

BADANIE

**Rozwój zawodowy kobiet i
mężczyzn: stereotypy, motywatory
i bariery.**

CZERWIEC 2013

SPIS TREŚCI:

1

**INFORMACJE O BADANIU
STATYSTYKI RESPONDENTÓW**

2

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA

3

WYNIKI SZCZEGÓŁOWE BADANIA



INFORMACJE O BADANIU STATYSTYKI RESPONDENTÓW

Cele badania

1. Określenie determinantów satysfakcji zawodowej oraz czynników wpływających na ambicje pracujących.
2. Określenie, jakie elementy wpływają na ułatwienie godzenia ról rodzinnych i zawodowych.
3. Zidentyfikowanie stopnia występowania popularnych stereotypów dt. płci i wieku.
4. Określenie stopnia oraz sposobów promowania różnorodności w firmach i instytucjach oraz korzyści, które takie działania przynoszą.

Metodologia badania

Ankieta CAWI przeprowadzona w
kwietniu-maju 2013

Zaproszenie do badania przesłano do
**15000 aktywnych zawodowo w
firmach i instytucjach**

Na zaproszenie do badanie
odpowiedziało 379 osób

Statystyki uczestników badania

Płeć	%
Kobieta	63
Mężczyzna	37

Wiek	%
Do 30 lat	20
31-40	41
41-50	25
51-60	10
Ponad 61	4

Wykształcenie	%
Średnie lub zasadnicze zawodowe	4
Wyższe – licencjackie/inżynierskie	8
Wyższe magisterskie	88

Miejsce zamieszkania	%
województwo dolnośląskie	3,1
województwo kujawsko-pomorskie	1,3
województwo lubelskie	1,0
województwo lubuskie	1,8
województwo łódzkie	3,1
województwo małopolskie	6,0
województwo mazowieckie	67,6
województwo opolskie	1,3
województwo podkarpackie	0
województwo podlaskie	0,8
województwo pomorskie	2,6
województwo śląskie	3,7
województwo świętokrzyskie	0,8
województwo warmińsko-mazurskie	1,0
województwo wielkopolskie	5,2
województwo zachodniopomorski	0,5

Statystyki uczestników badania

Charakter miejsca pracy	%	Stanowisko	%
firma: do 9 pracowników	8	właściciel firmy	6,8
firma: 10-50 pracowników	10	prezes/członek zarządu/szef, wiceszef instytucji	11,0
firma: 51-250 pracowników	17,5	menedżer/kierownik wyższego szczebla	24,5
firma: powyżej 250 pracowników	34	menedżer/kierownik średniego lub niższego szczebla	23,0
spółka skarbu państwa	5,5	specjalista	26,4
administracja państwowa lub samorządowa	15	szeregowy pracownik	4,4
organizacja non-profit/think tank/ ośrodek akademicki	6	inne. Jakież?	3,9
inne. Jakież?	4		

Kto wziął udział w badaniu?

100% pracuje

37% to mężczyźni

63% to kobiety

68% to osoby z województwa mazowieckiego

88% to osoby z wyższym wykształceniem

**42% to osoby na wyższych stanowiskach
zarządczych**

**31% to osoby na stanowiskach specjalistów i
szeregowych pracowników**

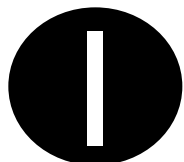


NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA

GDY WSPIERA SIĘ RÓŻNORODNOŚĆ, SATYSFAKCJA ZAWODOWA JEST WYŻSZA

Aż 74% badanych czuje się zrealizowanych zawodowo, z czego 19% zdecydowanie. Nie ma znaczących różnic w stopniu realizacji pomiędzy kobietami i mężczyznami. Stopień realizacji zawodowej koreluje dodatnio z wiekiem i wysokością stanowiska.

Pracownicy z firm w większym stopniu czują się zrealizowani, niż Ci z administracji, spółek skarbu państwa i NGO'sów. W największym stopniu zrealizowani zawodowo czują się pracownicy firm o wielkości 10-50 pracowników. **Wyższy poziom samorealizacji mają pracownicy z firm i instytucji, które wspierają różnorodność (poprzez programy, szkolenia itp.).**

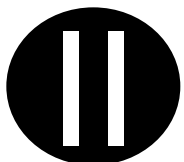


KARIERĘ UTRUDNIAŁ BRAK WSPARCIA PRZEŁOŻONYCH I PROGRAMÓW WSPIERAJĄCYCH KARIERĘ, POMAGAŁY WŁASNE UMIEJĘTNOŚCI I PRACA

Niezrealizowanym zawodowo najbardziej utrudniały karierę brak dostrzeżenia możliwości przez bezpośrednich przełożonych oraz brak programu wspierającego rozwój zawodowy. Z kolei spełnieni zawodowo źródła sukcesu upatrują głównie we własnej pracy i umiejętnościach.

Aż 34% niespełnionych zawodowo kobiet wskazuje, że karierę utrudniały im popularne stereotypy (np. związane z płcią). Na ten sam wskaźnik wskazuje jedynie 8% mężczyzn.

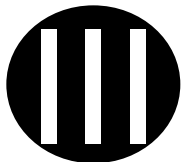
Wśród spełnionych zawodowo mężczyzn częściej niż u kobiet pojawia się opinia, że pomogła im wypracowana sieć kontaktów zawodowych (wskazuje na nią 50% mężczyzn i 35% kobiet). Z kolei kobiety częściej wskazują na pomoc bezpośredniego przełożonego.



DO KONTYNUOWANIA KARIERY SKŁANIAJĄ CHĘĆ ROZWOJU I POSZUKIWANIE WYZWAŃ

83% respondentów deklaruje chęć rozwijania kariery w najbliższych 5 latach. Wśród mężczyzn większy odsetek (58%) niż u kobiet (51%) deklaruje, że zdecydowanie pragnie inwestować w swój rozwój zawodowy. Osoby, które nie chcą kontynuować kariery zawodowej wskazują przede wszystkim na to, że mają stabilną sytuację finansową i czują się zadowolone z dotychczasowych osiągnięć.

Główne motywy skłaniające do kontynuowania kariery zawodowej to chęć uczenia się (rozwoju osobistego) oraz szukanie ciekawych wyzwań. Na trzecim miejscu wskazywana jest chęć zapewnienia sobie i rodzinie dobrobytu materialnego. Wśród kobiet częściej niż u mężczyzn wskazywano pierwsze dwa czynniki (rozwój i wyzwania), wśród mężczyzn – na trzeci (dobrobyt).



WORK-LIFE BALANCE: POMAGA ELASTYCZNOŚĆ - MOŻLIWOŚĆ PRACY Z DOMU, WYJŚCIA Z PRACY, BEZPROBLEMOWE URLOPY „NA ŻĄDANIE”

Zdaniem respondentów, godzeniu życia zawodowego z prywatnym najbardziej sprzyjają: możliwość pracy z domu, możliwość wyjścia z pracy z powodu ważnych okoliczności rodzinnych, bezproblemowe urlopy w nagłych wypadkach.

Kobiety częściej niż mężczyźni wskazują na przydatność możliwości pracy na część etatu, możliwości pracy z domu oraz gwarancji powrotu po urlopie wychowawczym.

Respondenci z dużych firm (>250 pracowników) częściej niż Ci z MŚP wskazują wysoką wartość gwarancji powrotu do pracy po urlopie wychowawczym (być może z powodu obawy przed brakiem takiej możliwości w konkurencyjnym środowisku). Z kolei respondenci z MŚP częściej niż Ci z dużych firm wskazują na wysoką wartość ruchomego czasu pracy.



OPINIE SPOTYKANE W ROZMOWACH: KOBIETA NIE MOŻE ROZWIJAĆ KARIERY I BYĆ DOBRĄ MATKĄ; LEPIEJ, BY KOBIETA ZAJMOWAŁA SIĘ DOMEM

Najczęstszym stereotypem, z którym spotykali się w rozmowach zarówno kobiety (43% z nich), jak i mężczyźni (32% z nich) jest: **kobieta nie może rozwijać kariery zawodowej i jednocześnie być dobrą matką**. Na drugim miejscu mieści się stereotyp, że dla dziecka to lepiej, żeby mężczyzna zajął się karierą zawodową, a kobieta – domem (a nie odwrotnie lub w równym stopniu), ale z tą opinią spotkał się większy odsetek mężczyzn niż kobiet. Co piąty badany spotkał się z opinią, że osoby powyżej 50. roku życia nie nadają się do skutecznej pracy w zespole. **21% kobiet i 11% mężczyzn spotkało się w rozmowach z opinią, że kobieta nie może być dobrym menedżerem.**



RÓŻNORODNOŚĆ WSPIERANA GŁÓWNIIE PRZEZ PROMOWANIE ODPOWIEDNICH ZACHOWAŃ, SPECJALNE SZKOLENIA, DYSKRYMINACJĘ POZYTYWNA

32% badanych stwierdziło, że ich organizacja wspiera różnorodność w sposób planowy. W tej grupie 2/3 stwierdziło, że dzieje się to poprzez **promowanie zachowań szanujących różnorodność** (np. w czasie firmowych spotkań itp.). 48% badanych wskazała, że różnorodność jest wspierana poprzez **specjalne szkolenia**, u 43% - za pomocą **ułatwień**, dostosowanych dla różnych grup (np. kobiety, seniorzy itp.). Różnorodność jest wspierana w równym stopniu przez MŚP i firmy duże. **Respondenci z firmy częściej wskazują, że wspiera się u nich różnorodność, niż badani z administracji, spółek skarbu państwa i NGO'sów.**



RÓŻNORODNOŚĆ POSZERZA PERSPEKTYWĘ ZESPOŁÓW, POLEPSZA ATMOSFERĘ, DAJE MOŻLIWOŚĆ TRANSFERU WIEDZY

70% respondentów dostrzega zalety budowania zespołów różnorodnych pod względem płci, aż 75% - zespołów różnorodnych pod względem wieku.

Najczęściej wymieniane zalety zespołów zróżnicowanych względem płci to: szersza perspektywa, lepsza atmosfera pracy oraz większa efektywność, kreatywność działania. Zespoły zróżnicowane pod względem wieku doceniane są za: możliwość wymiany doświadczeń i transfer wiedzy, szerszą perspektywę oraz uzupełnianie energii młodych pracowników doświadczeniem.



Najważniejsze wnioski: podsumowanie

1. Pracownicy z firm i instytucji wspierających różnorodność czują wyższą satysfakcję zawodową niż Ci, których organizacje różnorodności nie wspierają. **Zdecydowana większość badanych dostrzega korzyści z budowania zespołów różnorodnych pod względem płci i wieku.** Wskazują m.in. na szerszą perspektywę w procesie rozwiązywania problemów, lepszą atmosferę pracy, wyższą kreatywność zespołów oraz możliwość transferu wiedzy.
2. 1/3 badanych wskazuje, że ich organizacje wspierają w sposób planowy różnorodność. Dzieje się to przede wszystkim poprzez **promowanie zachowań szanujących różnorodność (np. w czasie firmowych spotkań itp.); specjalne szkolenia; ułatwienia, dostosowane dla różnych grup.** W administracji i spółkach skarbu państwa różnorodność wspiera się w mniejszym stopniu, niż w firmach.
3. **Godzenie ról zawodowych i prywatnych najlepiej w opinii badanych wspierają: możliwość pracy z domu, możliwość wyjścia z pracy w nagłych okolicznościach rodzinnych i bezproblemowe urlopy w nagłych przypadkach.** Kobiety częściej niż mężczyźni w tym kontekście wskazują na przydatność możliwości pracy na część etatu, możliwości pracy z domu oraz gwarancję powrotu po urlopie wychowawczym.

Najważniejsze wnioski: podsumowanie c.d.

4. Karierę niespełnionym kobietom, jak i mężczyznom, utrudniał przede wszystkim **brak wsparcia bezpośredniego przełożonego**. 1/3 niespełnionych zawodowo kobiet wskazuje, że karierę utrudniły im **stereotypy** (np. dotyczące płci). Z kolei wśród spełnionych zawodowo mężczyzn częściej niż u kobiet pojawia się opinia, że w karierze pomogła im **wypracowana sieć kontaktów zawodowych**.

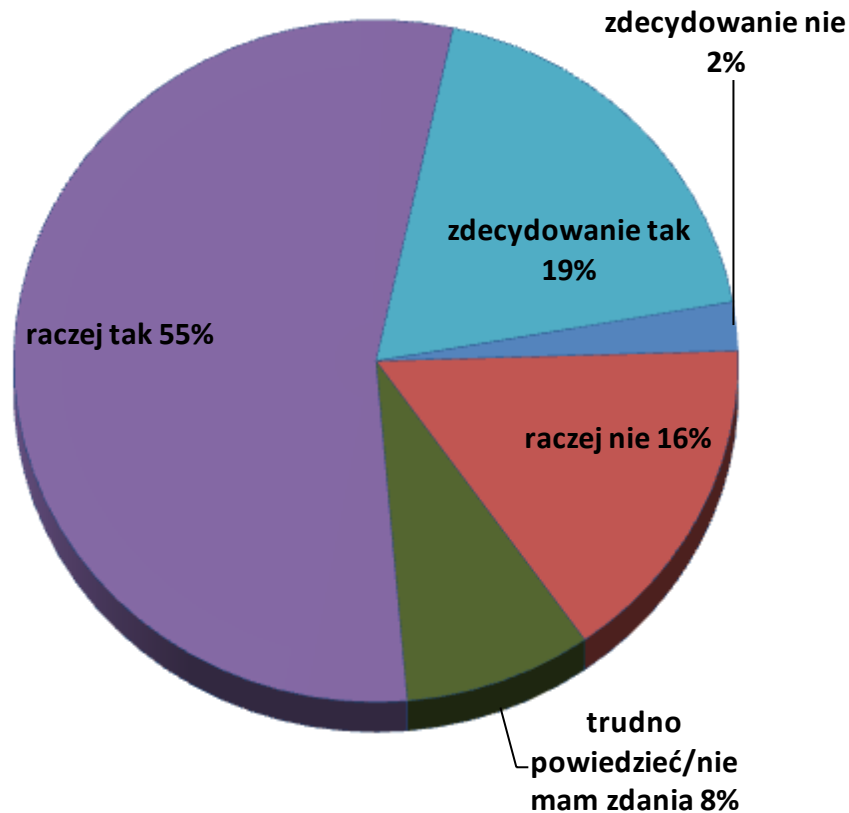
5. Aż 1/3 mężczyzn i ponad 40% kobiet spotkało się w bezpośrednich rozmowach ze stereotypem, że **kobieta nie może robić kariery i jednocześnie być dobrą matką**. Co piąta kobieta spotkała się w rozmowach ze stereotypem, że **kobieta nie może być dobrym menedżerem**, a także ze stwierdzeniem, że **rodzic to osoba mniej efektywna w pracy**.



WYNIKI SZCZEGÓŁOWE BADANIA

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?



TAK 74%

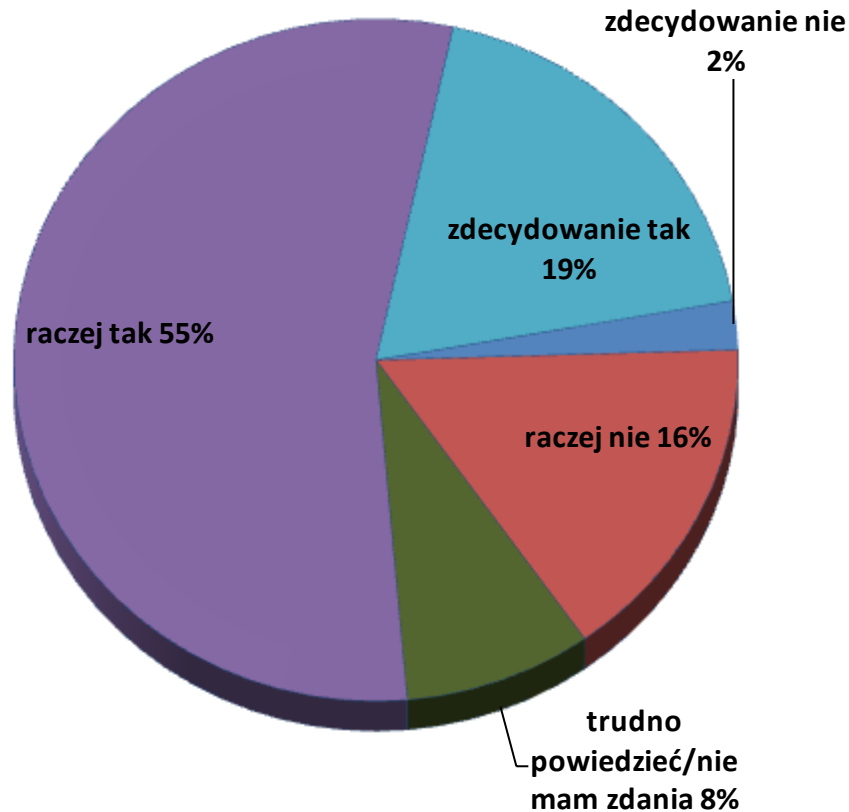
NIE 18%

Baza (wszyscy): N=379

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Płeć

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?



Kobiety, N=237

TAK 75%

Mężczyźni, N=142

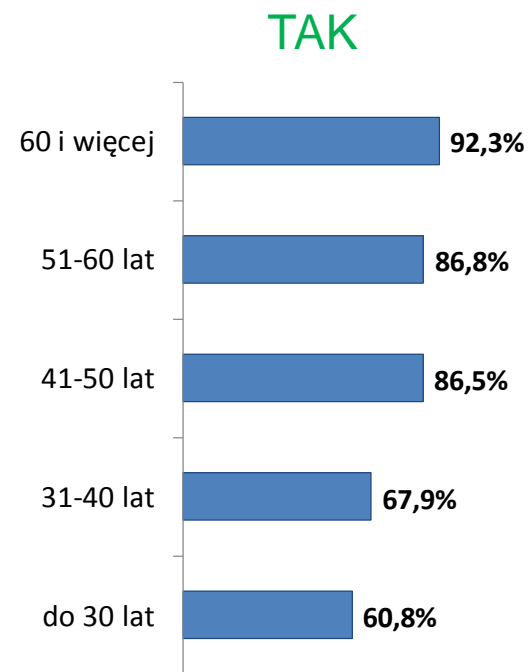
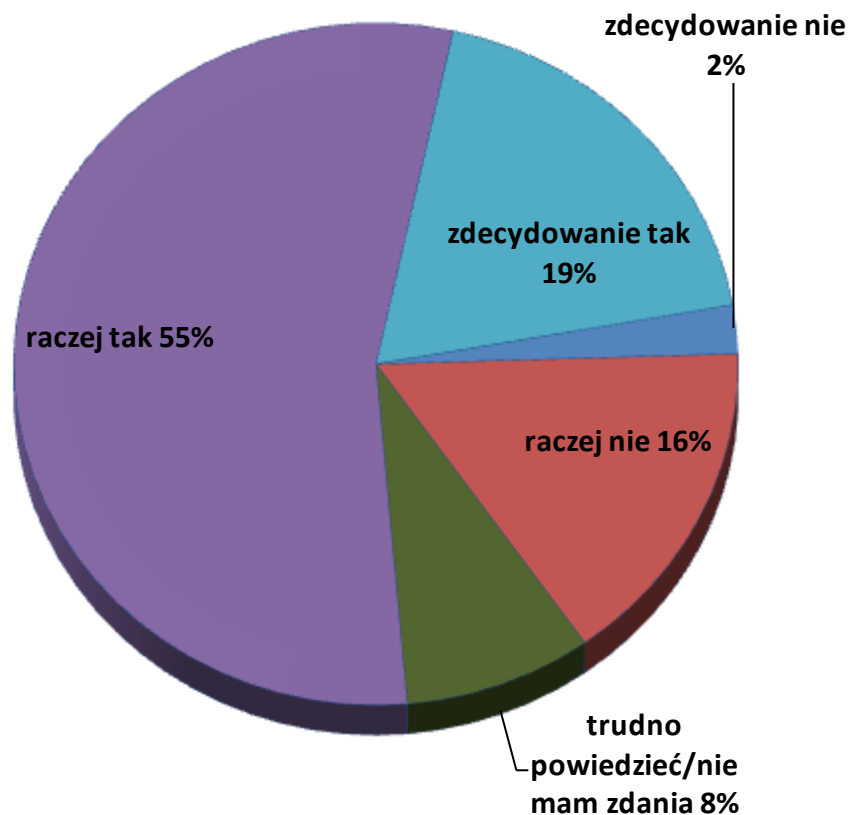
TAK 72%

Baza (wszyscy): N=379

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Wiek

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?

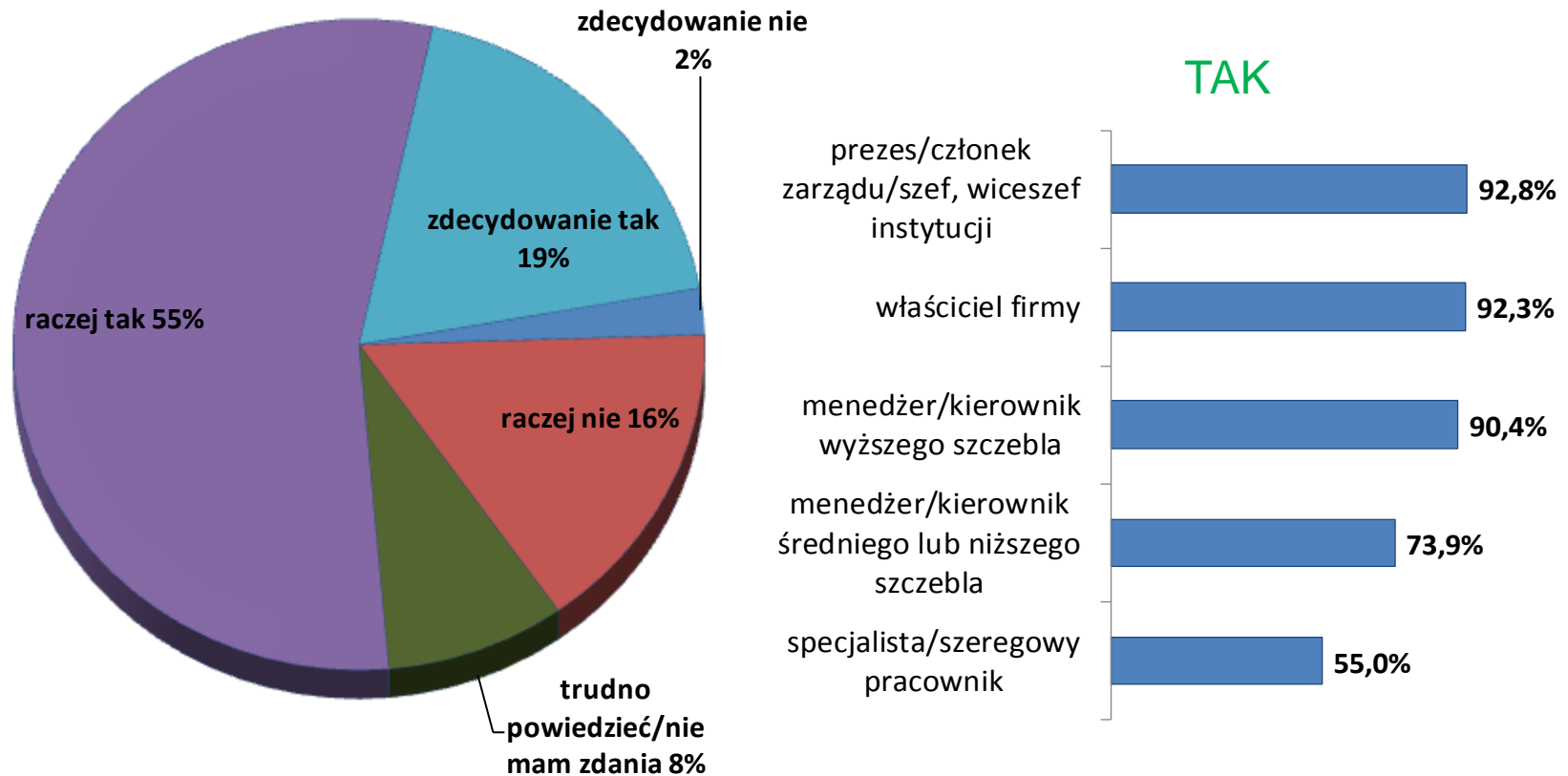


Baza (wszyscy): N=379

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Stanowisko

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?

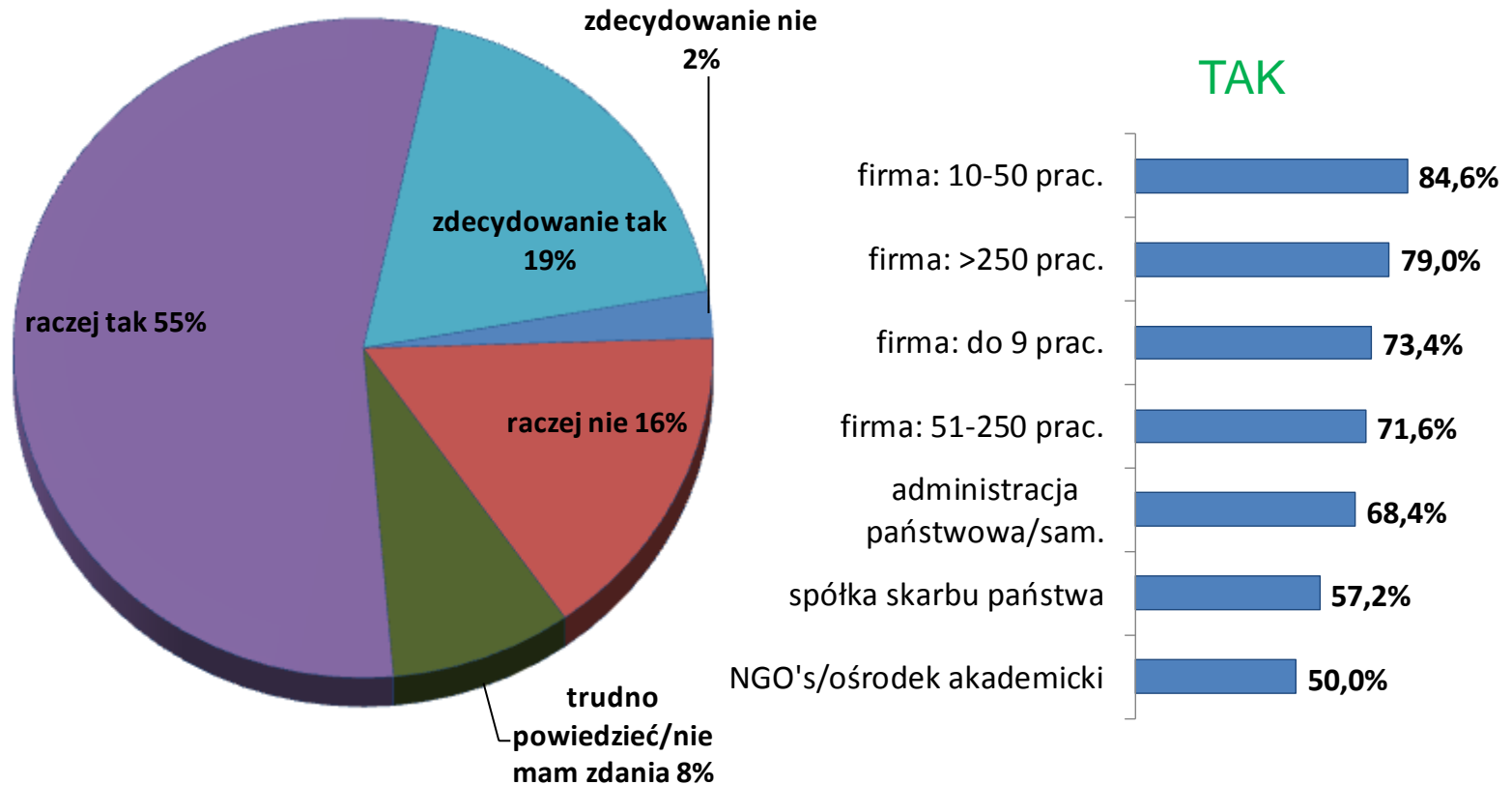


Baza (wszyscy): N=379

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Charakter miejsca pracy

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?

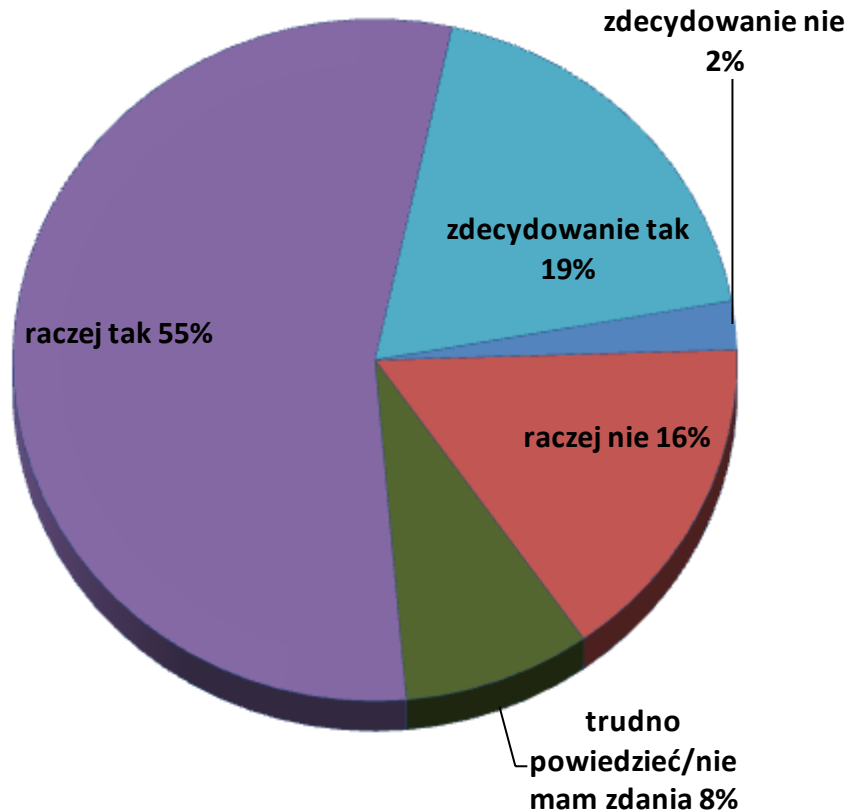


Baza (wszyscy): N=379

Czy jesteś zrealizowany(a) zawodowo?

Instytucje wspierające różnorodność vs. niewspierające

Q1. Czy czuje się Pani/Pan osobą zrealizowaną, spełnioną zawodowo?



Wspierające, N=122

TAK 85%

Niewspierające, N=131

TAK 70%

Baza (wszyscy): N=379

Czynniki, które utrudniły karierę u niespełnionych zawodowo

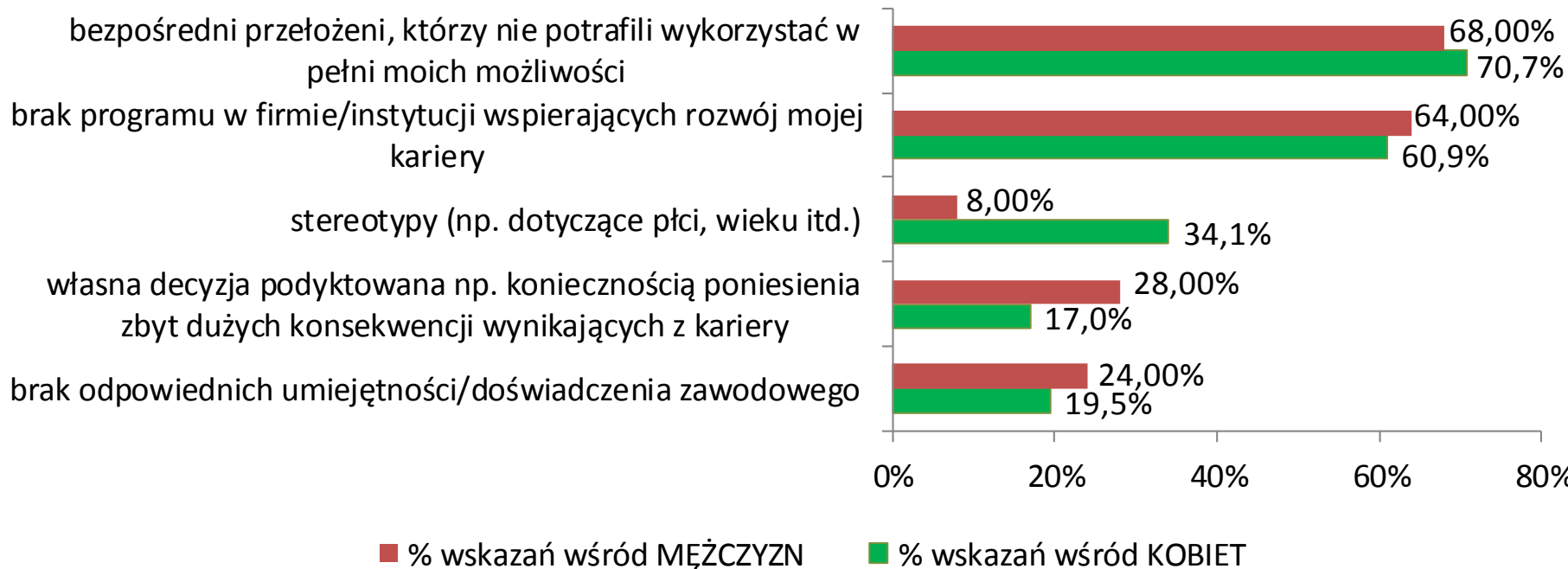
Q3. Jakie czynniki, w Pani/Pana dotychczasowym życiu zawodowym, utrudniały w szczególności Pani/Pani rozwój zawodowy, były barierami do rozwoju kariery?.



Niespełnieni zawodowo, N=66

Czynniki, które utrudniły karierę u niespełnionych zawodowo (pierwsze 5 wskazań): kobiety vs. mężczyźni

Q3. Jakie czynniki, w Pani/Pana dotychczasowym życiu zawodowym, utrudniały w szczególności Pani/Pani rozwój zawodowy, były barierami do rozwoju kariery?.



Niespełnieni zawodowo, N=66

Czynniki sprzyjające samorealizacji zawodowej u spełnionych

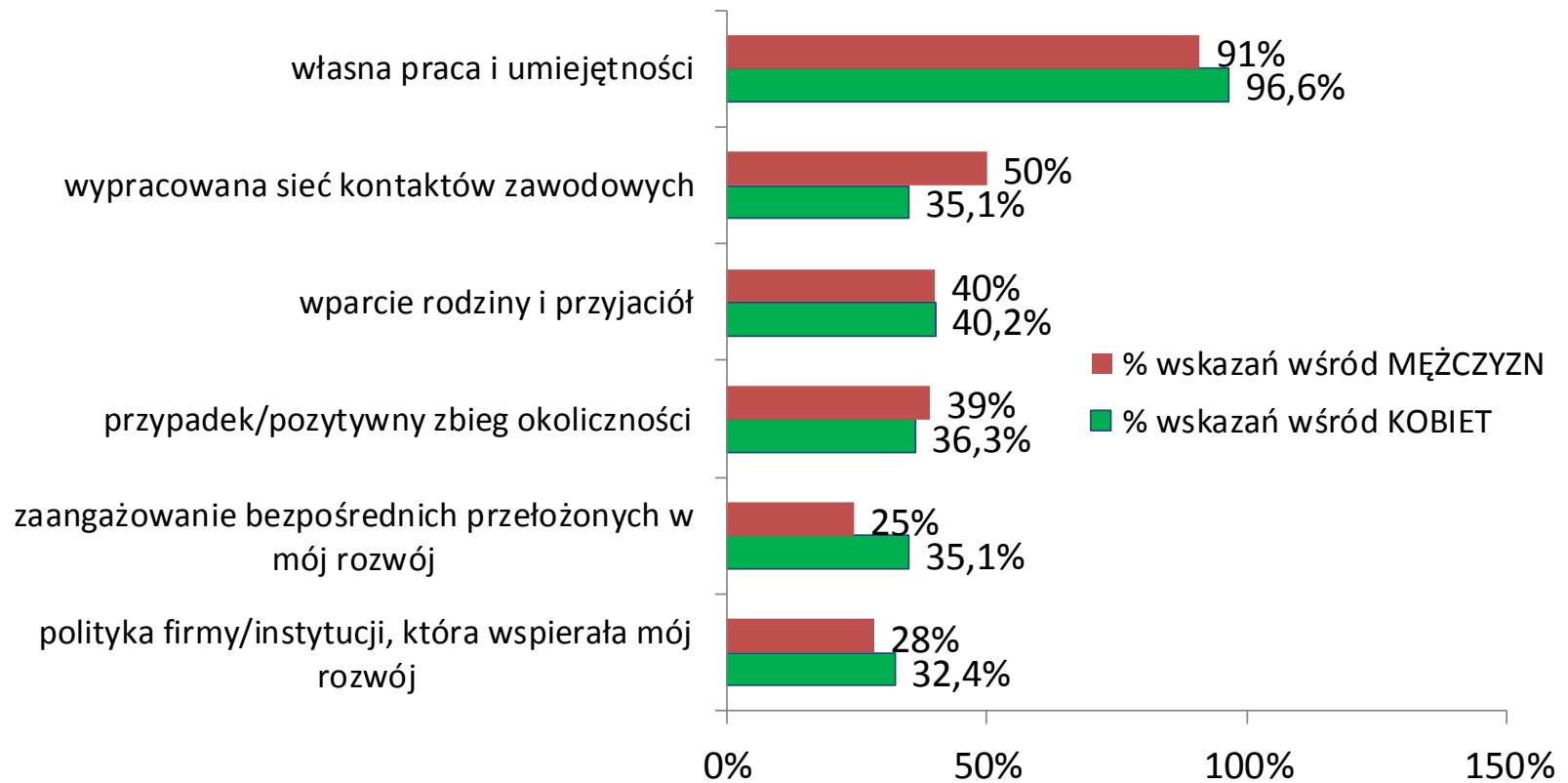
Q2. Jakie czynniki, przede wszystkim, w dotychczasowym Pani/Pana rozwoju zawodowym sprzyjały Pani/Pana samorealizacji zawodowej?



Spełnieni zawodowo, N=281

Czynniki sprzyjające samorealizacji zawodowej u spełnionych (pierwsze 5 wskazań): kobiety vs. mężczyźni

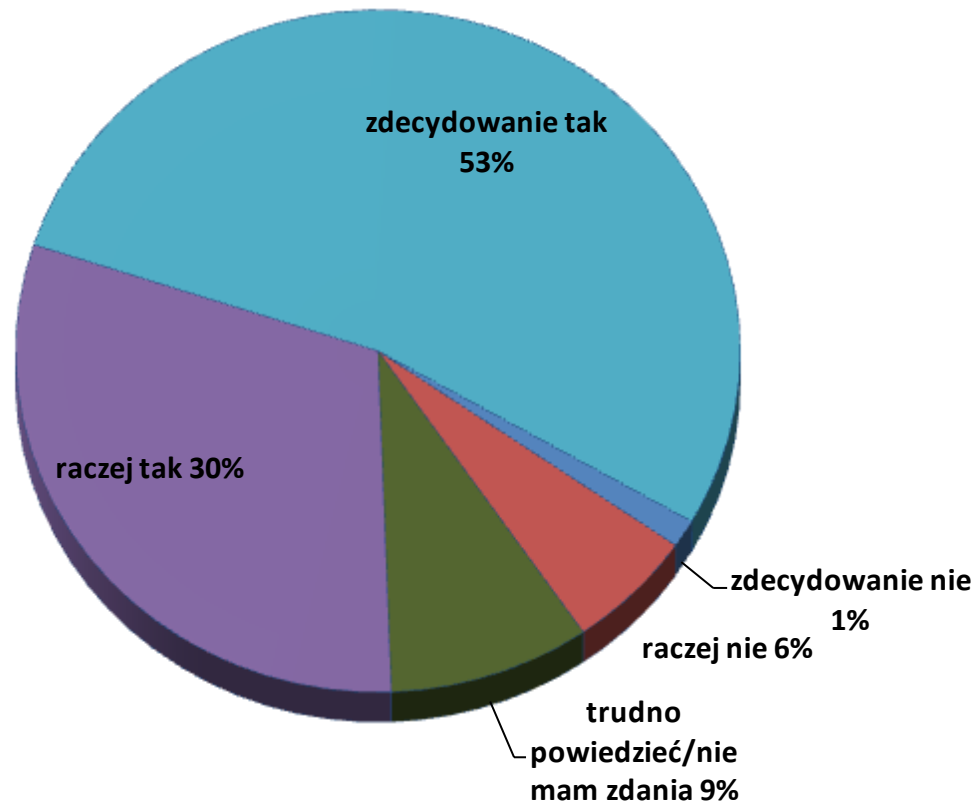
Q2. Jakie czynniki, przede wszystkim, w dotychczasowym Pani/Pana rozwoju zawodowym sprzyjały Pani/Pana samorealizacji zawodowej?



Spełnieni zawodowo, N=281

Ambicje rozwoju kariery zawodowej

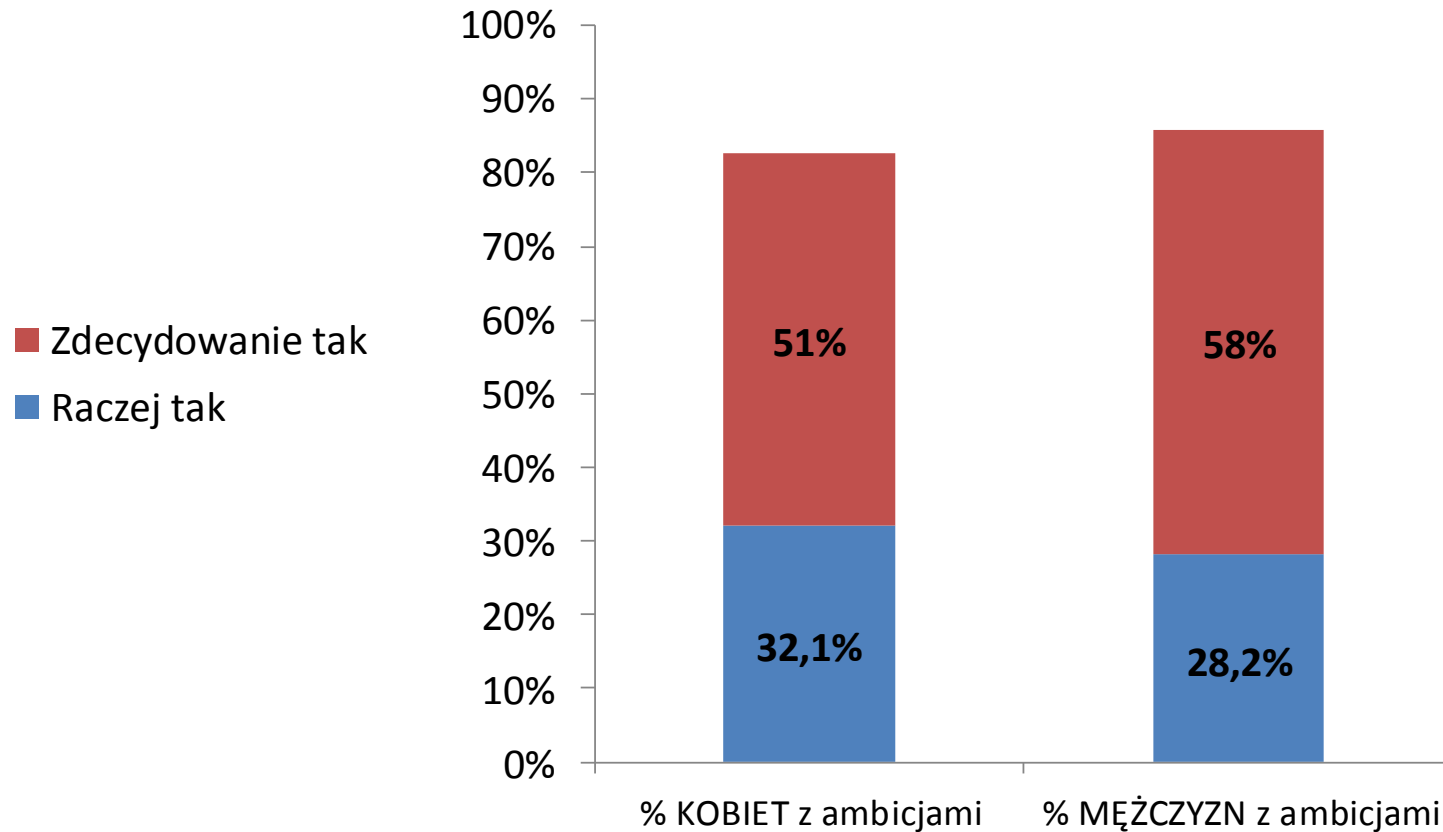
Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubiegać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)?



Baza (wszyscy): N=379

Ambicje rozwoju kariery zawodowej – kobiety vs. mężczyźni

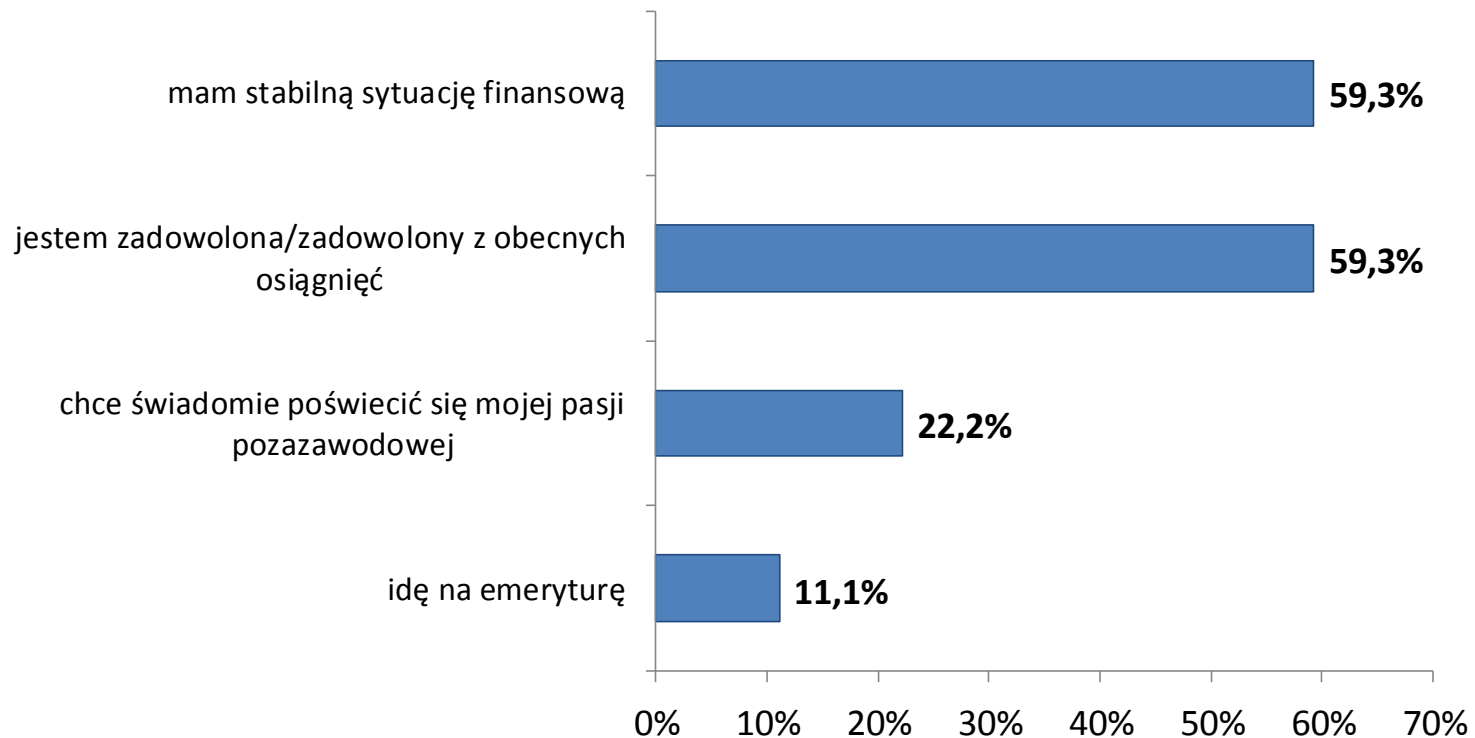
Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubiegać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)



Kontynuują karierę zawodową, N=218

Powody zaprzestania kariery zawodowej

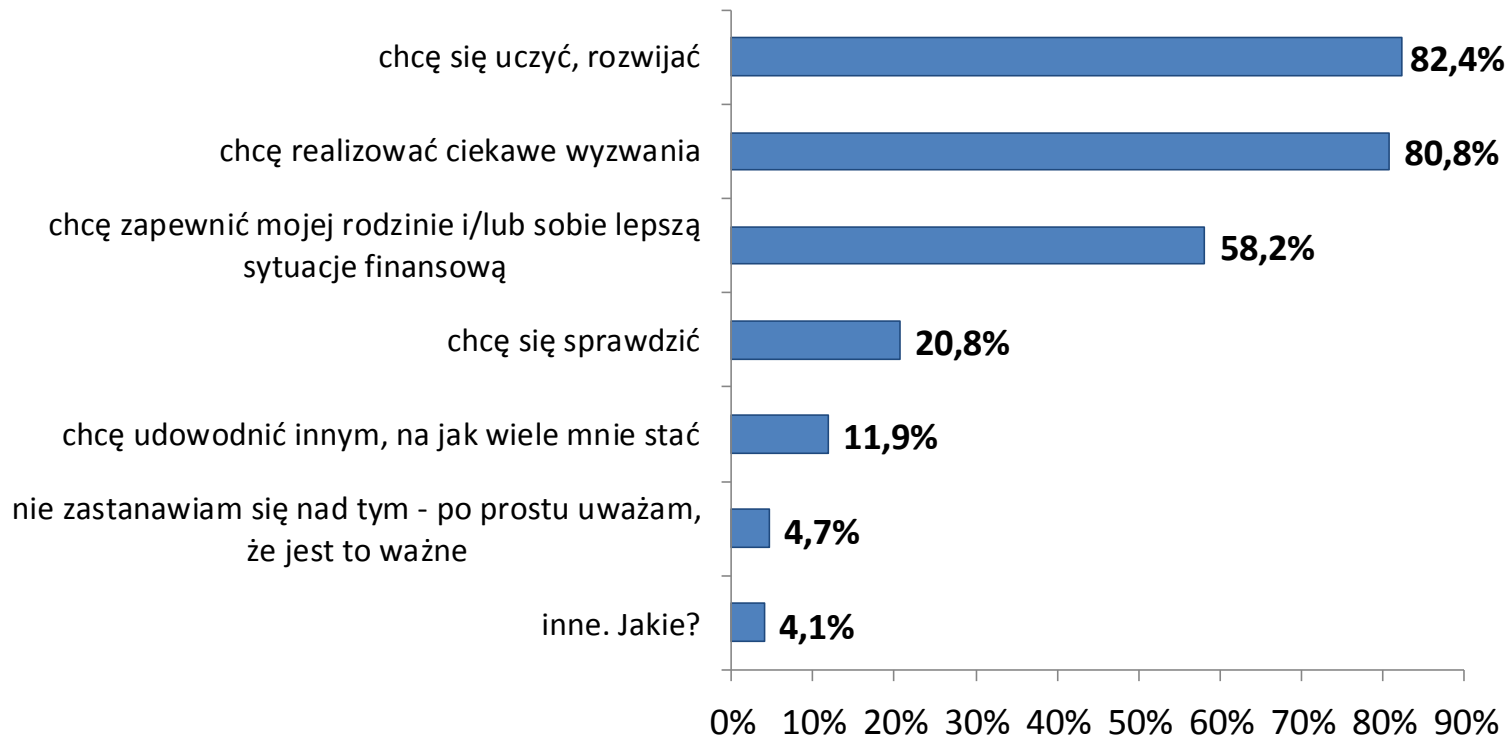
Q6. Jakie są powody zaprzestania rozwijania kariery zawodowej?



Nie kontynuują kariery zawodowej, N=27

Motywy rozwijania kariery zawodowej

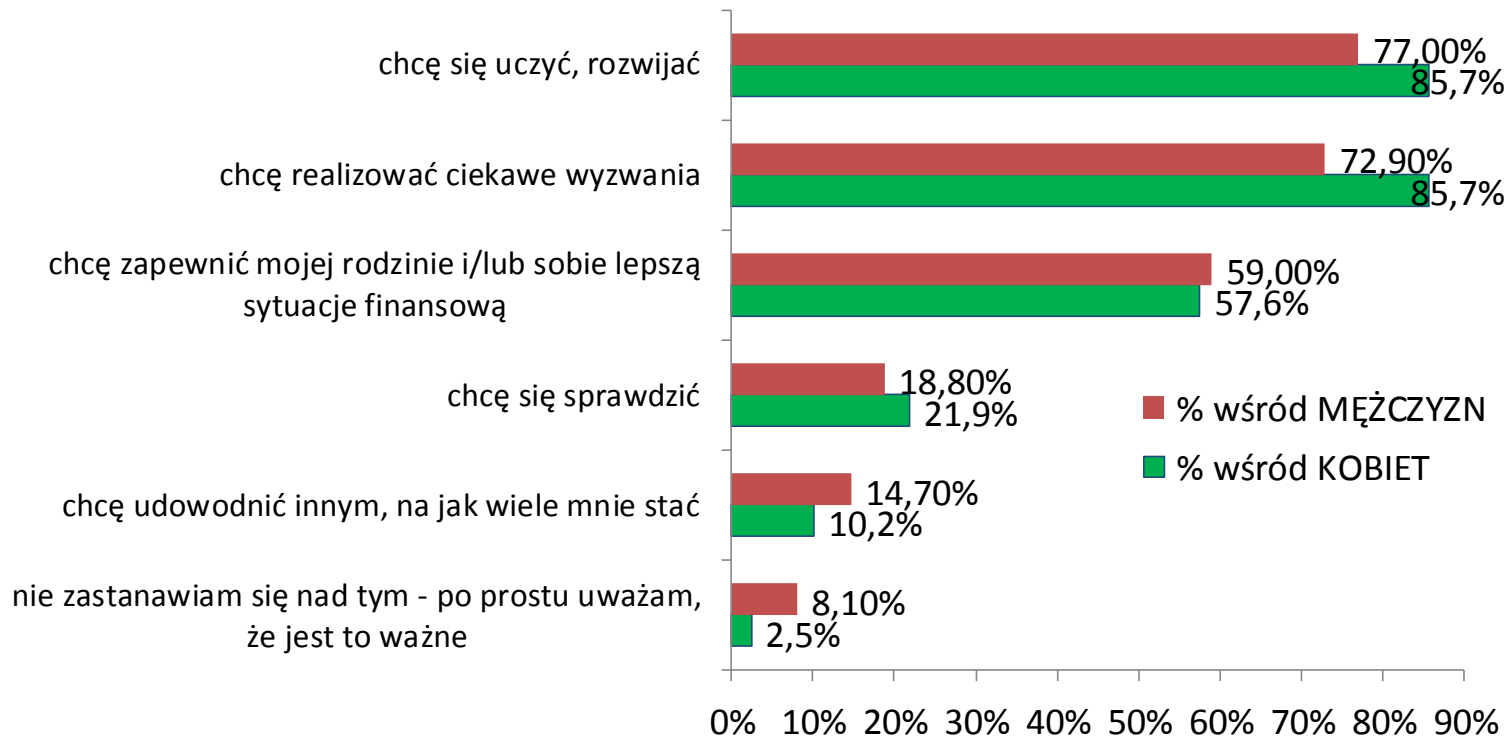
Q5. Jakie są Pani/Pana główne motywy w rozwijaniu kariery zawodowej?



Planują rozwijać karierę, N=318

Motywy rozwijania kariery zawodowej: kobiety vs. mężczyźni

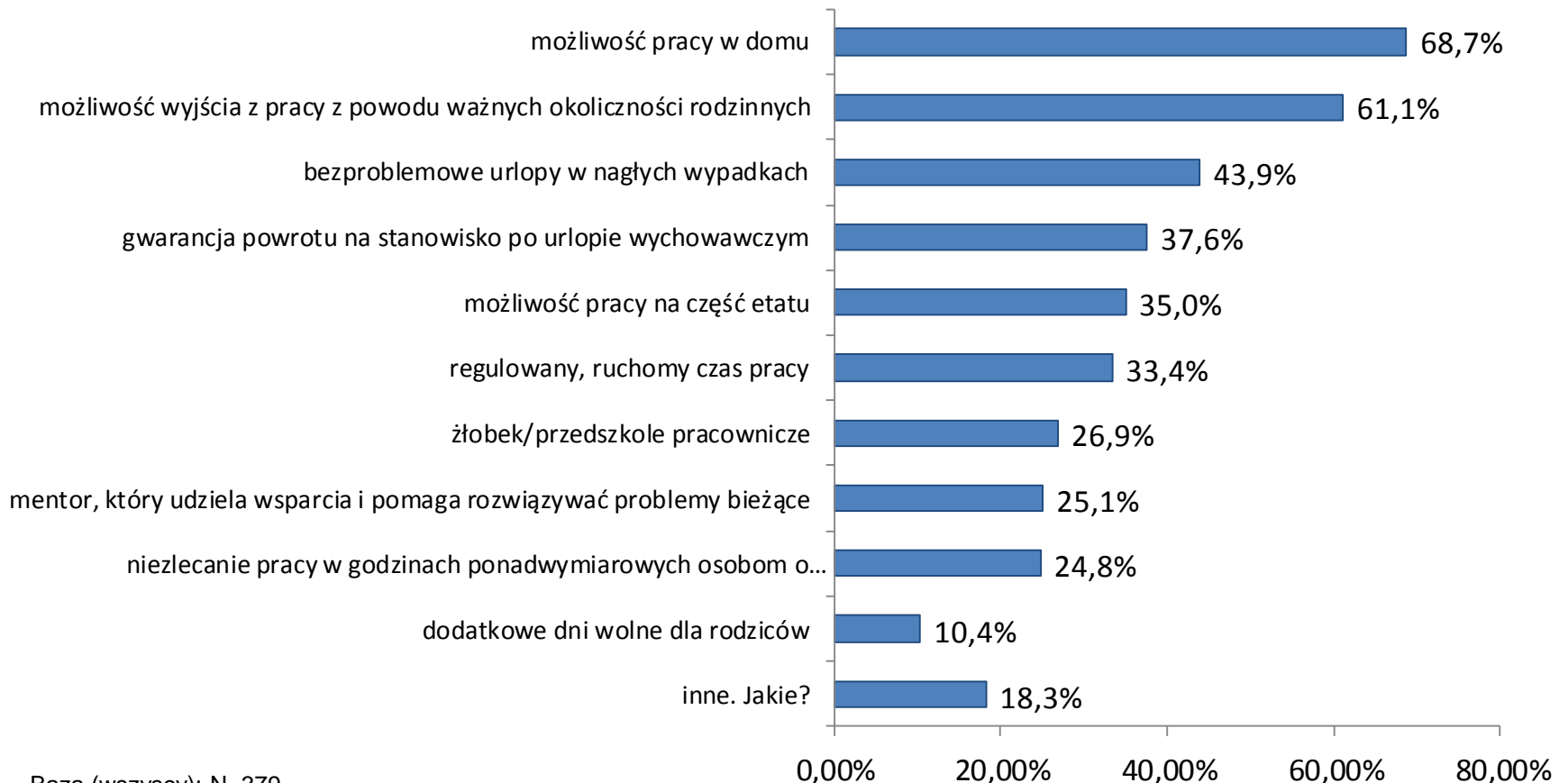
Q5. Jakie są Pani/Pana główne motywy w rozwijaniu kariery zawodowej?



Planują rozwijać karierę, N=318

Mechanizmy wspierające godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi

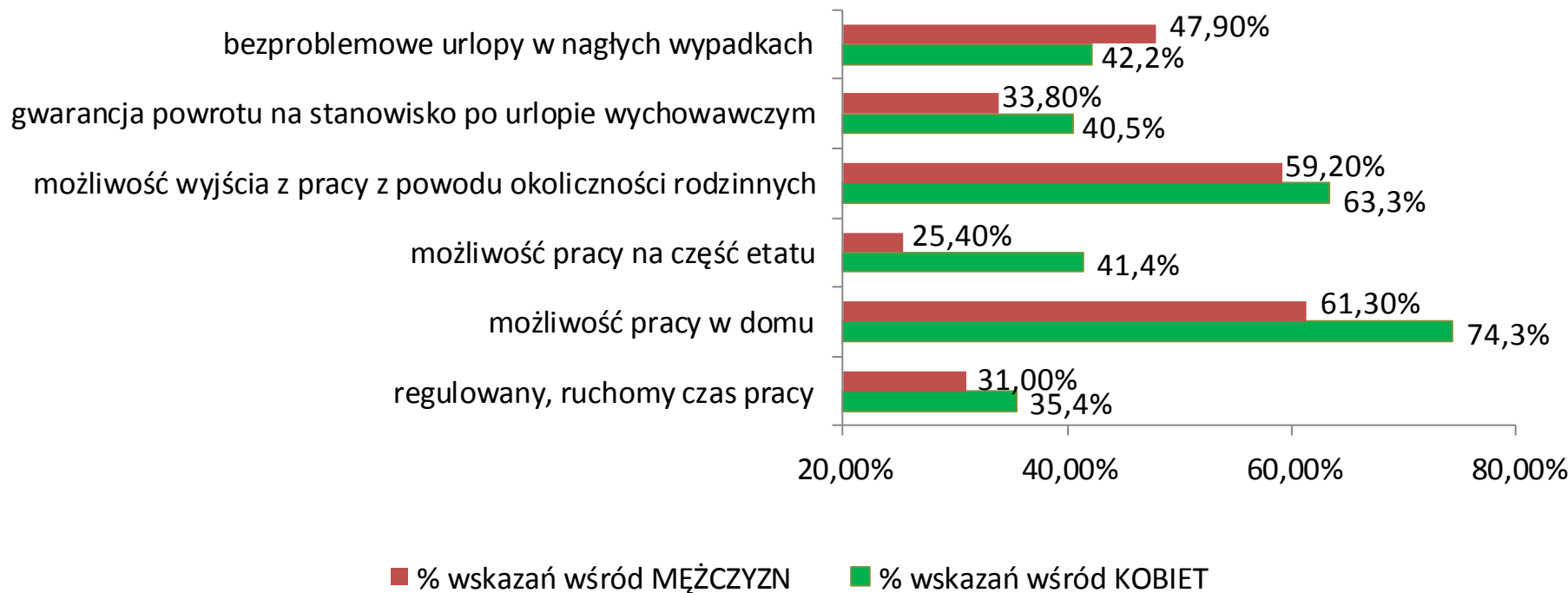
Q7. Które z poniższych mechanizmów, praktyk Pani/Pana zdaniem są najlepsze do ułatwiania łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi?.



Baza (wszyscy): N=379

Mechanizmy wspierające godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi (pierwsze 5 wskazań): kobiety vs. mężczyźni

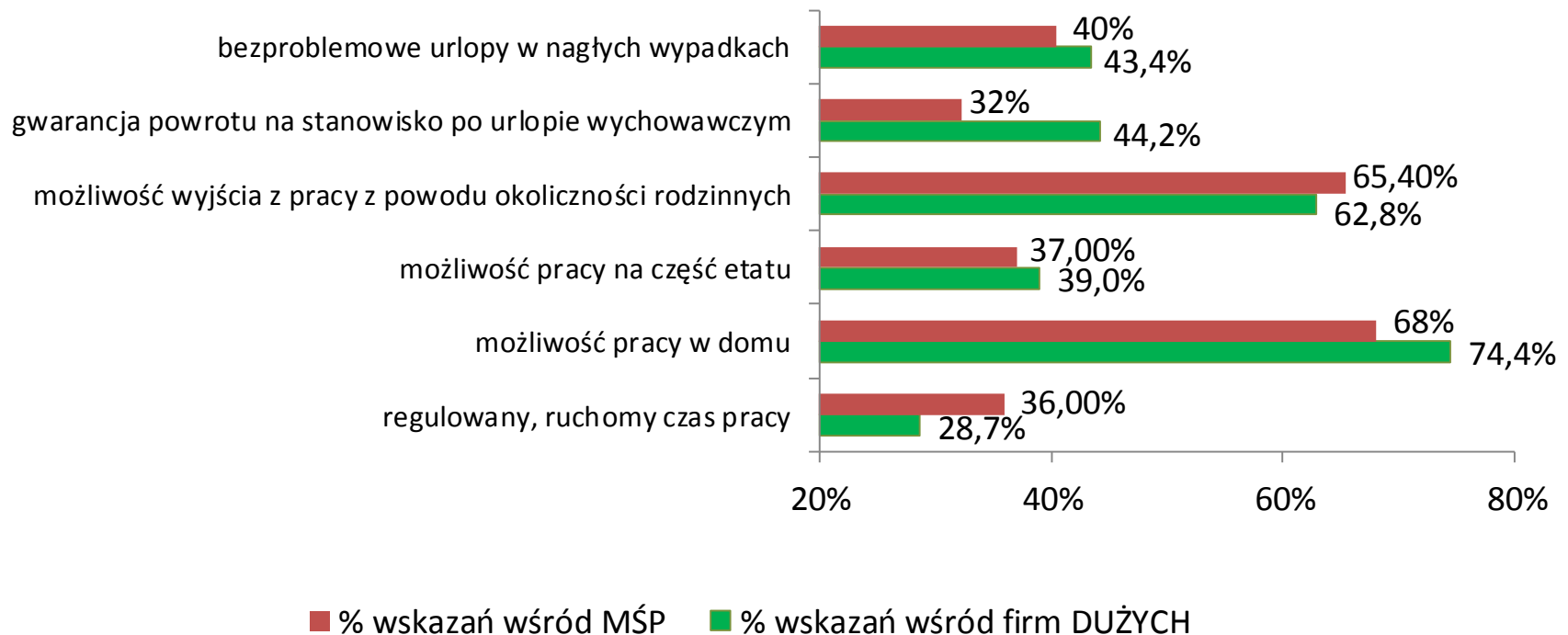
Q7. Które z poniższych mechanizmów, praktyk Pani/Pana zdaniem są najlepsze do ułatwiania łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi?.



Baza (wszyscy): N=379

Mechanizmy wspierające... (pierwsze 5 wskazań): firmy małe i średnie vs. firmy duże

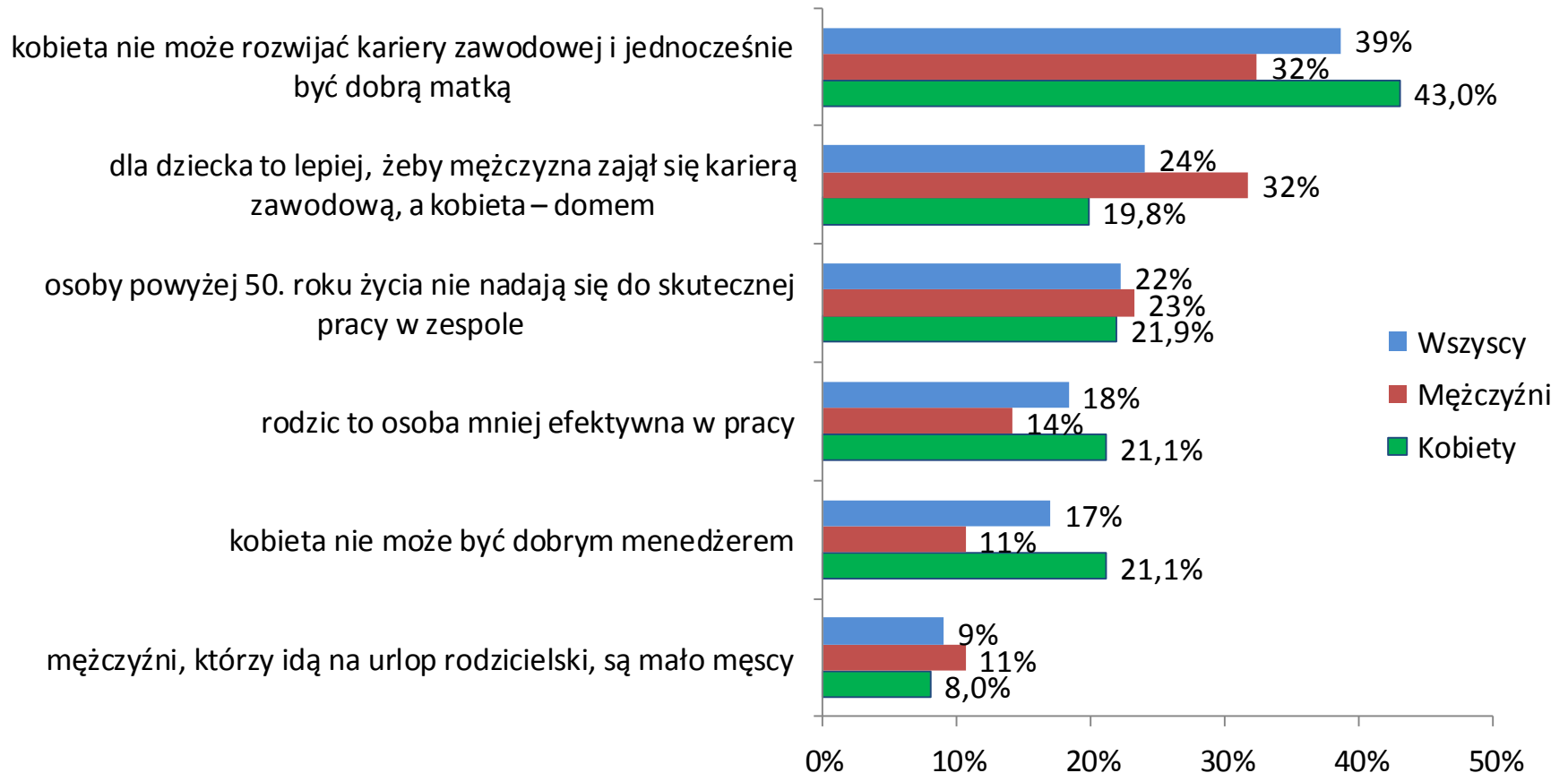
Q7. Które z poniższych mechanizmów, praktyk Pani/Pana zdaniem są najlepsze do ułatwiania łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi?.



Baza (wszyscy): N=379

Czy spotkałeś się z w rozmowach z poniższymi opiniami dt. kobiet, seniorów, rodzicielstwa?

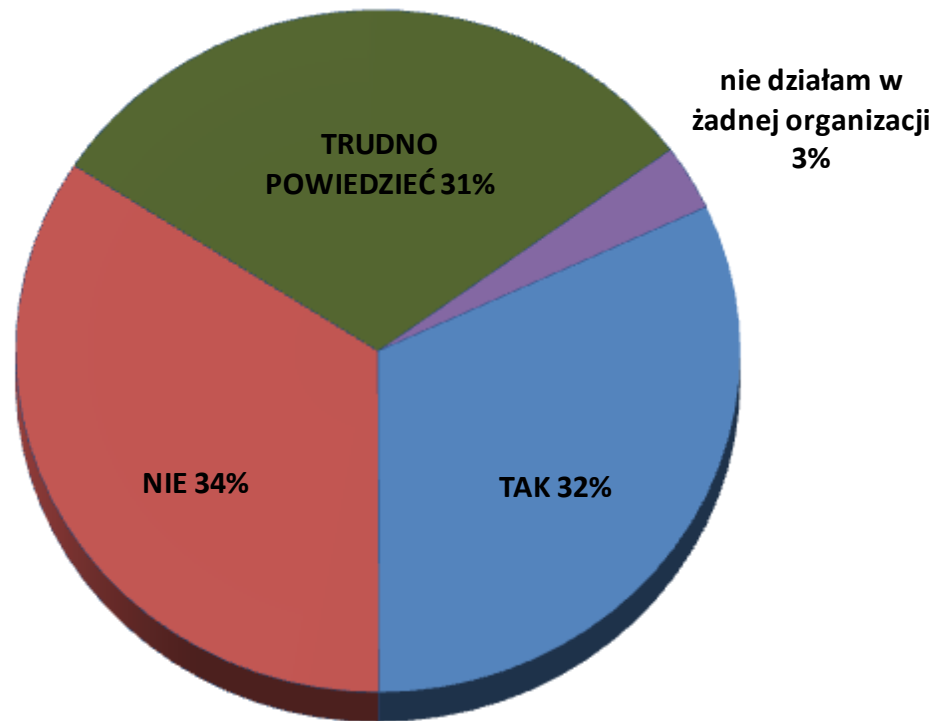
Q8. Z którymi z poniższych opinii spotkała się Pani/spotkał się Pan w swoim dotychczasowym życiu zawodowym osobiście w rozmowach ze współpracownikami, przełożonymi, podwładnymi?.



Baza (wszyscy): N=379

Czy Twoja organizacja wspiera różnorodność?

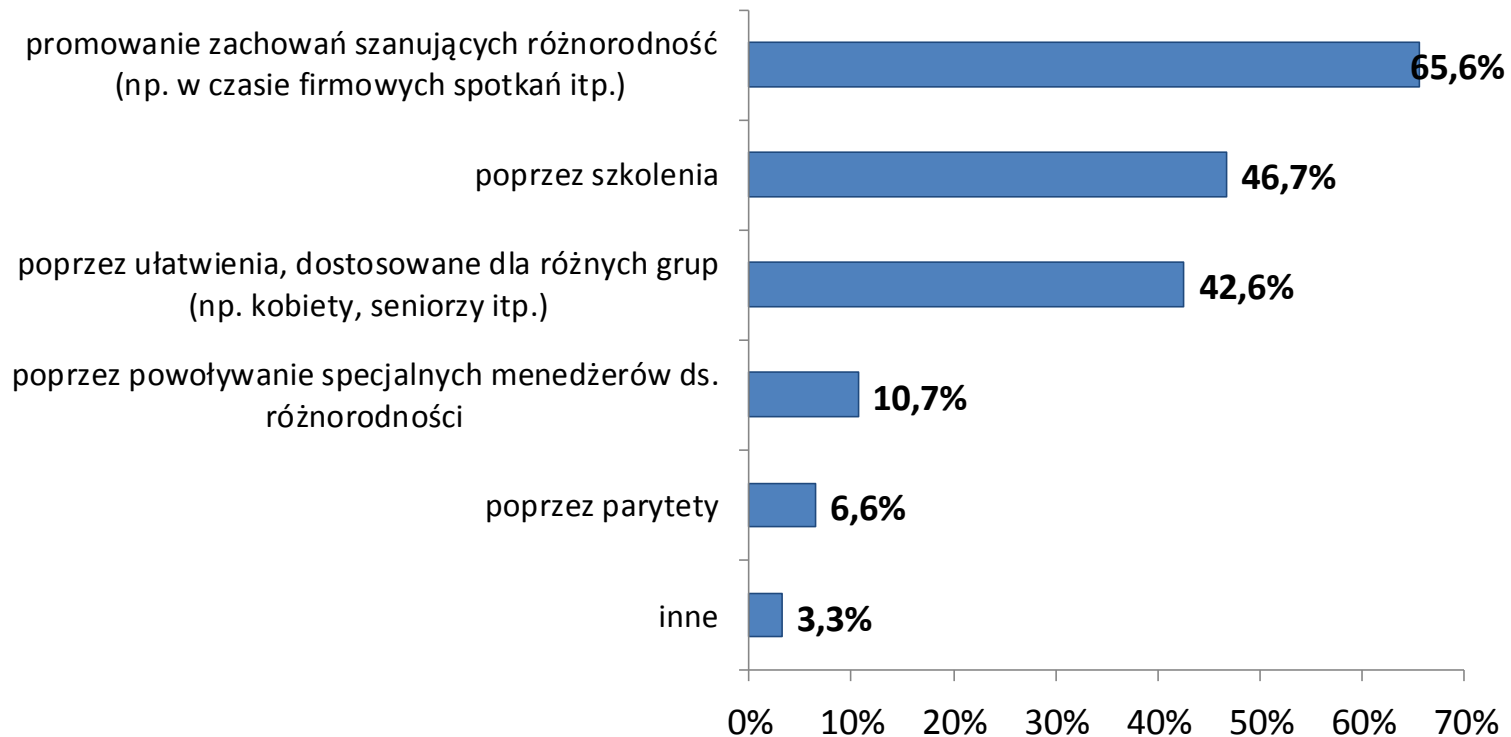
Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubiegać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)



Baza (wszyscy): N=379

Jak Twoja organizacja wspiera różnorodność?

Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubięgać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)

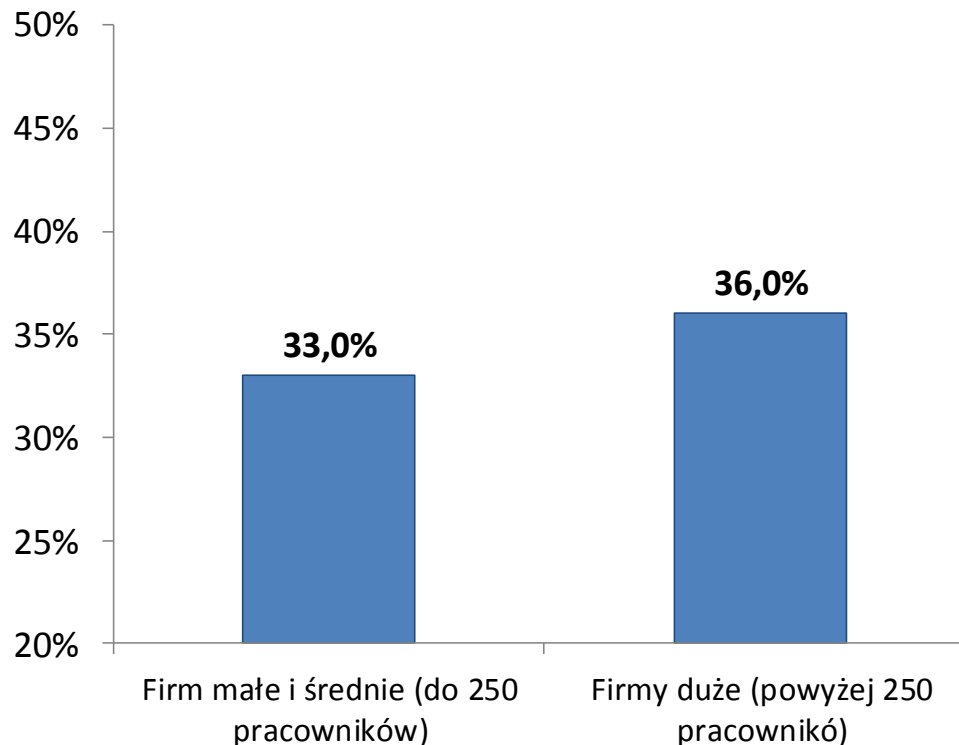


Organizacja wspiera różnorodność, N=379

Czy Twoja organizacja wspiera różnorodność?

Firmy małe i średnie vs. firmy duże

Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubiegać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)

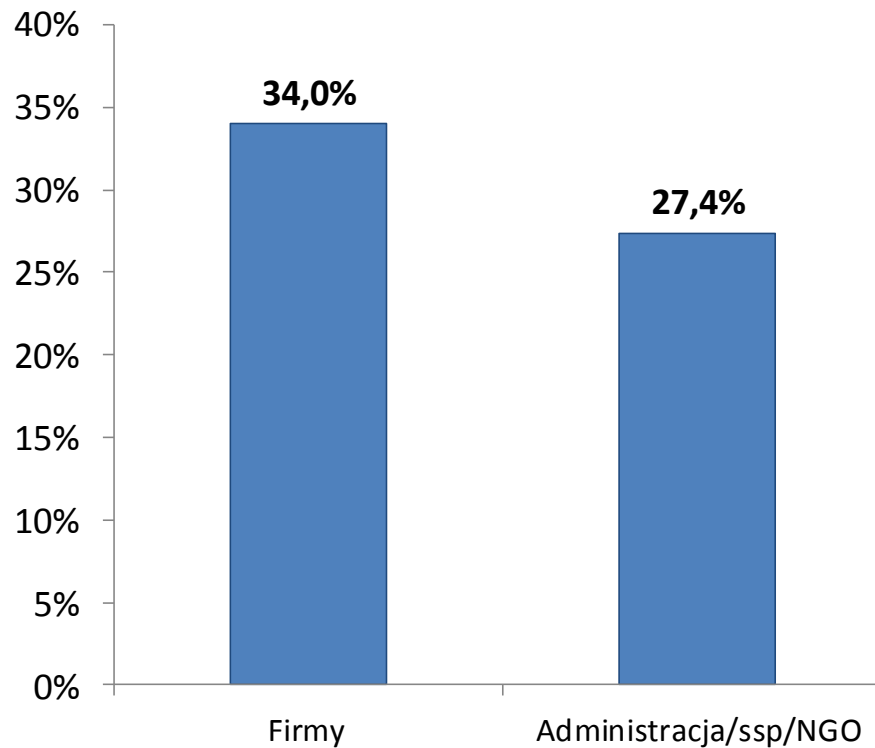


Firmy małe i średnie N=136, Firmy duże N=129

Czy Twoja organizacja wspiera różnorodność?

Firmy vs. administracja/spółki skarbu państwa/NGO

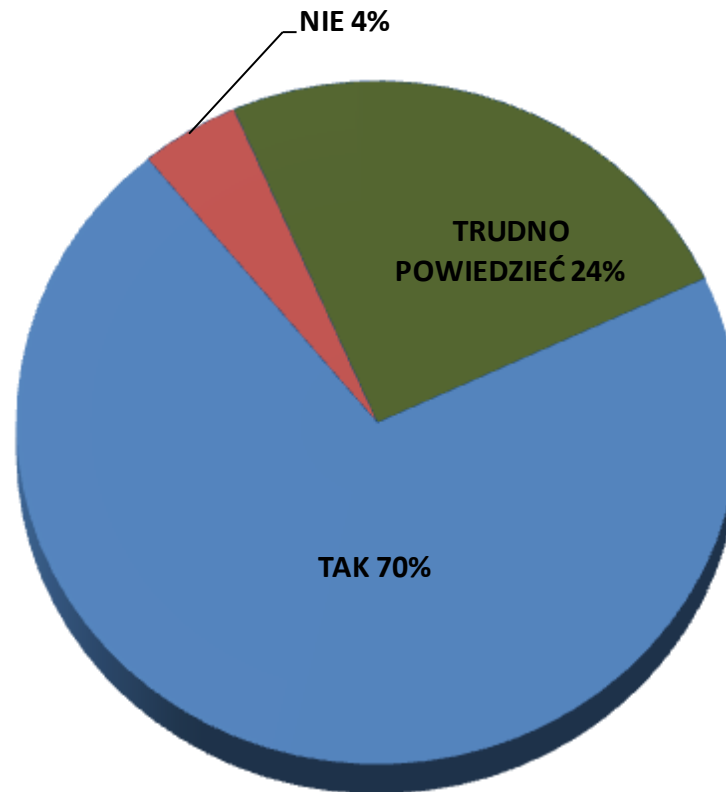
Q4. Czy w ciągu najbliższych 5 lat planuje Pani/Pan rozwijać swoją karierę zawodową (ubiegać się o awans, znacząco rozwijać swoje kompetencje zawodowe, zmieniać pracę na atrakcyjniejszą itp.)



Firmy N=265, Administracja/ssp/NGO N=114

Czy dostrzegasz korzyści płynące z zespołów różnorodnych pod względem płci?

Q14. Czy dostrzega Pani/Pan korzyści płynące z budowania zespołów różnorodnych pod względem płci w środowisku zawodowym?



Baza (wszyscy): N=379

Jakie dostrzegasz korzyści płynące z zespołów różnorodnych pod względem płci?

Q14. Jakie dostrzega Pani/Pan korzyści płynące z budowania zespołów różnorodnych pod względem płci w środowisku zawodowym?

Szersza perspektywa

Lepsza atmosfera pracy, łagodzenie obyczajów

Większa efektywność, kreatywność zespołu

CYTATY:

Uzupełnianie kompetencji

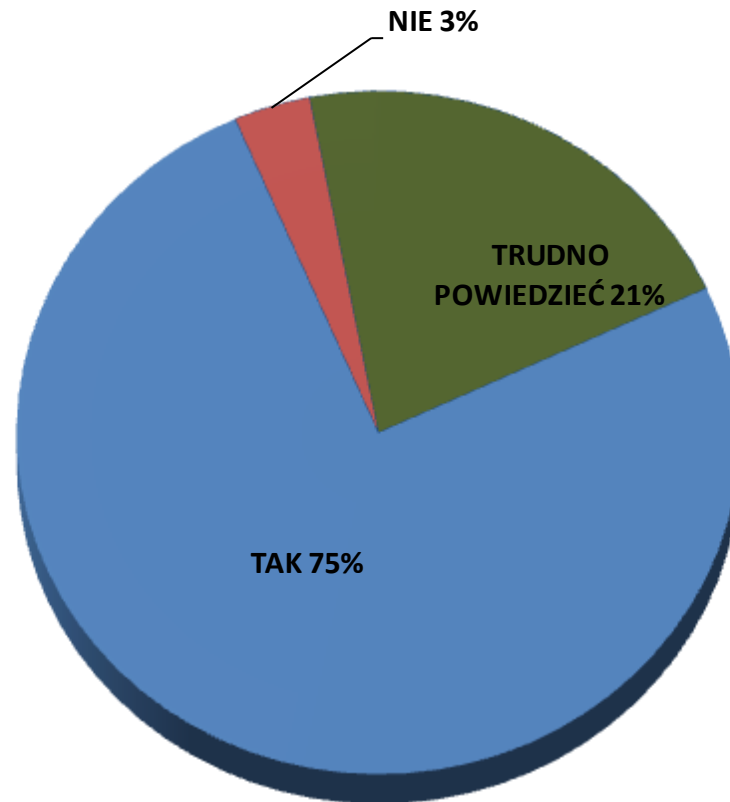
„Kobiety łagodzą męskie komunikaty, potrafią spojrzeć na >miękkie elementy< współpracy”

„Zróżnicowanie emocjonalne oraz intelektualne wzmacnia możliwości szukania nowych i efektywnych rozwiązań.”

„Szybkie dostosowanie do zmiennych warunków, chęć podejmowania ryzyka, wiele punktów widzenia”

Czy dostrzegasz korzyści płynące z zespołów różnorodnych pod względem wieku?

Q15. Czy dostrzega Pani/Pan korzyści płynące z budowania zespołów różnorodnych pod względem wieku w środowisku zawodowym?



Baza (wszyscy): N=379

Jakie dostrzegasz korzyści płynące z zespołów różnorodnych pod względem wieku ?

Q14. Jakie dostrzega Pani/Pan korzyści płynące z budowania zespołów różnorodnych pod względem wieku w środowisku zawodowym?

Transfer wiedzy i doświadczeń

Szersza perspektywa,
różne punkty widzenia

Uzupełnianie energii doświadczeniem

Większa efektywność zespołu

CYTATY:

„Pamięć instytucjonalna starszych stażem pracowników oraz świeże spojrzenie młodych wpływają korzystnie na rozwiązywanie problemów”

„Odmienne, ubogacające podejście do realizacji zadań, inne priorytety = bogatsze spojrzenie całego zespołu”

Kontakt:



KAZIMIERZ ŻUREK

Koordynator projektów badawczych

Dział Badań THINKTANK

kzurek@mttp.pl

Myśli, o których się mówi