gallupa, coachem mocnych stron Strengths Community Coach – pomagam ludziom w rozwijaniu ich potencjału i przekuwaniu na mocne strony. Diagnozuję starszych nastolatków i ludzi dorosłych badaniem CliftonStrengths, zwanym potocznie testem Gallupa. Odkrywam ich unikatowe połączenia talentów, a następnie w pracy coachingowej lub konsultingowej wspólnie kreujemy działania, które rozwijając z talentów mocne strony, stają się mocną podporą w działaniu. Przynoszą ulgę, dodają pewności siebie

[Kup książkę](#)