

SEBEVĚDOMÁ

Lilian Gehrke-Vetterkind

ŠÉFKA



Jak se prosadit a vést s jistotou a respektem

SEBEVĚDOMÁ

Lilian Gehrke-Vetterkind

ŠÉFKA



Jak se prosadit a vést s jistotou a respektem

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**. Automatizovaná analýza textů nebo dat ve smyslu čl. 4 směrnice 2019/790/EU a použití této knihy k trénování AI jsou **bez souhlasu nositele práv zakázány**.

Lilian Gehrke-Vetterkind

Sebevědomá šéfka

Jak se prosadit a vést s jistotou a respektem

České vydání vycházelo z německého překladu knihy Lilian Gehrke-Vetterkind, *Frau kann Chef: Mit Freude und Gelassenheit in Führung gehen (Dein Erfolg)*, vydaného nakladatelstvím GABAL Verlag GmbH, Schumannstraße 155, 63069 Offenbach am Main, Germany, zastoupeného Kristin Olson Literary Agency, s.r.o., Klimentská 24, 110 00 Praha 1, Česká republika.
Copyright © 2023 GABAL Verlag GmbH, Offenbach
All rights reserved.

Vydala Grada Publishing, a.s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: +420 234 264 401
www.grada.cz
jako svou 10 364. publikaci

Překlad Mgr. Iva Michňová
Redakce textu Mgr. Tereza Kodlová
Grafická úprava a sazba Eva Hradiláková
Návrh a zpracování obálky Vojtěch Wagner
Počet stran 176
První vydání, Praha 2026
Vytiskly Tiskárny Havlíčkův Brod a.s.

Czech Edition © Grada Publishing, a.s., 2026
Photo © soukromé

Názvy produktů, firem apod. použité v knize mohou být ochrannými známkami nebo registrovanými ochrannými známkami příslušných vlastníků.

ISBN 978-80-271-8390-6 (ePub)
ISBN 978-80-271-8389-0 (pdf)
ISBN 978-80-271-5935-2 (print)

Obsah

O AUTORCE	9
PŘEDMLUVA	11
ÚVOD	13
1 TVOJE OSOBNOST	21
Osobnosti žen ve vedoucích pozicích	21
Pokud chceš vést ostatní, musíš nejdříve umět vést sama sebe	24
Geny/příroda	28
Vlohy	28
Vzorce chování	34
Zkušenosti	35
Prostředí/kultura	36
Stereotypy týkající se vedení	38
2 FIREMNÍ KULTURA	43
Po stopách tvých hodnot	43
Interní firemní podmínky pro rozvoj tvého potenciálu	50
Preference č. 1: Doprovod do role vedoucí	53
Preference č. 2: Přiznání kompetentnosti	54
Preference č. 3: Důvěra ze strany managementu	55
Preference č. 4: Sdílení odpovědnosti	56
Preference č. 5: Sloužící, partnerské vedení	57
Preference č. 6: Psychologické bezpečí	58
Preference č. 7: Celkový životní styl	59

3 TY JAKO VEDOUCÍ	65
Rozdíl mezi managementem a leadershipem	65
Tvé zásady vedení	70
Vytváření psychologického bezpečí	73
Budování důvěry	74
Koncentrace na silné stránky	74
Delegování odpovědnosti	74
Orientace na výsledky a cíle	75
Buď vzorem	75
Mysli a chovej se pozitivně	75
Styly vedení a role ve vedení	76
 4 CHCEŠ VÉST? TAK DO TOHO A POŘÁDNĚ	81
Zbav se svých předsudků	81
Vedení a osobní život – jak najít souhru	84
Konkretizuj svůj plán	90
Buď vidět a mluv o svých plánech a cílech	92
 5 VEĎ SUVERÉNNĚ	97
Formy a projevy moci	97
Moc, politika a hierarchie	100
Skutečné případy mocenských hrátek a jak je na ně možné	
reagovat	102
Největší překážky pro ženy ve vedení	116
 6 CHYBY A MY	127
Můžeš za to ty a nikdo jiný	127
1. Přiznej chybu	130
2. Počítej s nepříjemnými reakcemi	131
3. Navrhni řešení	131
4. Uč se ze svých chyb	132
Zavádění kultury učení v týmu	132

7 JAK VHODNĚ KOMUNIKOVAT	141
Zásady dobré komunikace	141
Zamysli se nad tím, jak komunikuješ	148
Vedení rozhovorů se zaměstnanci	150
Vedení konfliktních rozhovorů	154
Jak chápat komunikační chování mužů a jak používat jejich jazyk	160
 ZÁVĚREČNÉ ZAMYŠLENÍ	 165
5 rad, když začneš šéfovat	165
1. Důležitá je sebereflexe	165
2. Zaměř se na lidi	166
3. Nespěchej se změnami	166
4. Zaveď kulturu učení – i pro sebe	167
5. Buduj si pevnou síť uvnitř firmy i mimo ni	168
 PODĚKOVÁNÍ	 170
SEZNAM LITERATURY	171
POZNÁMKY	173

O autorce

Lilian Gehrke-Vetterkindová, narozena v roce 1979 ve Freiburgu im Breisgau, žije se svým mužem ve Stuttgartu. Je systémovou poradkyní pro rozvoj organizací a řízení změn, konzultantka pro komunikaci podle Schulze von Thuna a koučka využívající diagnostický systém LINC Personality Profiler.



Po maturitě vystudovala podnikovou ekonomiku. Tématu „Ženy ve vedoucích pozicích“ se věnovala již ve své diplomové práci, kterou napsala v roce 2002 a získala ocenění nejlepší ročníkové práce. Svou profesní kariéru zahájila ve finanční sféře, kde pracovala deset let v oblasti prodeje jako finanční a majetková poradkyně. V roce 2012 nastoupila do finanční asociace s přidruženou akademií a radila zákaznicím a zákazníkům v oblasti rozvoje personálu pro specialisty a manažery. Pravidelně vedla mnoho interních projektů svých klientek a klientů.

Už tehdy si všimla, že ve finančním sektoru pracovalo mnoho vzdělaných žen, ale jen velmi málo jich bylo ve vedoucích pozicích. Když se sama ucházela o zaměstnání, pravidelně se jí stávalo, že banky a firmy v závěrečné fázi upřednostnily muže, který na vedoucí pozici kandidoval spolu s ní.

Na základě těchto zkušeností – spolu s touhou po nezávislosti a smysluplné práci – v roce 2021 s manželem založila poradenskou firmu Gehrke & Vetterkind Consultants. Na přelomu roku 2021/2022 publikovala po rozsáhlém výzkumu a mnoha rozhovorech svou první reprezentativní studii

zaměřenou na pracovní preference žen ve vedoucích pozicích s názvem „Ženy chtějí vést – ale za jiných podmínek“ (www.femaleleader.info). Akademickou podporu jí poskytl prof. Dr. Armin Trost z Hochschule Furtwangen.

Od té doby poskytuje poradenství firmám v oblasti diverzity, inkluze a firemní kultury. Její poradenství se zaměřuje na genderovou diverzitu. Společně s Anjou Kirsammerovou spustily vlastní program rozvoje vůdčích schopností pro ženy – Young Female Leadership Program, který úspěšně probíhá pravidelně od roku 2022 (www.young-female-leader.de).

Je vyhledávanou lektorkou a pravidelně přednáší na firemních akcích i velkých profesních konferencích na téma diverzity a ženského leadershipu.

Lilian Gehrke-Vetterkindová je spolupracující partnerkou Akademie Haufe a členkou ženských sítí FidAR e.V. a nushu.

Ve volném čase pracuje jako dobrovolná mentorka a je politicky aktivní v městské části, kde žije.

Více o Lilian Gehrke-Vetterkindové a její práci se dozvíte zde: www.liliangehrke.com

Předmluva

Nikdy v minulosti nebyla příhodnější doba k tomu, aby se ženy ujímaly vedení, než je tomu dnes. Stovky let panovala ve společnosti představa, že vedoucí pozice mohou zastávat jen silné, asertivní a dominantní osobnosti. A ty představovali nejen v podnikatelské sféře zpravidla muži. Nyní je na čase, aby se dosavadní způsob vedení lidí změnil. A hlavní součástí této změny by se měly stát ženy. Svět se mění závratným tempem a s ním se mění i výzvy, jimž musíme všichni čelit. Lidé dnes potřebují vedení, které je otevřené, vnímavé a založené na vzájemné spolupráci. Vedení, které se zaměřuje především na člověka. Vedení, které je empatické.

Empatické vedení reaguje na potřeby dnešní doby. Klíčovým prvkem podnikatelského úspěchu jsou zaměstnanci a zaměstnankyně a jejich potřeby. Cílem vedení je odborný i osobní rozvoj jednotlivce. Empatické vedení se totiž nezajímá jen to, aby pracovníci podávali výkon a generovali firmě zisk. Jeho cílem je také to, aby byli lidé ve své práci úspěšní. Moderní vedení pomáhá lidem, aby dosahovali svých cílů.

Z toho plyne, že takový styl vedení je klíčem pro pevnější spojení zaměstnanců s firmou, týmem a vedoucím. Stručně řečeno: Empatické vedení generuje aktivní a loajální zaměstnance. Ti jsou potom motivováni usilovat o to, aby byla firma úspěšná. Toto spojení je v současnosti zásadní, protože na trhu práce je nedostatek odborníků. A v neposlední řadě hraje roli i pro udržitelnost firmy.

Když jsem byla mladší, často jsem uvažovala o tom, že kariéru vedoucí vzdám. Přitom mě to opravdu bavilo. Připadala jsem si ale nepatřičně. Nevadily mi struktury a procesy, ale skutečnost, že ostatní ode mě očekávali styl vedení, který nebyl v souladu s mou povahou a osobností a s mými hodnotami. Jednou jsem se odvážila svému nadřízenému říci, že nemám čas na to, abych se dostatečně věnovala svému týmu. A můj

tehdejší nadřízený mi doporučil, ať se prostě s lidmi ze svého týmu nebalvím. Prý to není podstatné.

V jednu chvíli jsem se pak rozhodla, že nebudu pasivně akceptovat všechna doporučení a dodržovat letité stereotypy týkající se vedení. Rozhodla jsem se, že budu vést svůj tým jinak, než to dělá můj šéf, jinak než to dělá zbytek firmy. Začala jsem vést empaticky. Při empatickém stylu vedení jsem mohla využívat své silné stránky. Mohla jsem být autentická, dávala jsem najevo, že mi upřímně záleží na tom, aby se ostatní cítili dobře, mohla jsem je podporovat v osobním rozvoji a mohla jsem si s nimi budovat férový vztah, protože jsem se k nim chovala jako k rovnocenným partnerům. To jsou předpoklady, aby vůbec mohlo vzniknout úzké pouto k vedení a k samotné firmě. Pracovníci byli aktivnější a motivovanější, což vedlo ke zvýšení produktivity a k jejich vyšší spokojenosti.

Co jsem potřebovala, abych změnila svůj přístup? Odvahu. Odvahu vést jinak. Odvahu vést empaticky. Ve sféře vedení, kde stále ještě dominují muži, se empatické vedení nesprávně považuje za měkké. Ale u vedení nejde o to, jestli je „měkké“ nebo „tvrdé“. Záleží na tom, aby vedoucí vnímali potřeby zaměstnanců a brali je vážně a aby se chovali lidsky.

Doufám, že vám tato knížka pomůže v tom, aby do budoucna už nebyla k lidskosti v pracovním prostředí potřeba odvaha.

Lunia Hara
Director Project Management ve společnosti diconium
specialistka na empatické vedení
květen 2023

Úvod

Muž, říkejme mu třeba Christian, a žena, říkejme jí třeba Tanja, společně vstupují do budovy, v níž sídlí firma Columbia Fashion. Právě dokončili studium podnikové ekonomie a rádi by nastartovali svou kariéru. Oba vidí svou budoucnost velmi optimisticky, očekávají, že se jim bude dařit dobře a čeká na ně spousta zajímavých příležitostí.

Ve vstupní hale sedí řada lidí nejrůznějšího věku, pohlaví a původu. Tanje se pestrá paleta přítomných lidí okamžitě zalíbí. Spolu s Christia-nem jdou po schodišti do prvního patra. Navádí je tam modré a červené značení. Na modrém značení je uvedeno, že je určeno pro muže, červené značení je určeno ženám. Když dojdou do mezipatra, Tanja si všimne, že modré značení ukazuje k výtahu, červené značení dál pokračuje po schodech. Christian se od ní odpojí, naposledy na ni krátce mávne a nastoupí do výtahu. Tanja se řídí červeným značením a pokračuje po schodišti. Schody jsou poměrně příkré a zdá se, jako by byly nekonečné. Po chvíli chůze nemůže popadnout dech. Kolem ní spěchají nahoru další ženy, některé už se vyčerpaně opírají o zábradlí. Po mužích ani vidu ani slechu.

Cestou od jiné ženy zaslechne, že ve firmě se uvolnilo místo „head bůhvíčeho“ a hledá se na něj vhodný člověk. Tanja natuká do interní aplikace s nabídkou volných míst životopis. Zatímco dál stoupá po schodech, čeká, až se jí ozvou. A brzo se tak stane. Vedoucí osobního oddělení jí povídá: „Tango, to jsem netušil, že jste tak ambiciózní. Tak ještě pár let pěkně pilně pracujte jako dosud. Zatím ještě nejste na takovou pozici zralá.“

Za chvilku zvoní Tanje telefon znovu: „Ahoj, tady Christian. Právě jsem dostal místo ‚head bůhvíčeho‘. Když jsem tenkrát nastoupil do výtahu, potkal jsem jiného Christiana. Šéfuje tady. Chodím s ním od té doby hrát tenis. Nabídl mi to místo, když jsme spolu zašli na pivo. A jak se máš ty?“

Tanja nemá slov. Christian vyjel výtahem téměř rovnou do vrcholového managementu. Nemusel se plahočit po příkrých schodech. A jí pak řeknou, že ještě není na takovou pozici zralá. Přitom vystudovala s mnohem lepšími výsledky než Christian. A to není všechno. Během zdolávání jednoho schodu za druhým dotáhla do úspěšného konce několik projektů. Průběžně získává pro Columbia Fashion nové zákazníky. Každý měsíc pravidelně zvyšuje obrat svého týmu, ve kterém působí. Kolegové ji mají rádi. Přesto si na schodišti nikdo nevšiml, jak dennodenně tvrdě pracuje, stoupá po schodech a má za sebou řadu úspěchů. Často mívá při výstupu nahoru pocit, jako kdyby hlavou neustále narážela na skleněný strop.

Je jí do pláče. Jiná žena, která sedí vyčerpaně o schod výš, jí povídá: „Smiř se s tím, že tak to tady prostě chodí. Nejsi zkrátka Christian, stejně jako já. Můžeme se snažit, jak chceme, do výtahu pustí vždycky jenom Christiana, Michaela nebo Toma.“

Mohl by to být příběh, který vysvětluje aktuální počty žen v manažerských pozicích? Nebo jak jinak je možné, že v Německu bylo v roce 2022 ve vedení firem zastoupeno jen přibližně 24 procent žen?¹ Tato čísla zjistila společnost Statista na jaře roku 2023. Statista je internetový portál, který poskytuje statistiky, výsledky anket či výzkumů veřejného mínění.

V žebříčku všech 27 členských států Evropské unie, který byl zveřejněn v roce 2021,² bylo v Německu ve vedoucích pozicích 29 procent žen, čímž Německo zaujalo 20. místo. Průměrný podíl žen v Evropské unii byl v roce 2021 přibližně 35 procent. Na špičce bylo Lotyšsko, kde ženy obsadily 46 procent všech vedoucích pozic. Hranici 40 % překročily i Švédsko a Polsko (oba státy 43 procent) a Estonsko (41 procent).

Podíl ve výši 24 procent, tedy ani ne třetina všech existujících vedoucích pozic,³ které je potřeba obsadit, a 20. místo v evropské sedmadvacítce, je

špatné umístění. Jasně z něj vyplývá, že v Německu působí v odpovědných pozicích mnohem méně žen než mužů.*

Podíváme-li se na podíl žen ve vedení 160 německých firem kotovaných na burze, jak ho v půlročních intervalech zveřejňuje Nadace AllBright⁴ (nadace se věnuje rovnoprávnému postavení mužů a žen ve vedoucích pozicích a sídlí ve Stockholmu a v Berlíně), dočteme se v jejich zprávě ze 7. března 2023: Členy představenstev tvoří stále více než z 80 procent muži. V březnu bylo z celkem 703 členů představenstev 120 žen. Ne náhodou se protagonista našeho úvodního příběhu jmenuje Christian. Nadace AllBright totiž mimo jiné rovněž zjistila, že v roce 2022 bylo v německých burzovních společnostech více předsedů představenstva, kteří se jmenují Christian (deset), než žen (devět).

A ani v politice nepanuje rovnoměrné zastoupení mužů a žen. Již zmiňovaná společnost Statista uvedla, že podíl žen v německém Bundestagu činil v dubnu 2023 pouze 35,05 procent.⁵ Nejmenší podíl žen má frakce AfD (Alternativa pro Německo), kde jsou ženy zastoupeny jen z 11,54 procent. Rovněž v křesťanskodemokratické koalici CDU/CSU je jen 23,86 procent poslankyň. Na druhé straně ve frakci Zelených (Bündnis 90 / Zelení) s 59,3 procenty poslankyň a Levice (Die Linke) s 53,9 procenty tvoří ženy většinu.**

* Podle údajů Eurostatu kleslo Německo v roce 2024 na 22. místo (29,1 %), Česká republika obsadila v téže roce 23. místo (28,6 %) hned za ním. Na první místo se posunulo Švédsko (44,4 %), Lotyšsko kleslo na druhou pozici (43,4 %). Za Českem zaostaly Dánsko, Itálie, Chorvatsko a Kypr. zdroj: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TQOE1C2__custom_6862785/bookmark/?lang=de&bookmarkId=aadc1ede-76ba-473c-8d69-d205ca03982f (pozn. překl.)

** V Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky byl podíl žen po volbách v roce 2021 následující: koalice Spolu 16,90 %, ANO 27,78 %, Piráti + STAN 35,14 %, SPD 25 %. Celkový podíl žen byl 25 %. zdroj: <https://padesatprocent.cz/cz/statistiky/zastoupeni-zen-a-muzu-v-politice/poslanecka-snemovna/ps-2021> (pozn. překl.)

Přestože se v německé ústavě v článku 3 odstavci 2⁶ píše, že muži a ženy mají stejná práva, ve vedoucích pozicích stále panuje velká nerovnováha v neprospěch žen.

Ale proč? Proč v demokratické zemi, kde spoustu let panuje oficiální rovnoprávnost mužů a žen, stále ještě mluvíme o fakticky neexistující rovnoprávnosti ve vedení společnosti? A o nedostatečné rovnosti šancí při výběru vedoucích pracovníků?

Vraťme se k úvodnímu příběhu Christiana a Tanji. Je nezpochybnitelné, že ženy i muži mají stejné předpoklady pro úspěšné zvládání úkolů ve vedení firem. Ženy mají stejně kvalitní vzdělání a jejich studijní výsledky jsou dokonce statisticky lepší než u mužů. Ženy jsou stejně inteligentní, ctízádnivé a aktivní jako muži. I ženy se dokážou prosadit a vést týmy ke špičkovým výkonům. Výborně to můžeme vidět například ve sportu. Ženy tedy nejsou méně vhodné a nemají menší potenciál či menší kompetence k tomu, aby zaujímaly vedoucí pozice.

Pokud ovšem začneme zkoumat důvody, proč je tak malé zastoupení žen ve vedoucích pozicích, podrobněji, narazíme na problém, který byl popsán v úvodním příběhu. Souvisí se schodištěm ve firemní budově. Souvisí se značením, které posílá nahoru muže a ženy různými cestami. Souvisí se strukturami a firemní kulturou, které zvýhodňují muže. Také souvisí s Christianem, Michaellem nebo Tomem ve vrcholovém managementu, kteří vezmou pod ochranná křídla jiného Christiana, Michaela nebo Toma. Ale nevezmou pod ně Tanju. A konečně to souvisí s tím, že přestože Tanja zdolává schody s vysokým nasazením a ohromným úsilím, nikdo jí neukáže zkratku v podobě výtahu.

Často slýchávám názor, že ženy přece vůbec vedoucími být nechtějí a raději jsou někde v hale nebo na schodišti, nejvyšší patra je nelákají. A já oponuji a říkám, že ženy rozhodně o vedoucí pozici stojí. Ovšem za jiných podmínek. Můžu to dokázat na řadě příkladů.

V tréninkovém programu pod názvem „Young Female Leadership“,⁷ který pravidelně organizuji společně s další trenérkou, Anjou Kirsammerovou, a který byl již při své premiéře obsazen do posledního místa, všechny ženy říkaly: Ano, chceme dostávat odpovědné úkoly, a ano, rády bychom zastávaly vedoucí pozici. Některé byly ještě trochu opatrné a kladly si otázku, zda by chtěly vést ve stávajících firemních strukturách. Ovšem všechny projevíly přání vést tým, mít možnost tvořit a mít vliv.

Jiné ženy zase vyprávěly, že nastoupily do vedoucí pozice, ovšem jejich okolí je začalo vnímat jako příliš dominantní, příliš sebevědomé, a proto nepříjemné. Hovorově se někdy pro toto chování používá anglické slovo „bossy“. Takže na schodišti už byly všechny, některé o pár schůdků výš, jiné níž, ale žádná z těchto žen už netrčela dole v hale.

Stejně názory se objevily i při rozhovorech v rámci studie „Ženy chtějí vést – ale za jiných podmínek“, kterou jsem publikovala v letech 2021/2022. Zatímco jedna skupina žen se s rolí vedoucí neidentifikovala, protože se musela příliš intenzivně přizpůsobovat světu, v němž dominují muži, jiná skupina žen mluvila o tom, že se v současné pracovní realitě šéfkou vůbec stát nechtějí. Nelíbí se jim politické hrátky ve firmách, musely by volit styl vedení, který nechtějí, pracovní struktury a pracovní doba jsou podle jejich názoru neflexibilní, a nedokázaly by sladit pracovní a osobní život tak, aby byly v rovnováze, která by jim vyhovovala.

Takže se ukazuje, že jak ženy, které si teprve samy ujasňují, zda chtějí ve stávajících podmínkách, jež panují ve firmách, vůbec vést, tak ženy, které v tuto chvíli již vedou nebo každopádně v budoucnu vést chtějí, narážejí na určité hranice. Neboť všechny si kladou otázku, jak najdou cestu ze schodiště k výtahu. A jak jím dokážou vyjet nahoru s dobrým pocitem a s uplatněním ženské síly.

To, proč ženy, které by v zásadě chtěly vést, ale nakonec se o vedoucí pozici neucházejí, výrazně souvisí se strukturami a s firemní kulturou, které panují ve firmách, a s mnoha představami o roli vedoucích a mnoha s tím spojenými stereotypy, které u spousty lidí ještě převládají.

Boj ostrými lokty, nejrůznější kamarádšofty, sedmdesátihodinový pracovní týden, nutnost stoprocentně se obětovat pro kariéru, styly vedení, které se zaměřují na rozkazování a kontrolování, kultura nedůvěry atd. nejsou podmínky, v nichž by ženy chtěly využívat veškerý svůj potenciál a v nichž by chtěly vést.

V tomto směru se introvertnější ženy od žen, které jsou spíše extrovertní, v podstatě neliší. Všechny mají velký zájem o celkové pracovní podmínky ve firmách a zjišťují si, zda budou moci ve svých organizacích dávat impulsy a ovlivňovat jejich směřování – nebo zda budou za své chování a za svůj styl vedení neustále kritizovány. Ženy si přejí, aby ve firmě panovala atmosféra důvěry, a chtějí, aby se lidé k sobě chovali se vzájemným respektem, což zahrnuje i to, aby se otevřeně mluvilo o nezdarech a problémech. Ženy příliš nezajímají mocenské hrátky nebo snaha předvádět se před vlastními nadřízenými. Zajímá je spolupráce a nechtějí se do vyšších pozic „proboxovávat“.

Staré struktury se postupně hroutí a ženy dnes stále hlasitěji mluví o tom, že mají zájem mít vliv, usměrňovat dění ve firmách a vést lidi. Existuje stále více žen, které se chtějí podílet na růstu firem a nebojí se odpovědnosti. Tyto ženy stojí u výtahu a už se nechtějí nechat přesvědčit, aby šly po schodech. Chtějí si pěkně vyjet nahoru úplně stejně samozřejmě jako Christian.

Ovšem na to všechno chtějí být dobře připravené. A právě k tomu je určena tato kniha. Tato kniha popisuje cestu k výtahu, provází ženy během jízdy a seznamuje je s potřebnými znalostmi. Žádná žena už se nemusí vyčerpaně a zklamaně plahočit po schodišti.

Tato kniha je určena všem ženám, které mají chuť vést a budou to dělat rády. Krok za krokem se seznámíme s tím, jak se mohou ženy sebevědomě, s lehkostí a empatií vydat na cestu do vedoucích pozic. A pokud bychom chtěli zůstat u příkladu s výtahem, tak jak se do nich mohou rozjet...