



OBSERWATORIUM RYNKU PRACY POWIATU BOCHEŃSKIEGO

STYCZEŃ 2025



Opracowanie, które oddajemy Państwu do lektury, jest pierwszą kompleksowo zredagowaną wersją informacji z zakresu rynku pracy udostępnianą w formule **Powiatowego Obserwatorium Rynku Pracy**. Zawarliśmy w nim podsumowanie prac zespołu zadaniowego ds. Powiatowego Obserwatorium Rynku Pracy, utworzonego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bochni.

Naszym celem jest dostarczenie aktualnej i rzetelnej informacji dotyczącej uwarunkowań społeczno-gospodarczych w regionie, analiza aktualnych trendów oraz prognoz zmian zachodzących na rynku pracy i w jego otoczeniu.

Pierwszym tematem, który uznaliśmy za bardzo ważny i postanowiliśmy poruszyć na łamach Obserwatorium, jest sytuacja kobiet na rynku pracy. Opracowanie składa się z dwóch części. **W pierwszej części** zamieściliśmy artykuł dotyczący sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce poparty danymi z Głównego Urzędu Statystycznego oraz opracowaliśmy statystyki dotyczące kobiet bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Bochni. **Druga część** zawiera zapis przeprowadzonego wywiadu z kobietą prowadzącą działalność gospodarczą na terenie powiatu bocheńskiego - jest to zapowiedź cyklu wywiadów, które będziemy kontynuować w kolejnych edycjach Obserwatorium.

Publikację opracował zespół redakcyjny Obserwatorium Rynku Pracy pod kierunkiem Małgorzaty Zasempa.



Na sytuację kobiet na rynku pracy wpływa wiele czynników społecznych, ekonomicznych i kulturowych, pomimo iż od lat podejmowane są działania na rzecz poprawy pozycji kobiet, wciąż istnieją istotne wyzwania i nierówności, które wymagają uwagi. W poniższym artykule przedstawiliśmy kilka kluczowych aspektów dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce.

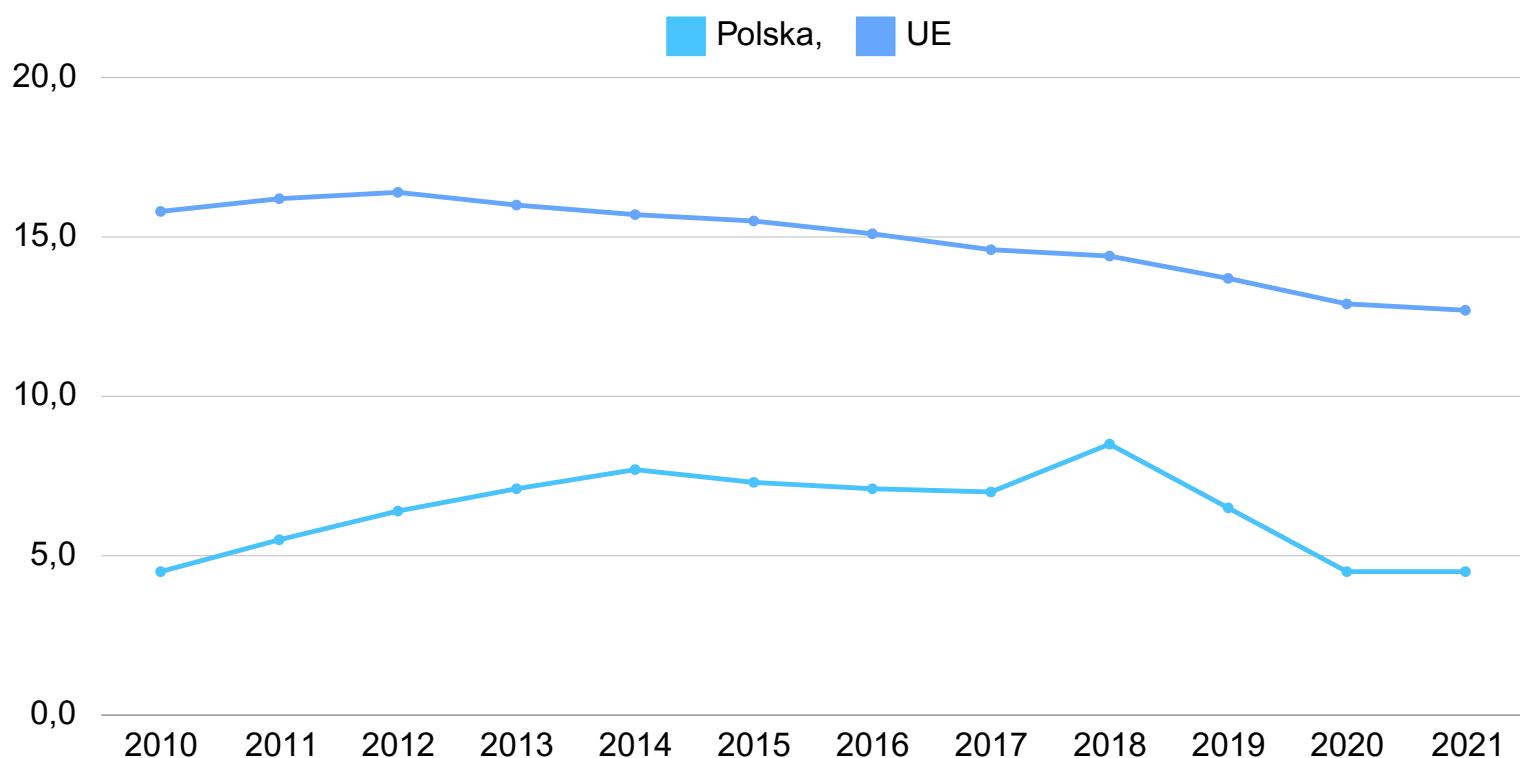
Równość płac wg branż i stanowisk

Kobiety w Polsce zarabiają średnio mniej niż mężczyźni, chociaż luka płacowa pomiędzy nimi w Polsce jest mniejsza niż w wielu innych krajach UE. Jednakże różnice te wciąż istnieją, przeciętnie różnica w wynagrodzeniach wynosi około 8 -10%, a w niektórych branżach jest jeszcze większa. Jak podaje GUS: „Luka płacowa w Polsce jest zróżnicowana w zależności od pracodawcy i wymiaru czasu pracy. Podobnie jak w większości krajów UE, w sektorze publicznym jest ona mniejsza niż w sektorze prywatnym. Ponadto od 2020 r. zarobki kobiet zatrudnionych w instytucjach sektora publicznego zaczęły przewyższać płace mężczyzn średnio o 0,6%, w sektorze prywatnym zaś są nadal średnio o kilkanaście procent niższe. Pod względem wymiaru czasu pracy luka płacowa w Polsce jest większa w przypadku kobiet pracujących na część etatu niż wśród kobiet pracujących na pełny etat. W ostatnim dziesięcioleciu zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na wymiar czasu pracy było w Polsce na ogół dwukrotnie większe na niekorzyść kobiet pracujących w niepełnym niż w pełnym wymiarze czasu pracy (9,5% wobec 4,2% w 2021 r.).”[1]

[1]https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html



Zróźnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn (luka płacowa) [w %]



Źródło: https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html

Kobiety są bardziej reprezentowane w zawodach o niższych wynagrodzeniach. Wysokie różnice płacowe są szczególnie widoczne na stanowiskach menedżerskich oraz w branżach technologicznych, finansowych i prawniczych, gdzie kobiety wciąż rzadziej zajmują najwyższe stanowiska. Wynika to m.in. z braku równości w dostępie do awansów oraz różnic w wycenie kompetencji. Mężczyźni dominują w branżach technicznych, inżynierskich czy finansowych, natomiast kobiety częściej pracują w sektorze usług, edukacji czy opieki zdrowotnej, gdzie wynagrodzenia są często niższe. Tak więc kobiety w Polsce nadal zarabiają mniej niż mężczyźni, nawet na takich samych stanowiskach i z podobnymi kwalifikacjami.

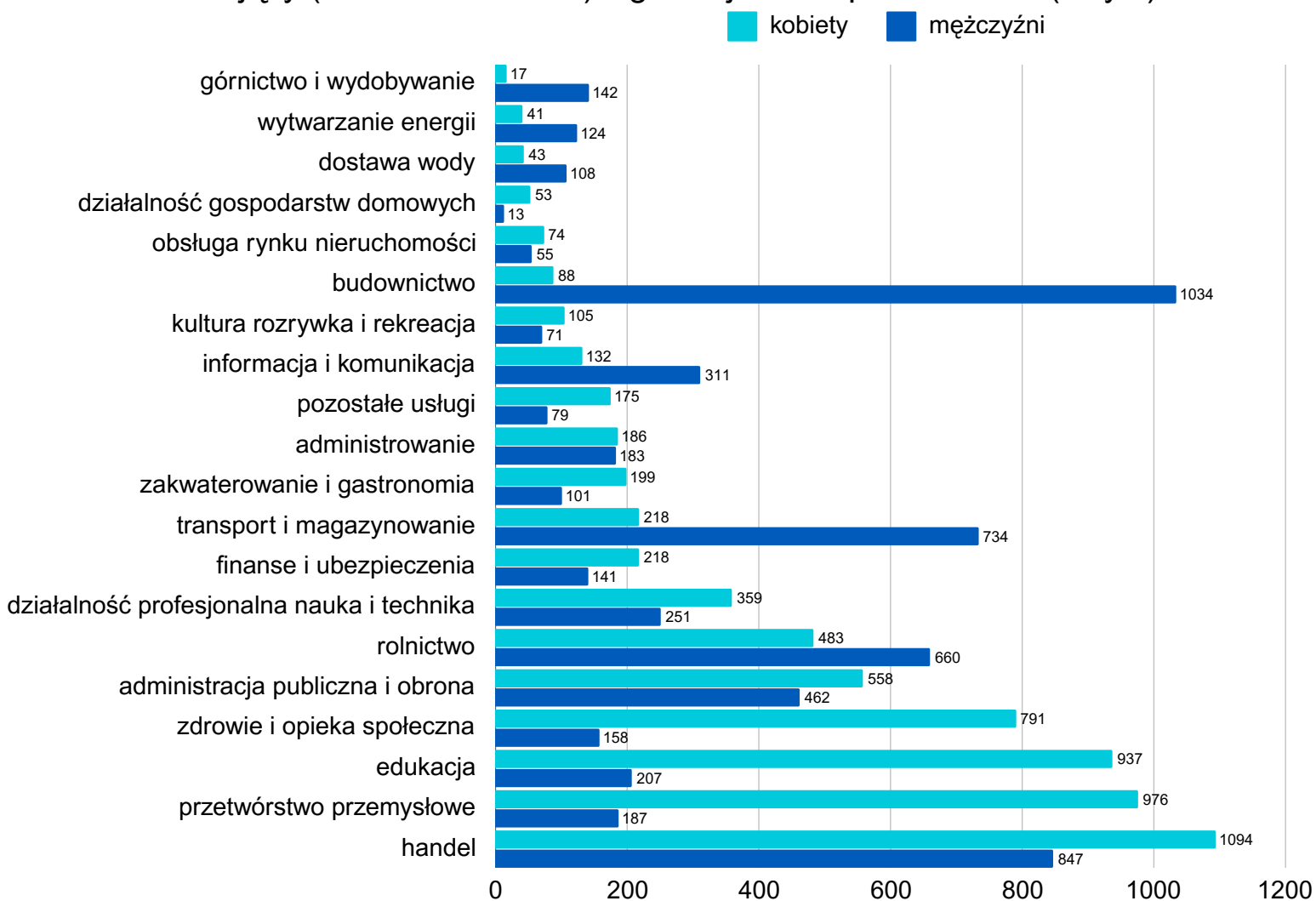


POWIAT BOCHEŃSKI
SKARBNICA MOŻLIWOŚCI

Sytuacja kobiet na rynku pracy

Kobiety częściej znajdują zatrudnienie w mniej prestiżowych zawodach i branżach, natomiast w zawodach wyższego szczebla, szczególnie w biznesie, nauce, technologii czy polityce, kobiety stanowią mniejszy odsetek. Choć w ostatnich latach zwiększyła się obecność kobiet na stanowiskach kierowniczych, nadal są one niedostatecznie reprezentowane na wyższych poziomach menedżerskich, a także w radach nadzorczych.

Pracujący (w wieku 25-59 lat) wg sekcji PKD i płci w 2022 r (w tys.).



Źródło: https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html

Powyższy wykres wskazuje na to iż „najwięcej kobiet w Polsce podejmuje pracę w handlu (w latach 2010-2022 16-18% w ogólnej liczbie pracujących kobiet), w szczególności detalicznym, a także w przetwórstwie przemysłowym (14-16%), zwłaszcza przy produkcji artykułów spożywczych, oraz w edukacji (13-15%).”[2]

[2] https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html



Aktywność zawodowa a wiek kobiet

Wiek jest jednym z czynników mający wpływ na zmiany aktywności kobiet na rynku pracy i na wybory związane z cyklem życia zawodowego. Obserwuje się, iż ta zależność jest silniejsza wśród kobiet niż mężczyzn. Młode kobiety częściej decydują się na studia wyższe a potem macierzyństwo, zakładanie rodziny ogranicza ich działania na polu zawodowym podczas gdy aktywność zawodowa i zaangażowanie w pracę u mężczyzn w tym okresie życia zwiększa się. Kiedy kobiety osiągają wiek 55+ coraz trudniej jest im znaleźć pracę w porównaniu z mężczyznami.

Równowaga między pracą a życiem prywatnym

Kobiety w Polsce wciąż borykają się z wyzwaniem godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi i opiekuńczymi. Polska ma jedną z najwyższych w Europie liczbę kobiet, które pracują w niepełnym wymiarze godzin, co jest często wynikiem potrzeby opieki nad dziećmi lub osobami starszymi. Tradycyjne role społeczne i przekonania o obowiązkach domowych sprawiają, że kobiety często odczuwają większą presję, by łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi. W Polsce popularność zyskują jednak rozwiązania wspierające work-life balance, np. możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny pracy czy dodatkowe dni urlopowe dla rodziców. Wciąż jednak presja społeczna na godzenie pracy z życiem rodzinnym dotyka głównie kobiet.

Bierność zawodowa kobiet

Według danych GUS: „Kobiety w Polsce nie tylko rzadziej niż mężczyźni znajdują zatrudnienie, ale również częściej (ponad dwa razy) wycofują się z rynku pracy. Zjawisko bierności zawodowej jest dziś jednak mniej powszechne niż ponad dekadę temu. Od 2010 roku odsetek biernych zawodowo (w wieku 25-54 lata) obniżył się zarówno wśród kobiet (z 23% do 17% w 2022 r.), jak i wśród mężczyzn (z 13% do 8%). Pozostawanie poza rynkiem pracy w Polsce jest rzadsze niż średnio w UE (gdzie bierność zawodowa dotyczyła w 2022 r. 19% kobiet i 8% mężczyzn). Nadal w przypadku kobiet najczęstszą przyczyną braku aktywności zawodowej są obowiązki opiekuńcze. W 2022 r. dotyczyło to 42% biernych zawodowo kobiet w Polsce (wobec 26% kobiet w UE).”[3]

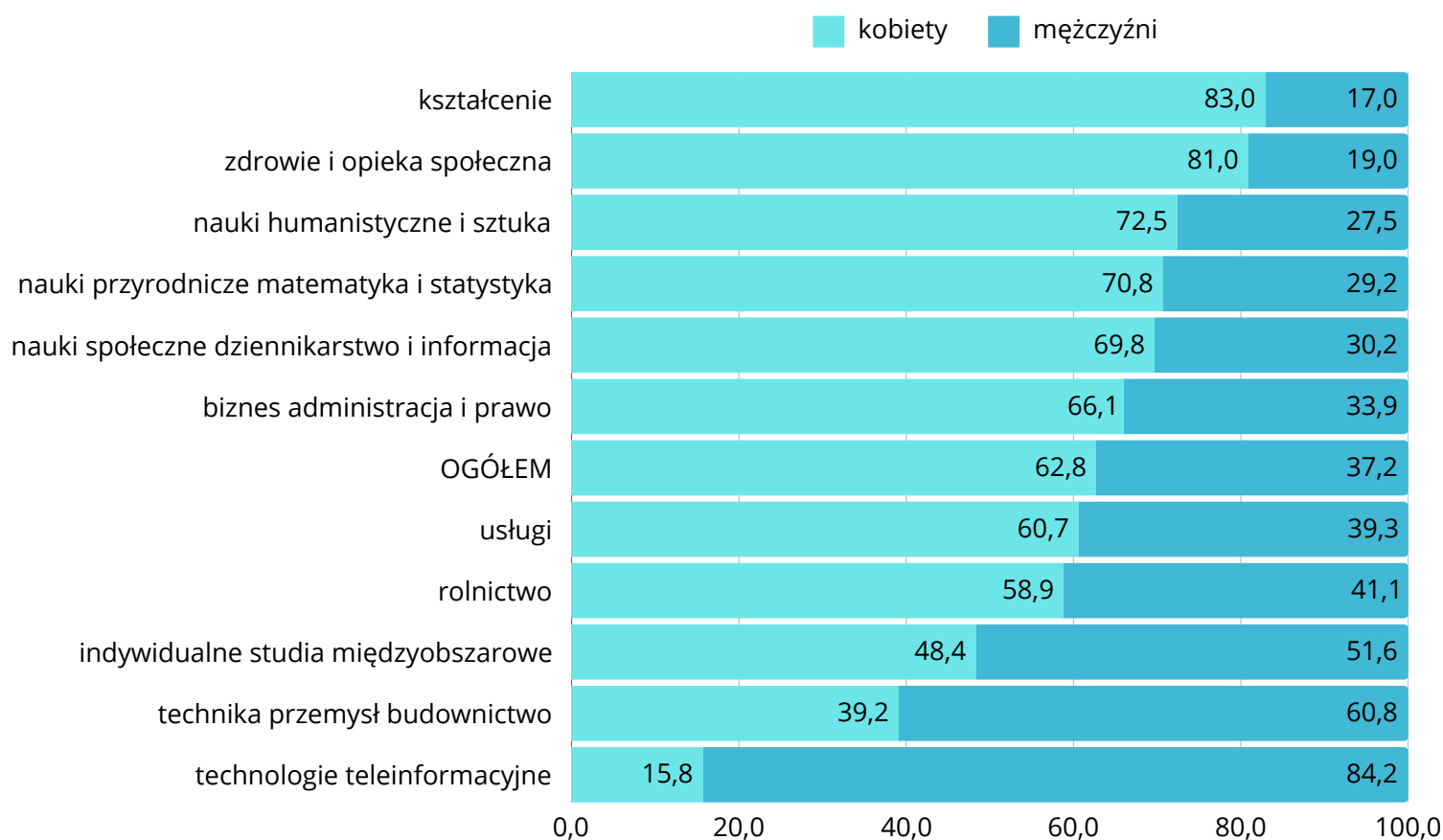
[3]https://raportsdg.stat.gov.pl/Aktywnosc_zawodowa.html



Edukacja i wsparcie kariery zawodowej

W Polsce kobiety są dobrze wykształcone, a ich udział w wykształceniu wyższym rośnie. Jednakże różnice w wyborach edukacyjnych (np. większa liczba kobiet wybierających studia humanistyczne, a mniejsza techniczne) mogą później ograniczać ich szanse zawodowe. Organizacje i firmy coraz częściej podejmują inicjatywy wspierające rozwój zawodowy kobiet, np. poprzez mentoring, warsztaty czy programy stypendialne, jednak dostępność takich inicjatyw wciąż nie jest powszechna.

Udział kobiet i mężczyzn wśród absolwentów wg grup kierunków kształcenia (rok akademicki 2021/22 (w %))



Źródło: https://raportsdg.stat.gov.pl/Zdobywanie_wiedzy.html

Wyzwania związane z migracją

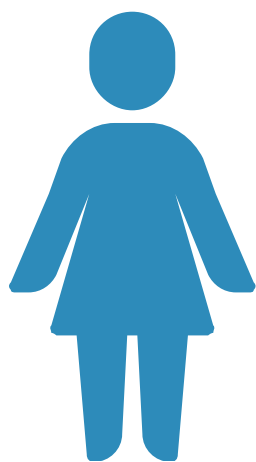
Wiele kobiet w Polsce pracuje w sektorze opieki, zwłaszcza jako opiekunki do dzieci i osób starszych. Ponadto, zjawisko migracji kobiet, szczególnie z Ukrainy, przyczyniło się do powstania nowego rynku pracy, na którym kobiety stanowią istotny element siły roboczej, często w formie niskopłatnych i niestabilnych zatrudnionych. W przypadku kobiet imigrantek, ich sytuacja na rynku pracy jest jeszcze trudniejsza z powodu bariery językowej i kulturowej.



A jak sytuacja kobiet wygląda w powiecie bocheńskim?

Ogólna liczba kobiet, figurujących w rejestrze Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni wynosi 467.

Warto zwrócić uwagę na strukturę tego zbioru, ponieważ rozbięcie na różne grupy pokazuje różnorodne przyczyny oraz sytuację zawodową kobiet.



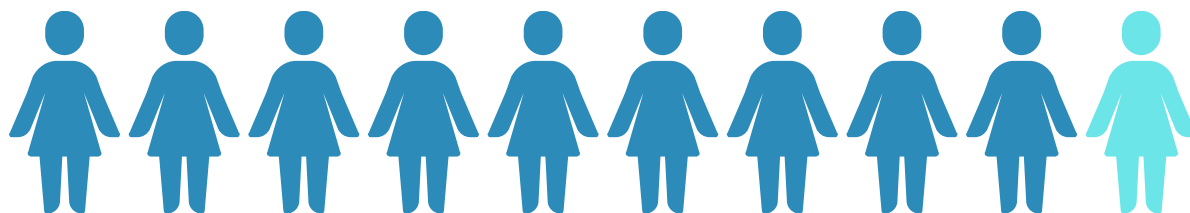
Wśród zarejestrowanych 885 osób, liczba kobiet wynosi 467 co stanowi 52,8% ogółu zarejestrowanych

Spośród 467 kobiet aż **208 jest długotrwale bezrobotnych**, co stanowi 44,5% wszystkich kobiet bezrobotnych.

Długotrwale bezrobocie może świadczyć o trudności w powrocie na rynek pracy, co może wynikać z wielu czynników, takich jak brak odpowiednich kwalifikacji, problemy zdrowotne czy brak wsparcia ze strony rodziny. Istotną przyczyną bezrobocia u kobiet jest przerwa w aktywności zawodowej będącą wynikiem urodzenia i wychowania dzieci.



Dzieląc kobiety na dwie grupy, te które wcześniej pracowały (**417 kobiet, 89,2%**) i te, które dotychczas nie pracowały (**50 kobiet, 10,7%**) możemy wyciągnąć ważne wnioski dotyczące aktywności zawodowej kobiet oraz zrozumieć czynniki wpływające na ich sytuację na rynku pracy. **Grupa kobiet mająca doświadczenie zawodowe** stanowi zdecydowaną większość, bo aż **89,2%**. Z danych wynika, iż kobiety te miały przynajmniej jeden okres zatrudnienia w swoim życiu zawodowym. Natomiast **grupa kobiet, które nigdy wcześniej nie pracowały** stanowi **10,7%** całej populacji analizowanych kobiet. To stosunkowo niewielki, ale istotny odsetek.



Prawie 9 na 10 kobiet przed zarejestrowaniem się jako osoby bezrobotne posiadało pracę

Bezrobotne kobiety, które wcześniej pracowały, mają większą szansę na ponowne zatrudnienie, ponieważ posiadają doświadczenie i umiejętności zawodowe dostosowane do rynku pracy oraz wykazują większą gotowość do dostosowania się do nowych warunków zatrudnienia (np. zmieniające się technologie, nowe branże). Z kolei **bezrobotne kobiety, które dotychczas nie pracowały**, mogą potrzebować większego wsparcia w procesie integracji zawodowej oraz dostosowania programów szkoleniowych, edukacyjnych i doradczych, które pozwolą im zdobyć odpowiednie umiejętności i kwalifikacje niezbędne na rynku pracy.

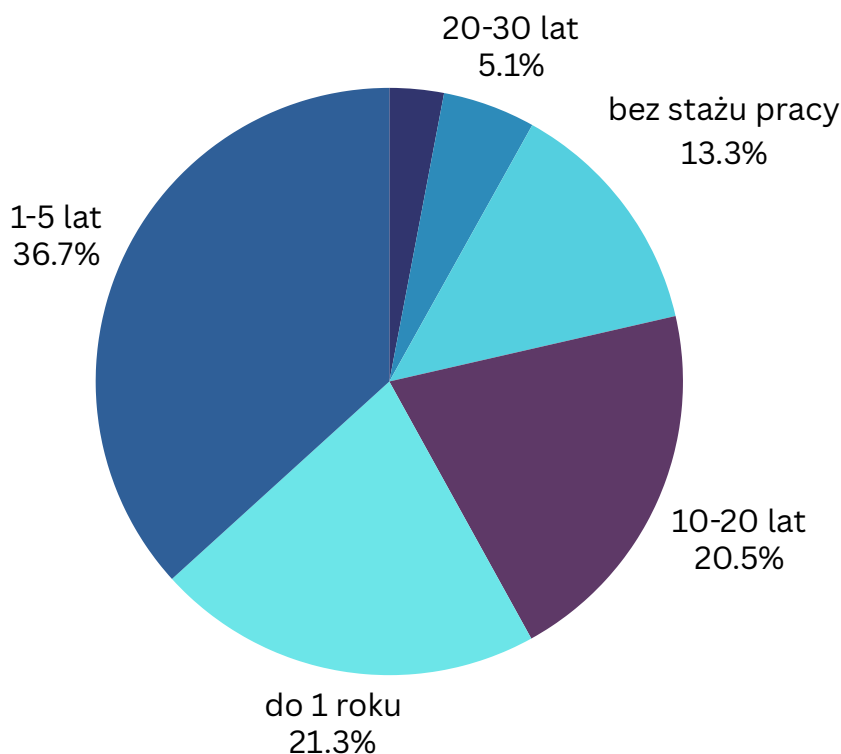
Kolejnym ważnym czynnikiem, mającym wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy, jest posiadany przez nich staż zawodowy. **Najwięcej bezrobotnych kobiet, bo aż 138 ma staż pracy w przedziale od 1 do 5 lat (29,5%),** co może wskazywać na osoby, które po kilku latach pracy nie mogą znaleźć stałego zatrudnienia lub po zakończeniu umowy przez długi czas pozostają bez pracy. **Staż pracy do 1 roku ma 80 kobiet (17,1%),** co oznacza, że dopiero zaczynają one swoją drogę zawodową, a znalezienie pracy okazuje się być dużym wyzwaniem na początku kariery.

Kobiety posiadające staż pracy w przedziale od 10 do 20 lat stanowią 16,5% ogółu bezrobotnych kobiet. Ta grupa może mieć problemy z powrotem na rynek pracy np. po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci, nieposiadaniem stałego zatrudnienia lub brakiem możliwości powrotu do zakładu pracy, w którym poprzednio pracowały.

Jednak grupą, która może mieć największe trudności ze znalezieniem pracy, **są kobiety bez stażu pracy (10,7%),** ponieważ pracodawcy chcą zatrudnić (w pierwszej kolejności) osoby posiadające kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

Ostatnią kategorię stanowią kobiety posiadające **od 20 do 30 lat pracy (4,1%) i ponad 30 lat (2,4%).**

Mimo uzyskanego doświadczenia zawodowego mają one trudności w znalezieniu zatrudnienia, co może być związane z dłuższą przerwą lub zmianą branży.

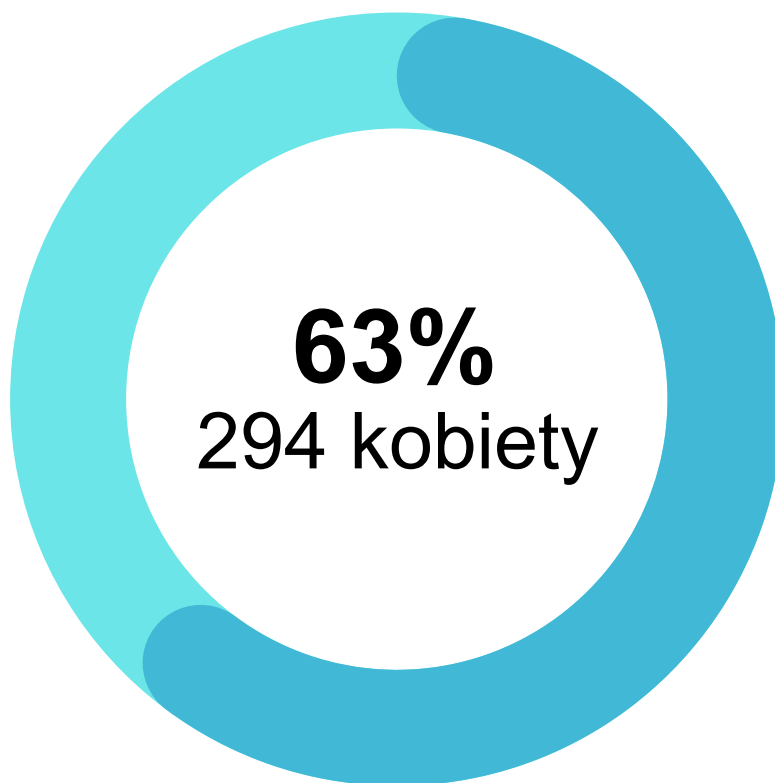


Analiza bezrobocia kobiet w kontekście **miejsca zamieszkania** na podstawie podanych danych przedstawia interesujący obraz rozkładu tego zjawiska w zależności od lokalizacji.

Dane wskazują na wyższy odsetek bezrobotnych kobiet zamieszkujących na wsi, co może być wynikiem ograniczonej liczby miejsc pracy, mniejszego dostępu do szkoleń oraz specyficznych uwarunkowań gospodarczych w rejonach wiejskich. Z kolei **kobiety zamieszkujące w miastach** mają większe szanse na zatrudnienie, co prawda problem bezrobocia wciąż występuje, ale w mniejszym stopniu.

Warto zatem skierować działania **na poprawę sytuacji kobiet zamieszkujących na wsi** poprzez zwiększenie dostępu do szkoleń i wsparcia zawodowego w różnych lokalizacjach.

Kobiety zamieszkałe na wsi



Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy na podstawie podanych danych pozwala zidentyfikować **kluczowe wyzwania, które wpływają na aktywność zawodową kobiet w różnych sytuacjach życiowych**, w tym po urodzeniu dziecka, posiadających dzieci w określonym wieku, oraz kobiet z niepełnosprawnościami.

Niemal 20% kobiet, które urodziły dziecko, nie podjęły pracy zawodowej po porodzie. Taki odsetek wskazuje na obecność poważnych barier, które mogą uniemożliwiać kobietom powrót do pracy po okresie macierzyńskim. **Wiele kobiet rezygnuje z pracy zawodowej ze względu na trudności w zapewnieniu opieki nad małym dzieckiem**, szczególnie gdy nie ma dostępu do odpowiednich żłobków, przedszkoli lub pomocy ze strony rodziny. **Zbyt mała liczba elastycznych form pracy**, np. praca zdalna, elastyczne godziny pracy, również może skłaniać kobiety do rezygnacji z kariery zawodowej. Ponad 21% kobiet posiada co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia, co wskazuje na wciąż istotny wpływ wychowywania dzieci w tym wieku na aktywność zawodową. Wysoki odsetek sugeruje, że wciąż istnieje wiele wyzwań związanych z godzeniem pracy zawodowej i obowiązków wychowawczych.



Tylko 0,2% kobiet ma co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, choć to niewielki odsetek, warto zauważyć, że kobiety, które opiekują się dziećmi z niepełnosprawnościami, mogą napotykać szczególne trudności w powrocie do aktywności zawodowej.

Często wiąże się to z tym, iż opieka nad dzieckiem niepełnosprawnym może wymagać specjalistycznych usług, terapii, a także większej ilości czasu poświęconego na pomoc dziecku w codziennych czynnościach kosztem pracy zawodowej. Należy tutaj wskazać na brak odpowiednich rozwiązań instytucjonalnych.

Wśród zarejestrowanych kobiet 34 osoby posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, co również stanowi znaczący odsetek. Kobiety z niepełnosprawnościami napotykają na dodatkowe bariery na rynku pracy, wciąż często spotykają się z uprzedzeniami, dyskryminacją i stereotypowym myśleniem pracodawców, które utrudniają im znalezienie pracy.

Niewystarczająca ilość odpowiednich stanowisk pracy, brak dostosowania miejsc pracy dla potrzeb osób z niepełnosprawnościami (np. przystosowane biura, elastyczne godziny pracy, technologia wspomagająca) również powodują ograniczone możliwości zatrudnienia.

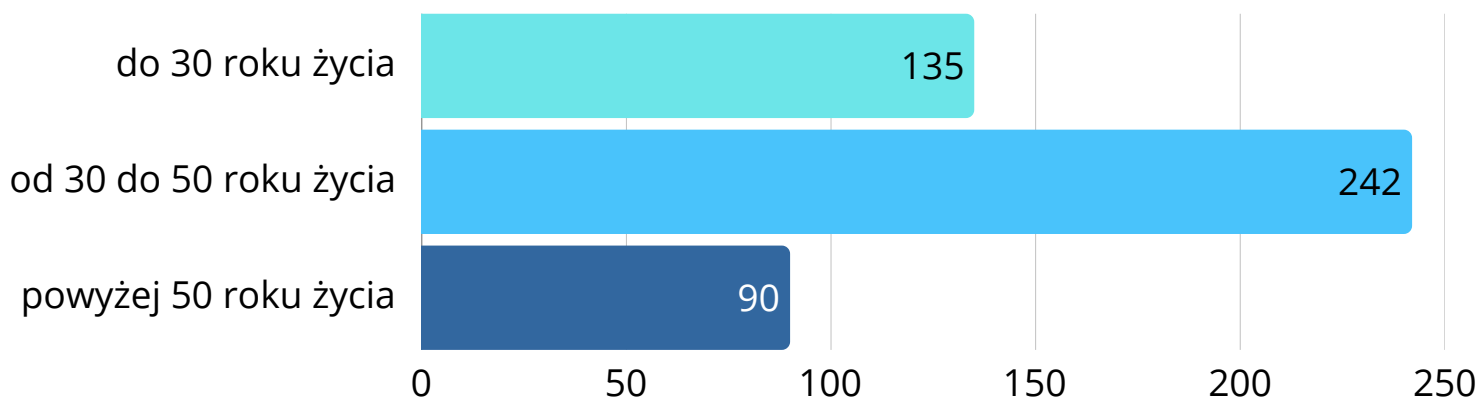


Analiza wieku kobiet bezrobotnych na podstawie podanych danych pozwala na lepsze zrozumienie, jakie grupy wiekowe są najbardziej dotknięte bezrobociem, a także może wskazać potencjalne przyczyny i kierunki działań wspierających aktywność zawodową tych kobiet.

Najliczniejszą grupą kobiet są bezrobotne w wieku 30-50 lat, bo stanowią aż **51,8%** wszystkich kobiet bezrobotnych. Kobiety w tym wieku często mają obowiązki związane z opieką nad dziećmi, co ogranicza ich szanse na rynku pracy. Z drugiej strony, kobiety te mogą borykać się z wyzwaniem związanym z powrotem do aktywności zawodowej po przerwie związanej z wychowywaniem dzieci.

Następna grupa kobiet to bezrobotne do 30 roku życia. Stanowi ona niemal **29%** wszystkich kobiet bezrobotnych, co sugeruje, że młodsze kobiety wciąż mają trudności z wejściem na rynek pracy lub z jego utrzymaniem. W tej grupie znajdują się 73 kobiety do 25. roku życia (15,6%), co może wskazywać na większe wyzwania w zakresie rozpoczęcia kariery zawodowej. Do głównych powodów, które wpływają na ten stan rzeczy, należy brak doświadczenia zawodowego, co często jest wymogiem na rynku pracy. Część młodszych kobiet może wciąż być w trakcie edukacji lub szkoleń, co sprawia, że ich aktywność zawodowa jest ograniczona.

Kolejna grupa to kobiety powyżej 50 roku życia, stanowi ona **19,3%** wszystkich kobiet bezrobotnych, co jest stosunkowo wysokim odsetkiem. Ta grupa wiekowa boryka się z wieloma dodatkowymi trudnościami na rynku pracy. Kobiety po 50 roku życia są często narażone na dyskryminację ze względu na wiek. Pracodawcy mogą preferować młodszych pracowników, uważając, że starsze osoby są mniej elastyczne, trudniejsze do przeszkolenia i mogą mieć trudności z adaptowaniem się do nowych technologii.





Podsumowując chociaż sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce ulega poprawie, wciąż istnieje wiele obszarów, w których kobiety napotykają na bariery i wyzwania. Wprowadzenie dalszych reform w zakresie polityki prorodzinnej, przeciwdziałania dyskryminacji oraz wspierania kobiet w ich karierze zawodowej jest kluczowe dla zapewnienia równości szans na rynku pracy.

Cykl wywiadów “***Razem z Urzędem Pracy - Twoja historia sukcesu***” rozpoczynamy rozmową z **Panią Anną Święch** właścicielką firmy **ani_sploty ANNA ŚWIĘCH**, która otrzymała środki na otwarcie działalności gospodarczej z Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni.

<https://anisploty.pl>

Pani Anna Święch to osoba pełna pasji, energii i twórczego zapału, która łączy swoje różnorodne zainteresowania z zawodowym doświadczeniem.

Z wykształcenia technik ekonomista, zdobyła praktyczne umiejętności w różnych branżach, pracując jako drukarz, grafik oraz sprzedawca. Jednak jej prawdziwą pasją jest rękodzieło, w szczególności makrama oraz tworzenie świec sojowych, które stały się dla niej sposobem na wyrażanie siebie i realizację artystycznych marzeń.



Czy trudno kobiecie otworzyć i prowadzić firmę na polskim rynku?

Otwarcie i prowadzenie firmy przez kobietę na polskim rynku może być wyzwaniem, często trzeba się zmierzyć z problemami zarówno finansowymi jak i społecznymi. Czasem ciężko jest pogodzić obowiązki zawodowe i rodzinne, ale dzięki determinacji, pomocy i motywacji najbliższych oraz programom wsparcia proces ten jest w dużym stopniu ułatwiony.

Jak zaczęła się Pani przygoda z rękodziełem? Co skłoniło Panią do zajęcia się tym zawodowo?

Od dziecka zajęcia plastyczne były moimi ulubionymi. Duży wkład w rozkwit mojego rękodzieła miały moja babcia i mama, które od zawsze zajmowały się tworzeniem różnych rzeczy własnoręcznie (szycie, haftowanie, plectenie wianków wiklinowych).

Przez długi czas szukałam swojej drogi aż nastał czas pandemii i macierzyństwa. Sama nie wiem czemu kupiłam sznurki bawełniane, coś mnie tknęło 😊 i zaczęłam wyplatać.





Na początku były to małe projekty (makramy ścienne, laleczki ze sznurka), tworzone dla siebie i bliskich, ale szybko odkryłam, że dają mi ogromną satysfakcję.

Okazało się też, że na tego typu prace jest popyt. Z czasem, kiedy zaczęłam widzieć, jak moje prace wywołują radość u innych, postanowiłam przekształcić to co robię w coś więcej i „padło” na świece sojowe. Decyzja o zajęciu się rękodzielną zawodowo była po części naturalnym krokiem, ale też zrzędzeniem losu, ponieważ mój dotychczasowy pracodawca zawiesił działalność, więc zrodziła się myśl żeby połączyć to co lubię w moje miejsce pracy na własnych warunkach.

Mając małe dzieci jest to naprawdę fajne rozwiązanie 😊



Co sprawia Pani największą przyjemność podczas tworzenia poszczególnych produktów będących w ofercie sprzedażowej?

Największą przyjemność podczas tworzenia moich produktów sprawia mi możliwość nadania każdemu z nich unikalnego charakteru i „duszy”. Może się wydawać, że pewne rzeczy robię jakby z szablonu, ale tworząc laleczki ze sznurka, świece sojowe, czy makramowe aniołki, mogę poświęcić się detalom i sprawić, by każdy produkt był niepowtarzalny. Szczególnie cieszy mnie to, że mogę tworzyć przedmioty, które nie tylko są estetyczne, ale także niosą ze sobą pozytywne emocje. Kiedy czytam opinie wystawione przez zamawiających lub widzę uśmiechy i wzruszenie osób, które odbierają moje rękodzieło, jako podziękowania dla bliskich – wtedy wiem, że to co robię ma sens i daje innym radość.

Skąd czerpie Pani inspiracje do tworzenia swoich produktów?

Inspiracją do tworzenia moich produktów jest przede wszystkim „świadomy klient”. To on przedstawia mi swoją wizję projektu końcowego, czy to aniołka, czy świecy sojowej. Uwielbiam zmieniać swoje dotychczasowe projekty wg wytycznych klienta, poświęcać czas na detale, by każdy projekt był niepowtarzalny. Inspiracją jest dla mnie też natura – jej delikatność i prostota, którą staram się odzwierciedlać w ręcznie robionych aniołkach i naturalnych świecach sojowych. Moje świece sojowe to coś więcej niż tylko piękne światło i zapach – to naturalna, przyjazna dla środowiska alternatywa dla klasycznych świec, ponieważ wykonane są z wosku sojowego, który jest biodegradowalny i odnawialny a to sprawia, że ich używanie ma mniej negatywny wpływ na środowisko. Świece te spalają się dłużej i czystiej niż tradycyjne parafinowe, co oznacza mniej dymu i sadzy.



Czy jest coś, co uważa Pani za wyzwanie w pracy rękodzielniczki?

W pracy rękodzielniczki wyzwaniem często jest pogodzenie twórczej pasji z aspektem biznesowym, jak i rodzinnym. Tworzenie wyjątkowych, ręcznie robionych przedmiotów wymaga czasu, cierpliwości i zaangażowania, ale jednocześnie trzeba zadbać o marketing, sprzedaż, obsługę klienta i logistykę. Dużym wyzwaniem przy produkcji świec jest cierpliwość – każdy wyobraża sobie (w tym i ja też tak myślałam), że zrobienie świecy to rozpuszczenie wosku i dodanie olejku. Tak, na pierwszy rzut oka tak się wydaje... ale za mną tony wypalonego wosku, bo świeca się źle pali, za szybko się pali, nie pali się knot, świeca tuneluje, nie pachnie... w skrócie dużo prób i błędów. Ale radość podczas palenia świecy, która pali się wg „standardów świeczkarzy” jest ogromna!!! i wynagradza chwile zwątpienia! Wyzwanie pojawia się również w kwestii cen – ustalenie ich tak, aby odzwierciedlały wartość mojej pracy, ale jednocześnie były przystępne dla klientów.



Jakie są największe korzyści z prowadzenia własnej działalności rękodzielniczej oraz jakie są jej źródła finansowania?

Prowadzenie własnej działalności rękodzielniczej ma wiele korzyści, zarówno osobistych, jak i zawodowych. Oto najważniejsze z nich: twórcza swoboda, elastyczność i niezależność, bezpośrednia integracja z klientem (ja to lubię), możliwość zbudowania swojej marki oraz szerokie możliwości rozwoju. Jeśli chodzi o dofinansowanie to nie ukrywajmy dużo „idzie” na początku ze swoich oszczędności. Dla mnie duży wręcz ogromny „power” możliwości rozwojowych dała dotacja z Powiatowego Urzędu Pracy w Bochni, dzięki której mogłam usprawnić pewne procesy tzw. „produkcji”.

Jaką rolę odegrała dotacja z PUP w rozwoju Pani firmy, czy stanowiła duży krok naprzód?

Jak już wcześniej wspomniałam, dotacja umożliwiła mi poszerzenie oferty i zakup niezbędnych materiałów oraz poprawę jakości produkcji. Dzięki temu mogłam zwiększyć skalę działalności i dotrzeć do szerszej grupy odbiorców, co stanowiło duży krok naprzód.



Czy od samego początku wiedziała Pani, że chce zajmować się rękodziełem, czy możliwość uzyskania dotacji pomogło odkryć tę pasję?

Od samego początku miałam pasję do tworzenia, jednak to dotacja pomogła mi bardziej rozwinąć moją działalność i umożliwiła skupienie się na rękodziele na pełen etat. To właśnie dzięki niej mogłam odkryć, jak bardzo kocham tę formę twórczości i jak wiele satysfakcji mi daje. Dzięki dotacji mogłam bardziej skupić się na twórczości, a także udoskonalić swoje umiejętności, co sprawia, że czuję się spełniona w tym co robię. To była prawdziwa okazja, by w pełni odkryć, jak bardzo rękodzieło jest częścią mnie. Z resztą pierwsze było rękodzieło, a dotacja pomogła mi rozwinąć skrzydła 😊

Jaki wpływ w prowadzeniu Pani działalności odgrywają social media?

Social media to istotna rola w prowadzeniu mojej działalności rękodzielniczej. Platformy takie jak Instagram czy Facebook umożliwiają zaprezentowanie produktów szerszej publiczności, pomagają w budowaniu marki oraz nawiązywaniu relacji z klientami. Dzięki mediom społecznościowym mogę w prosty sposób pokazać efekty swojej pracy, przedstawić proces tworzenia świec i aniołków. Social media to również narzędzie do komunikacji z klientami – mogę bezpośrednio odpowiadać na pytania, przyjmować zamówienia i zbierać opinie, co pozwala mi lepiej dopasować ofertę do ich potrzeb.



Jakie ma Pani plany na przyszłość? Czy zamierza Pani wprowadzić nowe produkty lub rozwijać swoją działalność w inny sposób?

Dysponuję narzędziami, którymi mogę stworzyć coś zupełnie nowego lub wzbogacić istniejącą ofertę. Czasami to kwestia wyobraźni i pomysłu, ale przede wszystkim umiejętnego zastosowania wyżej wymienionych sprzętów oraz talentu.

Jak wyobraża Pani sobie swoją firmę za kilka lat, czy zamierza Pani korzystać w przyszłości z finansowego wsparcia zewnętrznego?

Chciałabym poszerzyć ofertę, wprowadzając nowe techniki i materiały, a także rozwijać jeszcze bardziej sprzedaż online. Czy mi się to uda czas pokaże. Plany zawsze ładnie wyglądają w teorii, natomiast ich realizacja to zupełnie inna „para kaloszy”, tu już trzeba po prostu „wziąć się do roboty” a potem czekać na efekty. Nie zawsze od razu się udaje, ale każda porażka jest „nawozem” sukcesu. W moim przypadku to setki wypalonych świec testowych a czasem nawet nerwów i łez. Za kilka lat wyobrażam sobie moją firmę, jako stabilny biznes, który cieszy się dużym zainteresowaniem dzięki unikalnym produktom rękodzielniczym. Tak, zdecydowanie zamierzam korzystać z wszelkiej możliwości wsparcia zewnętrznego, jeśli to tylko przyczyni się do rozwoju mojego biznesu.

Dziękujemy za rozmowę.

