

RAPORT Z BADANIA



"Zwiększony udział

**kobiet w sektorze
technologicznym**

[zwłaszcza w roli programistek] pobudzi
gospodarkę i umożliwi ich pełne uczestnictwo
w życiu społecznym"



WPROWADZENIE I PRZEDMOWA

W poniższym sprawozdaniu przedstawiamy najważniejsze wnioski z 38 wywiadów z kobietami, które z powodzeniem przekwalifikowały się na stanowiska w obszarze programowania/IT z Polski, Finlandii, Francji i Malty. W wywiadach pytaliśmy je o ich motywację, wsparcie/pomoc otrzymaną na swojej drodze, a także przeszkody, które napotkały i stereotypy, których doświadczyły podczas przekwalifikowania w zakresie programowania/pracy w IT.

Kluczowe ustalenia przedstawione w niniejszym sprawozdaniu posłużą jako podstawa do stworzenia cyfrowego zestawu narzędzi składającego się z narzędzi szkoleniowych i dokumentów mających na celu pojmowanie szczególnej świadomości i zwalczanie stereotypów dotyczących płci i konkretnych stereotypów dotyczących zawodu programistów w celu wspierania integracji kobiet. Biorąc pod uwagę, że wcześniejsze badania¹ pokazują, że "europejscy pracodawcy są narażeni na niedobór talentów w technologii [zwłaszcza wśród programistów]: mają dużą liczbę wakatów i nie ma wystarczającej liczby kandydatów do ich obsadzenia", ważnym wyzwaniem jest wsparcie kobiet bezrobotnych, nisko wykwalifikowanych lub w niepewnych zawodach, aby mogły przekwalifikować się w kierunku zawodów IT.

Finanse, sport, zasoby ludzkie, zdrowie, językoznawstwo, gościnność, ubezpieczenia, zarządzanie, sprzedaż, moda, pomoc społeczna, telekomunikacja, prawo, gastronomia, nauczanie, inżynieria, florystyka... 38 wywiadów z kobietami, które z powodzeniem przekwalifikowały się na stanowiska programistyczne/IT z Finlandii, Francji, Malty i Polski, podkreślają szeroki zakres dziedzin, z których się wywodzą. Co dowodzi, że nie ma twardych zasad przekwalifikowania w zakresie programowania/IT.

¹ Cedefop (2015). Braki w umiejętnościach i luki w przedsiębiorstwach europejskich: znalezienie równowagi między kształceniem i szkoleniem zawodowym a rynkiem pracy. Luksemburg: Urząd Publikacji. Seria referencyjna Cedefop; Nr 102. <http://dx.doi.org/10.2801/042499>

Korn Ferry Global Talent Crunch raport - Korn Ferry Institute. (2018)

Indeed Hiring Lab (2015) Możliwości & Wyzwania dla europejskich pracodawców technologicznych



GŁÓWNE **POWODY** PRZEKWALIFIKOWANIA

Główne czynniki opisane przez kobiety, które z powodzeniem przekwalifikowały się w zakresie programowania/pracy w IT w ramach naszych wywiadów można podzielić na dwie szerokie kategorie: motywację zawodową i osobistą.

POWODY ZAWODOWE

Wiele kobiet wymieniało przede wszystkim powody zawodowe, które skłoniły je do myślenia o przekwalifikowaniu się w zakresie programowania/pracy IT.

Niestabilne środowisko pracy

"Pracowałam w mnóstwie miejsc i nigdy nie znalazłam długoterminowej pracy".

Niektóre z nich nie mogły znaleźć stabilnej pracy, były przyzwyczajone do pracy w kilku firmach, skacząc z krótkoterminowego kontraktu do innego, nie znajdując żadnej długoterminowej umowy, aby móc zatrzymać się dłużej na tym samym stanowisku.

Obowiązki, które nie pasują

"Zorientowałam się, że to nie jest praca, którą chciałam wykonać".

Niektóre z wypowiadających się kobiet miały dość swojej pracy. Były nią znudzone i nie podobał im się zakres obowiązków. Niektóre z nich ze względu na znudzenie pracą popadły w depresję.

Niektóre zdały sobie sprawę pod koniec studiów, że są w złym sektorze; zdały sobie sprawę ze swojego błędu dopiero wtedy, gdy się z nim zmierzyły.

Perspektywa rozwoju kariery

"Nie chciałam robić tego samego przez całe życie".

Niektóre kobiety zgłosiły potrzebę ewolucji w swojej karierze. Po długim czasie na tym samym stanowisku chciały więcej. Inne powiedziały, że monotoność ich pracy sprawiła, że pomyślały o przekwalifikowaniu.

Poszukiwanie własnego potencjału

"Wciąż szukałam siebie".

Inne kobiety, które nie osiągnęły wysokiego poziomu wykształcenia, straciły na rynku pracy i nadal nie wiedziały, co robić. Bez żadnej pomocy i odpowiedniego doradztwa zawodowego, czuły się wyrzucone poza system.

POWODY PERSONALNE

Ze względów medycznych

"Nie mogłam kontynuować mojej pracy ze względów zdrowotnych".

Jednym z powodów, który wyróżniał się w wywiadach były problemy zdrowotne. Ze względów medycznych niektóre kobiety zostały zmuszone do zmiany ścieżki zawodowej. Jednym z przykładów była potrzeba pracy, którą można było wykonać siedząc z powodu problemów z plecami. Kolejnym był wysoki poziom stresu spowodowanego poprzednią pracą. Zwrócono też uwagę na inne problemy zdrowotne.

Wreszcie, praca w IT może być doskonałą okazją dla osób o różnych umiejętnościach. Jedna z rozmówczyń ma poważną niepełnosprawność fizyczną, przy czym większość jej ciała jest sparaliżowana, ograniczając jej ruch. Jednak może pracować na komputerze za pomocą ust.

Życie rodzinne

"Miałam dziecko i wraz z partnerem postanowiliśmy przenieść się do innego miasta".

Zmiana miejsca zamieszkania, ciąża, dziecko, przeprowadzka do innego kraju, sytuacja rodzinna również były głównym czynnikiem zachęcającym osobę do przekwalifikowania.



GŁÓWNE POWODY **DO ZMIANY**

Po dowiedzeniu się, które elementy dały tym kobietom impuls do myślenia o przekwalifikowaniu, dowiedzmy się, dlaczego ostatecznie zdecydowały się na przekwalifikowanie do zawodu IT. Ankietowane wspomniały o różnych czynnikach, które zmotywowały je do podjęcia tego kroku.

ATRAKCYJNY ZAWÓD

Środowisko, które lubię

"Lubiłam komputery: zawsze bez problemu korzystałam z każdego oprogramowania, komputera..."

Większość ankietowanych kobiet mówiła o swoim prawdziwym zainteresowaniu dziedziną IT. Dobrze się czuły w tematyce nowych technologii. Jest to sektor, który je zaintrygował. Niektórzy chcieli dowiedzieć się, czym jest programowanie i jakie umiejętności są potrzebne w tym zawodzie.

Podczas wywiadów opowiedziały też o kolejnych krokach, które podjęły po początkowym zainteresowaniu. Wiele z nich zdecydowało się spróbować różnych form nauki przed przekwalifikowaniem: samokształcenia, testów, bezpłatnych kursów szkoleniowych online, warsztatów... Odkrywanie tej nowej dziedziny i eksperymentowanie na własną rękę przekonało je do zmiany pracy.

Nie chciałam niczego żałować

"Co by było, gdybym tego nie zrobiła? Nie chciałam żałować swojej decyzji"

Niektóre kobiety naprawdę chciały spróbować i po rozważeniu plusów i minusów, postanowiły podjąć wyzwanie i nie żałować niczego.

MOŻLIWOŚCI ROZWOJU

Jest to praca, w której jest dużo rekrutacji

"Chciałam pracować tam, gdzie były możliwości, gdzie mogłam ewoluować".

Według wielu kobiet, z którymi przeprowadzono wywiady, dziedzina IT jest obiecująca. Ponieważ IT jest pracą pod stałą presją rozwoju i innowacji, dostępna jest wystarczająca ilość ofert pracy dla wykwalifikowanych ludzi, co pozwala łatwo znaleźć pracę. Niektóre z rozmówczyń wspomniały o boomie IT w 2000 roku.

Jest to praca, w której istnieje wiele możliwości

"Możesz robić wiele różnych rzeczy i nigdy się nie nudzić".

Niektóre kobiety zwróciły uwagę na fakt, że programistka może pracować nad wieloma różnymi projektami. Nie jest to monotonna praca, a zatem jest satysfakcjonująca, ponieważ zapewnia pracownikowi różnorodność.

Przyjazne tempo pracy

"Dzięki elastyczności, praca może być wykonana w dowolnym miejscu i czasie".

Kilka kobiet podkreśliło przyjemne tempo pracy, które pozwoliło na połączenie jej z życiem rodzinnym. Motywowało je, że mogą stworzyć własny harmonogram pracy i zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Jest dobrze płatna

"Jednym z powodów były zdecydowanie dochody".

Aspekt finansowy, dobre wynagrodzenie i lepsze warunki również skłoniły niektóre kobiety do wyboru przekwalifikowania. Motywował je przede wszystkim fakt, że mogły zarobić więcej pieniędzy niż w poprzednich miejscach pracy.

PORADY

Krewni/Przyjaciele/Mążonek z doświadczeniem w IT

"Zostałam wprowadzona do branży IT i programowania przez znajomych, którzy już w niej pracowali."

Wielu respondentkom ten kierunek doradziła bliska osoba. Członek rodziny, przyjaciel, znajomi, którzy już pracowali w tej dziedzinie. W ten sposób miały wsparcie mentora, który im doradzał, dzielił się z nimi informacjami i był punktem odniesienia, partnerem dyskusyjnym w kwestiach związanych z pracą. Czuły się zachęcane i wspierane.

Należy również zauważyć, że wiele ankietowanych kobiet zaczęło rozważać ten zawód, ponieważ ich chłopak, mąż lub mążonek pracuje jako programista, pokazuje to, jak ważne jest bezpośrednie wsparcie bliskich.

Organizacje państwowe / ośrodki zatrudnienia

"W państwowej agencji zatrudnienia pojawiła się silna inicjatywa, aby przejść do tych zawodów".

Niektóre kobiety zostały poinformowane przez doradcę państwowego zatrudnienia, który mówił im o przekwalifikowaniu się w zakresie programowania/IT.

POPZREDNIA SYTUACJA

Byłam bardzo znudzona w mojej pracy/Potrzebowałam zmiany

"Potrzebowałam czegoś, co bardziej aktywuje mój mózg".

Wywiady po raz kolejny ujawniły potrzebę wyzwań intelektualnych. Kobiety potrzebowały więcej, czuły, że ich rozwój zatrzymał się w poprzedniej pracy.

Zwróciły również uwagę na brak perspektyw rozwoju kariery, możliwości, aby wspiąć się po szczeblach kariery i uzyskać więcej obowiązków. Dlatego czuły, że muszą znaleźć coś innego.

Byłam bezrobotna/Potrzebowałam pracy

"Kierownictwo postanowiło się ze mną pożegnać. Musiałam znaleźć inną pracę".

Ostatnim powodem, dla którego kobiety przekwalifikowały się do IT była utrata pracy. Niektóre z nich nie miały możliwości pracować na pełen etat lub ich etaty zostały zredukowane i musiały znaleźć nowy zawód tak szybko, jak to możliwe.



Reakcje bliskich na wiadomość o przekwalifikowaniu

Szczęście

"Zareagowali bardzo pozytywnie. Moja rodzina i przyjaciele byli podekscytowani, dopingowali mnie".

Reakcją, która przeważnie dominowała w wywiadach, było szczęście. Zazwyczaj rodzina, przyjaciele, lub koledzy reagowali pozytywnie, a nawet z podziwem w niektórych przypadkach. Niektórzy myśleli, że to świetny i odważny wybór, aby przekwalifikować się do IT. Ludzie byli podekscytowani, gdy zobaczyli jak dobrze te kobiety czują się ze swoim wyborem.

Wsparcie/Zachęta

"Moja rodzina zawsze wspierała mnie w moich decyzjach i szanowała moją opinię".

Drugą dominującą reakcją była zachęta. Po ogłoszeniu planów przekwalifikowania nasze rozmówczynie czuły wokół siebie wielkie wsparcie. Bardzo im to pomogło w realizacji pomysłu na zmianę branży.

Zaskoczenie

"Moje otoczenie było zdumione, ponieważ moje podejście bardzo się zmieniło, a niektórzy byli bardzo zaskoczeni".

Niektórzy znajomi naszych rozmówców byli zaskoczeni, ponieważ według nich dziedzina IT nie zawsze pasowała do osobowości danej kobiety. W niektórych przypadkach istniała duża przepaść między poprzednią dziedziną pracy kobiety a zawodem IT.

Troska/Zmartwienie

"Martwili się, że robię coś głupiego".

Niektórzy znajomi byli zaniepokojeni pomysłem, aby kobiety rzuciły bezpieczną pracę dla zupełnie nowej dziedziny oraz tym, że będą musiały rozpocząć naukę od podstaw. Myśleli, że to ogromne ryzyko, które niekoniecznie się opłaci.

Brak zgody

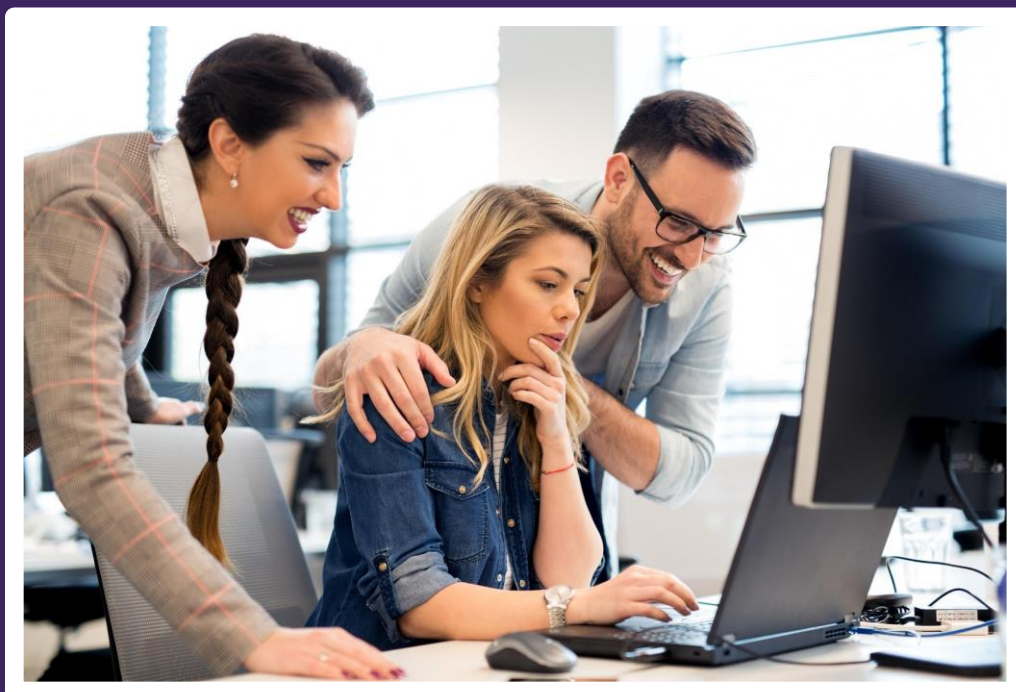
"Mój ojciec nie był szczególnie zachwycony, powiedział, że to męski zawód."

Kilka z kobiet musiało zmierzyć się z negatywnymi reakcjami. Niektórzy ludzie wokół nich twierdzili, że im się nie uda, ponieważ jest to zawód odległy od tego, który aktualnie wykonują. Inni byli głęboko pod wpływem stereotypów zawodu uważając że: to męska praca, bardzo techniczna, wymagająca zdolności matematycznych...

Brak reakcji

"Tak naprawdę nie było żadnej reakcji".

Niektóre kobiety nie otrzymały żadnej reakcji. Ich bliscy czekali, aby zobaczyć, co się stanie. Nie próbowali wpływać w żaden sposób na ich proces przekwalifikowania, ani pozytywny, ani negatywny.



**ZNACZENIE WSPARCIA,
KTO BYŁ POMOCNY I W JAKI
SPOSÓB?**

Rodzina, mąż i przyjaciele

"Miałam męża: opiekował się naszym domem, pomagał dzieciom, więc bardzo mi pomógł".

Najczęściej wymienianym źródłem wsparcia i zachęty były rodzina i przyjaciele. Czy to w formie praktycznej pomocy (opieka nad dziećmi, wykonywanie obowiązków domowych, planowanie i organizacja rodziny...), wsparcia psychologicznego czy finansowego, wszystkie ankietowane podkreślały, jak bardzo pomogło im to w przekwalifikowaniu.

Wsparcie ze strony ich chłopaka, męża jest w dużej mierze wymieniane. Zarówno tych, którzy pracowali już jako programiści i pomogli im w nauce, jak i wsparcie w obowiązkach domowych, opiece nad dziećmi.

Wsparcie ze strony przyjaciół również odegrało dużą rolę. Dlaczego zachęta przyjaciół jest tak ważna? Ponieważ dają więcej pewności siebie, gdy ludzie wokół ciebie, oferują swoją pomoc, wiesz, że cię wesprą, gdy będziesz tego potrzebować.

Ośrodki szkoleniowe/Koleżanki z kursu

"Wszystkie byłyśmy kobietami i choć w różnym wieku, łatwo było się wzajemnie zrozumieć; bardzo mnie motywowały, dały mi dużo pewności siebie, czułam się dobrze, było fajnie."

Wsparcie ze strony ośrodków szkoleniowych było również silnym motywatorem dla kilku z kobiet. Pomogli im nauczyciele, którzy w nie uwierzyli, praktyka, testowanie pomysłów, ale również pozytywne myślenie, dzielenie się pomysłami, wsparcie i entuzjazm ze strony koleżanek z kursu.

Doradcy zawodowi

"Myślę, że mój doradca; i prezentacja, którą przygotował naprawdę zmotywowała nas do uwierzenia, że bez względu na to, w jakim zawodzie chcesz pracować, jest to wykonalne".

Doradcy w ośrodkach zatrudnienia i organizacjach państwowych mają do odegrania bardzo ważną rolę. Niektóre kobiety podkreśliły fakt, że dali im motywację, pewność siebie i energię, aby podjąć się przekwalifikowania. Ich prezentacja zawodu, porady, wysłuchanie może mieć duży wpływ na kształtowanie przyszłości osoby, której doradzają.

Otoczenie zawodowe: współpracownicy i sieć kontaktów

"Kobiecie społeczności programistyczne: Dały mi wsparcie i czuję, że mogę to zrobić, mimo że jest to trudne, czuję, że nie jestem sama".

Poza rodziną i przyjaciółmi, wiele respondentek znalazło wsparcie wśród innych społeczności: społeczności blogerów, społeczności IT, freelancerów, którzy udzielali porad. Dla nich niezwykle cenne było móc porozmawiać z ludźmi, gdy utknęły w miejscu, szukały porady, których ich rodzina lub przyjaciele nie mogli zaoferować. Tego rodzaju wsparcie może również pochodzić od współpracowników, zespołu w firmie.

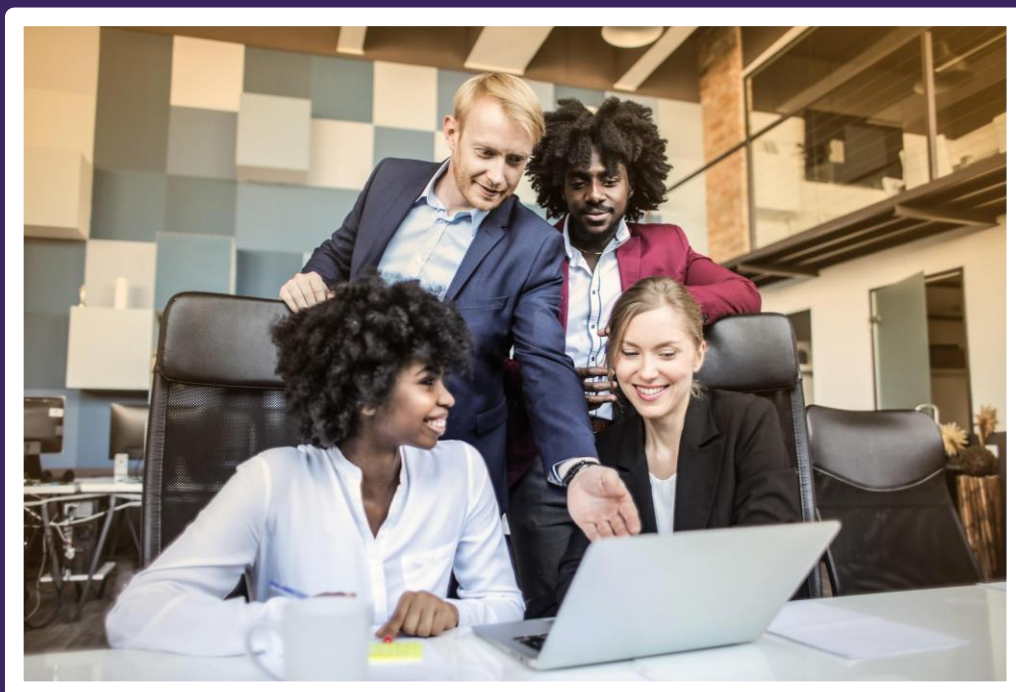
Kilka kobiet podkreśliło, jak korzystne było dzielenie się swoimi pomysłami: otrzymywały opinie, rozwijały swoje pomysły i zyskiwały zaufanie w środowisku.

Brak wsparcia

"Jeśli chodzi o pomoc finansową lub psychiczną nikt mi nie pomógł, mogłam liczyć tylko na siebie".

Część kobiet w ogóle nie otrzymała wsparcia. Mówiły wtedy wyraźnie o tym, jak trudna była dla nich ścieżka przekwalifikowania: finansowo, emocjonalnie i dla ich rytmu życia.

Jednym z subtelnych, ale ważnych czynników, które należy podkreślić w tym momencie, jest fakt, że wsparcie nie eliminuje wątpliwości. Kilka kobiet twierdziło, że chociaż ich rodzina i przyjaciele byli bardzo wspierający, nadal czasami okazywali obawy i wątpliwości w odniesieniu do ich decyzji o przekwalifikowaniu. Dotyczyło to w szczególności kobiet, które rezygnowały z wysoko płatnych stanowisk lub stabilnej kariery, aby zamiast tego zacząć pracę w nowej dziedzinie, zwłaszcza w obecnym kontekście trudności gospodarczych.



SZCZEGÓLNE ZNACZENIE SPECJALISTÓW

ICH ROLA I WSPARCIE

Profesjonalna pomoc odegrała dużą rolę w procesie przekwalifikowania według większości kobiet biorących udział w badaniu. Doceniały wsparcie w nakierowaniu na właściwą ścieżkę, podejmowaniu decyzji i ogólnym ułatwieniu procesu. Wsparcie doradców zatrudnienia również odgrywało dużą rolę zanim zaczęły sam proces, pokazali im korzyści związane z pracą w IT oraz pomogli wybrać nowy zawód.

Ośrodki szkoleniowe

"Miałam szczęście spotkać bardzo miłych ludzi w centrum treningowym. Specjalistów, którzy nie tylko wzięli pieniądze za prowadzenie szkoleń, ale także nas wspierali".

Respondentki podkreślały dużą rolę ośrodków szkoleniowych. Dzięki bardzo pomocnym i słuchającym nauczycielom, którzy wspierali je podczas całej ścieżki szkoleniowej, motywując do pracy, wyjaśniając trudne koncepcje do skutku.

Ośrodki zatrudnienia/Organizacje państwowe

"Miałam wsparcie mojej doradczyni, pytała o mnie, bardzo mi pomagała, finansowała część mojego szkolenia. Miałam od niej duże wsparcie".

Organizacje te są bardzo ważne w procesie przekwalifikowania i powinny być zaangażowane przez cały okres jego trwania. Wiele kobiet jest bardzo wdzięcznych swoim doradcom, ponieważ dzięki ich wskazówkom mogły uzyskać dostęp do pomocy finansowej oferowanej przez rząd. Inne miały czas, aby przyjrzeć się różnym możliwościom przekwalifikowania, znaleźć firmy szkoleniowe, które zapewniały kursy w niepełnym wymiarze godzin. Dalsze wsparcie doradcy miało duże znaczenie dla oceny postępów, które zostały osiągnięte.

Programiści/Sieci zawodowe

"Miałam wspaniałego mentora. Poświęcił czas, aby poprowadzić mnie przez podstawy programowania i zawsze był dostępny, aby odpowiedzieć na moje pytania".

"Jedna osoba, którą poznałam za pośrednictwem społeczności internetowej, została moją mentorką: pomogła mi, doradziła i poprowadziła mnie przez proces przekwalifikowania".

Pomoc i porady specjalistów IT są bardzo potrzebne wg. naszych rozmówczyń. Łatwiejsza integracja, nauka z przewodnikiem, cierpliwość zostały ocenione jako kluczowe dla efektywnego procesu.

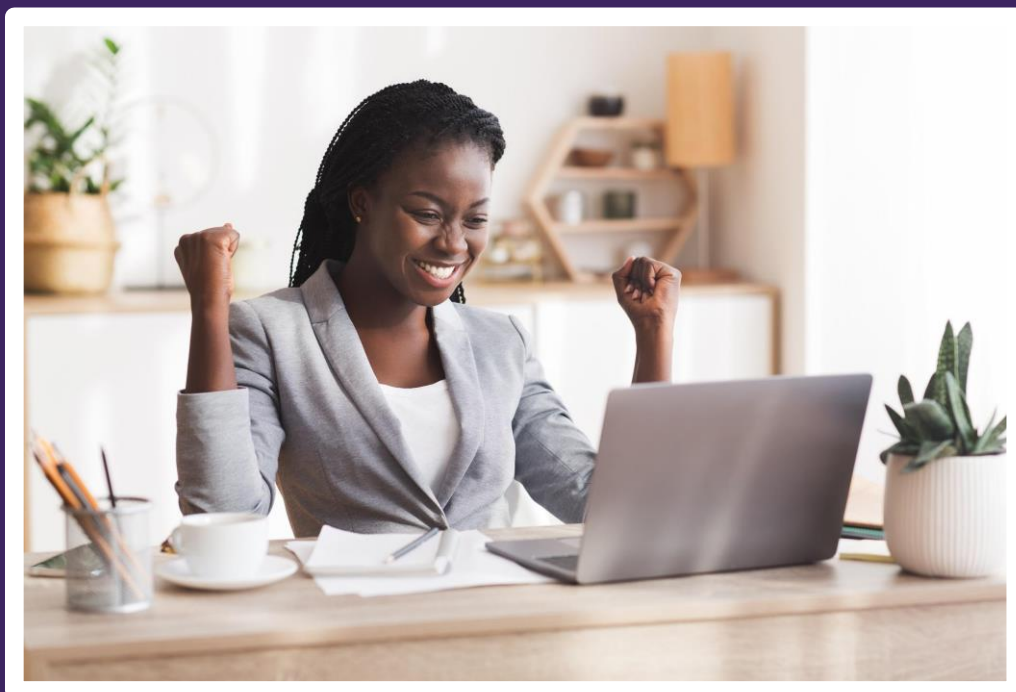
Brak profesjonalnej pomocy

"Nie otrzymałam stypendium na studia".

Równocześnie w wielu wywiadach podkreślono, że kobiety nie otrzymały żadnej pomocy, zwłaszcza od doradców zatrudnienia lub organizacji państwowych. W rzeczywistości, co wyróżnia się w tych odpowiedziach to, że doradcy tak naprawdę nie wiedzą, jak zachęcić do pracy w IT ze względu na brak wiedzy w tej dziedzinie. Wydaje się, że niektórzy z nich nie biorą pod uwagę sugerowania kobietom tej ścieżki ze względu na przekonanie, że ten zawód jest głównie zarezerwowany dla mężczyzn.

W innych wywiadach zwrócono uwagę na fakt, że niektóre kobiety nie otrzymały pomocy finansowej, podczas gdy inne odkryły dostępność stypendiów na studia dopiero po zakończeniu przekwalifikowania.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na znaczenie ekosystemu kraju respondentek w zakresie przekwalifikowania do IT: poza wskaźnikami wymienionymi w wywiadach, rola środowiska biznesowego i społecznego, ogólne nastawienie kulturowe do branży IT jako kierunku przekwalifikowania zawodowego, a także poziom wsparcia ze strony administracji państwowej i organów doradczych, wydawał się odgrywać bardzo ważną rolę w podjęciu decyzji o wyborze IT jako nowego zawodu.



JAK KOBIETY DEFINIUJĄ I RADZĄ
SOBIE Z **SUKCESEM I PORAŻKĄ?**

Wiele respondentek zwróciło uwagę na skrajne emocje, które towarzyszyły im w przekwalifikowaniu, zwłaszcza na początku. Ich definicje i sposoby radzenia sobie z dobrymi i złymi momentami dostarczyły wiele wartościowych wskazówek, które mogą być wykorzystane do realizacji naszego projektu.

Sukces może motywować, ale także niesie ze sobą presję, aby nie stracić tego, co zostało zdobyte. Porażka może być bardzo bolesna, sukces i uznanie dodawać energii, a stres być bodźcem do działania.

MOMENTY SUKCESU

Poczucie dumy

"Kiedy zdałam egzaminy, poczułam się naprawdę dumna z siebie, ponieważ wiedziałam, że otworzy mi to drzwi i da mi możliwość zrobienia tego, co chciałam zrobić".

Według naszych rozmówczyń w trakcie przekwalifikowania wielokrotnie odczuwały dumę z siebie. Wszystkie te momenty były bardzo ważne, ponieważ pomagały utrzymać wysoki poziom motywacji, dawały im nadzieję i energię potrzebną do kontynuowania ciężkiej pracy. Zrozumienie lekcji, możliwość pomagania innym, stworzenie dobrej prezentacji, uzyskanie pozytywnych opinii od nauczycieli... każdy z tych momentów ma kluczowe znaczenie na ścieżce przekwalifikowania.

Znaczenie osiągnięć

"Największe sukcesy to wszystkie indywidualne i zbiorowe projekty, które poszły bardzo dobrze".

Znaczenie osiągnięć zajmuje równie ważne miejsce w ich wypowiedziach. Wymieniały m.in. otrzymanie dobrych opinii po prezentacji projektu, sukces podczas testów, zdanie końcowego egzaminu. Poczuli, że są na właściwej drodze. Świątowanie sukcesów w trakcie nauki jest ważne dla dokończenia procesu zmiany zawodu.

Można również powiedzieć, że pozytywne informacje zwrotne są ważnym wsparciem i powinny być stałym elementem procesu, zarówno po stronie trenerów, jak i doradców zawodowych.

Ostatnim wspomnianym wskaźnikiem sukcesu i prawdopodobnie najbardziej znaczącym jest fakt, że wiele kobiet łatwo znalazło pracę po przekwalifikowaniu, co było ich pierwotnym celem.

Znaczenie wsparcia

"Świadomość, że mam w domu kogoś, kto mógłby mi pomóc, było dużym plusem".

Kolejnym kluczem do sukcesu jest wsparcie, które jest konieczne, aby utrzymać motywację przez cały czas przekwalifikowania, zwłaszcza w trudnych chwilach. Rodzina, partnerzy i przyjaciele zajmowali ważne miejsce dla wszystkich kobiet, które zdecydowały się na przekwalifikowanie się do IT.

Bycie częścią zespołu, który razem się uczy również pomagało im radzić sobie z porażkami i pozwalało razem świętować sukcesy. Środowisko szkoleniowe jest bardzo ważne. Jego rolą jest tworzenie zdrowego otoczenia, w którym uczestniczki kursu są zachęcane do ciężkiej pracy i wspierania się w wyzwaniach.

Nauczyciele/ośrodki szkoleniowe

"W naszym centrum szkoleniowym otrzymasz odznakę za każdy ukończony kurs. I te odznaki sprawiły, że poczułam, że mogę coś zrobić"

Na koniec rola trenerów również jest niebagatelna. Dobry nauczyciel ma wpływ na jakość i sukces całego procesu. Nauczyciele/korepetytorzy muszą wspierać, dać energię grupie. Ich metody nauczania są kluczowe, powinni poświęcić równą uwagę każdej z uczestniczek kursu, zapewniając kompleksowe wsparcie i cierpliwość. Te cechy zostały docenione przez większość respondentek.

TRUDNE MOMENTY

Stres i presja

"Wywieramy na sobie dużą presję; zdecydowałam się przekwalifikować w wieku 34 lat, a co jeśli nie uda mi się wejść do nowego zawodu?"

Przekwalifikowanie jest dużym wyzwaniem. Niektóre kobiety musiały porzucić stabilną i bezpieczną pracę, nie mając pewności zatrudnienia w nowej branży. Wiąże się to z dużą presją, nakładaną na samą siebie, ale też z otoczenia, rodziny, przyjaciół. Kwestionowanie tej decyzji powodowało dodatkowy stres. I wreszcie zniechęcenie, gdy nie udało im się wykonać zadania, zdać testu, co wzmacniało strach przed przyszłością.

Czasami sukces innych uczestników kursu sprawiał, że jeszcze trudniej było im poradzić sobie z własną porażką. W tych chwilach stres i presja mogą być zarówno demotywujące, jak i motywować do dalszej pracy. Sposób, w jaki pozwalasz takim sytuacjom definiować twoją postawę, zależy w dużej mierze od twojego podejścia.

Brak pewności siebie

"Czasami wątpię w siebie za bardzo i myślę, że nie jestem wystarczająco dobra".

Część w trudnych momentach zaczynała w siebie wątpić i kwestionować swój wybór. Na obniżoną samoocenę w aspektach zawodowych mogła mieć wpływ zmiana obszaru/branży i zmniejszone poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy. Nie jest łatwo zacząć wszystko od nowa. Pojawiają się wątpliwości, strach przed porażką lub niezrozumieniem tematów.

Czynnik wsparcia odgrywa tu dużą rolę – trenerzy i instruktorzy, doradcy zawodowi, ale również rodzina i przyjaciele. Ponownie, wsparcie specjalisty, np. Instruktorów lub doradców zatrudnienia, ma kluczowe znaczenie w chwilach zwątpienia, pomagają je przejść bez poddawania się.

Trudne początki

"Szkolenie było jak przejażdżka kolejką górską. Na początku było to skomplikowane, ponieważ w ogóle nie znałam tego środowiska."

Wiele respondentek sygnalizowało trudne początki. Rzeczywiście, jest to najtrudniejszy moment: nowe środowisko, nowy język, nowi ludzie. Przekwalifikowanie jest prawdziwym wyzwaniem, trudno jest zacząć od zera. Asymilacja technicznych informacji może sprawić, że kobiety będą się bać. Niektóre z nich przyznały, że nie były wystarczająco dobrze poinformowane o potrzebnej ilości pracy, nie zdawały sobie sprawy z inwestycji czasowej.

Początek jest kluczowym etapem dla trenerów i doradców zawodowych. W tym okresie osoby przekwalifikowujące się wymagają szczególnego wsparcia, zarówno merytorycznego, jak i emocjonalnego. To również czas, gdy najwięcej osób rezygnuje z wybranej ścieżki.

Zaangażowanie czasowe

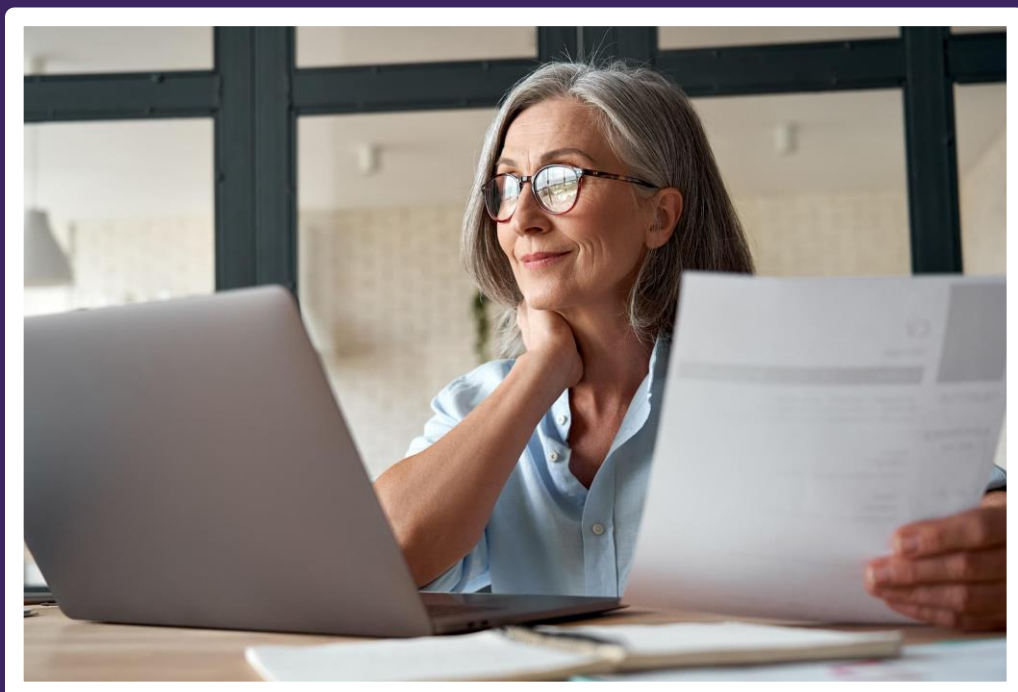
"Najbardziej zniechęcające dla mnie było tempo pracy: tak intensywne, że na koniec dnia nie czułam, że miałam choć chwilę wytchnienia."

W większości przypadków przekwalifikowanie to krótkie, intensywne sesje szkoleniowe. Ilość materiału, który trzeba przyswoić w tym czasie, sprawia, że tempo pracy jest wyjątkowo wymagające. Jak już wcześniej wspomniano, przekwalifikowanie jest inwestycją, a kobiety muszą być świadome rytmu i przygotowane na ilość pracy, którą należy wykonać. Brak tej wiedzy może skutkować większą liczbą rezygnacji. Ponownie doradcy zatrudnienia mają do odegrania ważną rolę w informowaniu o trudnościach, z którymi muszą się zmierzyć. Instruktorzy mogą również pomóc, umiejętnie słuchając, wykazując zainteresowanie pomysłami i obawami kursantek oraz motywując je do wytrwałej pracy.

W obliczu seksizmu

"Czułam, że moja płeć jest postrzegana jako problem. To zawsze było subtelne. Nikt nigdy nie powiedział mi, że postrzegają mnie jako mniej profesjonalną ze względu na moją płeć, ale przekazali to inaczej."

Kilka kobiet powiedziało, że musiały zmierzyć się z seksizmem. Programowanie to zawód zdominowany przez mężczyzn, istnieje też wiele stereotypów mówiących, że nie jest to praca dla kobiet. Dlatego w branży potrzeba więcej widocznych sylwetek profesjonalistek, które sprawią, że inne kobiety poczują się bezpiecznie w tym środowisku.



GDZIE SZUKAĆ **MOTYWACJI?**

Poprzedni rozdział pokazuje, że proces przekwalifikowania jest dość trudny i wymagający. Gdzie nasze respondentki szukały motywacji, skąd czerpały energię do działania i pokonywania tych trudności?

Automotywacja

"Moją motywacją była moja determinacja, aby uczyć się i odnosić sukcesy. Potraktowałam to jako wyzwanie."

Z przeprowadzonych wywiadów wynikało, że głównym źródłem motywacji była automotywacja. Dla części była to motywacja wewnętrzna, cierpliwość, zaufanie do podjętej decyzji, odwaga i determinacja. Inne motywowała chęć zmiany zawodu, sytuacja w poprzedniej pracy lub przeszłości. Te dwie motywacje pomogły im zakończyć proces przekwalifikowania.

Zainteresowanie IT i programowaniem

"Po rozpoczęciu przekwalifikowania zawsze chciałam dowiadywać się coraz więcej."

Niektóre kobiety były naprawdę zdeterminowane, aby być programistami i nie brały pod uwagę innej opcji, to pokazuje ich siłę woli. Stopień, w jakim podobał im się ich nowy zawód, był dla nich główną motywacją, aby kontynuować naukę i podołać wyzwaniom, aby zostać programistką.

Rodzina, partner, przyjaciele i sieć kontaktów

"Moim głównym motywatorem był mój partner, który zachęcał mnie przez cały pierwszy kurs, wyjaśniając, że potrzebuję czasu, aby się wszystkiego nauczyć i zrozumieć."

Wiele respondentek polegało na zachęcie i wsparciu rodziny, przyjaciół i mentorów, aby kontynuować pracę nad przekwalifikowaniem, gdy czuły się zniechęcone. Pomoc i wsparcie, jakie im zaoferowano, dały im siłę i odwagę, aby przejść dalej i zakończyć proces.

Rozmowa z ludźmi, którzy przeżyli te same doświadczenia i przeszli tę samą ścieżkę, również może być pomocna. Bycie częścią profesjonalnej sieci byłoby tutaj bardzo przydatne; ważne jest poczucie, że nie jesteś jedyną osobą, która przechodzi przez te trudności. Sieć może również dostarczać rozwiązania, które pomogą Ci iść dalej.

Ośrodki szkoleniowe

"Znalazłam motywację dzięki instruktorowi, zmotywował mnie".

Jak już powiedzieliśmy wcześniej, instruktorzy odegrali kluczową rolę w motywowaniu respondentek. Obecność trenerów, ich pomoc i umiejętności słuchania, życzliwość i zrozumienie były ważnym wsparciem w pokonywaniu trudności.

Inne uczestniczki szkoleń

"Znalazłam motywację w mojej grupie; byliśmy bardzo zjednoczeni; nie chcieliśmy nikogo zostawiać w tyle, wspieraliśmy się."

Kluczowe podczas szkolenia jest utrzymanie wysokiej motywacji w grupie. Jeśli grupa współpracuje, uczniowie mogą motywować, wspierać i wzmacniać siebie nawzajem. W końcu członkowie tej samej grupy żyją razem tymi samymi doświadczeniami; jest to idealny czas, aby zbudować prawdziwego ducha zespołu wśród nich, który może być jedną z ich mocnych stron na całej drodze zawodowej.

Uznanie i sukces

"Uznanie i uzyskanie dobrych opinii bardzo pomogło!"

Ostatnią rzeczą wymienioną w tej kategorii, która pomogła niektórym respondentkom, było uzyskanie dobrych opinii. Gdy wiesz, że dobrze wykonałaś swoje zadanie i czujesz, że jesteś na dobrej drodze do sukcesu. To uczucie pomaga zmotywować i pokonać uczucia zniechęcenia i strachu.



STEREOTYPY UTRUDNIAJĄCE Kobietom PRZEKWALIFIKOWANIE SIĘ DO ZAWODÓW IT

Wokół świata IT powstało wiele stereotypów, z którymi spotkaliśmy się podczas badań we wszystkich krajach. Programista to zazwyczaj mężczyzna, maniak komputerowy, który wie wszystko o oprogramowaniu, ale pracuje sam, dodatkowo jest świetnym matematykiem. Kobiety biorące udział w badaniu zazwyczaj odnosiły się do tych samych stereotypów, które utrudniały im i innym kobietom przekwalifikowanie się do IT. Co najważniejsze, gdy tylko zaczęły pracę, stereotypy okazały się nieprawdziwe.

To praca dla mężczyzn

"Myślę, że IT jest nadal postrzegane jako sektor zdominowany przez mężczyzn i wiele kobiet boi się próbować wejść do niego, obawiają się dyskryminacji lub, że nie poradzą sobie tak dobrze jak mężczyźni."

Cliché numer jeden, który jest w dużej mierze podkreślane w wywiadach, to programowanie jako zawód dla mężczyzn. To przekłada się na myślenie kobiet o zawodzie – obawy, że nie zostaną zaakceptowane lub będzie im trudno się zintegrować z zespołem. Drugi wątek, który się pojawił to przekonanie, że kobiety nie są dość dobre, żeby wykonywać męską pracę, brakuje im zdolności do zrozumienia jak działają oprogramowanie i technologie. Ten stereotyp może zablokować niektóre kobiety, ich przekwalifikowanie się do IT.

Jednak, kiedy nasze rozmówczynie rozpoczęły pracę jako programistki, szybko okazało się, że ten stereotyp nie jest prawdziwy. Choć w branży pracuje znacznie więcej mężczyzn, nie jest to spowodowane uprzedzeniami do kobiet. Tylko w niewielkiej liczbie firm nasze respondentki spotkały się z kulturą macho.

W wywiadach pojawił się temat braku widocznych specjalistek IT – kobiet, które mogłyby inspirować kolejne do wybrania tej ścieżki kariery. Niektóre respondentki zwróciły uwagę, że firmy często używają w ogłoszeniach o pracę męskich form, co może dodatkowo odstraszać kobiety.

To praca dla nerdów

"Programiści to nerdzi, którzy spędzają noce na pisaniu kodu, piją dużo napojów energetycznych i interesują ich tylko zielone znaki na czarnym tle."

Geek lub nerd – ta charakterystyka osoby pracującej w IT również wyróżniała się w wywiadach. Postać ubrana w bluzę z kapturem, nieśmiała, niezbyt towarzyska, która mieszka ze swoim komputerem, bardzo inteligentna... Ta postać jest zawsze opisywana jako mądry człowiek i ma reprezentować wizerunek programisty.

Nasze rozmówczynie, dzięki swojej pierwszej pracy, miały okazję udowodnić, że nie jest to jedyny sposób, aby przedstawić ten zawód. W rzeczywistości, w branży można spotkać osoby o różnych osobowościach i zainteresowaniach.

Musisz mieć profil naukowy

"Trzeba być bardzo uzdolnioną matematycznie lub do przedmiotów technicznych, aby być naprawdę dobrą w programowaniu."

Innym stereotypem zawodu jest konieczność bycia naukowcem lub posiadania takich predyspozycji, aby móc pracować w tej dziedzinie. W rzeczywistości konieczna jest umiejętność logicznego myślenia.

Matematyka jest również często przedstawiana jako męska dziedzina, przez co kobietom częściej wydaje się, że nie są stworzone do pracy w IT.

Respondentki potwierdziły, że zdolności matematyczne nie są konieczne do pracy przy tworzeniu oprogramowania.

Musisz wiedzieć wszystko o komputerach

"Trzeba było wiedzieć wszystko o komputerach, podczas gdy informatyka nie ma nic wspólnego z tą pracą."

Innym szeroko rozpowszechnionym stereotypem na temat programistów jest to, że musisz wiedzieć wszystko o komputerach. Powinno się wiedzieć jak zbudować komputer, jak działa, itp., podczas gdy kodowanie nie wymaga wiedzy technicznej o budowie komputera.

Język komputerowy to bełkot

"Język komputerowy to bełkot, to język maszynowy, to coś wymagającego wytłumaczenia."

Język komputerowy jest niezrozumiały. Programowanie jest bardzo trudne. Ten stereotyp może mieć duży wpływ na zniechęcenie kobiet do rezygnacji z przekwalifikowania się do IT. Zwiększa obawy, że pomimo zaangażowania nie odniosą sukcesu.

Programista pracuje sam

"Programista siedzi tylko przed komputerem i pracuje sam, ale w rzeczywistości praca programisty jest bardzo często pracą zespołową."

Wreszcie, programiści mają reputację samotników, a ich jedynym przyjacielem jest komputer. Wnioski z naszych wywiadów okazały się odwrotne. Bardzo często jest to praca zespołowa.



CO POPCHNĘŁO KOBIETY ABY
DOŁĄCZYĆ **DO 6 % KOBIET**
PROGRAMISTEK NA ŚWIECIE
(I 16% KOBIET ZATRUDNIONYCH
W IT W UE)

Dla wielu naszych rozmówczyń odpowiedź na to pytanie nie była łatwa. Może to być również spowodowane tym, że nie czują się częścią mniejszości, co byłoby oznaką całkowitej integracji.

Aby udowodnić możliwości kobiet i zwiększyć reprezentację

"Problemy stwarza brak reprezentacji dla kobiet, które chciałyby wejść do branży. Zdecydowanie w interesie wszystkich byłoby mieć większą różnorodność i większą reprezentację w branży".

Niektóre kobiety naprawdę chciały zwiększyć tę liczbę. Ważne było dla nich, aby pokazać innym kobietom, że jest możliwe zostać programistką jako kobieta. Kobiety mają tyle samo możliwości, co mężczyźni, to kwestia równości.

Aby wnieść inną wizję

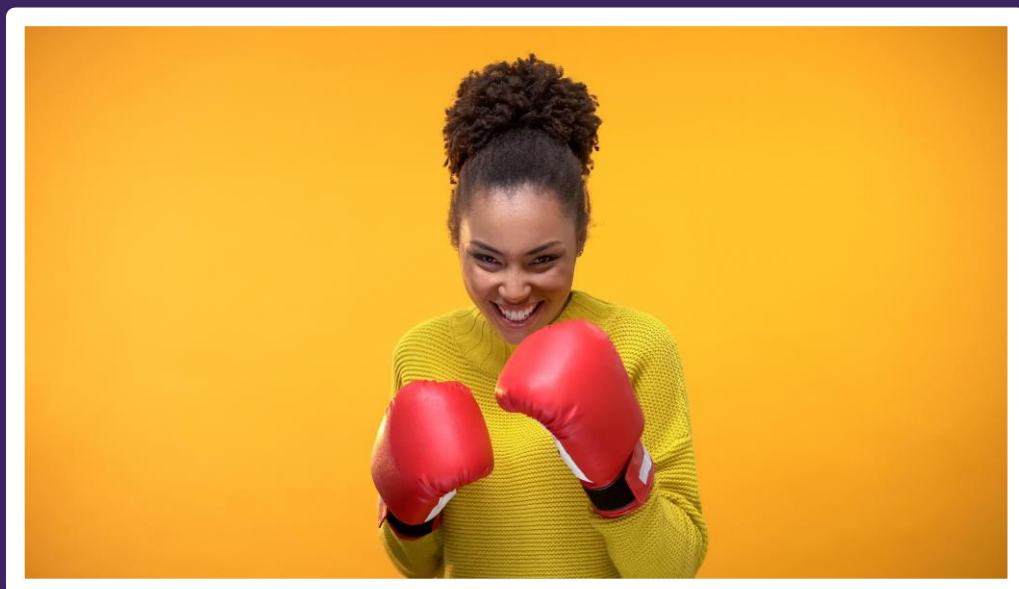
"W niektórych firmach mężczyźni chcą, aby środowisko było trochę bardziej sfeminizowane, kobiety wnoszą dodatkowe wartości, inną wizję, inną organizację."

Inne kobiety potwierdziły, że dla wielu osób w firmach ważne jest, aby wprowadzić kobiecą wizję do pracy. Firmy zatrudniające były przekonane, że kobiety mogą wnieść swój własny punkt widzenia, różnorodność. Niektóre dodały, że inicjatywa wychodzi od mężczyzn w firmach.

Aby rzucić sobie wyzwanie

"Myślę, że chciałam udowodnić sobie, że nie tylko facet może programować".

Dla niektórych respondentek było to postrzegane jako wyzwanie. Postanowiły podjąć je z ciekawości i udowodnić, że kobiety również mogą odnosić sukcesy w IT. Ponownie, IT nie ma płci. Jedna z respondentek oświadczyła również, że nie wyznaczyła sobie żadnego limitu!



JAKIE **BARIERY** NAPOTKAŁY I JAK JE POKONAŁY?

Zaskakujący odsetek respondentek nie czuło, że napotkały na jakiejkolwiek bariery w przekwalifikowaniu się do IT.

Dyskryminacja ze względu na płeć

"Czasami dołączasz do całkowicie męskiego zespołu i wtedy część z nich może pozwalać sobie na uwagi w kontekście twojej płci."

Stereotypy czasami prowadzą do dyskryminacji ze względu na płeć. Niektóre z kobiet musiały pokonać negatywne przekonania pracodawców na temat kobiet, czasem trudne do pokonania. Czasami były one uważane za mniej kompetentne niż mężczyźni posiadający dokładnie takie same kwalifikacje zawodowe. Tutaj mówimy ponownie o uprzedzeniu, że kobiety nie są dobrze przystosowane do programowania/pracy w IT, jak mężczyźni. Niektóre nawet usłyszały to od innych kobiet!

Jak pokonać ten stereotyp?

Nasze rozmówczynie zaproponowały dwa sposoby na pokonanie tego stereotypu. Pierwszy to praca nad własną osobowością, charakterem. Kobiety potrzebują, bardziej niż kiedykolwiek, zadbać o asertywność i tzw. twardą skórę. Aby nie zniechęcać się, muszą pracować nad swoim podejściem i wypracować w sobie siłę, aby poradzić sobie w tego typu sytuacjach.

Innym sposobem na pokonanie stereotypów jest ich werbalizacja. Kobiety muszą mówić o tych uwagach, gdy się pojawiają, podnosić temat. Im więcej kobiet będzie mówiło o takich sytuacjach, tym szybciej wyjdą na jaw i zostaną zatrzymane.

Brak kobiet w obszarze

"Myślę, że ponieważ mężczyźni stanowią większość, wiele organizacji nie opracowało rozwiązań, które mogłyby zachęcić kobiety."

Brak reprezentacji i wprowadzenie w błąd jest jedną z głównych barier, które mogą prowadzić zarówno do ukrytej, jak i jawnej dyskryminacji. Rzeczywiście brak reprezentacji kobiet może wpływać na doradców ds. zatrudnienia, lub organy doradcze w zakresie zatrudniania, które nie będą zachęcać kobiet do rozpoczęcia pracy w IT. Jeśli nie myślą o możliwościach kobiet w tym kontekście, to nie zachęcają ich do tej pracy. Ukryta dyskryminacja pochodziłaby bezpośrednio od kobiet. Mogą obawiać się bycia jedyną kobietą w zespole, a to może zniechęcić ich do przekwalifikowania się do IT.

Jak pokonać ten stereotyp?

Potrzebujemy więcej przykładów kobiet w IT. Musimy zmienić zdanie ludzi, aby myśleli również o kobiecie, myśląc o programowaniu. Organizacje, organy doradcze, stowarzyszenia, sieci, ośrodki zatrudnienia mają zdecydowanie dużą rolę do odegrania w tym aspekcie. Ważne jest, aby wprowadzały one coraz więcej kobiet do branży i pokazywały im, że jest to coś dla nich. Musimy zachęcać więcej kobiet do tej ścieżki kariery, ponieważ ten typ pracy jest dostępny zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet. Aby to zrobić, konieczne jest uwrażliwienie wymienionych podmiotów na ten temat, aby włożyły więcej pracy w pokazanie, że kobieta może również spełnić się w pracy w obszarze IT. Muszą aktywnie działać w pokazywaniu kobietom tych możliwości.

Brak pewności siebie

"Główną przeszkodą często są, dla samych siebie kobiety i ich przekonania."

Niektóre z naszych rozmówczyń wspominały, że kobiety same nakładają na siebie te bariery, mają tendencję do bagatelizowania swoich osiągnięć i niedoceniań wyników swojej pracy, co przekłada się na wiarę w swoje umiejętności. Mogą być blokowane przez własne lęki. Co może skutkować niechęcią do przekwalifikowania się w kierunku zawodów IT, a nawet zniechęć do zmiany ścieżki kariery w ogóle. Niewielkie trudności na ścieżce przekwalifikowania mogą okazać się przeszkodą nie do ominięcia.

Jak pokonać ten stereotyp?

Praca z emocjami, które odczuwają kobiety gdy poniosą porażkę jest bardzo ważna. Kluczowe jest też wsparcie w podjęciu następnego kroku. Kobiety muszą być silne, zdeterminowane i pewne swoich umiejętności. Tu znowu pojawia się znaczenie ich znajomych: potrzebują wsparcia, zachęty, upewnienia w słuszności decyzji. Rodzina, przyjaciele, koleżanki, znajomi z pracy. Każdy może pomóc w obaleniu tego stereotypu. Organizacje państwowe, doradcy zatrudnienia, stowarzyszenia mogą wspierać kobiety przed i podczas całej ścieżki przekwalifikowania, aby zapewnić, że brak pewności siebie nie stanie się powodem do rezygnacji.

Życie rodzinne i presja społeczna

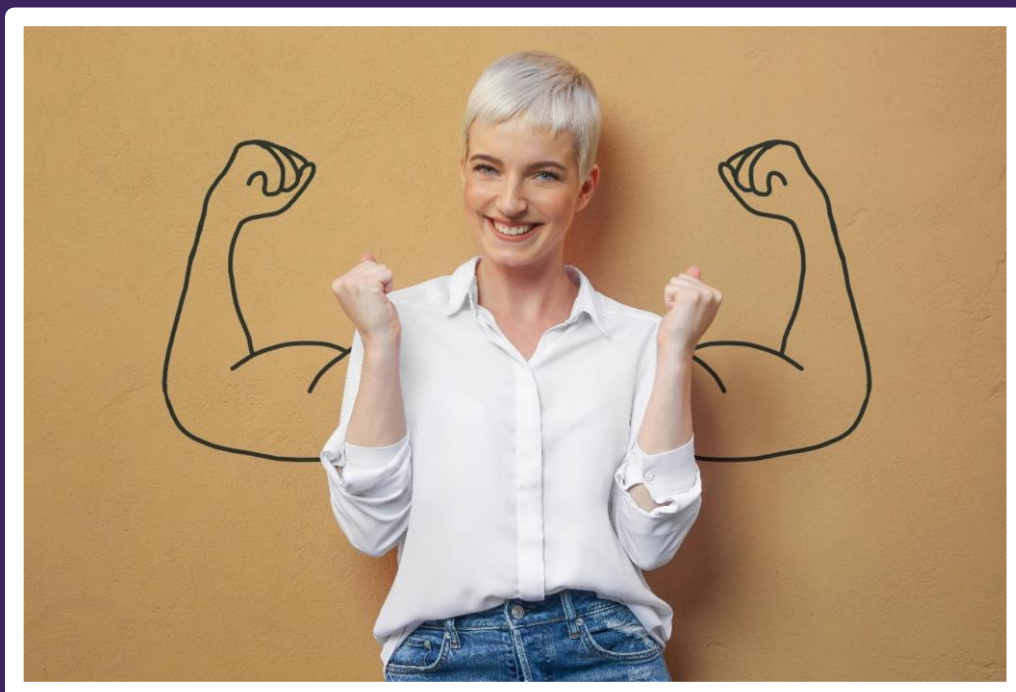
"Presja społeczna na kobiety jest bardzo widoczna. Konieczność zonglowania między pracą a życiem osobistym jest największą przeszkodą i trzeba znaleźć równowagę między nimi."

Czasami rodzina może być czynnikiem przełomowym dla przekwalifikowania. Niektóre kobiety zdały sobie sprawę, że są zmuszone do rezygnacji z zawodowych marzeń, ponieważ oczekiwano od nich opieki nad rodziną. Jest to ponownie zarówno bariera niejawna, jak i jawna. Presja społeczna może być trudna dla kobiet, dodatkowo niektóre kobiety mają tendencję do rezygnowania pod wpływem trudności. Kobiety z dziećmi podczas przekwalifikowania wykonują podwójną pracę, co może zniechęcać.

Jak pokonać ten stereotyp?

Komunikacja ma kluczowe znaczenie. Kobiety muszą rozmawiać się z rodziną, swoim partnerem. Muszą przewidzieć i omówić potencjalne problemy, które mogą pojawić się na ścieżce przekwalifikowania. Muszą spróbować osiągnąć kompromis w gospodarstwie domowym. Kobiety muszą zabrać głos i poinformować swoją rodzinę, gdy pojawią się trudności. Z drugiej strony, inni członkowie rodziny powinni być uważni, aby wychwycić momenty stresu, trudności i zareagować od razu. Czasami kobiety mogą czuć się przytłoczone w pracy lub w życiu osobistym. Nie zawsze udaje się je rozdzielić. To wtedy wsparcie rodziny lub przyjaciół jest kluczowe.

Podsumowując tę część, możemy powiedzieć, że chociaż większość ankietowanych kobiet napotkała jedną lub więcej z tych barier, wszystkie były wystarczająco silne, aby je przezwyciężyć i kontynuować pracę, aby dokończyć proces przekwalifikowania.



**CO WNIOŚŁO
PRZEKWALIFIKOWANIE
DO ICH ŻYCIA?**

Odpowiedzi na to pytanie można podzielić na dwie części: korzyści psychologiczne i korzyści materialne.

KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE

Dobre samopoczucie

"Ta praca zapewnia mi spokój i ogólnie więcej satysfakcji z pracy".

Niektóre z naszych rozmówczyń szukały wyzwań intelektualnych i je znalazły. Inne były po prostu bardziej szczęśliwe, mniej zmartwione i ogólnie czuły się spokojniejsze.

Osobiste samopoczucie jest zdecydowanie główną korzyścią wymienioną przez respondentki. Teraz, gdy mają pracę, która je angażuje, jest oparta na pasji, czują że rozwinęły się profesjonalnie. Niektóre z nich czuły, że zyskały większą autonomię, są teraz bardziej niezależne. Zmiana w dziedzinie pracy po przekwalifikowaniu przyniosła im wiele satysfakcji, pokazały sobie i wszystkim innym, że mogą to zrobić. To na pewno dało im poczucie spełnienia i ulgi.

Większa pewność siebie

"Ta nowa kariera dała mi pewność siebie, poczucie własnej wartości i świadomość moich umiejętności".

Gdy zakończyły proces przekwalifikowania i znalazły pracę, potwierdziły widoczny przyrost pewności siebie. Duma z własnego sukcesu sprawiła, że były silniejsze i bardziej świadome własnych umiejętności. Co poprawiło ich samoocenę. Osiągnięty sukces uświadomił im, przez co przeszły i ile pracy wykonały, aby osiągnąć ten poziom.

Lepszy rytm życia

"To elastyczna praca. Mam bardzo elastyczne godziny pracy i miejsce pracy. Praca nie jest związana z czasem i miejscem."

Większość respondentek twierdziła, że ich nowa praca zapewnia im dobrą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co pozwala im dać z siebie więcej w obu obszarach. Wynika to z faktu, że większość pracodawców w obszarze IT oferuje elastyczne harmonogramy pracy i telepracy. Elastyczność pracy pozwala kobietom organizować swoje harmonogramy w oparciu o potrzeby zarówno pracy i rodziny, co pozwala na spokojniejsze i łatwiejsze życie.

KORZYŚCI MATERIALNE

Lepsze wynagrodzenie

"Finansowo była to zdecydowanie pozytywna zmiana. W końcu udało mi się opuścić dom moich rodziców, mieszkam sama, nie mam już żadnych problemów z pieniędzmi."

Wiele kobiet podkreśliło, że ich nowa praca oferuje bardzo dobre wynagrodzenie, nawet dla początkujących. Niektóre deklarowały, że była to ich najwyższa pensja jaką kiedykolwiek otrzymały. Dodawały, że już nie panikują pod koniec miesiąca, są bardziej stabilne finansowo.

Czasami brak kobiet w branży i fakt, że firmom zależy na zatrudnianiu kobiet, sprawiają, że otrzymują lepsze wynagrodzenie niż mężczyźni. Dodawały również, że mogą bardzo szybko wspiać się po drabinie wynagrodzeń. Ponieważ wzrost wynagrodzeń jest wymierną korzyścią, czują się bardziej swobodnie i mniej zestresowane w życiu.

Lepsza perspektywa rozwoju kariery

"Mam możliwość awansu, a co za tym idzie pensji".

Wiele kobiet odpowiedziało, że teraz mają więcej okazji, aby uzyskać lepszą pracę i rozwijać się zawodowo.

Większe bezpieczeństwo pracy

"Teraz mam stabilną pracę. I na pewno w razie potrzeby znajdę kolejną."

Ponieważ jest to dziedzina, w której jest dużo rekrutacji, niektóre kobiety odpowiedziały, że czują się teraz bezpieczniej. Mają bardziej stabilną pracę i wiedzą, że gdyby chciały znaleźć nową, nie byłoby to tak trudne.



ZALECENIA DLA KOBIET, KTÓRE ROZWAŻAJĄ PRZEKWALIFIKOWANIE DO IT

Poza kilkoma pragmatycznymi poradami dotyczącymi przekwalifikowania (takimi jak znaleźć finansowanie, poznać ofertę ośrodków szkoleniowych, porozmawiać z doradcą), zalecenia udzielone przez respondentów dotyczyły wielu praktycznych aspektów.

Wypróbuj przed startem

"Możesz zacząć powoli, słuchając podcastów, wykonując zadania z samouczków na Youtube, śledzić kursy online... W ten sposób będziesz mogła sprawdzić, czy naprawdę ci się to podoba."

Wiele z naszych rozmówczyń zaleca, aby spróbować programowania zanim rozpocznie się proces przekwalifikowania. Istnieje wiele bezpłatnych kursów szkoleniowych, kursów online, testów, MOOC, warsztatów, w których można wziąć udział aby sprawdzić czy to zawód dla nas. Narzędzia te mogą również pomóc w określeniu trudności związanych z pracą. W ten sposób zapoznasz się z pracą w IT przed podjęciem zobowiązania i masz większą pewność, że to ścieżka dla ciebie. Po zapoznaniu się ze specyfiką zawodu i wymaganymi umiejętnościami jesteś lepiej przygotowana.

Nie rób tego sama

"Znajdź kogoś, kto może być mentorem, nawet jeśli nie jest to jedna osoba, są społeczności w Internecie, które mogą pomóc."

Ważne jest, aby móc prosić o wsparcie i szukać pomocy. Dla wielu osób czas przekwalifikowania był przyjemny dzięki mentorowi, grupie, silnej sieci, społecznościom internetowym, pomocy organizacji państwowych i innych stowarzyszeń. Wielką zaletą jest to, że wiedzieli, o czym mówią i mogą zaoferować odpowiednie wskazówki. Łatwo jest się zgubić, gdy jesteś sama, wtedy każdy element jest dużo trudniejszy do przepracowania.

Bądź przygotowana, że to inwestycja

"Jeśli czegoś chcesz, możesz to osiągnąć, po prostu musisz włożyć w to dużo pracy."

Jak potwierdziły prawie wszystkie nasze rozmówczynie, przekwalifikowanie to przede wszystkim dużo ciężkiej pracy. To może być trudne zadanie. Mogą się zdarzyć nieprzespane noce. To długi proces i każdy musi być przygotowany na inwestycje czasowe. Ważne jest, aby być realistką w oczekiwaniach dotyczących ilości pracy, ale także mieć cierpliwość - niezbędną przy przekwalifikowaniu, początkach w nowej dziedzinie. Nie można lekceważyć tego procesu i trzeba się do niego dobrze przygotować. Wytrwałość, ciężka praca, wyrzeczenia i inwestycja pozwolą na zmianę pracy i wejście do świata IT!

Uwierz w siebie i otaczaj się ludźmi, którzy wierzą w ciebie

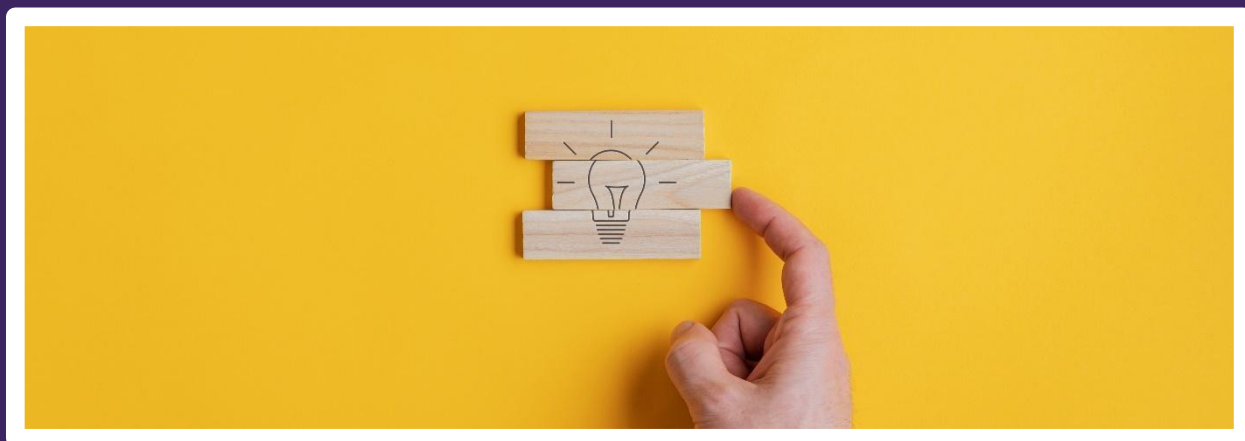
"Bądź pewna siebie, wierz w siebie. Możesz potrzebować kogoś, kto pomoże Ci utrzymać motywację, ponieważ możesz nie być w stanie zrobić tego sama."

Ta rekomendacja pojawiła się w kilku wywiadach: odnajdując swoją drogę i podążając za nią, nie porównuj się do innych, wierz w siebie. Poza tym wiele kobiet podkreślało, jak ważne jest wybieranie ludzi, u których szukasz wsparcia i decyzja o otaczaniu się tylko przez tych, którzy cię rozumieją, zachęcają i wzmacniają. Odejdź od ludzi o negatywnym nastawieniu, którzy mogą cię ściągnąć w dół w czasie kryzysu. Rodzina i przyjaciele zajmują ważne miejsce na drodze przekwalifikowania, pomagają utrzymać motywację.

Wejdź do branży

"Zapraszam do przyłączenia się. Możesz tylko wygrać. W przemyśle i technologii nie ma ograniczeń tego, co można zrobić. Zawsze możesz zmienić kierunek, jeśli wybrana droga się nie sprawdzi."

Jeśli ci się spodoba, nie wahaj się rozpocząć pracy w branży. Jedną z głównych porad było, żeby się nie zastanawiać. Nie ma złych doświadczeń i na pewno każde z nich przyda się na dalszej ścieżce kariery. Potwierdzają, że będzie ciężko i czeka cię dużo pracy, ale zalecają odwagę i nie poddawanie się pierwszym trudnościom.



PODSUMOWANIE I KLUCZOWE WNIOSKI

Wywiady dostarczyły bardzo ważnych informacji zarówno na temat czynników motywujących, jak i barier utrudniających kobietom bezrobotnym, nisko wykwalifikowanym lub mającym niepewną sytuację zawodową przekwalifikowanie się do branży IT.

Zidentyfikowane przez nas tematy i najważniejsze wnioski do zbadania to:

Bardziej zróżnicowana reprezentacja kobiet w IT

Stereotypy dotyczące typowego programisty są dość powszechne: nerd maniak komputerowy, w bluzie z kapturem, bardzo techniczny, introwertyk, mało towarzyski. Obalanie uprzedzeń wokół tego tematu jest niezbędne i jest obszarem, który możemy zbadać w ramach projektu BWC: reprezentowanie kobiet które odniosły sukces, przekwalifikowanych, bardziej zróżnicowane grupy etniczne, bardziej zróżnicowany styl życia, bardziej zróżnicowane pochodzenie itp...

Jednym ze sposobów walki z uprzedzeniami wokół kobiet w branży IT, podejścia, że nie są stworzone do pracy w tej branży, jest pokazywanie większej liczby sylwetek programistek, projektantek itp. A także zachęcanie ich do dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem, mentorowania i uczenia się od siebie nawzajem.

Przygotowanie do wspierania kobiet w przekwalifikowaniu się w kierunku zawodów IT

Warto podkreślić w jak dużym stopniu na sukces kobiet w przekwalifikowaniu się w pracy kodowania wpłynęła społeczność wokół nich, osoby, które w nie uwierzyły: rodzina, przyjaciele, współpracownicy, a także organizacje państwowe, ośrodki zatrudnienia, organy doradcze. Nie można oczekiwać, że kobieta odniesie sukces, gdy nie otrzymuje wsparcia, żadnej pomocy ani zachęty od tego typu podmiotów.

Interesujące może być przemyślenie sposobu nauczania nowych kompetencji w centrach wsparcia zatrudnienia i organizacjach państwowych. Jak przedstawiają różne ścieżki kariery i jak pokazują kobietom możliwości rozwoju w IT. Niektóre z naszych rozmówczyń wspominały brak wiedzy na temat IT u swoich doradców. Istnieje tu duże pole do poprawy oraz możliwość podniesienia świadomości ośrodków zatrudnienia i organów doradczych na temat tego, co jest potrzebne by przebranżowić się do zawodów IT. Przykładowo mogłyby to być narzędzia wspierające doradców w pracy z kobietami, które chcą przekwalifikować się do branży IT. Warto też zwrócić uwagę na materiały o lżejszej tematyce, np. „Jak przekonać kobiety do pracy w IT (a przynajmniej, żeby się jej nie bały)?”. Kluczowa jest pomoc kobietom w znalezieniu wsparcia, którego potrzebują, aby dać im optymalne szanse na sukces. Ważne jest również, aby wyjaśnić doradcom zatrudnienia specyfikę tej pracy. Nasze respondentki wspominały, że miały problem z otrzymaniem informacji o tego typu miejscach pracy od swoich doradców. Bardzo ważne jest aby posiadali taką wiedzę.

Początek: kluczowy moment

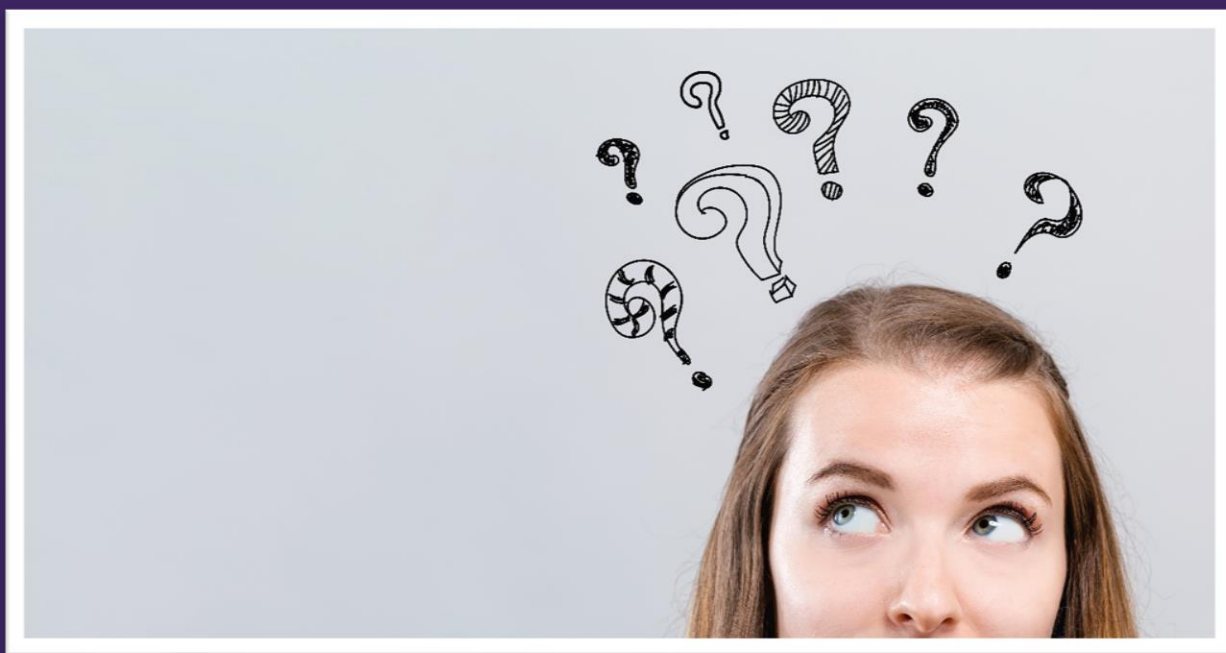
Pomaganie kobietom i wspieranie ich, zwłaszcza na początku ich podróży. Wiele respondentek podzieliło się uczuciem przytłoczenia, gdy zaczynały, nie wiedząc, od czego zacząć i gdzie znaleźć pomoc, ogromną ilością pracy i tym, że wszystko było nowe. Pomaganie im w pokonaniu lęku przed popełnianiem błędów i podkreślanie znaczenia rozpoczęcia pracy (małe kroki każdego dnia, umiejętności przychodzą wraz z działaniem). Wsparcie ze strony organizacji, stowarzyszenia lub doradcy zatrudnienia mają w tym momencie kluczowe znaczenie, aby ułatwić kobietom przejście przez jedną z najtrudniejszych faz ich przekwalifikowania.

Zachęcające, ale realistyczne

Jak wspomnieliśmy wcześniej, wiele z naszych rozmówczyń potwierdziło, że przekwalifikowanie wymaga dużo ciężkiej pracy. Ważne jest, aby mówić o pracy w IT w sposób zachęcający, ale również realistyczny, aby wiedziały czego się spodziewać. Nie można wprowadzać ich w błąd, przekwalifikowanie do IT jest inwestycją i bardzo ciężką pracą, ale warto. Właśnie dlatego kluczowe jest wspieranie ich w trakcie całego procesu. Ponownie stowarzyszenia, organizacje państwowe, ośrodki zatrudnienia mogą mieć większy wpływ dopasowując swój styl pracy do drogi, którą muszą przejść ich podopieczne.

Zachęcanie do budowania sieci kontaktów i mentoringu

Jednym z najważniejszych elementów procesu jest szukanie wsparcia w branży. Kobiety powinny móc polegać na wspierających i silnych sieciach: stowarzyszeniach, sieciach internetowych, sieciach zawodowych. Ważne jest, aby osoba w procesie przekwalifikowania wiedziała, gdzie zadać pytania merytoryczne, na które nie znajdą odpowiedzi w rodzinie lub wśród znajomych. Pomoc i porady udzielane przez te organizacje z pewnością pomogą kobietom stawić czoła wielu trudnościom na drodze przekwalifikowania.



OTWARCIE NASZEJ PERSPEKTYWY - PRZYKŁAD MALTY

System edukacji na Malcie

Edukacja na Malcie jest regulowana ustawą o edukacji z 1998 r. i późniejszymi zmianami. Ministerstwo Edukacji jest odpowiedzialne za administrację, organizację i środki finansowe w szkołach państwowych na wszystkich poziomach edukacji. Obowiązek kształcenia w wieku od 5 do 16 lat obejmuje 6-letni program w szkołach podstawowych (wiek od 5 do 11 lat) oraz 5-letni program w gimnazjach (wiek od 11 do 16 lat). Kształcenie policealne odbywa się w ramach 2-letniego programu w szkołach ponadgimnazjalnych (wiek 16-18 lat) oraz w szkołach zawodowych w trakcie od 2 do 4 lat (wiek od 16 do 20 lat). Szkolnictwo wyższe zapewnia Uniwersytet Maltański (wiek 18+).

Edukacja państwowa jest bezpłatna od przedszkola do poziomu wykształcenia wyższego. W ramach obowiązku szkolnego uczniowie uczęszczający do szkół państwowych otrzymują bezpłatne podręczniki i transport szkolny. Uniwersytet Maltański, jest instytucją finansowaną przez państwo, zapewnia szkolnictwo wyższe i jest w pełni autonomiczna. Malta College of Arts, Science and Technology oraz Instytut Studiów nad Turystyką zapewniają dalsze i wyższe kształcenie i szkolenia zawodowe.

Oprócz bezpłatnego czesnego studenci szkół ponadgimnazjalnych otrzymują stypendium bezpośrednio przekazywane na ich konta bankowe, są to środki od rządu Malty. Program stypendiów na utrzymanie dla studentów działa na podstawie zbioru przepisów, wytycznych i odpowiedniej informacji prawnej, a mianowicie L.N. 308 z 2016 r. określającej kwalifikowalność.

To duże ułatwienie dla studentów, ponieważ usuwa obciążenia finansowe zwykle związane ze zdobywaniem wykształcenia na poziomie wyższym. Z tego powodu na Malcie znacznie rzadziej spotyka się ludzi, którzy przekwalifikują się jako dorośli niż w innych krajach europejskich.

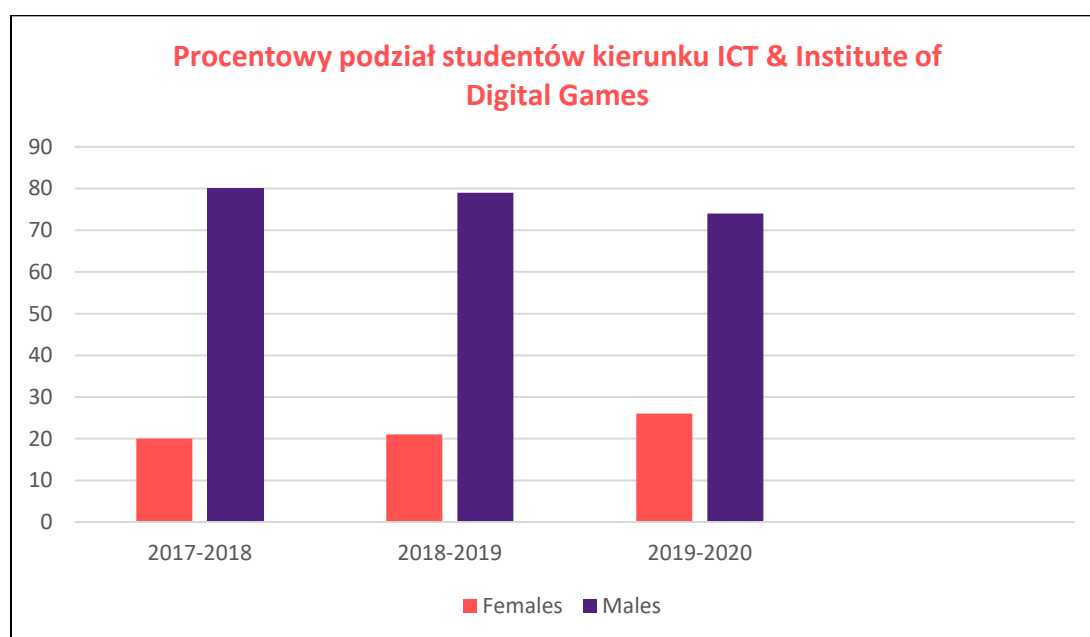
Wartość dodana badań terenowych

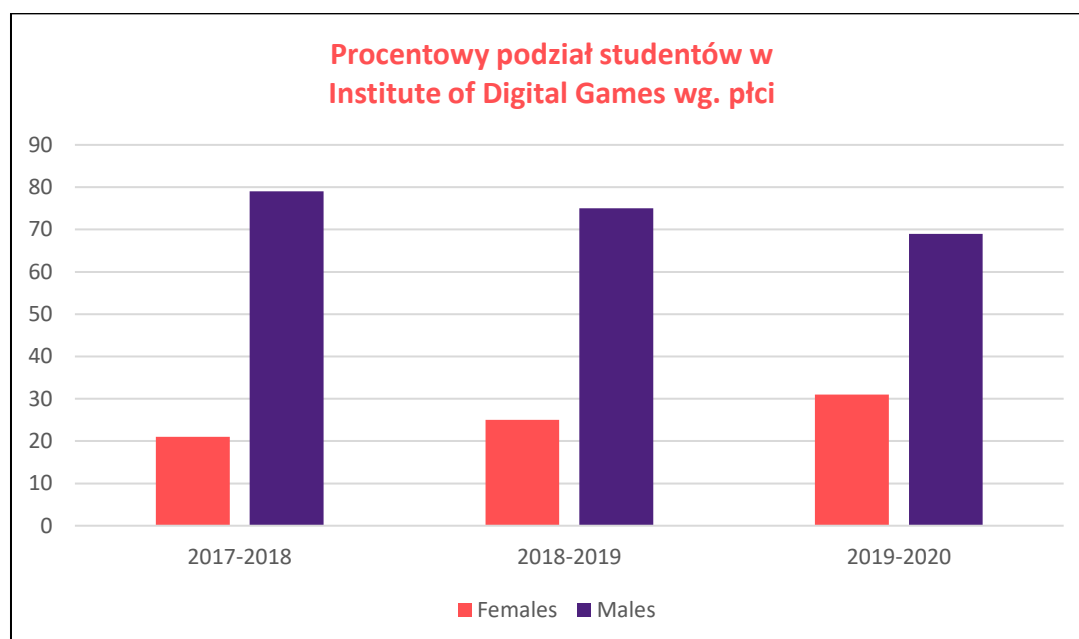
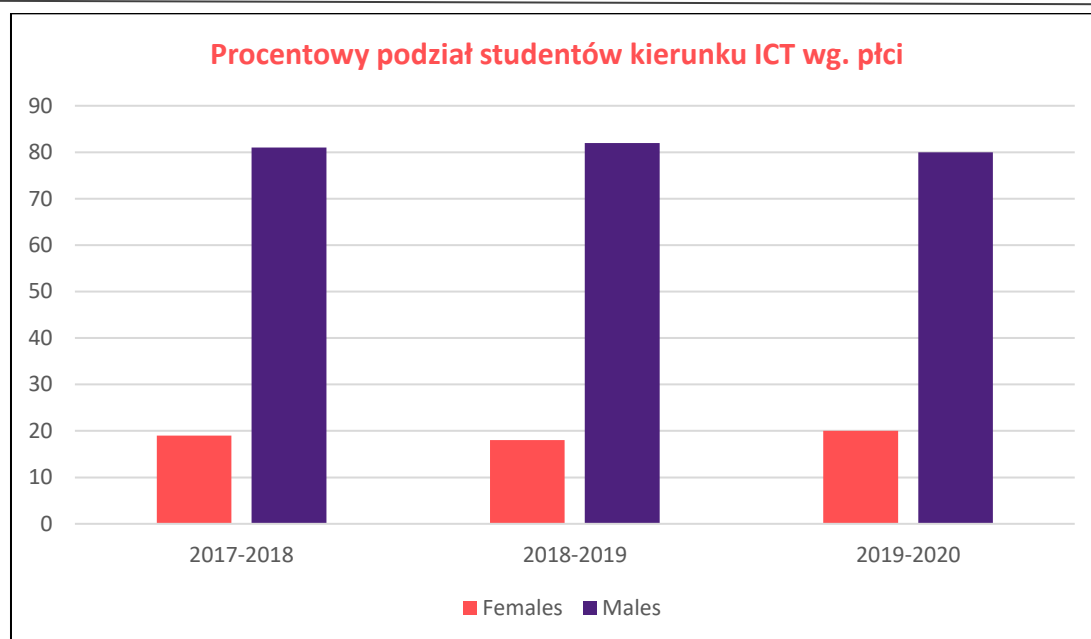
Podczas prac przygotowawczych do identyfikacji odpowiednich referencji dla IO1, różne grupy i akademie wskazały na fakt, że kobiety nie są ukierunkowane na karierę techniczną na żadnym z etapów edukacji. Wywiady te wielokrotnie przedstawiały, że podejście, które proponuje "Becoming a Woman Coder", powinno być stosowane również przez nauczycieli prowadzących i doradców kariery w szkołach średnich. Jeśli kobiety zostaną zapoznane z zawodami informatycznych w młodym wieku, będą w stanie kształtować swoją przyszłość wokół nich, wybierając właściwą ścieżkę studiów.

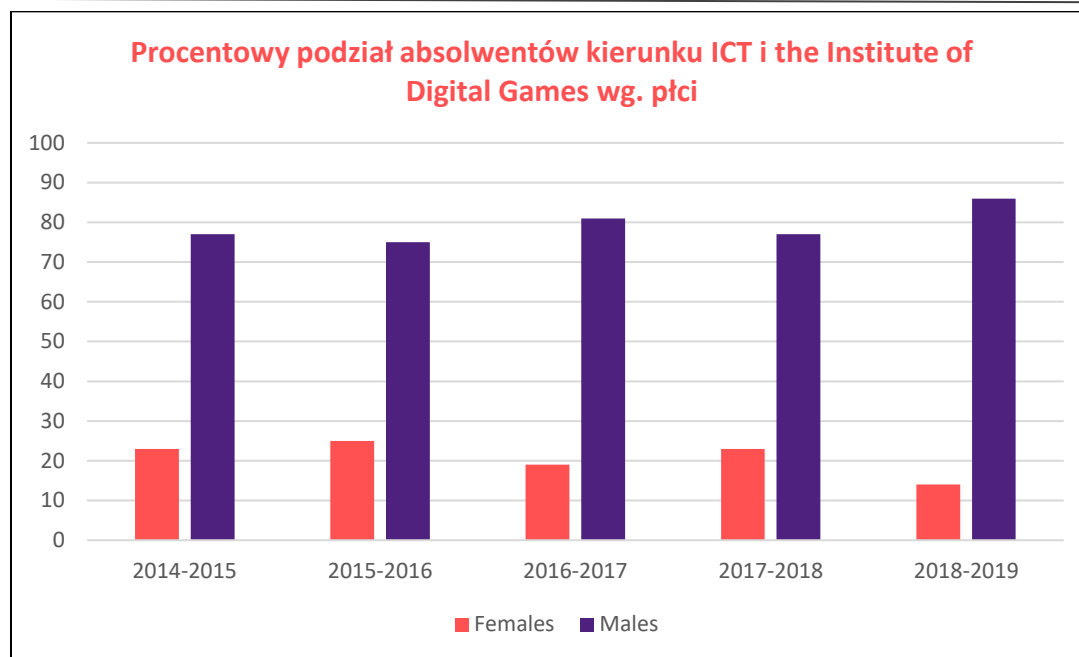
Chociaż pozostali partnerzy nie mają podobnego systemu edukacji w swoich krajach, również mieli do czynienia z tą sugestią w trakcie swoich badań terenowych. Odzwierciedla to również niską reprezentację kobiet w świecie cyfrowym w całej Europie, zgodnie z oświadczeniami w sekcji "Kobiety w cyfrowych" na stronie internetowej Komisji Europejskiej:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>

Z lokalnego punktu widzenia na Malcie, doświadczenie to może być dodatkowo uzasadnione poprzez przyjrzenie się statystykom studentów, którzy zarejestrowali się i ukończyli wydziały związane z IT na Uniwersytecie Maltańskim (Wydział Technologii Informatycznych-Komunikacyjnych (ICT), Instytut Gier Cyfrowych) w ostatnich latach.







Zwiększenie ekspozycji, świadomości i zaangażowania studentek W IT, programowanie i inne zawody w gospodarce cyfrowej z pewnością miałyby pozytywny wpływ na zmniejszenie różnic w powyższych danych.

W związku z tym wspieranie i edukowanie kobiet od najmłodszych lat zostało uznane za ważne działanie mające na celu zwiększenie reprezentacji kobiet w przemyśle cyfrowym, co jest również zgodne ze strategią Komisji Europejskiej.

Źródła:

<https://mut.org.mt/information/education-system-overview/>

<https://education.gov.mt/en/studentsgrants/Pages/About%20Us/Overview.aspx>

<https://www.um.edu.mt/about/facts/numbers>

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

Projekt ten został dofinansowany ze środków Komisji Europejskiej

