



Kobiety w IT 2022

Szanse oraz możliwości rozpoczęcia i rozwoju kariery

Od kobiet dla kobiet, czyli o celach badania



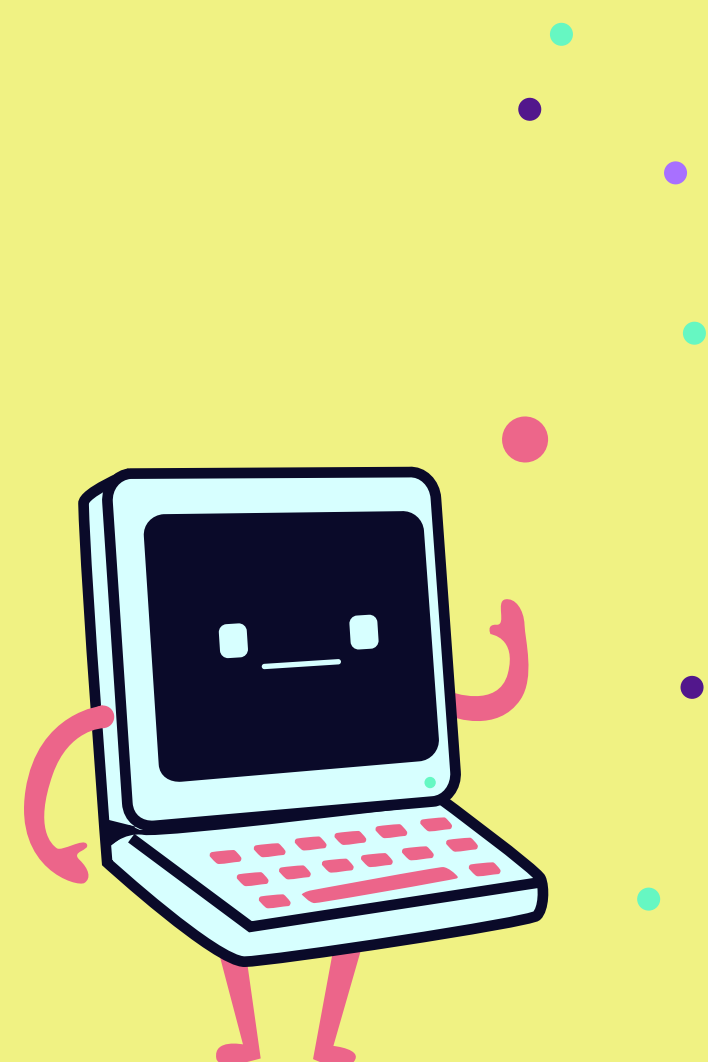
To raport o kobietach z branży IT. To raport o nas. O mnie – Ani, która pisze te słowa, a jeszcze 2 lata temu o IT nie wiedziała nic. O Kasi, która zaczynała w No Fluff Jobs jako stażystka w dziale Performance, a teraz jest rozkochaną w danych UX Researcherką. O Dorocie, która ze świata HR i rekrutacji wskoczyła w zarządzanie projektami międzynarodowymi.

To historia o kobiecych wyborach zawodowych. Jak tak naprawdę wyglądają nasze szanse i możliwości w IT? Czy próg wejścia rzeczywiście jest wysoki? A jeśli tak – to jak go obniżyć? Które kompetencje warto rozwijać? Co takiego pociąga nas w IT, a co paraliżuje przed zmianą? Co działa motywująco, a co każe nam szukać drogi wyjścia?

Choć jako NFJ już trzeci rok z rzędu podejmujemy temat kobiet w IT, to po raz pierwszy przeprowadziliśmy badanie także na rynku węgierskim. Zyskaliśmy więc perspektywy specjalistek i kandydatek IT zarówno z Polski, jak i z Węgier.

Mamy nadzieję, że ten raport doda Ci odwagi i pewności, że nigdy nie jest za późno na zmiany. Wierzymy, że z każdej obranej drogi można zboczyć, by zmienić cel trasy na IT. ;)

Spis treści



01. Metoda badania	4
02. Grupa badawcza	5
03. Kobiety w No Fluff Jobs	7
04. Globalne trendy a sytuacja kobiet	8
05. Kim jest współczesna specjalistka IT?	11
06. Kim jest współczesna kandydatka IT?	14
07. Wybierane formy kształcenia	17
08. Przebranżowienie do IT	19
09. Blokery i ułatwienia na drodze do IT	20
10. Największe bolączki	21
11. Motywacje i priorytety	23
12. Satysfakcja z pracy	29
13. Możliwości awansu	31
14. Zarobki i oczekiwania finansowe	33
15. O skutecznej inwestycji w talenty	36
16. Wyzwania kobiet w IT	37



Metoda badania

Badanie przeprowadziliśmy w okresie styczeń–marzec 2022 roku na rynkach polskim i węgierskim. Skierowaliśmy je zarówno do kobiet pracujących w IT, jak i tych, które dopiero stawiają kroki w branży i szukają pierwszego zatrudnienia. W naszym badaniu wzięło udział **1180 kobiet z Polski oraz 415 z Węgier**.

Ankietę promowaliśmy za pośrednictwem mediów społecznościowych, kampanii e-mail marketingowych, a także zewnętrznych kanałów dotarcia.

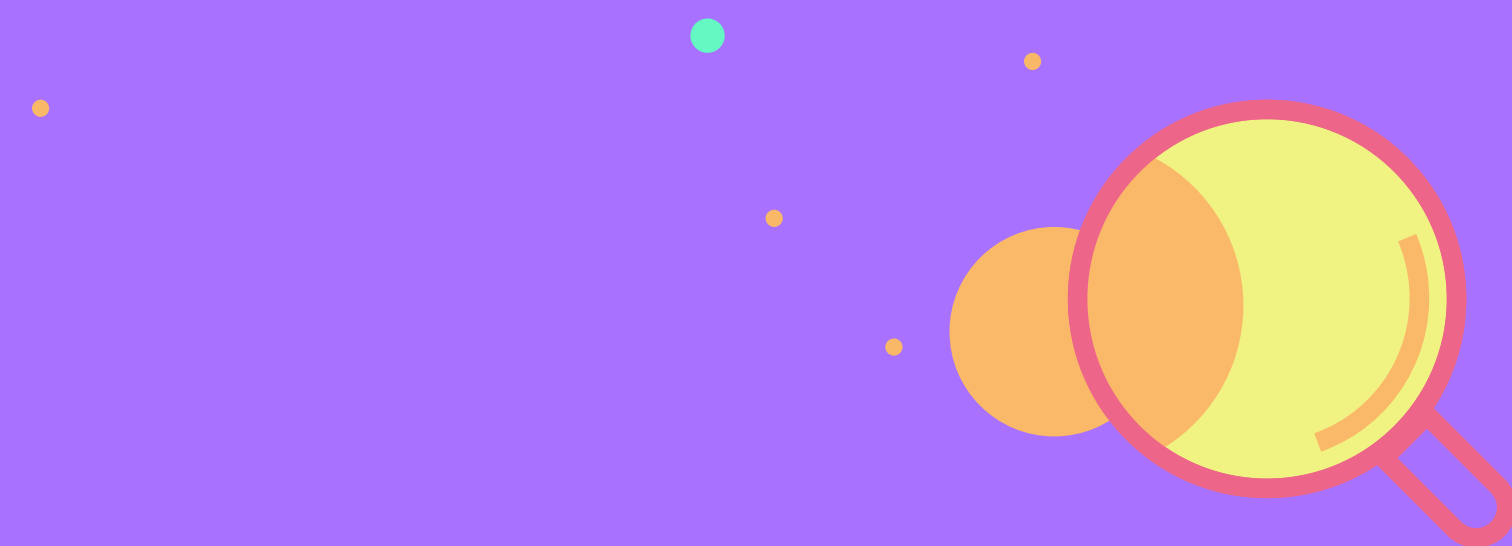
Według danych Eurostatu z 2020 roku grupa specjalistów i specjalistek IT w Polsce liczy około 553 900 osób, a na Węgrzech – 170 600. Błąd maksymalny tego badania wynosi 3% w przypadku Polski oraz 4% w przypadku Węgier.



Grupa badawcza

Wśród 1180 badanych kobiet **55,85%** zadeklaro-
wało, że **pracuje w IT**. Z kolei **40,59%** to **kandy-**
datki, które dopiero planują start w branży.

Najlichnieszą grupę stanowiły kobiety w wieku 25–34 lata, natomiast aż 27,25% to uczestniczki w przedziale wiekowym 35–44 lata. W kwestii posiadane-
go doświadczenia zawodowego – 19,14% kobiet deklaruje pracę na pozycji juniorskiej, 26,25% – mid, 10,12% – senior, a 4,11% – ekspert.



Odsetek polskich kandydatek zainteresowanych wejściem do branży jest znacznie wyższy (40,59%) niż w przypadku Węgiek (23,12%).

SENIORITY

Intern

4,21%

Junior

19,14%

Mid

26,25%

Senior

10,12%

Expert

4,11%

W firmie, w której pracuję,
nie określamy seniority

14,33%

WIEK

18–24 lata

12,02%

25–34 lata

54,21%

35–44 lata

27,25%

45–54 lata

5,51%

55–64 lata

0,90%

więcej niż 65 lat

0,10%

CZY AKTUALNIE PRACUJESZ W IT?

Tak

55,85%

Nie, ale planuję w przyszłości
podjąć pracę w IT

40,59%

Nie i nie zamierzam

3,56%



NO FLUFF JOBS COO

Magdalena Gawłowska-Bujok

Porozmawiamy o... kobietach w świecie IT. Jak wiecie, ten świat jest mi bliski. Wiele lat temu zaczynałam jako rekruterka IT, a dziś tworzę i rozwijam wraz z mężem firmę, której celem jest wspieranie zarówno innych firm IT, jak i specjalistów i specjalistek związanych z tym sektorem. W obecnych czasach rozwój biznesu bez wsparcia IT nie jest możliwy. Wspomniane wsparcie zapewniają m.in. właśnie specjalistki IT, którym poświęcamy niniejszą publikację.

Kluczem do sukcesu każdej organizacji jest **różnorodność i inkluzywność**, czyli współpraca i przenikanie się perspektyw osób o różnym pochodzeniu, wykształceniu, zestawie umiejętności i spojrzeniu na świat. Różnorodność oznacza również obecność kobiet w branży IT i umożliwienie im zdobywania kolejnych poziomów doświadczenia.

Jako kobieta, która sama działa w IT, mogę śmiało powiedzieć, że ta ścieżka rozwoju jest możliwa! Mam to wielkie szczęście, że wspólnie z mężem od ponad 7 lat spełniamy marzenie o rozwoju No Fluff Jobs. Od początku robimy to **na własnych warunkach** – w oparciu o **szacunek, szczerłość i transparentność**. Nasza siła leży właśnie w naszej różnorodności. Uzupełniamy się i w życiu, i w biznesie.

To już trzecie wydanie raportu NFJ poświęconego kobietom w IT. Chcemy wspierać i promować ideę równych szans i płac, a wszystkim kandydatkom, które wahają się, czy wejść na technologiczną ścieżkę, powiedzieć: „Śmiało! Czekamy na Was!”. Na dalszych kartach tego raportu dowiesz się, jaką drogę przeszły Twoje koleżanki po fachu, z czym musiały się mierzyć i jak wyglądają ich szanse na rozwój w branży.

Trzymam za Ciebie kciuki!
Życzę dużo odwagi i wytrwałości!



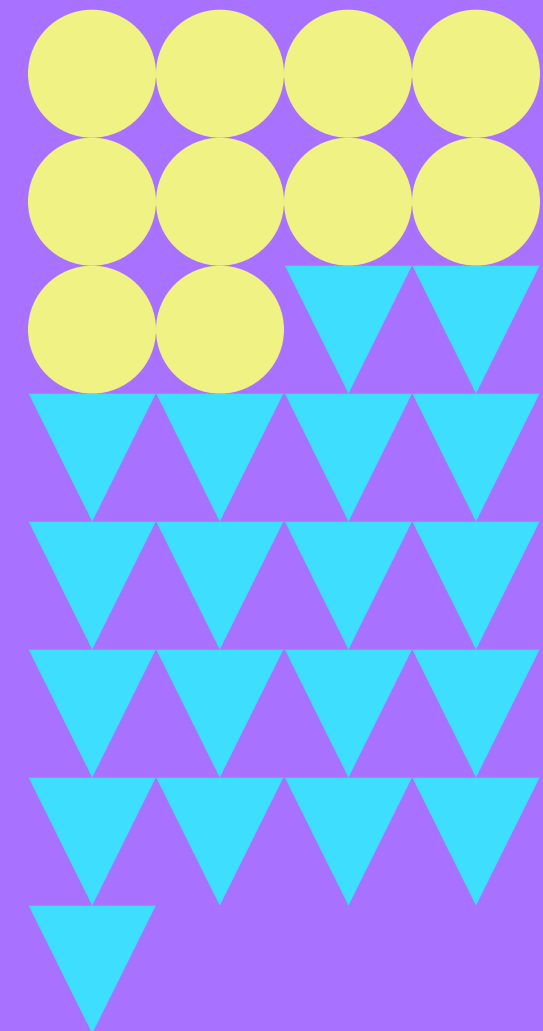
Kobiety No Fluff Jobs

A jak przedstawia się sytuacja kobiet, które zasilają szeregi NFJ*?



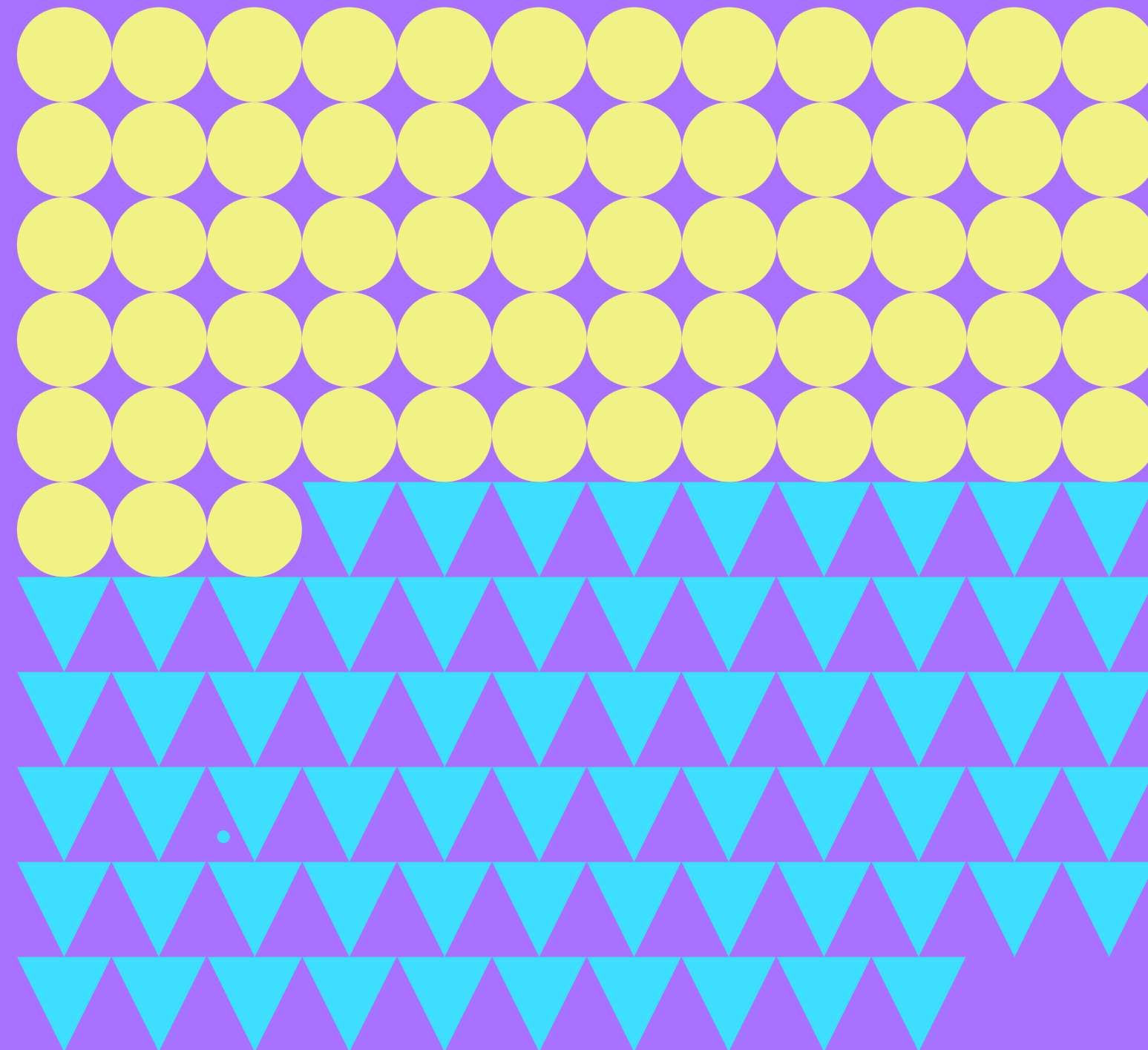
STANOWISKA KIEROWNICZE

KOBIETY 10 MĘŻCZYŹNI 19



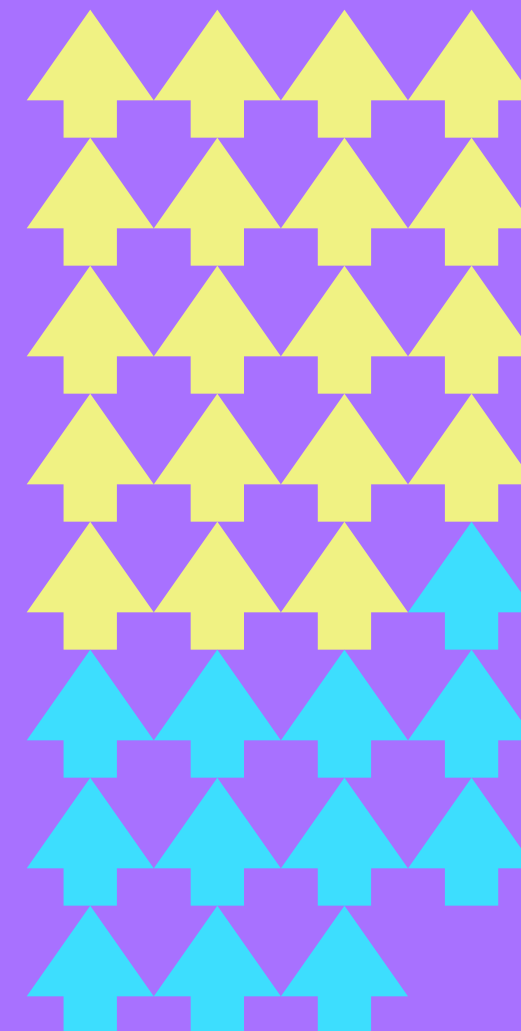
OSOBY PRACUJĄCE W NFJ

KOBIETY 63 MĘŻCZYŹNI 67



AWANSE W 2021 ROKU

KOBIETY 19 MĘŻCZYŹNI 12



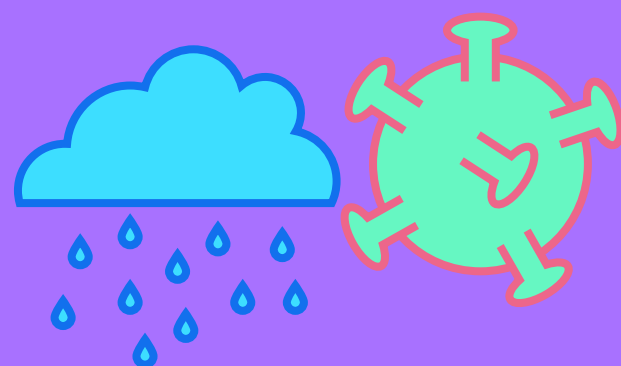
NO FLUFF JOBS HEAD OF PEOPLE AND OPERATIONS

Paulina Król

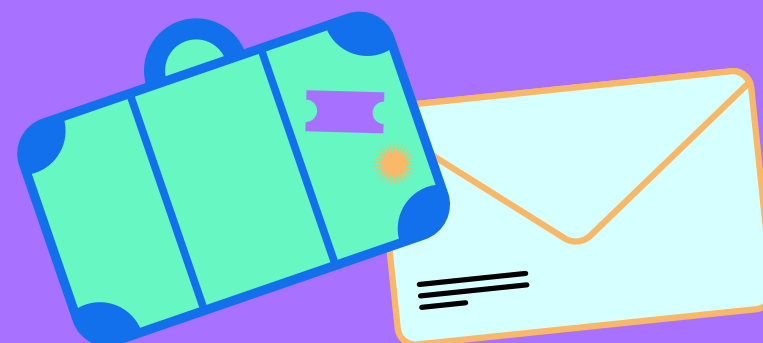
Kobiety stanowią w zespole NFJ silną grupę – awansują, obejmują stanowiska leaderskie. Zatrudniamy osoby z wielkim potencjałem i cieszy mnie, że mogą one w NFJ rozwijać swoje kompetencje. Jestem również świadoma, jak duże znaczenie ma różnorodność w organizacji. Jako Head(ka) zespołu, który dba o społeczność NFJ, widzę wartość w komplementarnym uzupełnianiu się nie tylko kompetencjami czy doświadczeniem, ale i perspektywą – zarówno tą damską, jak i męską.

*Stan na 30 marca 2022

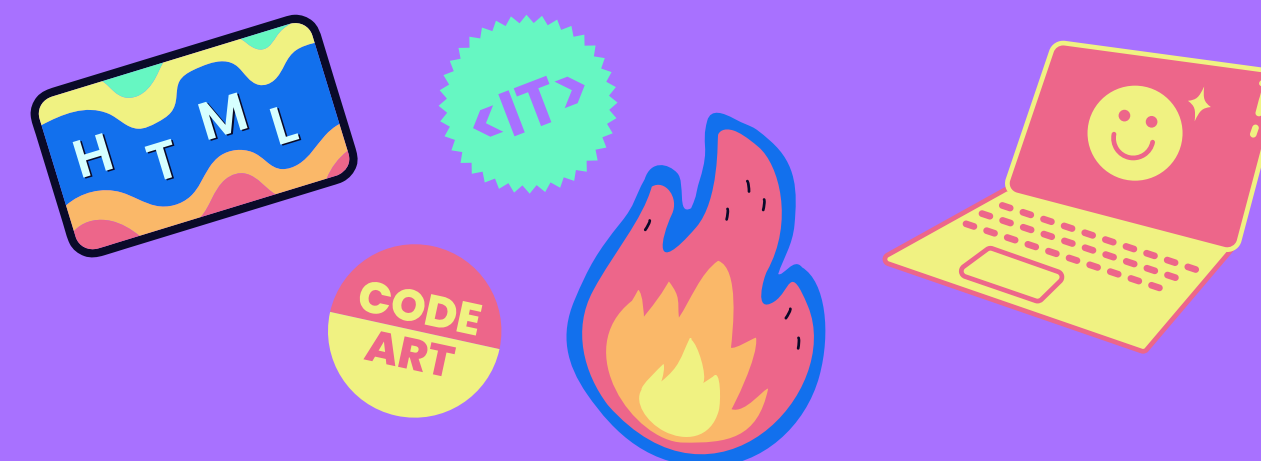
Rynek pracy w IT – globalne trendy a sytuacja kobiet



Nie sposób pominąć tematu pandemii, która spowodowała falę masowych zwolnień i redukcji etatów. Tzw. *new normal* zmobilizowało wiele kobiet do zmiany swojej ścieżki zawodowej.



Kobiety najbardziej cenią sobie elastyczne podejście do pracownika oraz zachowanie *work-life balance*.



Udział kobiet w firmach technologicznych powoli rośnie. Według Deloitte – w 2019 wynosił 22,4%, w 2020 – 23,1%, a prognozy na 2021 i 2022 wyniosły kolejno: 24,% oraz 25%.



Branża IT jako bezpieczna przystań – stabilne zatrudnienie, luka kadrowa, niezłe zarobki, elastyczne warunki pracy.



Wielka rezygnacja – pandemia sprawiła także, że kobiety, nawet te ze stałą posadą, przewartościowały swoje życie i postawiły na zawodową rewolucję.

Jak podaje Eurostat, kobiety w Polsce stanowiły w 2020 roku 15% wśród wszystkich specjalistów IT. W całej UE ten odsetek wynosi 18,5%

Dane pokazują, że co trzecia specjalistka IT z Węgier zmieniła pracę w 2021. Podobny trend zauważalny jest w naszych pomniejszych badaniach, przeprowadzonych w Czechach, Słowacji i Ukrainie.



RINGIER AXEL SPRINGER TECH TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER

Małgorzata Kuś

Czy pandemia wpłynęła na sytuację kobiet na rynku pracy?

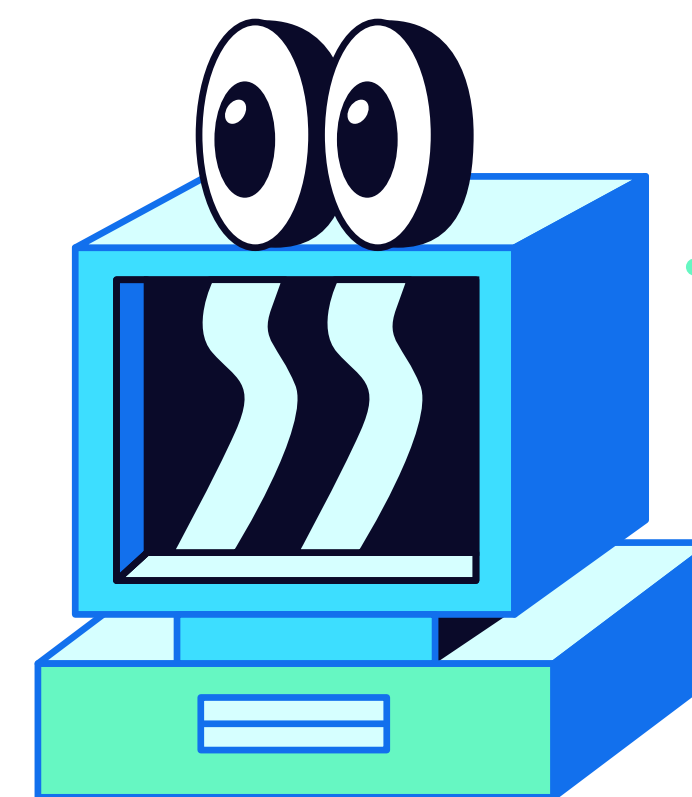
- Brak jeszcze przekrojowych badań pokazujących wpływ pandemii na sytuację kobiet w branży technologicznej. Ale przyglądam się jej z obawą. Ze względu na tradycyjny podział ról, w którym ciężar prowadzenia domu i czynności opiekuńczych przypada kobietom, praca zdalna i zamknięcie szkół nieproporcjonalnie mocno odbiły się na życiach i karierach kobiet we wszystkich branżach.

Na rynku IT z kolei wzrosła bariera wejścia – szczególnie dla osób bez wykształcenia technicznego. Światelkiem na horyzoncie jest fakt, że pandemiczny boom branży cyfrowej stwarza jeszcze więcej miejsc pracy. A pracodawcy powoli zdają sobie sprawę, że również w hybrydowej rzeczywistości zatrudnianie juniorów i junierek to długoterminowa inwestycja, z której zwrot to nie tylko roboczogodziny, ale też zdrowsza kultura organizacyjna.

- To, co mnie cieszy, to fakt, że powoli, ale jednoznacznie spada społeczna tolerancja dla zachowań dyskryminacyjnych w miejscu pracy, a dążenie do budowania różnorodnych organizacji staje się standardem.



Czym tak naprawdę jest branża IT? Czy wiesz, gdzie pracujesz?



Okazuje się, że odpowiedź na to pytanie wcale nie jest taka oczywista. Owszem, wszyscy kojarzymy takie specjalizacje, jak Testing, DevOps, Backend, Frontend, Fullstack czy Data Science i bez zająknięcia szufladkujemy je jako IT. Ale co z osobami, które np. działają dla firm technologicznych i codziennie obracają się w tym świecie, choć niekoniecznie zajmują się kodem czy

tabelkami w Excelu? Czy Key Account Manager(ka) w firmie tech może powiedzieć, że pracuje w IT? A specjalista(-ka) ds. Customer Success? Co z działami marketingu? Jeśli na co dzień piszę o i dla IT, to mogę o sobie mówić: „copywriterka IT”?

Pamiętajmy, że branża IT to szeroki i kolorowy parasol, pod którym mogą schować się kandydatki i specjalistki o różnych (i odległych) doświadczeniach i kompetencjach. Na tym właśnie polega piękno tej branży. ;)



Kim jest współczesna specjalistka IT?



Otóż **nie** każda specjalistka IT to programistka! Aż 46,26% respondentek wskazało, że na zajmowanych przez nie stanowiskach **umiejętność programowania nie jest wymagana**.

Najwięcej badanych pracuje jako **testerki** (18,6%) oraz **project managerki** (16%).

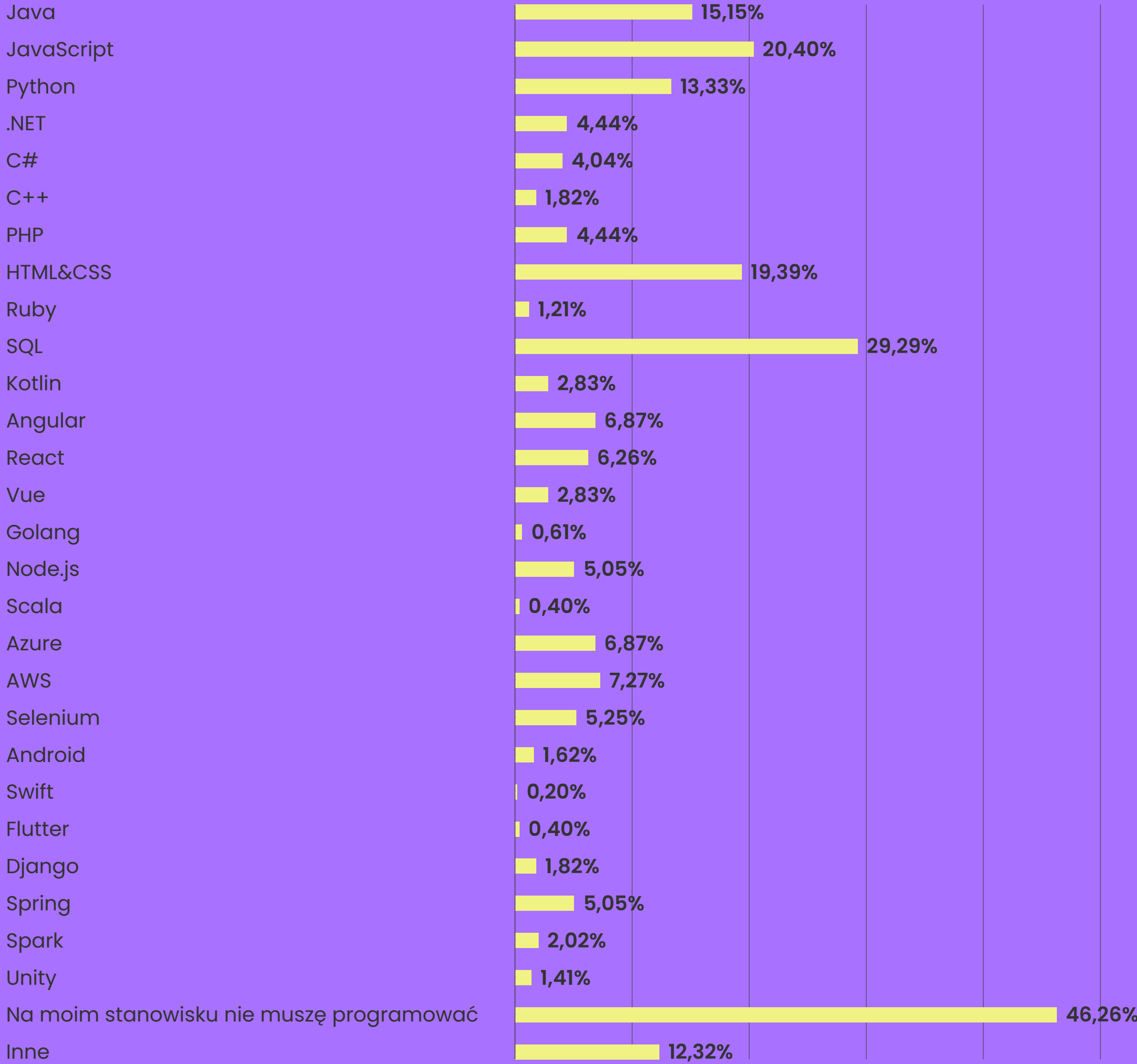
Z kolei w przypadku specjalizacji związanych z kodowaniem kobiety najczęściej wybierają **Backend** (15%), **Frontend** (12%) oraz **Fullstack** (5,4%). Jeśli zaś chodzi o używane technologie, najwięcej odpowiedzi zgarnęły: **SQL** (29,2%), **JavaScript** (20,4%), **HTML & CSS** (19,3%) oraz **Java** (15%).

O jakiej karierze marzą kandydatki IT?

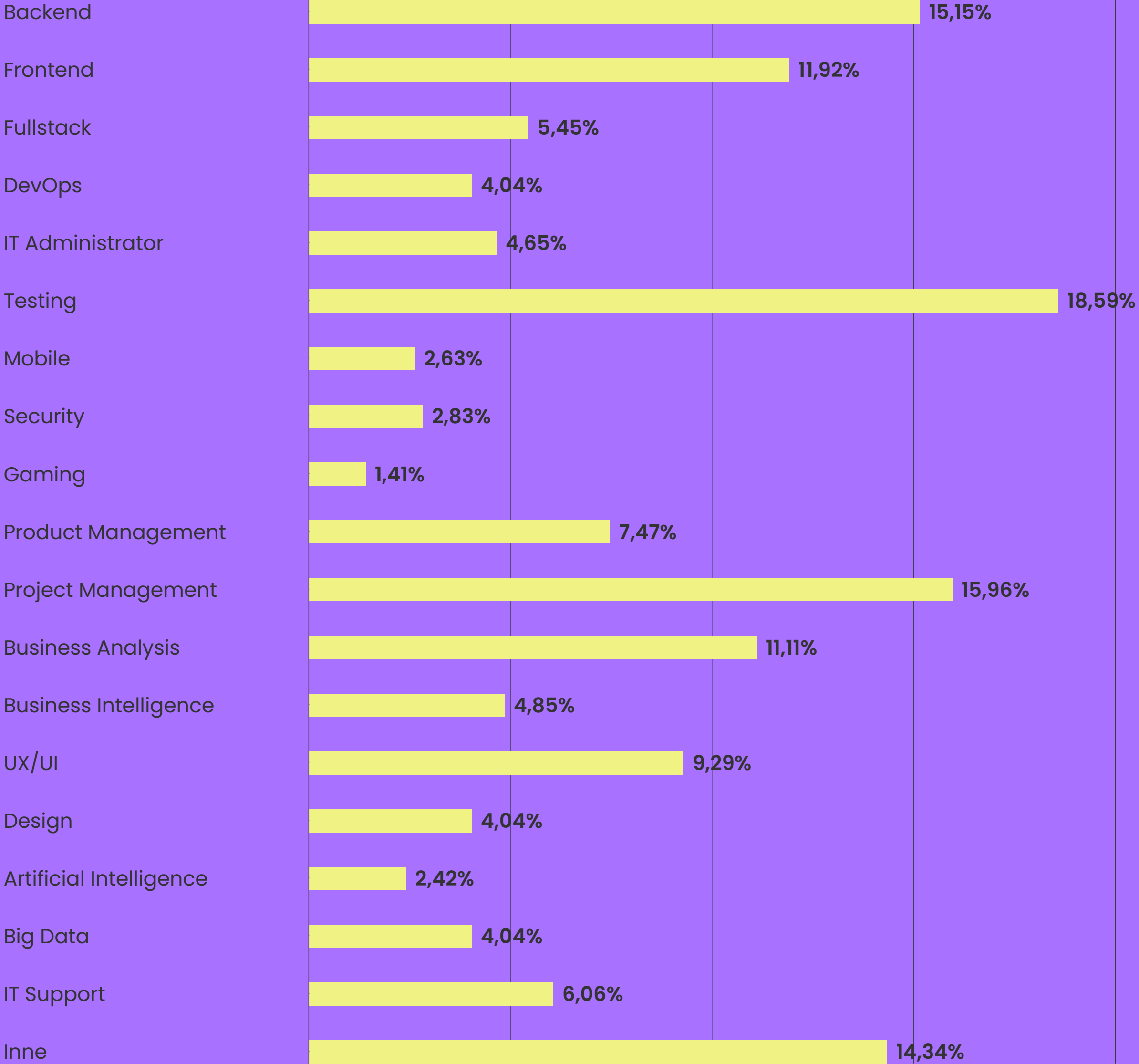
Co **trzecia** aspiruje do roli UX/UI Designerki, co **piąta** chce spełniać się w Testingu, następnie kandydatki wybierały kolejno: Frontend, Project Management, Design oraz Business Analysis.

Co **trzecia** badana specjalistka IT pracuje w oparciu o Umowę pracę. Kontrakt B2B wskazało zaledwie 12,22% respondentek.

 Z JAKIMI TECHNOLOGIAMI I/LUB NARZĘDZIAMI PRACUJESZ NA CO DZIEŃ?
(WIELOKROTNY WYBÓR)



 W JAKIEJ SPECJALIZACJI PRACUJESZ?
(WIELOKROTNY WYBÓR)



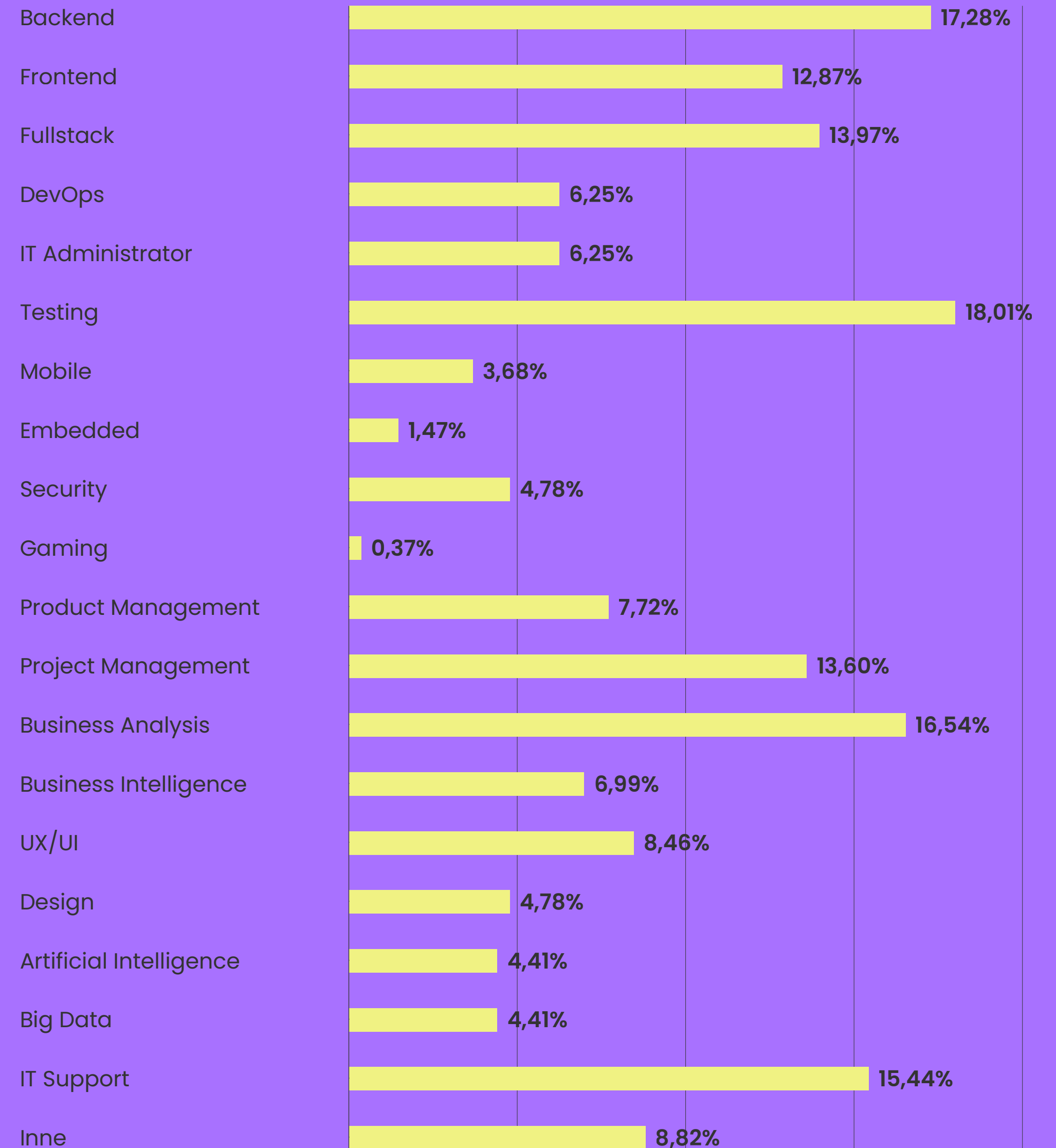
Czym zajmują się specjalistki IT z Węgier?

W ostatnich latach na popularności zysują specjalizacje niezwiązane z programowaniem: Business Analysis, UX Design, Product Management czy Project Management.

Wysoką pozycję zajmują także stanowiska developerskie oraz Testing. Wśród badanych Węgerek Testing (18,01%) wygrał z Backendem (17,28%), Fullstackiem (13,97%) oraz Frontendem (12,87%).

Do najpopularniejszych technologii możemy zaliczyć: SQL, HTML & CSS oraz JavaScript.

W JAKIEJ SPECJALIZACJI PRACUJESZ? (WIELOKROTNY WYBÓR)



Kim jest współczesna kandydatka IT?



**¼ badanych kandydatek nie wie,
jaką specjalizację wybrać.**

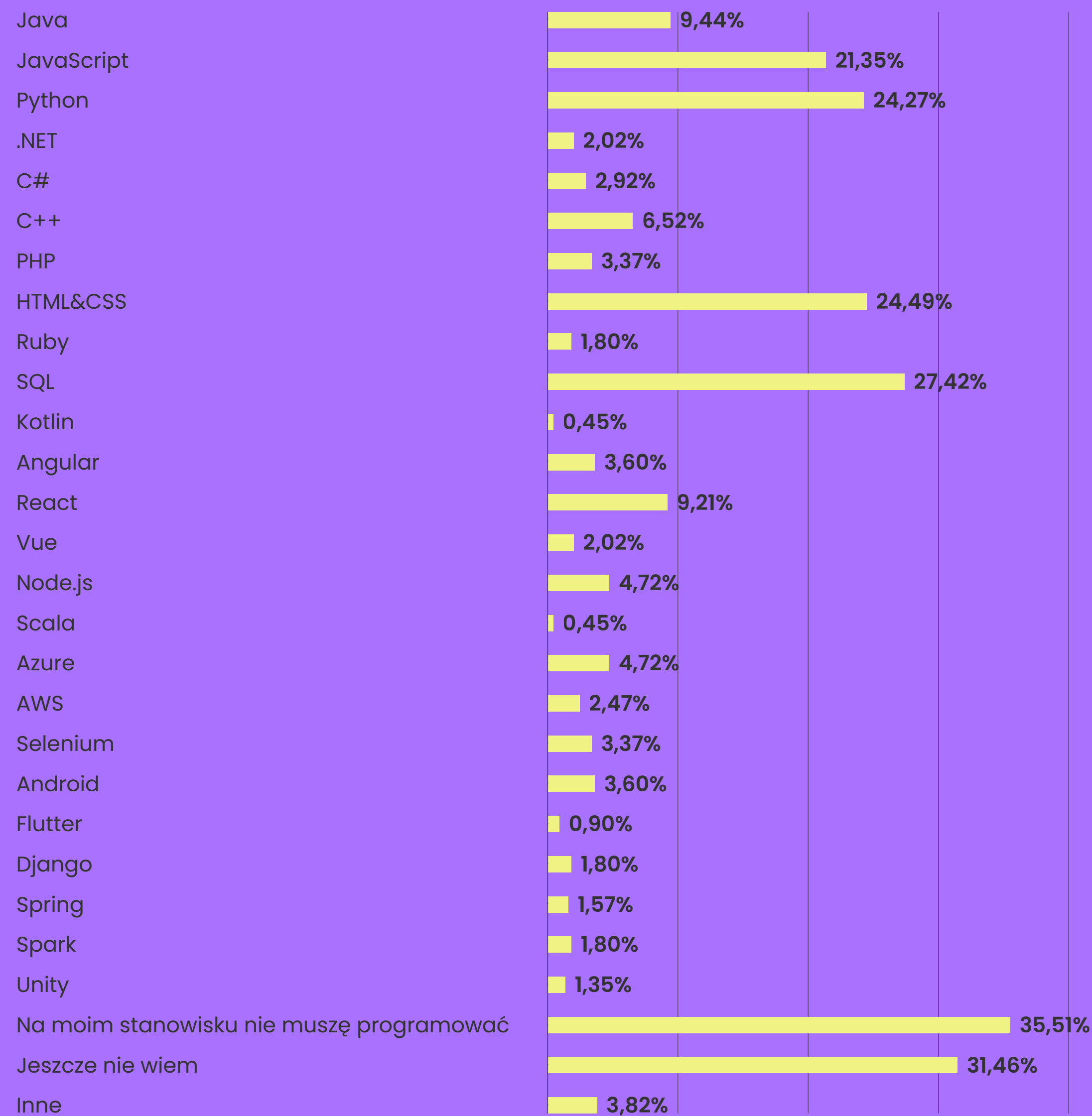
Co utrudnia im podjęcie decyzji? Przytłaczająca może być mnogość opcji, a także brak poradników i materiałów, które wyjaśniają poszczególne ścieżki i specjalizacje „od zera”, udzielając przy tym praktycznych porad z cyklu: jak zacząć? Na naszą nofluffową skrzynkę codziennie wpadają tego typu zapytania.

Co ciekawe, oczekiwania kandydatek w dużej mierze pokrywają się z rolami obejmowanymi przez specjalistki. **Mowa tu o Testingu, UX Designie, analizie biznesowej oraz pozycjach developerskich.**

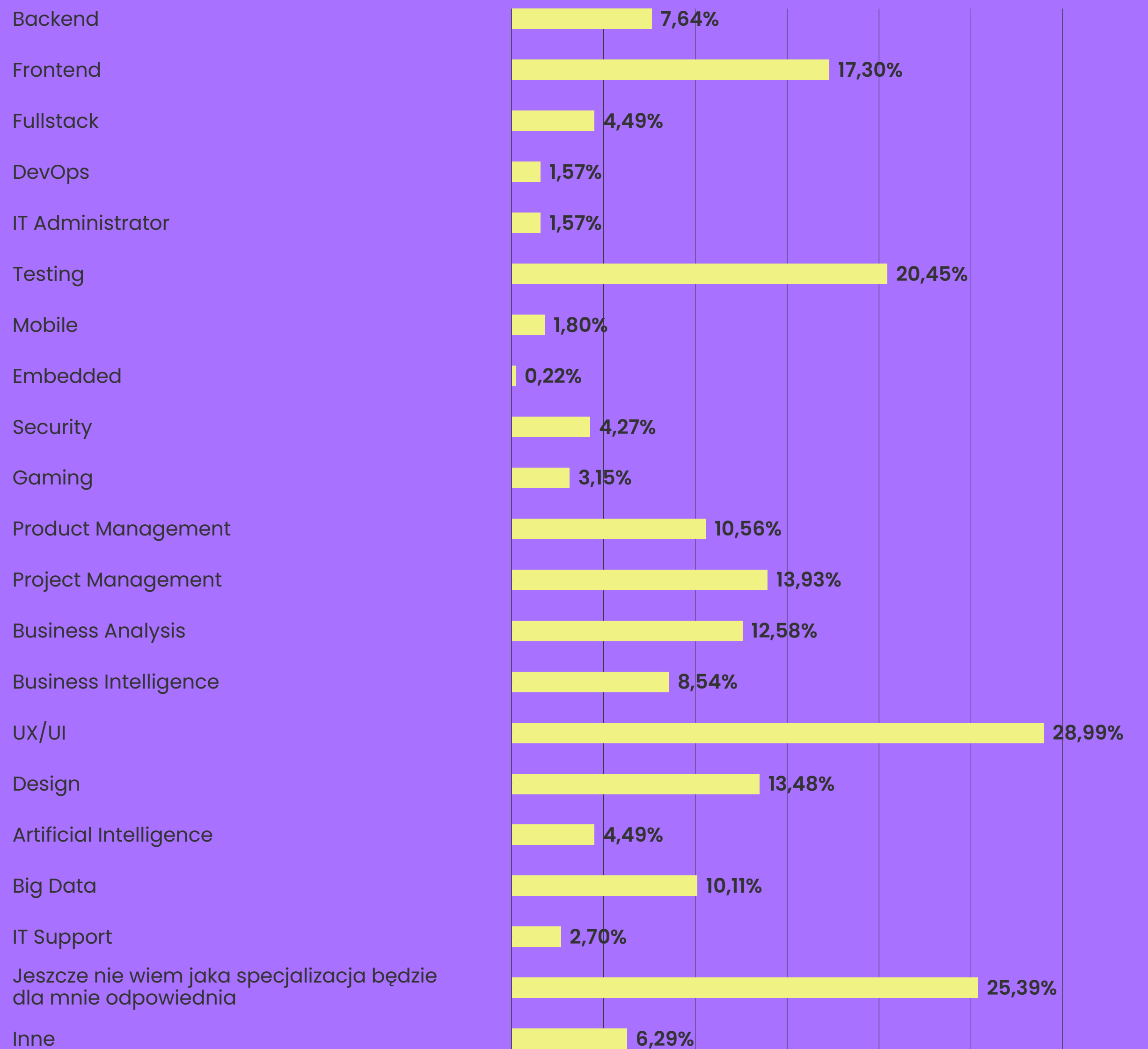
Wśród wybieranych technologii również bez większych zaskoczeń: prym wiodą **SQL, HTML & CSS, Python** oraz **JavaScript**.

**Węgierskich kandydatek, które chcą się rozwijać we Frontendzie,
jest prawie 2x więcej niż polskich.**

 Z JAKIMI TECHNOLOGIAMI PLANUJESZ PRACOWAĆ?
(WIELOKROTNY WYBÓR)



 W KTÓREJ SPECJALIZACJI PLANUJESZ PODJĄĆ PRACĘ?
(WIELOKROTNY WYBÓR)





MAMOPRACUJ

TALENTI

WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA

Agnieszka Czmyr-Kaczanowska

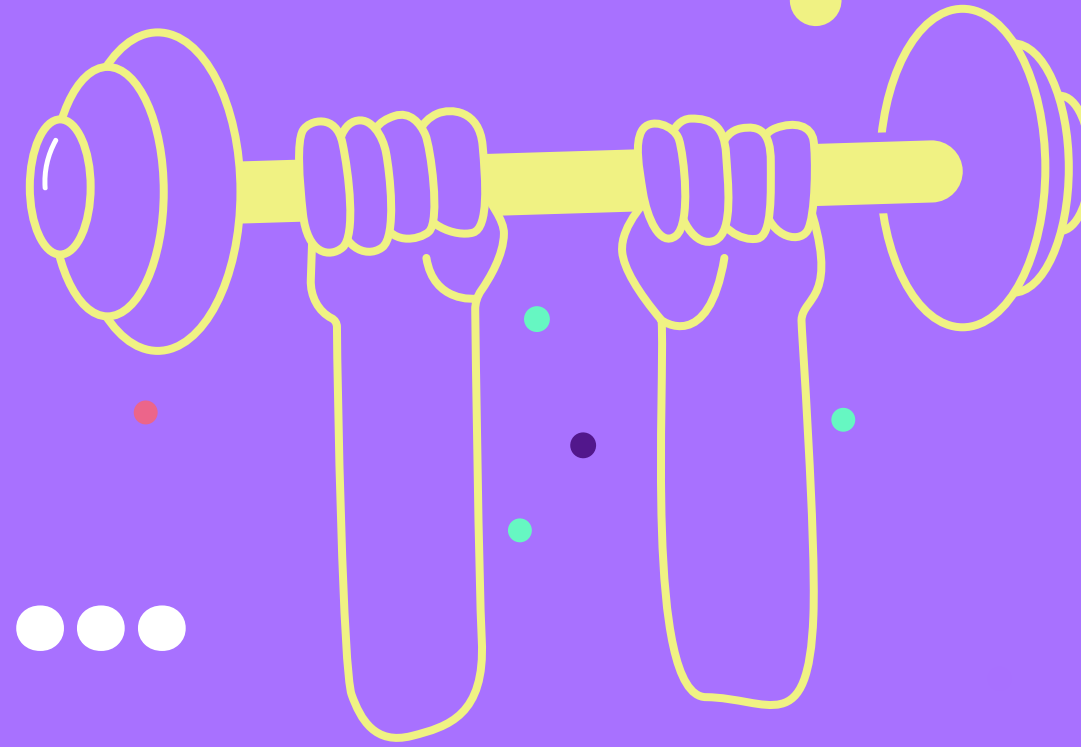
Kim jest współczesna kandydatka IT?

Kandydatka w trakcie przebranżowienia to kobieta o wielu obliczach i wielu talentach. To zarówno młoda kobieta, u progu swojej kariery, dla której świat technologii to środowisko naturalne. Ale także kobieta z wieloletnim doświadczeniem zawodowym, która uczy się nowego zawodu i od początku stawia pierwsze kroki na rynku pracy. Każda jest zdeterminowana i zaangażowana, bo jej zależy!

Sz szczególnie bliskie są mi kobiety w trakcie przebranżowienia, bo to z nimi na co dzień pracuję w ramach programu #MamoPracujwIT. Obserwuję, jak wiele inwestują i czasu, i pieniędzy, aby zawalczyć o siebie, o dobre, rozwojowe miejsce pracy i stabilną przyszłość. One mają szansę wnieść do organizacji nie tylko wiedzę techniczną, ale także ogromne doświadczenia – zawodowe oraz życiowe. Są często mistrzyniami pracy w zespole! Dla wielu z nich dodatkową motywacją jest chęć pokazania córkom, że IT to miejsce dla kobiet, że kobiety potrzebne są we wszystkich obszarach, w których tworzone są nowe technologie.



Samodzielność, samodyscyplina... czyli samo się nie robi



Cały świat IT jest zgodny. Kandydatki, specjalistki, rekruterki IT – jednym głosem wskazały, że rozwój kariery w branży to proces ciągłej nauki na każdym etapie.

Kandydatki muszą doszkalać się, aby przykuć uwagę HR. Specjalistki powinny być „na bieżąco”, aby zachować konkurencyjną pozycję na rynku pracy. Z kolei rekruterki oczekują proaktywnych pracowników i pracowniczek.

🇵🇱 W JAKI SPOSÓB POSZCZEGÓLNE FORMY KSZTAŁCENIA SĄ PRZYDATNE W PODJĘCIU PRACY W IT? (SKALA 1–5)



Studia techniczne jedyną przepustką do IT?

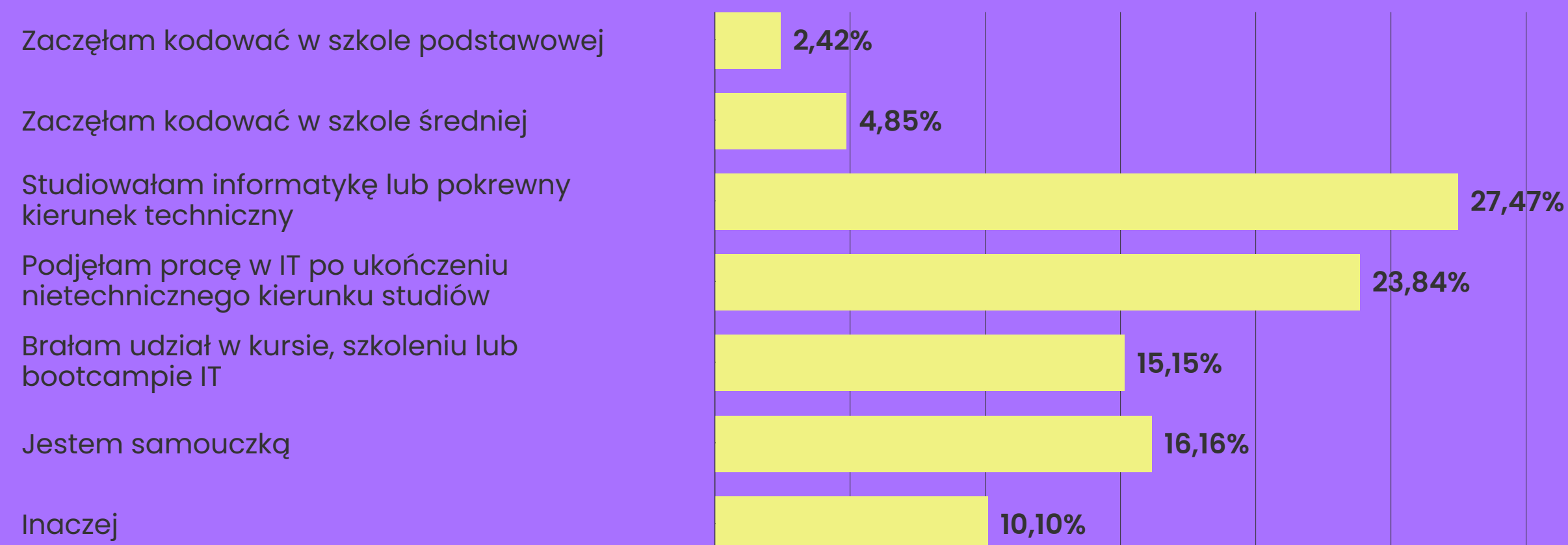


Nie! Świat IT to idealny przykład branży, która chętnie „przyjmie” osoby o różnych kompetencjach oraz historiach zawodowych – nie tylko związanych z kierunkami ścisłymi.

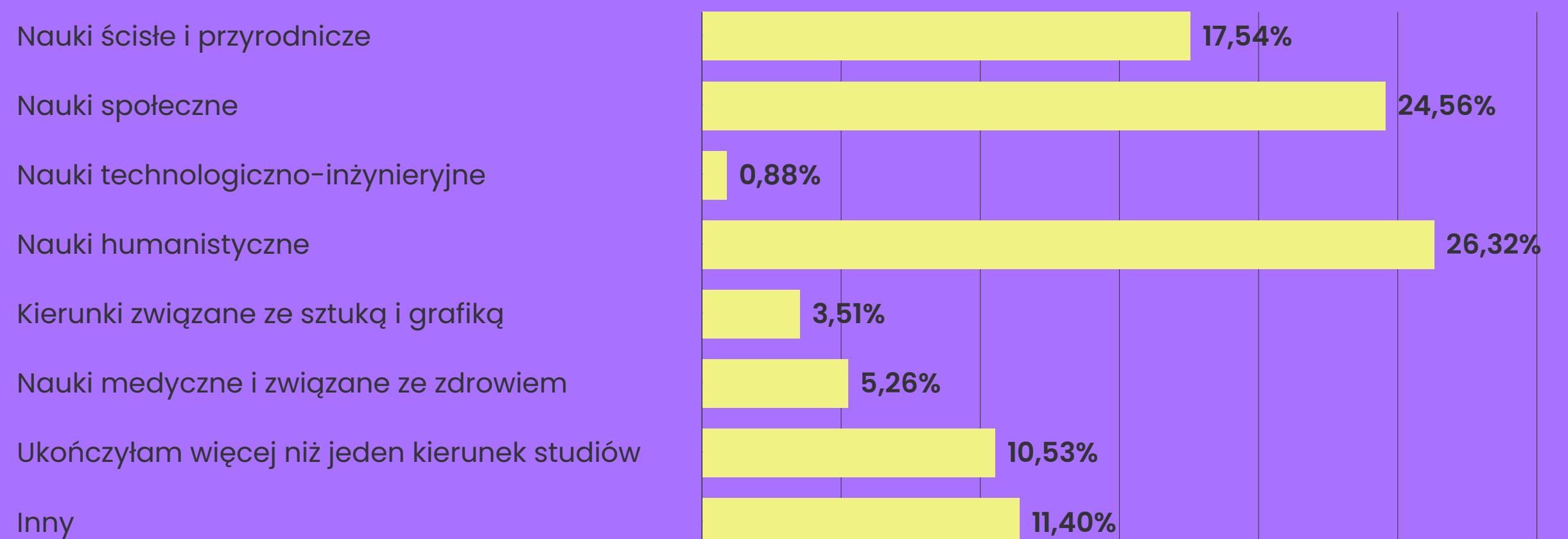
Jedynie **27,5%** badanych kobiet wskazało, że studiowało informatykę lub pokrewny kierunek techniczny. Z kolei aż **55%** respondentek podjęło pracę w IT po studiach nietechnicznych (23,84%), kursach/szkoleniach/bootcampach (15,15%) lub po procesie samodzielnej nauki (16,16%). To oznacza, że połowa uczestniczek badania to **kobiety po przebranżowieniu**.

Jak wynika z naszego raportu [Kompetencje w IT](#), specjaliści IT po studiach nietechnicznych są najczęściej absolwentami psychologii, filologii i zarządzania.

🇵🇵 JAK ZACZĘŁA SIĘ TWOJA PRZYGODA Z BRANŻĄ IT?



🇵🇵 JAKI BYŁ KIERUNEK TWOICH STUDIÓW?



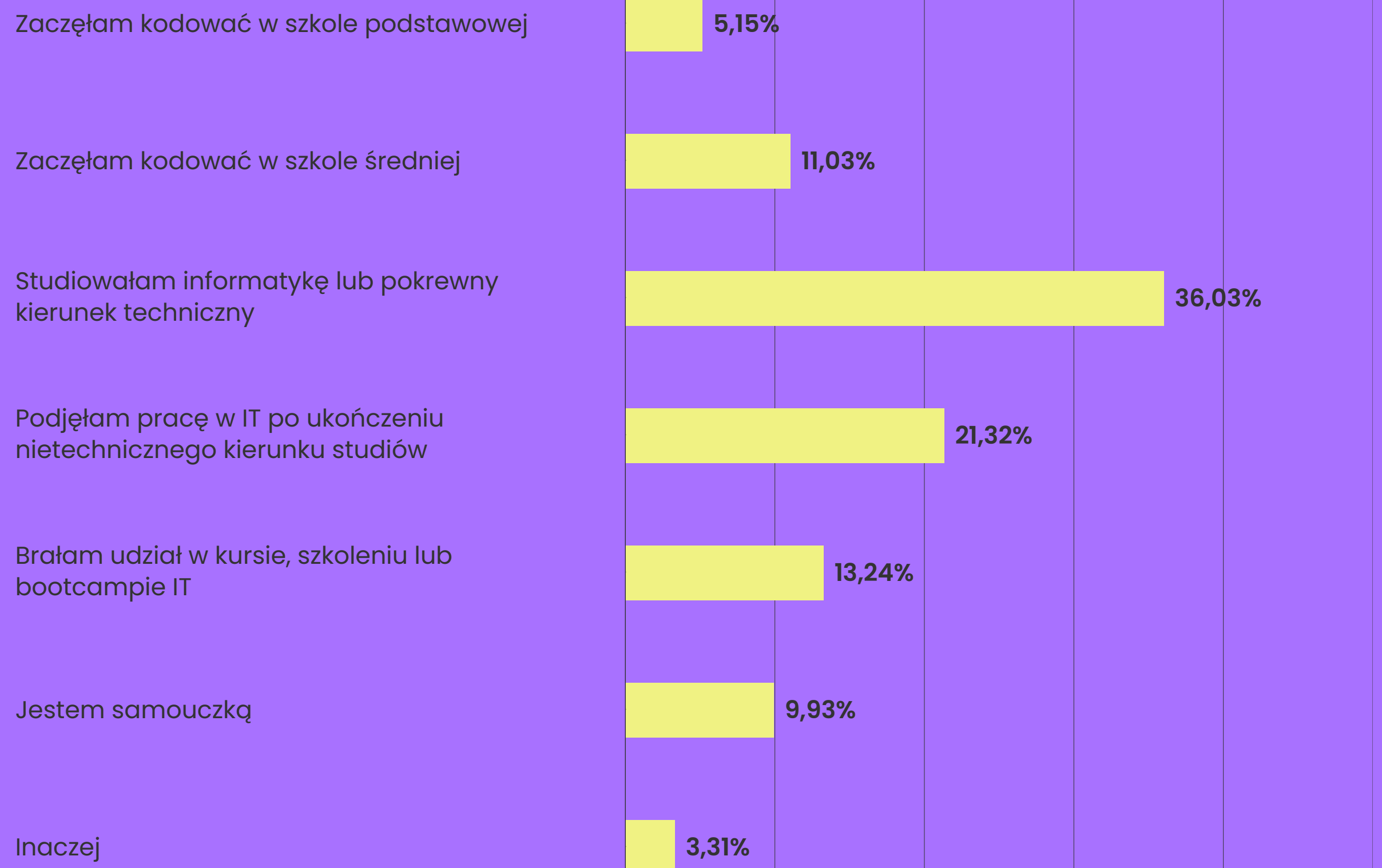
Przebranżowienie popularne nie tylko wśród polskich kandydatek

Co **czwarta z badanych Polek** i co **piąta Węgierka** deklarują, że pracę w IT podjęły pomimo ukończenia nietechnicznych studiów. Wśród respondentek znalazło się także sporo uczestniczek kursów szkoleń czy bootcampów, a także samouczek.

Węgierki najczęściej (36%) deklarowały, że są absolwentkami informatyki lub pokrewnego kierunku.

Polskie specjalistki deklarują, że najczęściej studiowały psychologię, zarządzanie, socjologię oraz filologię obce.

JAK ZACZĘŁA SIĘ TWOJA PRZYGODA Z BRANŻĄ IT?



Co pomaga, a co utrudnia wejście do branży IT?

Największą zachętą jest oczywiście rynek pracownika i duże zapotrzebowanie na specjalistów IT.

Jak jednak wspominaliśmy wcześniej, dotyczy on głównie doświadczonych talentów, czego kandydatki nie zawsze są świadome. Na plus działa też **szeroki wybór materiałów edukacyjnych** – choć ten może niekiedy utrudniać podjęcie decyzji. Prawie **40%** kandydatek twierdzi, że nie wie, od czego zacząć swoją przygodę z IT i którą specjalizację wybrać.

Ta niepewność wystąpiła najczęściej wśród **najmłodszych respondentek** (grupa 18–24 lat). Co ciekawe, dużą motywację stanowią historię znajomych, którzy już podjęli pracę w IT.

CO POMAGA CI W PODJĘCIU PRACY W IT? (WIELOKROTNY WYBÓR)

Duża ilość materiałów edukacyjnych dostępnych online (artykuły, blogi)

Duża ilość otwartych bibliotek i repozytoriów wiedzy (np. GitHub)

Programy mentoringowe

Duża ilość wolnego czasu

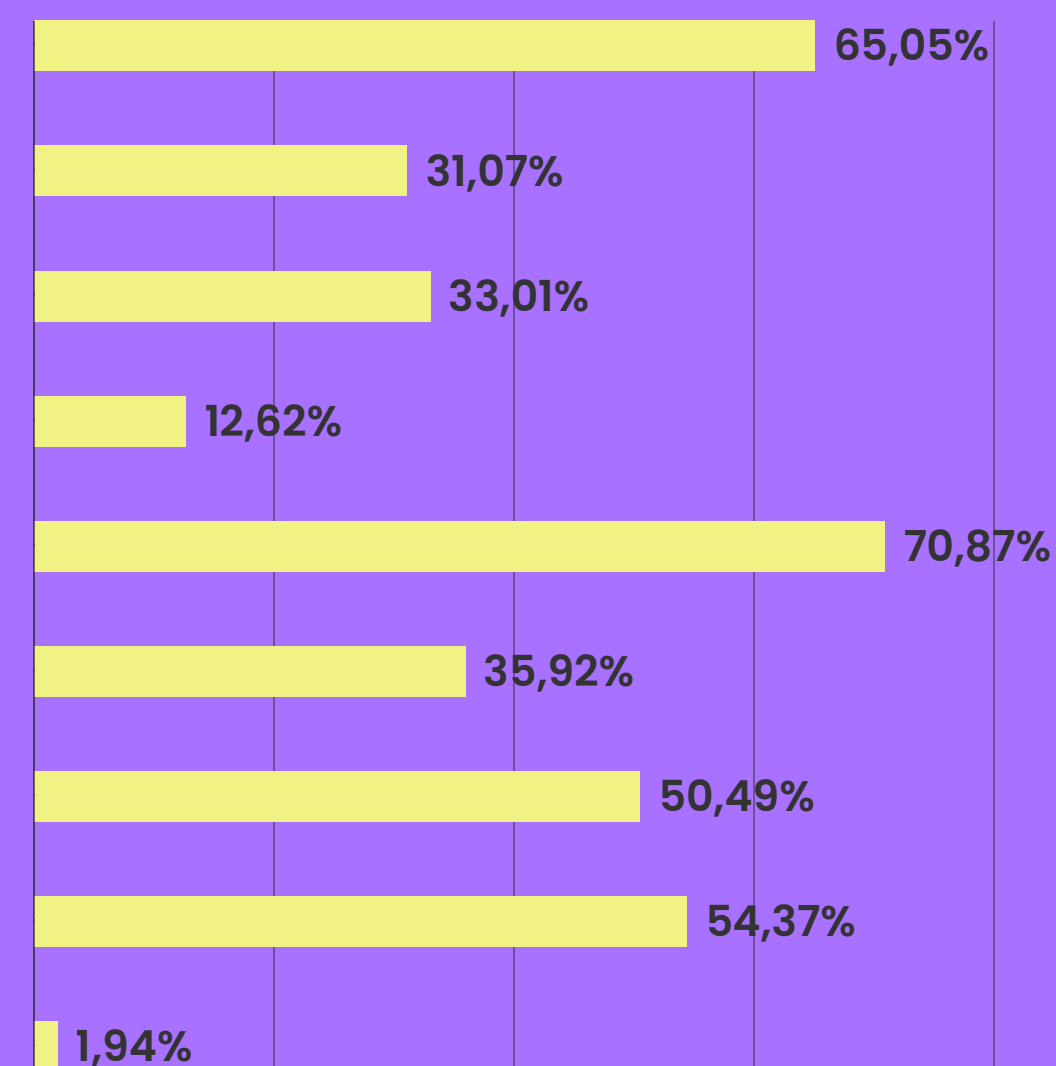
Zwiększone zapotrzebowanie na specjalistów IT

Łatwość w przyswajaniu wiedzy i zdobywaniu umiejętności pożądanых w branży IT

Motywują mnie inni, którzy podjęli pracę w branży IT

Lubię wyzwania

Inny powód



CO STANOWI DLA CIEBIE TRUDNOŚĆ W PODJĘCIU PRACY W IT? (WIELOKROTNY WYBÓR)

Nie wiem, od czego zacząć

Nie wiem, jaką specjalizację wybrać

Koszty nauki programowania są zbyt wysokie

Zbyt duża ilość nauki

Blokuje mnie strach przed zmianą pracy

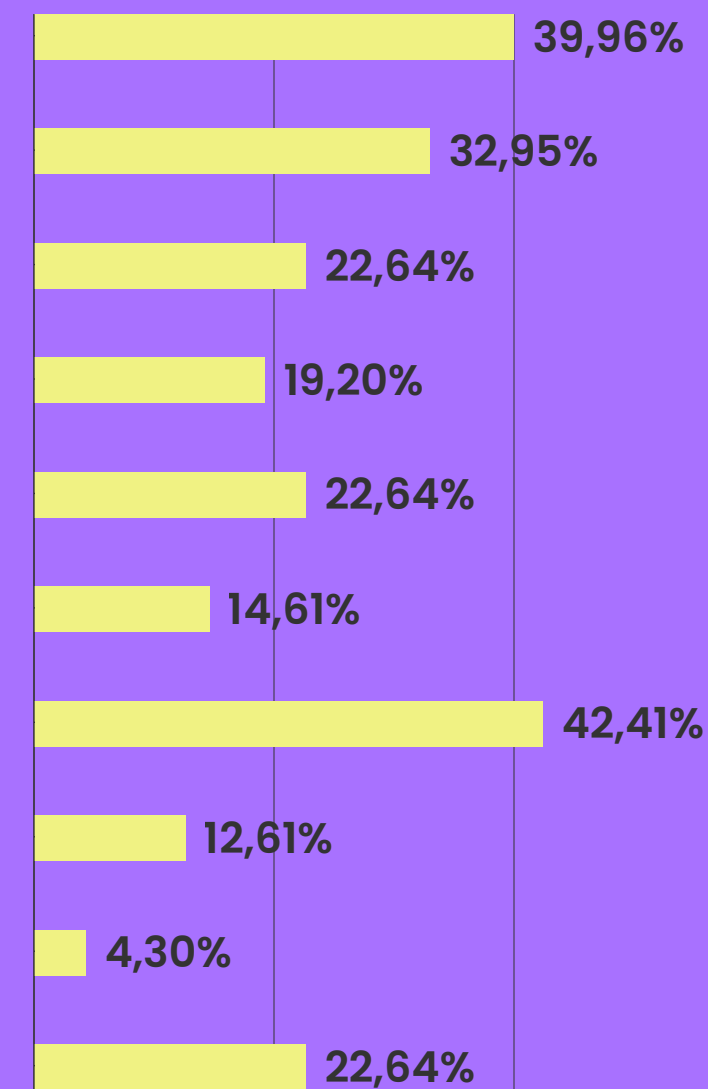
Trudności finansowe (np. kredyt)

Trudności w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy

Brak pracy w IT w mojej okolicy

Konieczność relokacji

Inny powód



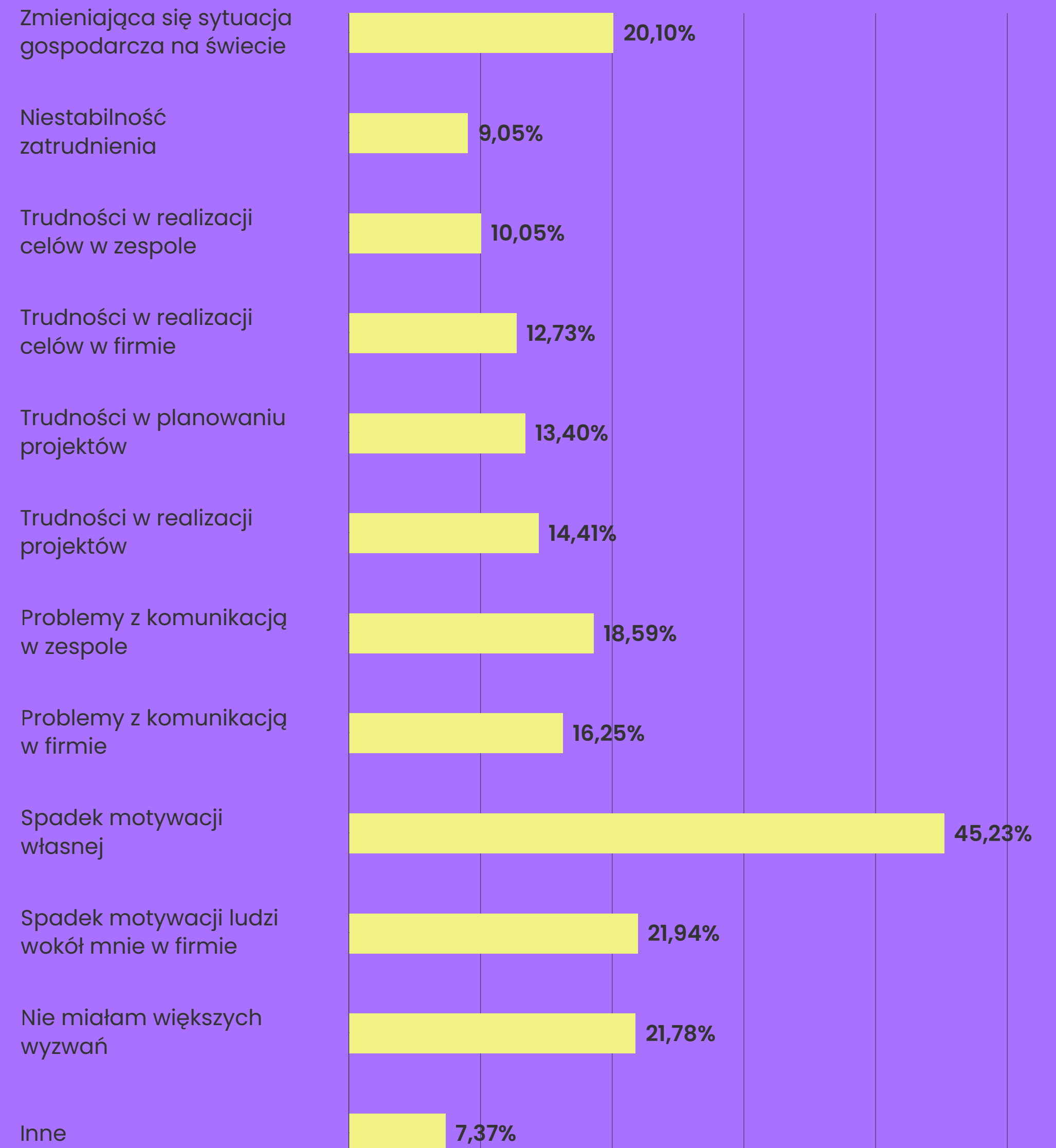
Spadek motywacji własnej największą bolączką specjalistek IT

Z tym wyzwaniem mierzy się wiele kobiet niezależnie od narodowości – na pewno ma to związek m.in. ze światową pandemią. **45,23%** badanych Polek przyznało, że **najbardziej doskwiera im spadek motywacji własnej**. Takiej odpowiedzi udzieliło też **40% Węgierek**.

Skąd może wynikać ten „spadek formy”? Pamiętajmy, że branża IT rozwija się jak żadna inna, a by pozostać konkurencyjną, trzeba stale inwestować w poszerzanie swoich umiejętności (również poza godzinami pracy). Przy takim natłoku obowiązków (tych zawodowych i domowych) łatwiej o wypalenie zawodowe.

Powszechnymi blokerami okazały się także: zmieniająca się sytuacja gospodarcza, problemy z komunikacją w zespole/firmie czy też trudność przy realizacji projektów.

CO BYŁO DLA CIEBIE NAJWIĘKSZYM WYZWANIEM W 2021 ROKU?





UNIwersytet SWPS | Dyrektorka Marketingu | Członkini Zarządu

Kinga Nowacka

Według wspólnego raportu No Fluff Jobs i SWPS **Kompetencje w IT** udział kobiet w IT wynosi dziś w Polsce ponad 38%. To wzrost w stosunku do roku 2019 o ok. 8–10%. Jestem przekonana, że liczba świetnie wykształconych kobiet w IT będzie rosła w tempie geometrycznym. Nie martwię się też o przebieg ich ścieżek kariery. Kobiety wiedzą, że kompetencje miękkie są w branży niezwykle istotne, zwłaszcza gdy chce się awansować. Zresztą większość specjalistek IT ma wykształcenie nietechniczne, nierzadko z obszaru nauk humanistycznych czy społecznych.

Jedyne, co spędza nam sen z powiek, to utrzymujące się wciąż różnice wynagrodzeń w IT. Na niekorzyść kobiet, niestety. Ten obszar wymaga wciąż poważnych i szybkich zmian.



FUNDACJA EDUKACYJNA PERSPEKTYWY | Prezeska

dr Bianka Siwińska

Poprzez nasze inicjatywy społeczne przekonujemy kobiety, że wiek czy dotychczasowe doświadczenie zawodowe lub sytuacja rodzinna nie stoją na przeszkodzie w przebranżowieniu, rozpoczęciu pracy w IT i rozwoju kariery. Z najnowszych danych SoDA wynika, że w Polsce brakuje aż 250–300 tys. specjalistów IT. To oznacza, że branża IT potrzebuje nowych talentów – zarówno mężczyzn, jak i kobiet będących w różnym wieku i mających różne doświadczenie i wiedzę. Dlaczego? Ponieważ tylko różnorodne zespoły mogą tworzyć produkty i usługi dostosowane do potrzeb wszystkich użytkowników.

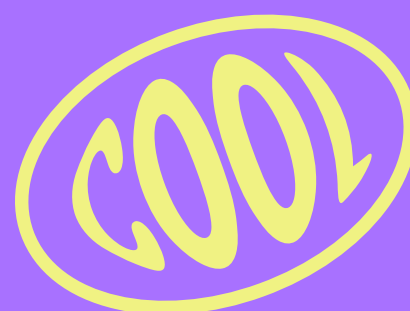


Dlaczego kobiety wybierają IT?

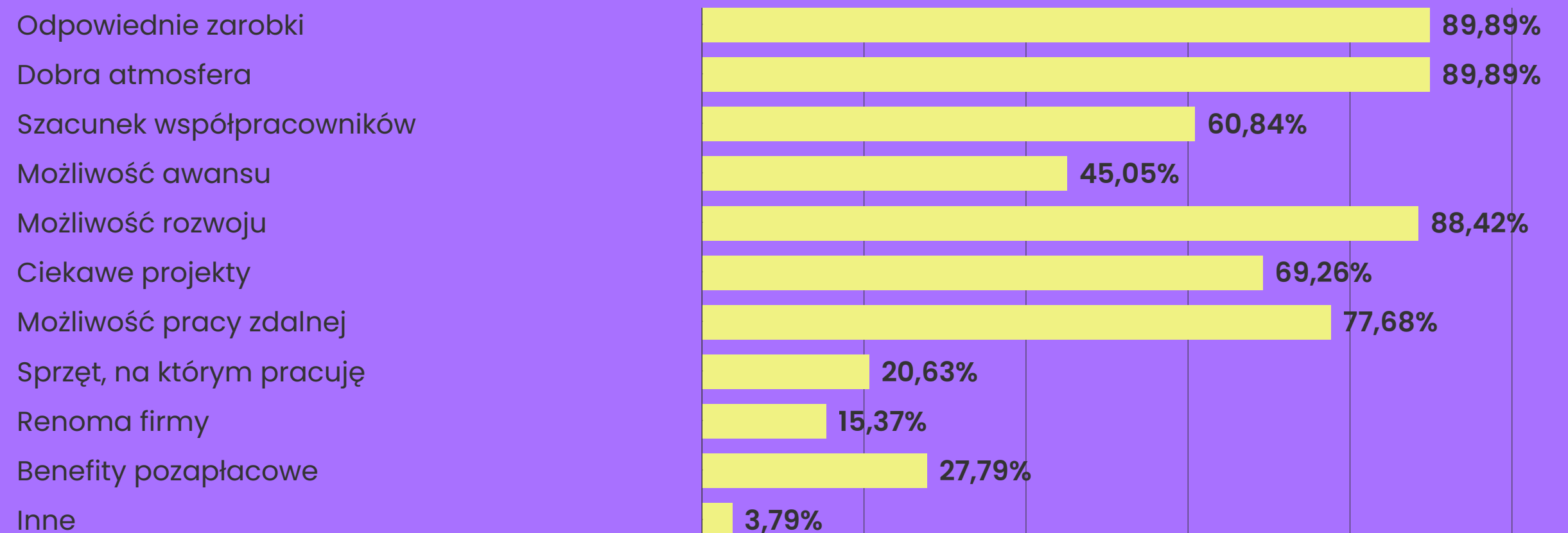
Kobiety znacznie silniej odczuły negatywne skutki pandemii. **McKinsey** donosi, że odsetek kobiet, które straciły pracę wskutek COVID-19, jest wyższy niż w przypadku mężczyzn. Częściej też musiały dzielić swój czas między pracę a dodatkowe obowiązki domowe (np. dzieci na zdalnym nauczaniu).

Jak podaje **Deloitte**, zadowolenie kobiet z pracy drastycznie spadło podczas pandemii i to we wszystkich kluczowych aspektach – np. *work-life balance* poszybował w dół z 70% na 32%. **Na czym więc zależy najbardziej kobietom w IT?** Aż 77% specjalistek IT zaznacza, że możliwość pracy zdalnej jest dla nich istotnym czynnikiem w pracy. Home office kusi też aż 69,13% kandydatek IT.

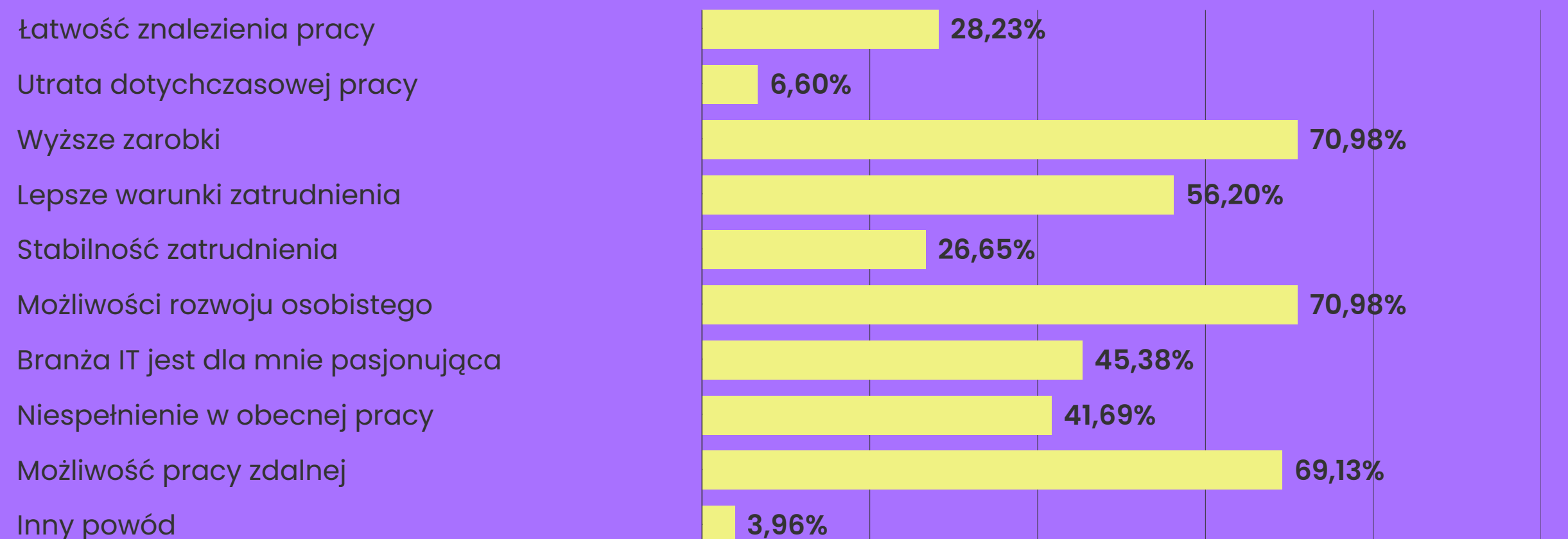
Siła branży IT leży także w elastycznym podejściu do pracownika, za którym gonią współcześni pracownicy i pracowniczki.



CO JEST DLA CIEBIE WAŻNE W PRACY? (WIELOKROTNY WYBÓR)



CO SKŁANIA CIĘ DO PODJĘCIA PRACY W IT? (WIELOKROTNY WYBÓR)

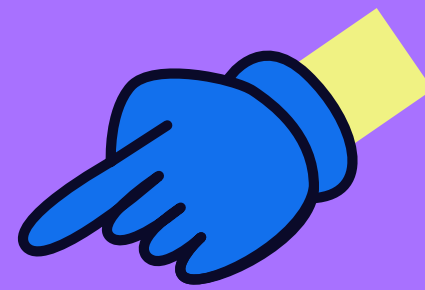
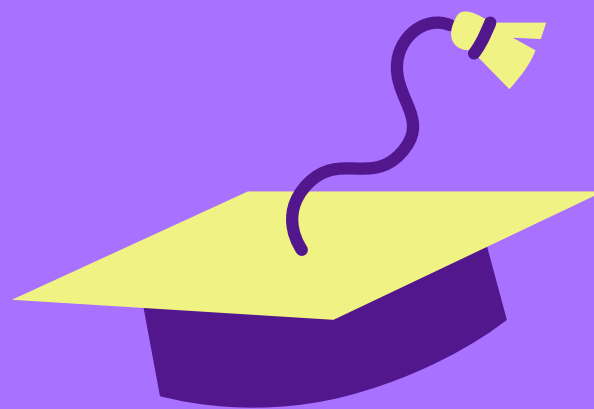


Ucz się i pracuj nad sobą...

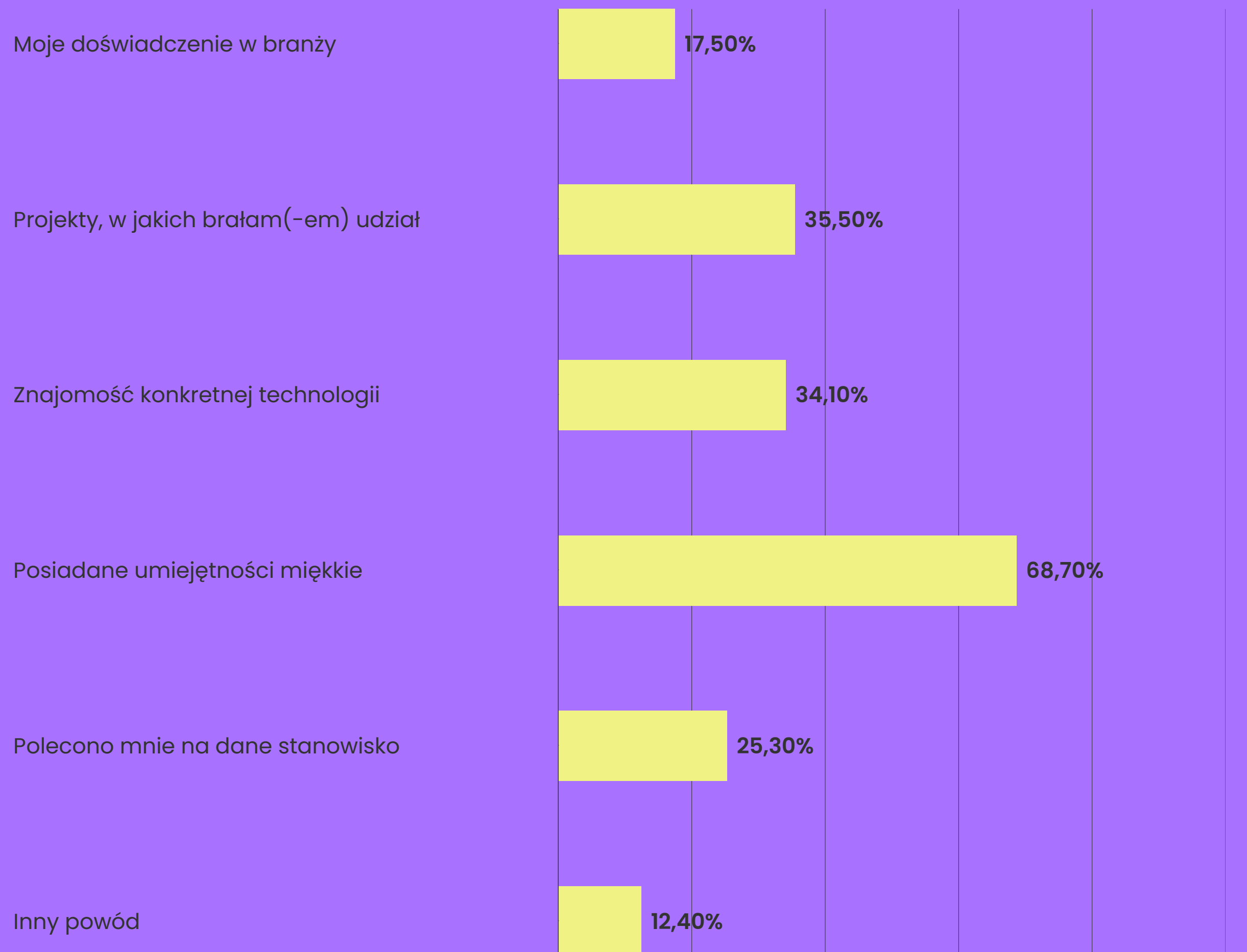
68,7% początkujących specjalistów(-ek) IT **uważa**, że otrzymało pracę ze względu na posiadane umiejętności miękkie!

Przypomnijmy, że połowa badanych specjalistek to kobiety z przebranżowienia. Co to oznacza?

Przy odpowiednich chęciach i samodyscyplinie zdobędziesz potrzebne kompetencje twarde. Nic Ci jednak po nich, jeśli brakuje Ci *soft skills*. To one często stanowią **przepustkę do pierwszej pracy** w tech świecie. Podczas rozmowy rekrutacyjnej kandydatki muszą udowodnić, że potrafią pracować w grupie, uczyć się od innych, przyjmować feedback i szybko adaptować się do zmian. Czasy stereotypowych informatyków, których jedynym partnerem biznesowym był ich komputer, dawno minęły. ;)



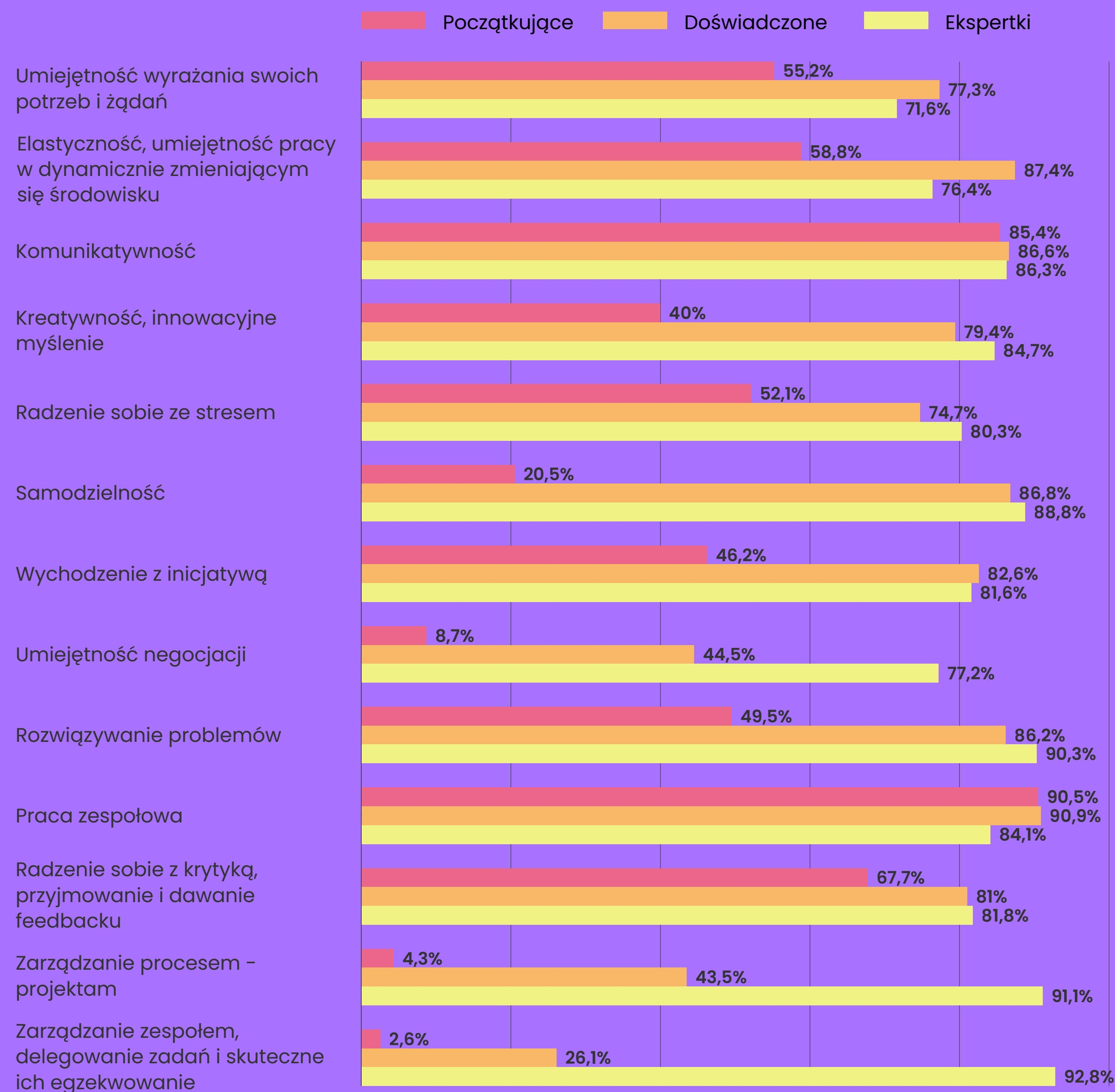
CO SPRAWIŁO, ŻE OBECNY PRACODAWCA PODJĄŁ Z TOBĄ WSPÓŁPRACĘ? (WIELOKROTNY WYBÓR)



O które kompetencje miękkie zabiegają pracodawcy?

Wiele zależy od stażu pracy. Od junierek najczęściej wymaga się umiejętności pracy w zespole, komunikatywności, przyjmowania i dawania feedbacku, a także pracy w dynamicznie zmieniającym się środowisku. Z kolei już ekspertki powinny skutecznie zarządzać zespołem, projektem, delegować zadania i wykazać się samodzielnością oraz kreatywnością.

KTÓRE UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE SĄ POTRZEBNE NA OBECNYM STANOWISKU IT? (WIELOKROTNY WYBÓR)



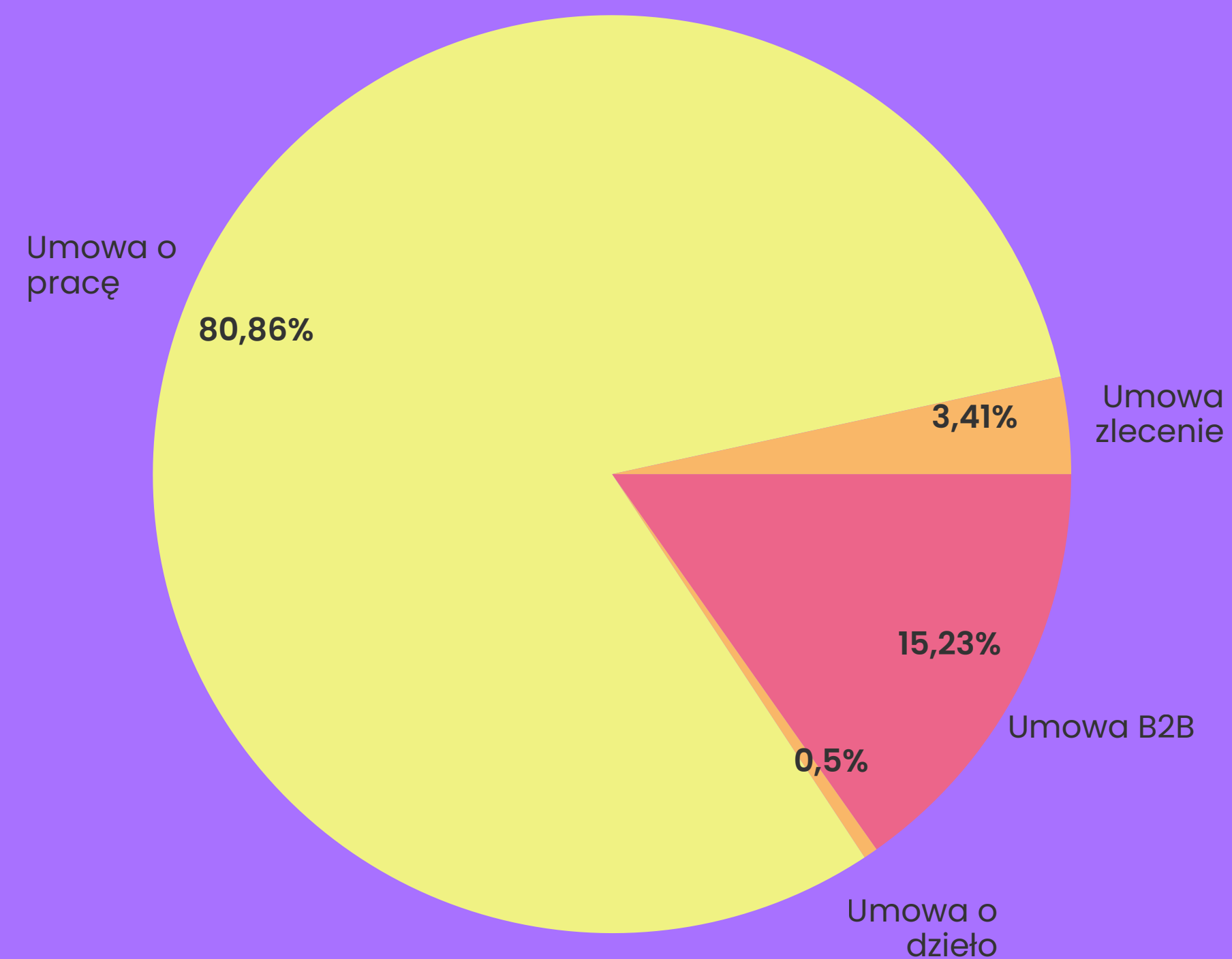
Czy wszystkie kandydatki IT marzą o Umowie o pracę?

Dla większości polskich respondentek (**80,86%**) Umowa o pracę to obietnica stabilizacji. Ta forma zatrudnienia jest też bardziej opłacalna w przypadku stanowisk juniorskich, na których zarobki nie są tak wysokie (jak na standardy IT). Jedynie **15,23%** kandydatek wskazało B2B, umowa zlecenie otrzymała zaledwie **3,41%** głosów, a umowa o dzieło – **0,5%**.

Sama branża IT wciąż jednak B2B stoi. W 2021 roku na portalu **No Fluff Jobs** taką formę zatrudnienia można było znaleźć aż w $\frac{3}{4}$ ogłoszeń.

Ciekawostka: ze względu na różnice podatkowe wiele kandydatek i specjalistek IT z Ukrainy częściej skłania się ku umowie B2B.

🇵🇱 JAKI RODZAJ UMOWY PREFERUJESZ?





VOLVO DELIVERY MANAGERKA

Agnieszka Krupińska

Jak rozwijać kompetencje miękkie?

W branży IT oprócz bycia ekspertem w danej dziedzinie, coraz większe znaczenie mają umiejętności miękkie. Ważne, żeby dostrzec ich moc w budowaniu kariery i inwestować w ich rozwój, bo to otwiera drzwi do awansu i ciekawszych wyzwań zawodowych.

Ja znalazłam na to kilka sposobów. Najprostszy – obserwuj innych managerów. Patrz, jak się zachowują w konkretnych sytuacjach, zwracaj uwagę, jakich słów używają, jaka jest ich mowa ciała. Wszystko to ma wielkie znaczenie.

W tym rozwoju ważny jest też mentoring. Volvo prowadzi programy, w których doświadczeni managerowie służą radą i pomocą innym. Jako *mentee* miałam okazję skorzystać z możliwości przejścia przez sytuację kryzysową w moim zespole. Pomoc eksperta dodała mi pewności siebie, mogłam lepiej się przygotować na trudne rozmowy. Polecam również *speed mentoring*. Była to seria 10-minutowych spotkań z różnymi ekspertami, pokazująca, jak radzić sobie z konkretną sytuacją.

Jedno jest pewne: rozwój kompetencji miękkich to niekończący się proces, stwierdzenie *learning by doing* sprawdza się bardzo dobrze, bo z każdym nowym wyzwaniem nabywamy doświadczenia i pewności siebie.



DARE IT DESIGN LEAD CO-CEO

Aleksandra Bis

Które kompetencje miękkie warto rozwijać?

W przypadku branży IT nie należy lekceważyć znaczenia kompetencji miękkich, a także wszystkich umiejętności uniwersalnych, których nabyliśmy w toku naszego rozwoju zawodowego. Umiejętności komunikacyjne, przywódcze czy interpersonalne pomagają otworzyć nowe perspektywy zawodowe także przy przebranżowieniu.

W kontekście branży IT **bardzo istotna** jest również **chęć uczenia się i otwartość na zmiany**. IT jest jedną z najdynamiczniej zmieniających się branż, co wymaga stałego podnoszenia kompetencji i aktualizowania swojej wiedzy. Pamiętajmy też, że juniorzy i juniorki często zatrudniani są nie ze względu na ich umiejętności techniczne, a na ich potencjał do rozwoju.



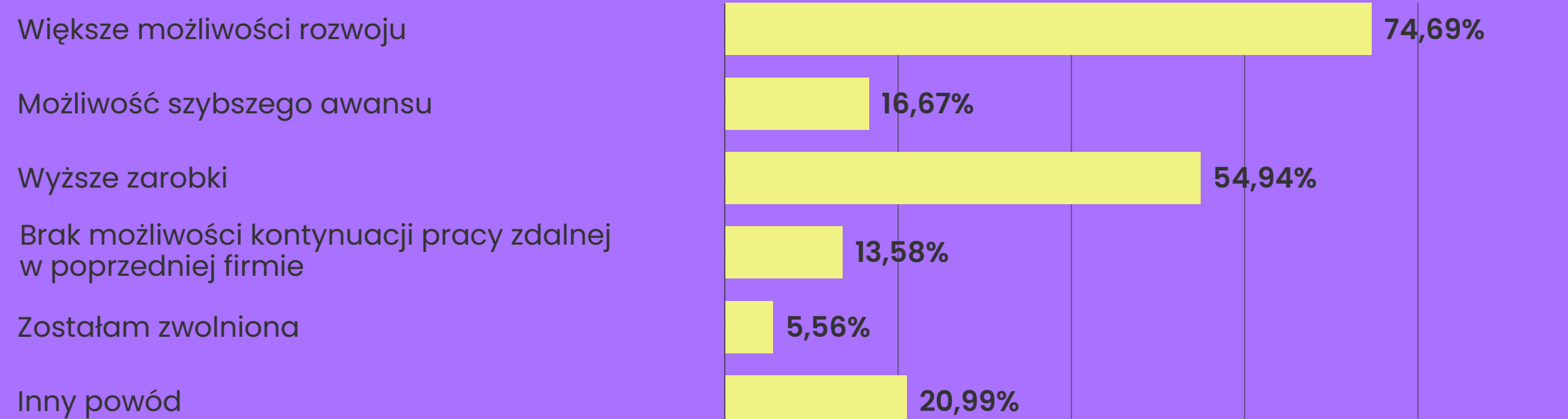
Dlaczego specjalistkom IT niestraszne poniedziałki?

Okazuje się, że specjalistki IT nie żegnają weekendów ze łzami w oczach.

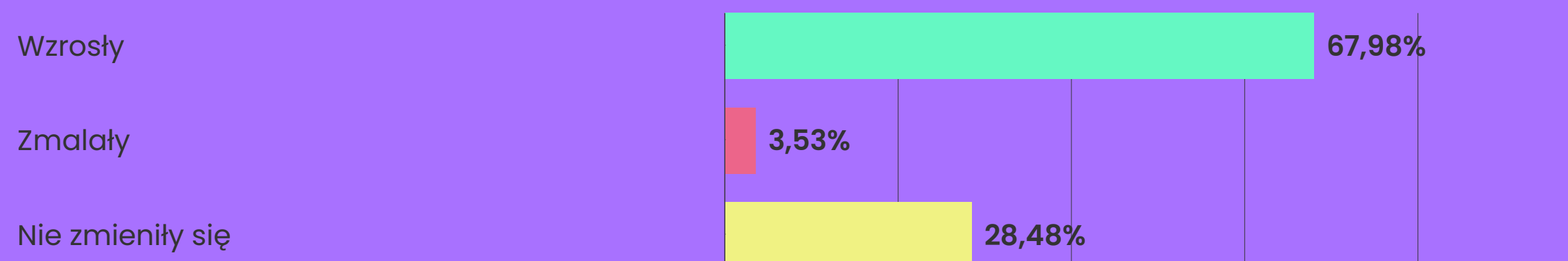
Prawie **71% badanych odczuwa spełnienie w pracy**. Co więcej, aż 67,37% z czystym sumieniem poleci obecnego pracodawcę swoim koleżankom i kolegom. Sytuacja finansowa kobiet w IT również prezentuje się całkiem obiecująco – prawie 68% deklaruje, że ich wynagrodzenie w 2021 roku wzrosło.

To nie zarobki stanowiły najczęstszy powód zmiany pracy. Ważniejsza okazała się możliwość rozwoju.

CO BYŁO POWODEM ZMIANY PRACY? (WIELOKROTNY WYBÓR)



MOJE ZAROBKI W IT W 2021 ROKU



CZY CZUJESZ SIĘ SPEŁNIONA W PRACY?



Czy Węgierki są równie spełnionymi specjalistkami?

Choć droga do awansu powinna stać otworem przed każdą specjalistką, odsetek tych, którym rzeczywiście się udało, jest dość niski.

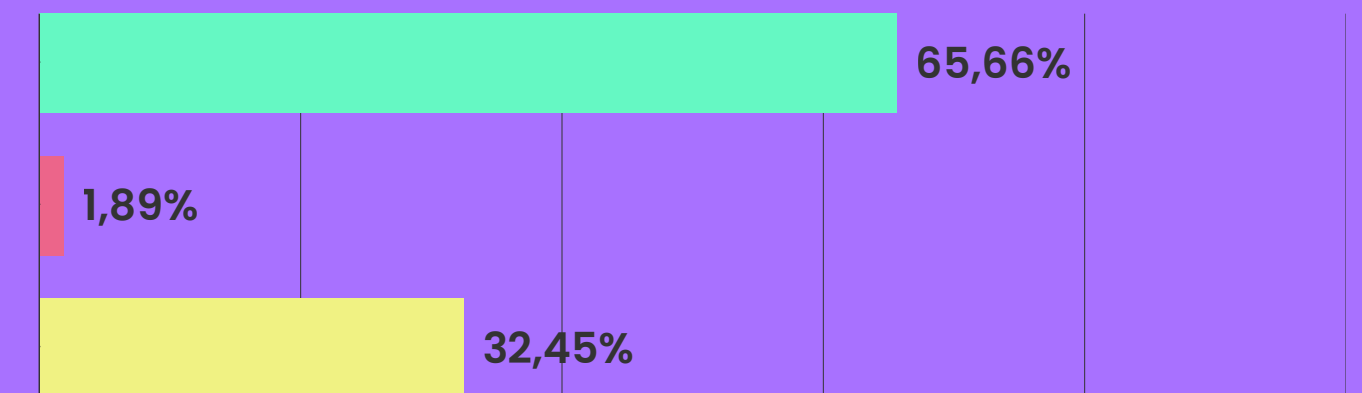
Aż **71,32% Węgerek nie** awansowało w 2021! Co ciekawe, aż **65,66%** węgierskich respondentek zaznacza, że w ubiegłym roku ich zarobki wzrosły. To może oznaczać, że **dla kobiet w IT awans to nie tylko podwyżka**, ale także m.in. zmiana poziomu seniority, większa odpowiedzialność czy nowe zadania.

MOJE ZAROBKI W IT W 2021 ROKU

Wzrosły

Zmalały

Nie zmieniły się



CZY MASZ MOŻLIWOŚĆ AWANSU W OBECNEJ

Tak

Nie

64,15%

35,85%

CZY AWANSOWAŁAŚ W 2021 ROKU?

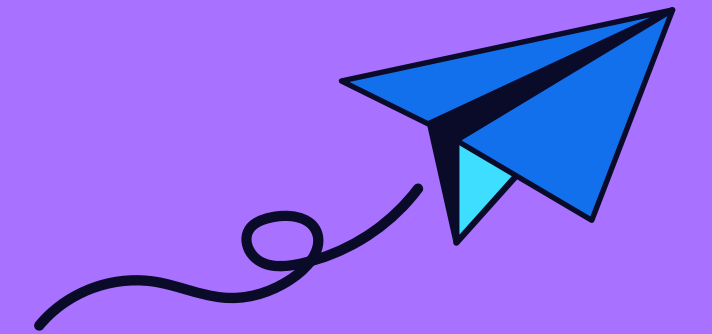
28,68%

71,32%

Czy kobiety w IT awansują?

Większość respondentek, niezależnie od stażu pracy, wypowiedziała się pozytywnie na temat możliwości awansu. Najmniej twierdzących odpowiedzi udzieliła grupa ekspertek.

To może wynikać z faktu, że doszły już do najwyższej pozycji w hierarchii firmy. Ciekawie prezentują się dane na temat faktycznych awansów kobiet w 2021 roku. Zwróćmy uwagę na jedną zależność – przeskok z poziomu juniorki na midkę jest trudniejszy niż ten z midki na seniorkę. Moment osiągnięcia samodzielności wymaga czasu, a firmy często **nie potrafią określić wymagań** na poszczególne stanowiska.



● CZY MASZ MOŻLIWOŚĆ AWANSU W OBECNEJ FIRMIE?

Początkujące specjalistki



Doświadczone specjalistki



Ekspertki



● CZY AWANSOWAŁAŚ W 2021 ROKU?

Tak  Nie 

Początkujące specjalistki



Doświadczone specjalistki



Ekspertki

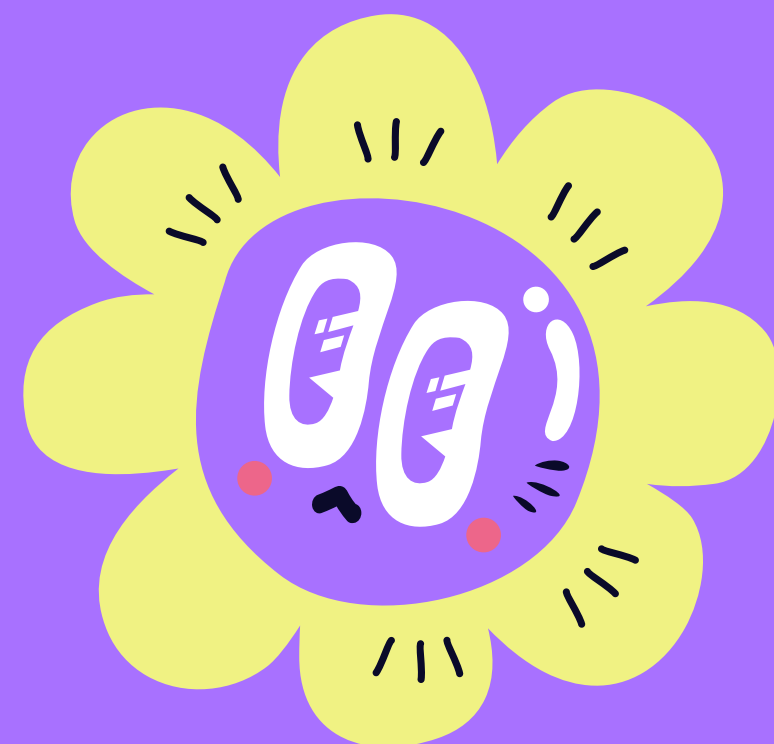


Czy wiek ma znaczenie?



Przeszkód przed rozpoczęciem kariery w IT jest wiele... Mało ofert juniorskich, dużo chętnych i wysokie wymagania pracodawców. Kobietom dodatkowo mogą przeszkadzać ageizm, a także stereotypowe myślenie o branży.

Postanowiliśmy sprawdzić, czy kwestia wieku respondentek rzeczywiście wpływa na ich doświadczenia rekrutacyjne. Choć wszystkie badane grupy wiekowe zgodnie twierdzą, że znalezienie pierwszego zatrudnienia w IT jest trudne, najmniej poszkodowaną grupą są... **kobiety w wieku 45+**.



 CZY UWAŻASZ, ŻE ZNALEZIENIE PRACY W IT JEST TRUDNE?

Tak

Nie

18–24 lata

77,08%

22,92%

25–34 lata

81,87%

18,13%

35–44 lata

70,87%

29,13%

powyżej 45 lat

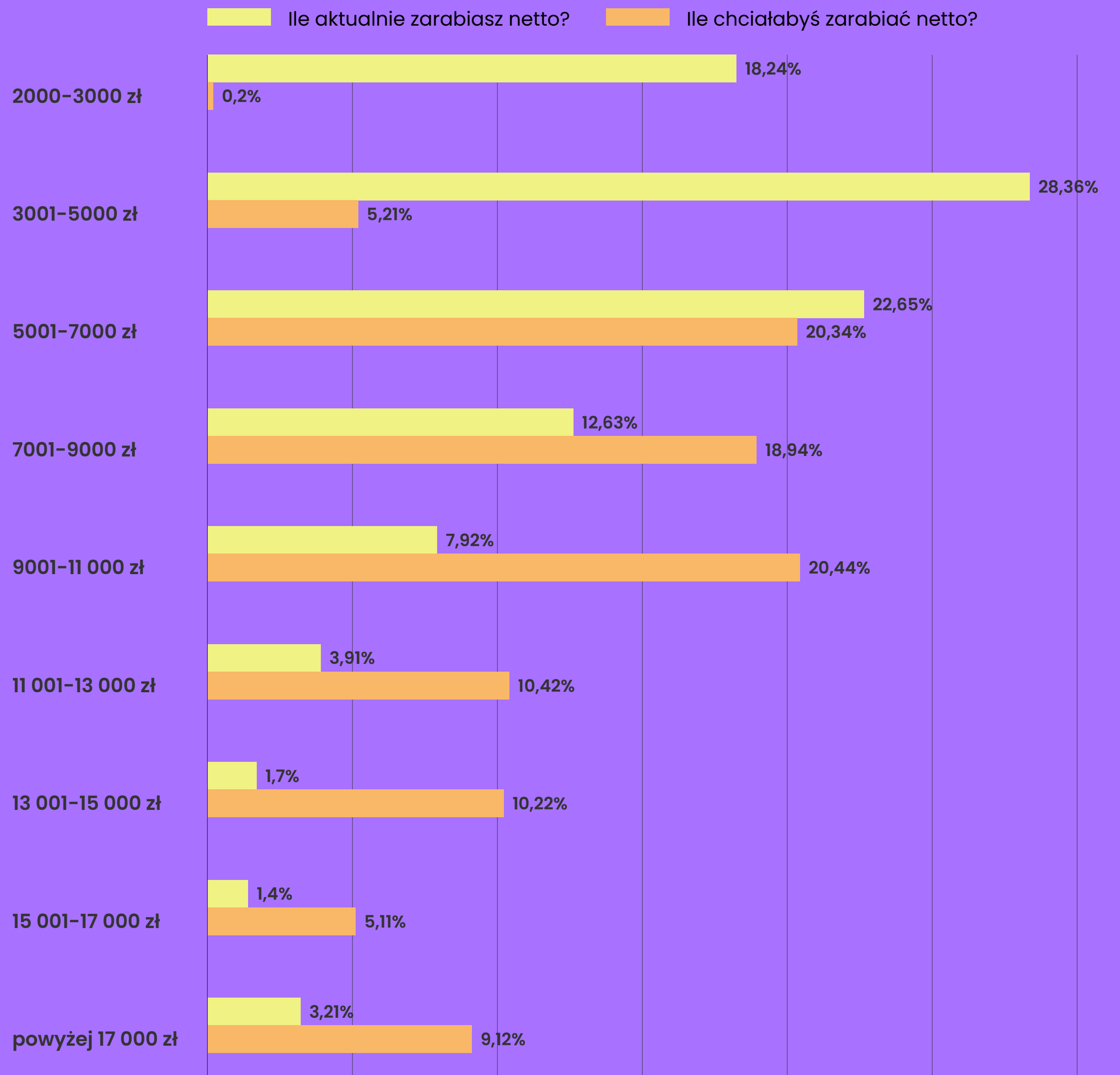
56,76%

43,24%

Zarobki i oczekiwania finansowe

Jak widać, ponad połowa (51,01%) specjalistek IT zarabia w przedziale 3001–7000 zł netto, choć aż co piąta badana wskazywała wyższe oczekiwania. Oczywiście na wynagrodzenie wpływa wiele czynników: seniority, specjalizacja, lokalizacja czy typ umowy. W [raporcie rocznym No Fluff Jobs](#) szczegółowo opisaliśmy mediany dolnych i górnych widełek z podziałem na wyżej wymienione (i inne) kryteria.

DEKLAROWANIE A POŻĄDANE ZAROBKI KOBIET W IT





DEPARTAMENT TECHNOLOGII ŻABKA FUTURE

JUNIOR SCM TEST CONSULTANT

Maja Malinowska

Jak wyglądała Twoja ścieżka do kariery w IT?

Jeszcze przed ukończeniem bootcampu we Future Collars dostałam pracę w Żabka Polska jako testerka oprogramowania w dziale projektów. Intensywny kurs pod okiem doświadczonej mentorki Justyny Kałek sprawił, że potrafiłam napisać obszerną dokumentację testerską, zgodnie z którą testowałam swoją pierwszą aplikację mobilną. Niedawno przeniosłam się do technologicznego serca Żabki, czyli Żabka Future, gdzie rozwijam się w komórce SAP-owej. Po godzinach prowadzę kanał na **TikToku**.

Kiedy rok temu zdecydowałam się rzucić pracę w sektorze transportu i podjąć działania w kierunku przebranżowienia, brakowało mi miejsca, w którym znalazłabym wszystkie odpowiedzi na pytanie „Od czego zacząć?”. Gdy osiągnęłam swój cel, postanowiłam stworzyć przestrzeń, w której inni znajdą takie informacje.





GEEK GIRLS CARROTS CEO

Katarzyna Marchocka

Jak kształtują się szanse kobiet na start i rozwój kariery w IT?

Branża potrzebuje teraz kobiet i głośno to sygnalizuje, więc jeśli dobrze wykorzystamy ten moment, możemy na nim skorzystać. Poza ofertą uczelni technicznych powstało wiele kursów, platform i społeczności, które pomagają lub wspierają start w branży. Część z nich jest dofinansowana, więc największą inwestycją stają się czas i motywacja. To tylko dowodzi temu, że szanse i możliwości rozwoju są – i to spore.

Pracodawcy natomiast spójnie mówią: „liczą się przede wszystkim kompetencje i umiejętności, a nie płeć”. W kulturę organizacji coraz częściej wpisują się zasady *diversity & inclusion* oraz powstają programy mające na celu wsparcie rozwoju kariery w branży lub powrotu z urlopu np. macierzyńskiego.



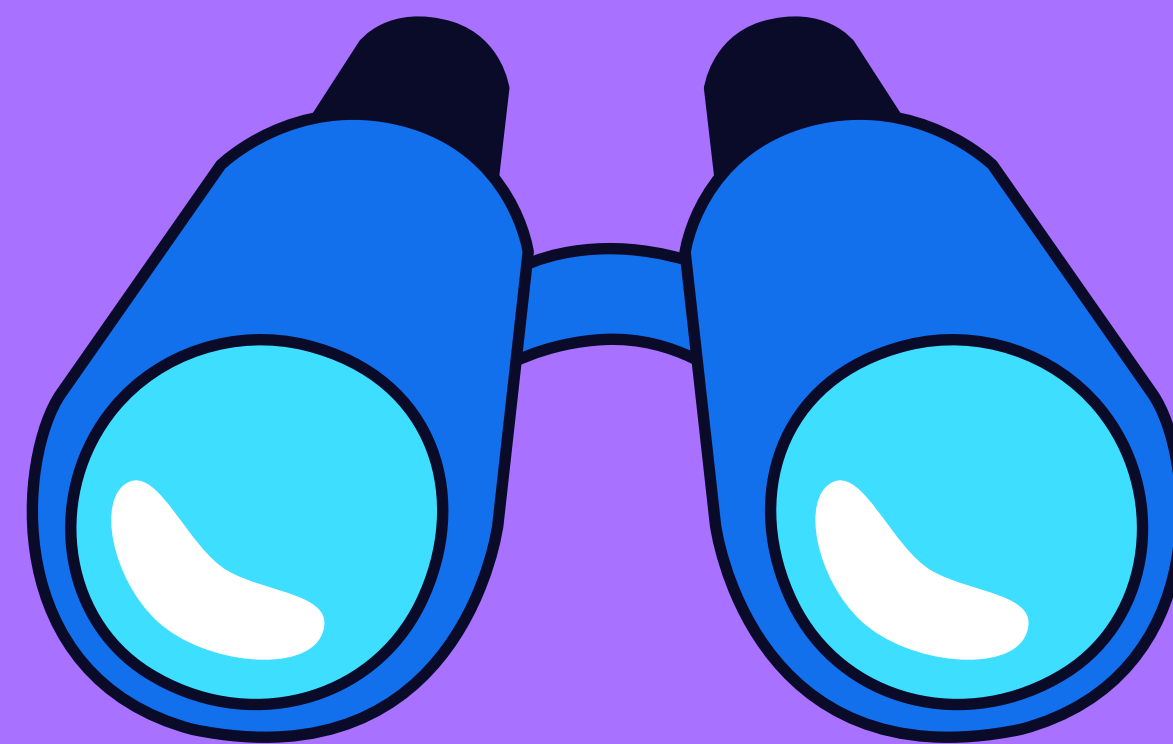
FUTURE COLLARS WSPÓŁZAŁOŻYCIELKA WICEPREZESKA

Joanna Pruszyńska-Witkowska

Jak kształtują się szanse kobiet na start i rozwój kariery w IT?

Poprzez nasze inicjatywy społeczne przekonujemy kobiety, że wiek czy dotychczasowe doświadczenie zawodowe lub sytuacja rodzinna nie stoją na przeszkodzie w przebranżowieniu, rozpoczęciu pracy w IT i rozwoju kariery. Z najnowszych danych SoDA wynika, że w Polsce brakuje aż 250–300 tys. specjalistów IT. To oznacza, że branża IT potrzebuje nowych talentów – zarówno mężczyzn, jak i kobiet będących w różnym wieku i mających różne doświadczenie i wiedzę. Dlaczego? Ponieważ tylko różnorodne zespoły mogą tworzyć produkty i usługi dostosowane do potrzeb wszystkich użytkowników.

Strategia inwestycji – najpierw kompetencje ogólne, potem cała reszta!



Jak wynika z **badania PARP**, aż 83% pracodawców chce zatrudnić osobę odpowiednio lub w pełni przygotowaną na dane stanowisko – skupiając się wyłącznie na kompetencjach technicznych (**tzw. strategia sita**). Co za tym idzie – rzadziej dbają o rozwój osobisty czy odpowiedni *work-life balance* danego pracownika.

Przy obecnej luce kadrowej i rosnącym zapotrzebowaniu na doświadczonych specjalistów IT najlepszą metodą pozyskania wartościowego pracownika będzie **strategia inwestycji w kapitał ludzki**. To oznacza przyjęcie bardziej holistycznego spojrzenia podczas rekrutacji i wytypowanie kandydata(-ki) na podstawie ogólnych kompetencji – chęci rozwoju, kreatywności, umiejętności pracy w grupie, komunikatywności czy samodzielności. Taka postawa pozwoli wyłonić osoby o największym potencjale na poszerzanie wiedzy i sprawne przejście na kolejne szczeble kariery.

Przed jakimi wyzwaniami stoja specjalistki IT?

Pandemia zaburzyła poczucie stabilizacji oraz *work-life balance* wielu kobiet. Dodatkowo w branży IT wciąż powszechne jest zjawisko dyskryminacji płciowej. Choć coraz więcej firm wdraża działania na rzecz różnorodności i inkluzywności, czeka nas jeszcze długa droga.

Kandydatki muszą mierzyć się także z obecną sytuacją na rynku pracy IT. Próg wejścia dla junierek jest wciąż wysoki, a rekruterzy i rekruterki nie zawsze potrafią prawidłowo określić wymagania na poszczególne stanowiska. W rezultacie początkujące kandydatki, szczególnie te w trakcie przebranżowienia, mogą łatwo się zniechęcić. Ten raport powstał właśnie po to, aby podtrzymać je na duchu!

Model działania branży IT ewoluuje. Na znaczeniu zyskują niszowe wcześniej stanowiska – obecnie mało który zespół IT działa bez wsparcia UX/UI Designerów oraz Researcherów. Powszechne stały się działania agile, praca w modelu DevOps czy inwestowanie w potencjał drzemiący w danych (Big Data, Data Science czy Business Intelligence). Cyberbezpieczeństwo jest odnawiane przez wszystkie przypadki. Nie sposób przewidzieć, w którym kierunku rozwinię się świat IT, ale na pewno nie zwolni tempa!

Jeśli to czytasz, tylko pomyśl: ponad połowa kobiet weszła do IT bez studiów technicznych! To oznacza, że właśnie teraz jakaś filolożka lub psycholożka wrzuca zmiany na produkcję albo rozpisuje kolejny test w Javie. ;)



Mamy nadzieję, że ten raport dodał Ci skrzydeł i wiary w siebie.
Życzymy powodzenia w zdobywaniu branży IT!
A jeśli jesteś rekruterem bądź rekruterką – inwestuj w ludzi, nie tylko umiejętności twarde!

Wydawca:



No Fluff Jobs sp. z o.o., Gdynia

DOŁĄCZ DO NAJWIĘKSZYCH SPOŁECZNOŚCI
WŚRÓD POLSKICH JOB BOARDÓW IT:



+26 000



+64 000



+3 100



+4 500

Partnerzy:



ringier
axel springer

Autorki i autorzy raportu:

Project Management
Dorota Piekarska

Nadzór i opracowanie treści
Ania Żbikowska

Projekt badania i analiza danych
Katarzyna Brycka

Współpraca z partner(k)ami
Izabela Sękowska

Projekt graficzny i skład
Michał Rogoziński

Korekta tekstów
Marek Jarząbek

Masz pytanie lub pomysł na współpracę?

[napisz do nas!](#)

marketing@nofluffjobs.com



nofluffjobs.com