

NOTM
FLUFF
JOBS

Roche

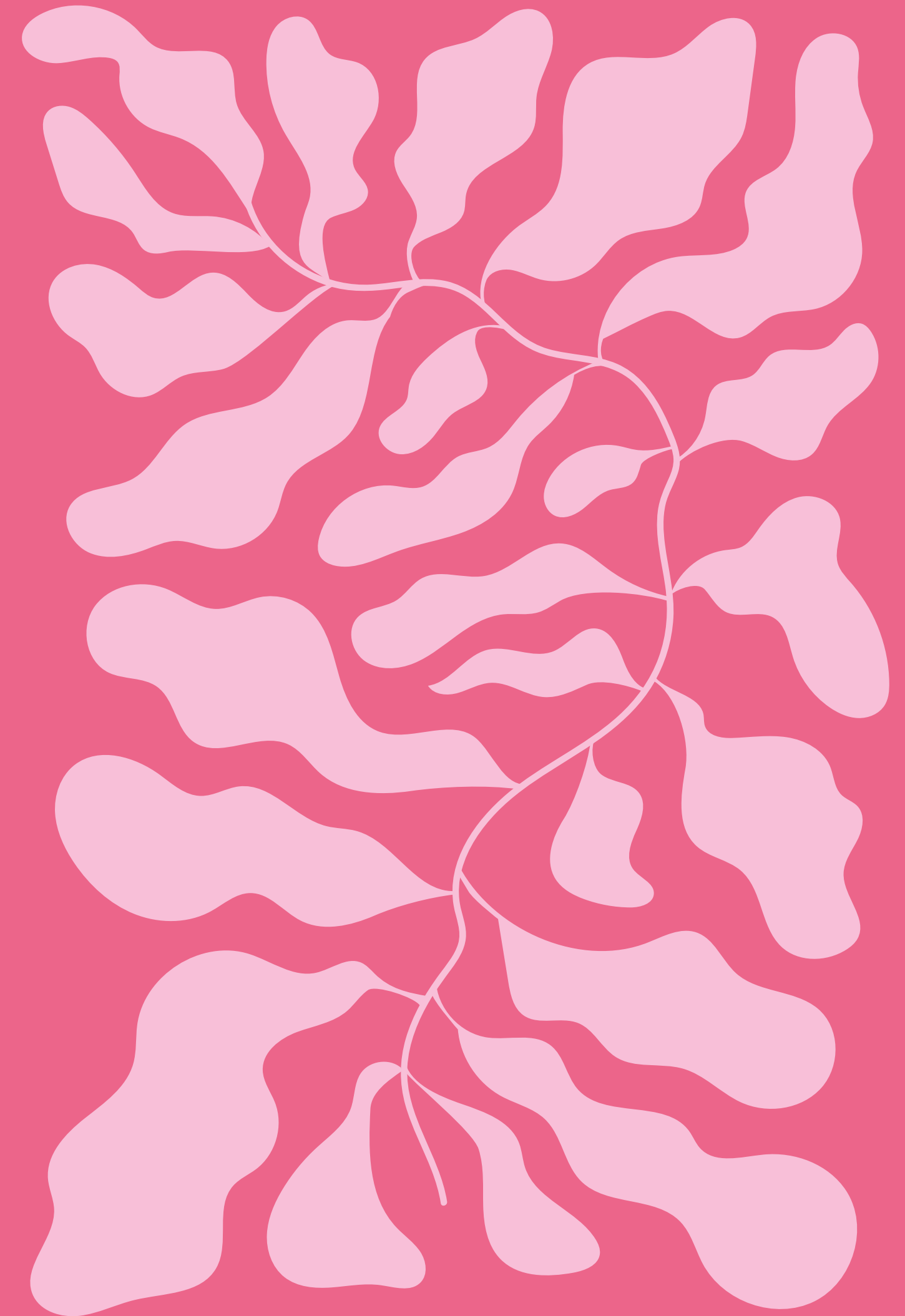
Nők az informatikában 2023-ban

Lelkes jelöltek és feltörekvő szakemberek








Tartalom

- 3** A tanulmány célja és módszertana
- 6** IT szakemberek: általános mérőszámok
- 7** Szakterület és technológiák
- 10** Nemek közötti bérszakadék
- 14** IT specialisták: Bevallott és kívánt jövedelem
- 17** Tech fizetések: a beígért csodaország?
- 21** Hogyan érezzük magunkat biztonságban a bizonytalan időkben?
- 23** A tech tengerében senki sem lubickol egyedül
- 25** Előléptetés és munkahelyváltás
- 29** "A pénz fontos, de dolgozhatok otthonról?"
- 33** Nők a technológiában: Freelancerek vagy főállású alkalmazottak?
- 36** Munkahelyi előnyök és juttatások
- 39** A karrierépítés hálójában
- 46** Még mindig léteznek kínos állásinterjúk?



A tanulmány célja és módszertana

Kutatási időszak:	2023.01.16. – 2023.02.21.
Módszer:	CAWI
Maximum error:	5%
Vizsgált országok:	Lengyelország, Cseh Köztársaság, Magyarország, Ukrajna, Hollandia.
Vizsgálati minta:	4651 válaszadó mind az 5 országból
 LENGYELORSZÁG	2631 válaszadó, maximális hibaarány: 2%.
 UKRAJNA	481 válaszadó, maximális hibaarány: 4%
 MAGYARORSZÁG	622, maximális hibaarány: 4%
 HOLLANDIA	303, maximális hibaarány: 5%
 CSEHORSZÁG	614, maximális hibaarány: 4%

Célcsoportok:

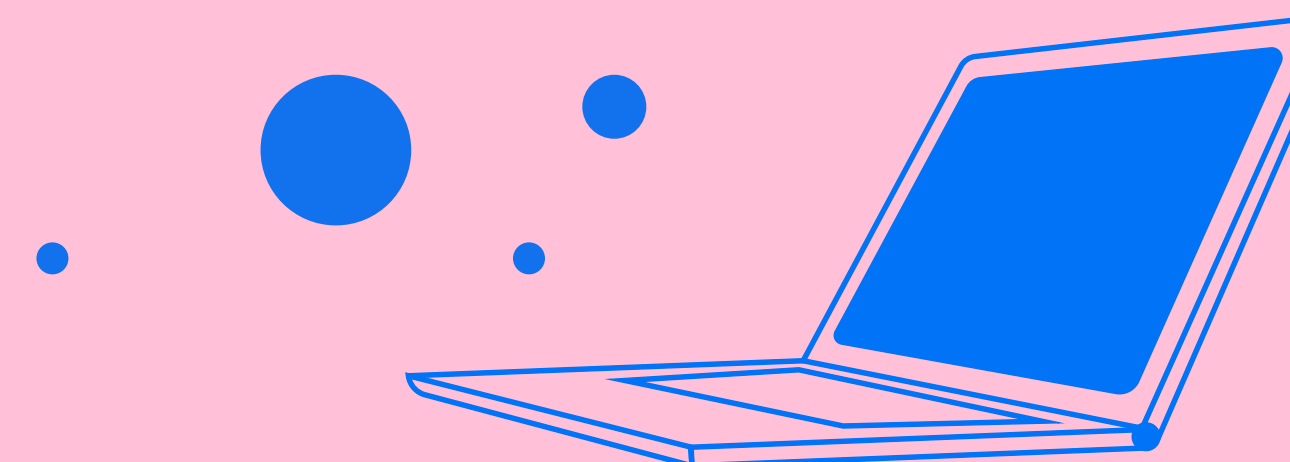
Felmérésünket 2 csoportnak címeztük, amelyekre az egyértelműség és következetesség érdekében a következőkben az alábbiak szerint hivatkozunk:

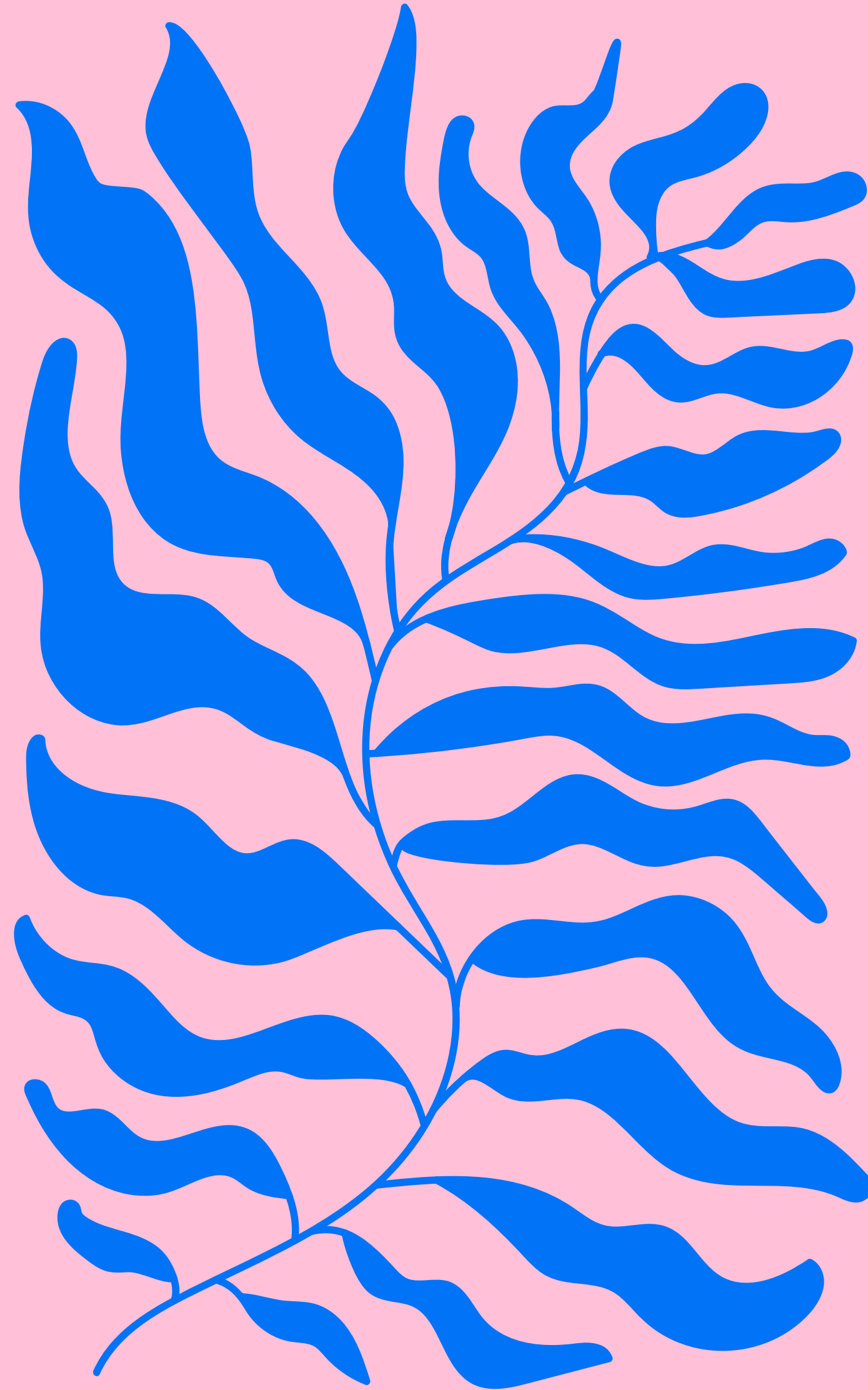
1. Specialisták/ szakemberek — Nők, akik már dolgoznak az informatikában (függetlenül a vezetői szinttől).

2. Jelöltek — Nők, akik első munkahelyüket keresik az IT területén; vagyis már részt vettek állásinterjúkon, vagy még tanulmányaik vagy pályamódosításuk folyamatában vannak.

Néha használjuk a „**nők a technológiában**” vagy „**nők az informatikában**” kifejezést, ami alatt az összes válaszadónkat összességében véve értjük.

Partner:





Miért publikáljuk a “Nők az informatikában” riportot immár negyedik éve?

A választ erre a kérdésre röviden össze tudnám foglalni: hogy **felhívjuk a figyelmet a hiányra**.

Többek között arra gondolok, hogy a nők és a férfiak **nem kapnak egyenlő fizetést** ugyanazokban a pozíciókban. A nemek közötti bérszakadék továbbra is probléma. Az Európai Unióban ez a különbség eléri a 13%-ot, és az általunk vizsgált országok mindegyikében (Lengyelország kivételével) sajnos még ennél is magasabb.

Sok szervezetnél hiányzik az átláthatóság is, pedig ez az egyetlen eszköz, ami segít a munkahelyi diszkrimináció elleni küzdelemben. Ez arra enged következtetni, hogy a vállalatoknál **hiányoznak** a hivatalos bértáblák, **az álláshirdetésekből** pedig **a bérsávok**, amelyek segítenék a nők és férfiak egyenlő indulási lehetőségeit.

Valójában az egész iparágban hiányosságok tapasztalhatók. Miközben az informatikai szakemberek iránti kereslet folyamatosan nő, az informatikai pályára törekvő nők megoldást jelenthetnek a **tehetséghiány** problémájára. A válaszadók közel fele úgy nyilatkozott, hogy pályamódosítással indult el a technológia világában. Mégis számos akadállyal találkozhatnak az út során.

Azért adjuk ki negyedik alkalommal a nők válasza-
in alapuló (nem csak) nőknek készített riportot, hogy a fentiek hiányát konkrét adatokkal pótoljuk, amelyek a női IT-szakemberektől és álláskeresőktől származnak azon országokban, ahol a No Fluff Jobs működik: Lengyelországban, Magyarországon, a Cseh Köztársaságban, Ukrajnában és Hollandiában.

Figyelmes és kellemes olvasást kívánok,



COO NO FLUFF JOBS

Magdalena
Gawłowska-Bujok

A nők jelenlegi helyzetét az informatikában jelentős rendszerszintű és társadalmi kihívások befolyásolják, ezért a Roche-nál mi is két oldalról közelítjük meg ezt a kérdést. Először is, olyan megoldásokba és juttatásokba fektetünk be, amelyek a munkavállalóink fejlődését, jólétét és a munka-magánélet egyensúlyát támogatják. A szülők támogatása, valamint a munka-idő és a munkavégzés helyének rugalmassága mellett számos „idő felszabadító” programot is kínálunk. Ezek egyike a régóta működő „Feltöltődő” program – egy **3 hónapos, részben fizetett szabadság**, amely minden 5 éve dolgozó munkavállaló számára elérhető. Legújabb ötletünk a „Töltődj fel péntek” kísérleti program, amelynek keretében a munkavállalók negyedévente 2 extra pénteki szabadnapot kaphatnak, hogy „feltöltődjenek”.

A második fontos terület a külső intézkedések. Lányoknak, tinédzsereknek és nőknek szóló programokat működtetünk, melyek a természettudományok köztük az informatika területén való fejlődést ösztönzik. **Ezért dolgozunk nagy lelkesedéssel ezen a riporton, amelyet ma a No Fluff Jobs-szal együttműködve adunk ki.**

Közösen megvizsgáltuk az informatikai területen dolgozó nők karrier útját, beleértve a tapasztalataikat, motivációikat és a kihívásokat, amelyekkel szembe kellett nézniük. Hiszem, hogy a jelentésben szereplő információk és következtetések segíteni fognak a nemek közötti sokszínűség területén folytatott tevékenységek megtervezésében, értékelésében vagy fejlesztésében.

A lengyelországi Roche Informatics munkatársainak több mint 38%-a nő. Az informatikai iparág lengyel átlagához képest (15,5% – az egyik legalacsonyabb mutató az Európai Unióban) ez mindenképpen kiemelkedő eredmény, ezért felelősséget érzünk az iparág oktatásáért és az irányok kijelöléséért, miközben folyamatosan emeljük a szintet.

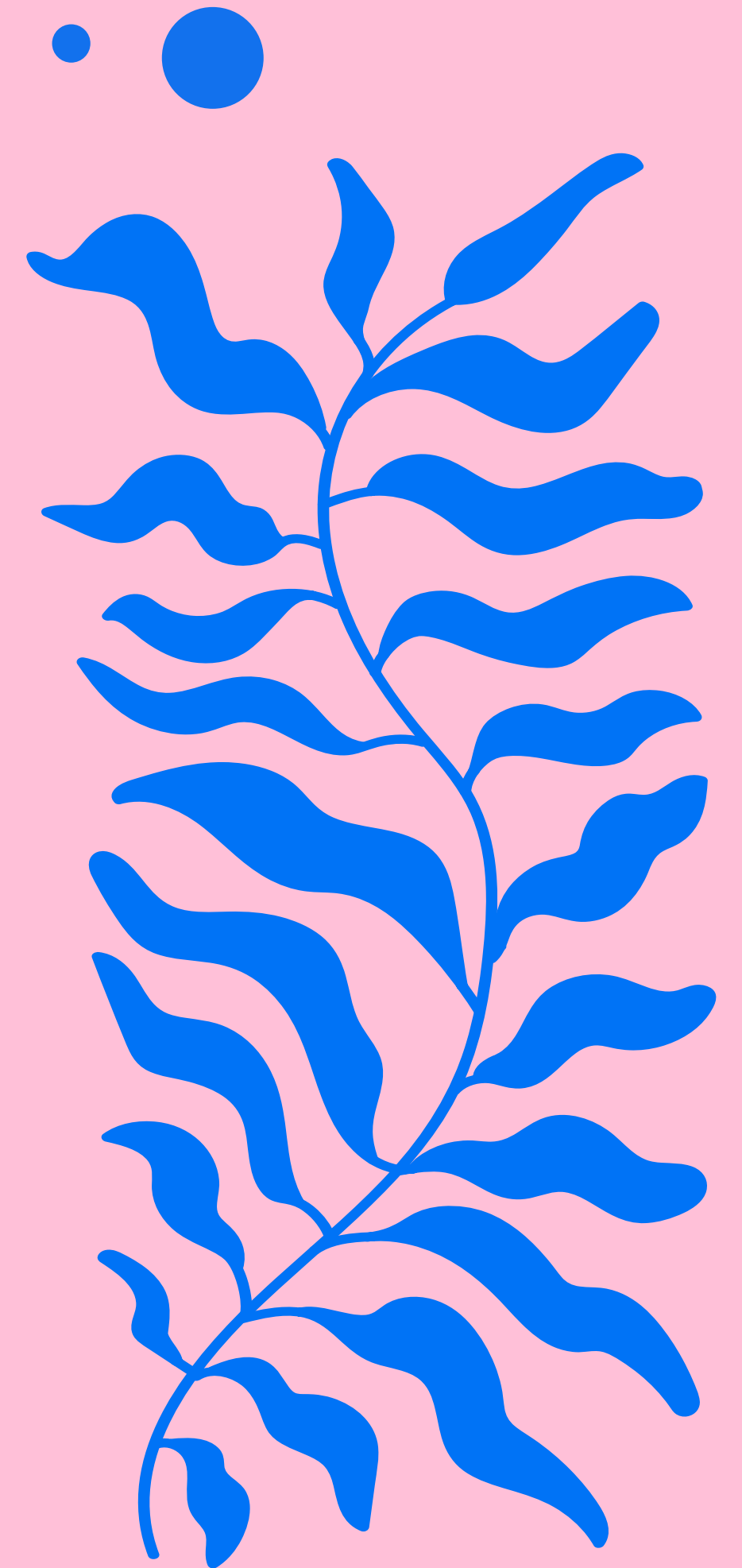
A sokszínűség és befogadás megtervezésekor ne feledkezzünk meg arról, hogy a siker kulcsa – a bátor nők, akik a strukturális és társadalmi kihívásokat leküzdve követik szakmai szenvedélyeiket – már itt van, a mi szervezeteinkben. Használjuk ki tudásukat és tapasztalataikat!

LEADER OF THE GLOBAL DATA ENGINEERING TEAM, ENTHUSIAST AND PROJECT LEADER OF DIVERSITY & INCLUSION

ROCHE INFORMATICS POLAND

**Paulina
Świącicka**

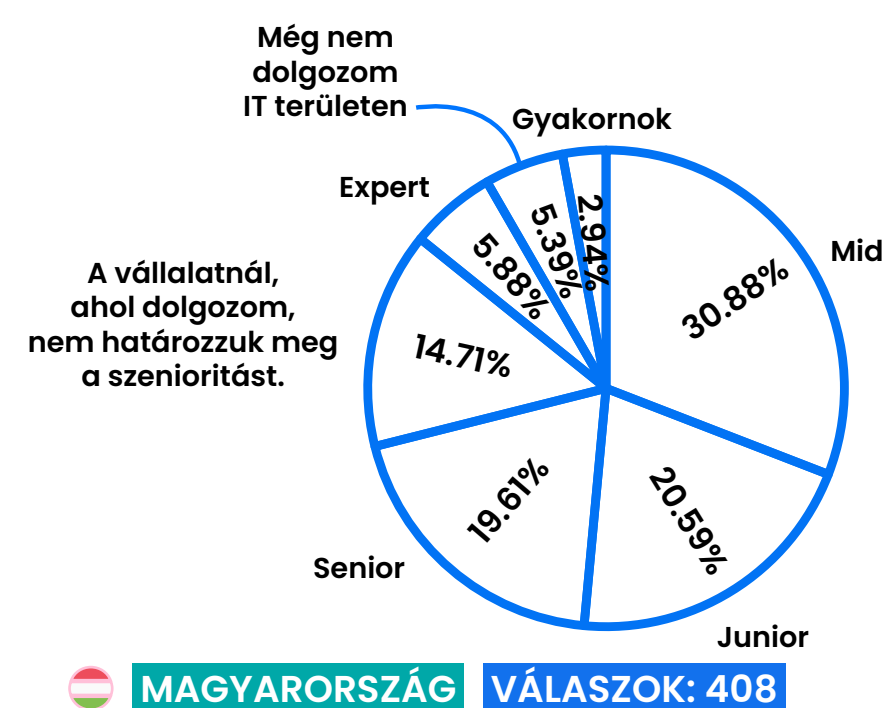
Roche



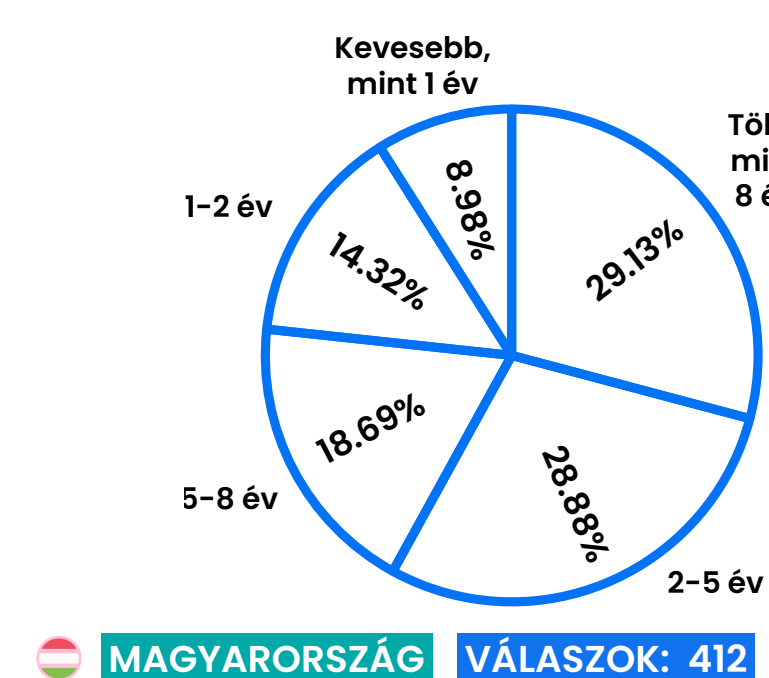
IT szakemberek: általános mérőszámok

A **Junior** pozícióban dolgozók harmadának kevesebb mint 1 év tapasztalata van, ugyanakkor **27.4%** még több mint 2 év tapasztalattal sem lépett elő Mid szintre. Felmerül a kérdés, hogy nem lenne-e egy biztos döntés ennyi idő után megadni a rég vágyott előléptetést.

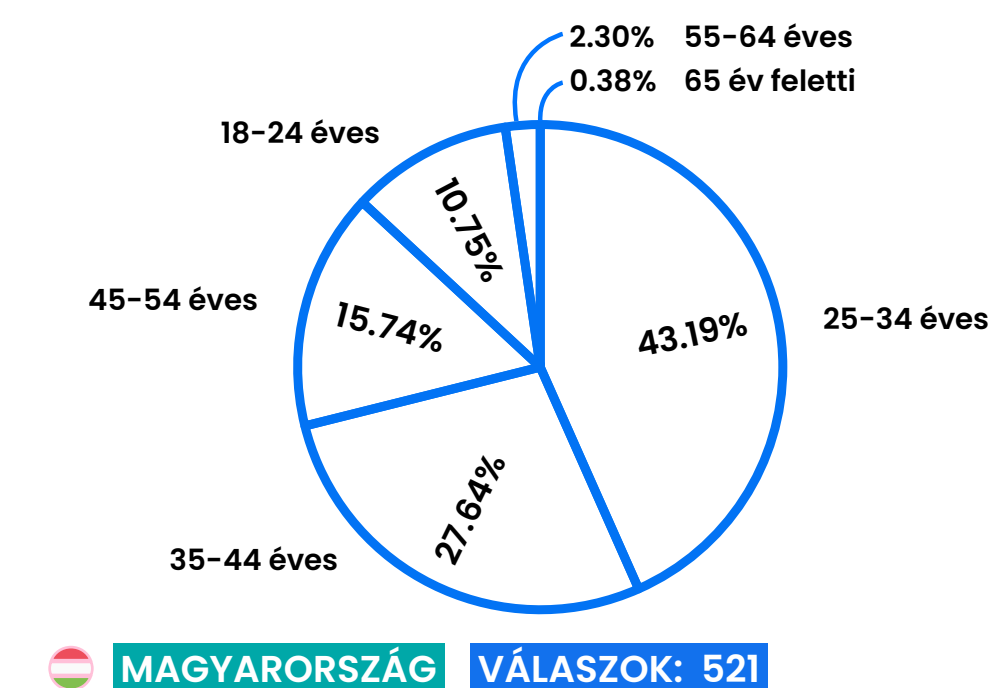
Szenioritás:



Hány év munkatapasztalattal rendelkezel IT területen?

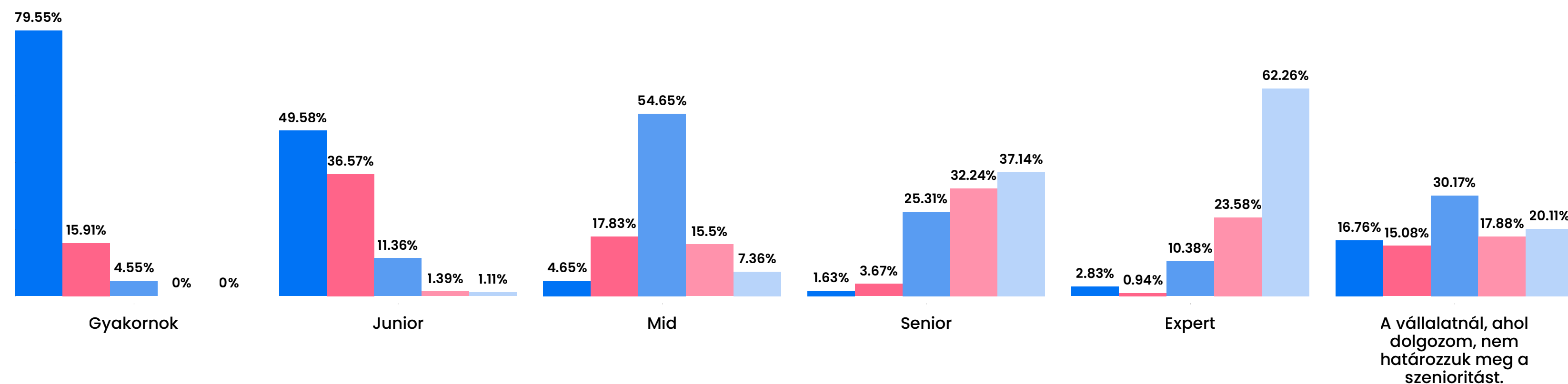


Kor:



Munkatapasztalat vs. szenioritás

- KEVESEBB MINT 1 ÉV
- 1-2 ÉV
- 2-5 ÉV
- 5-8 ÉV
- TÖBB MINT 8 ÉV



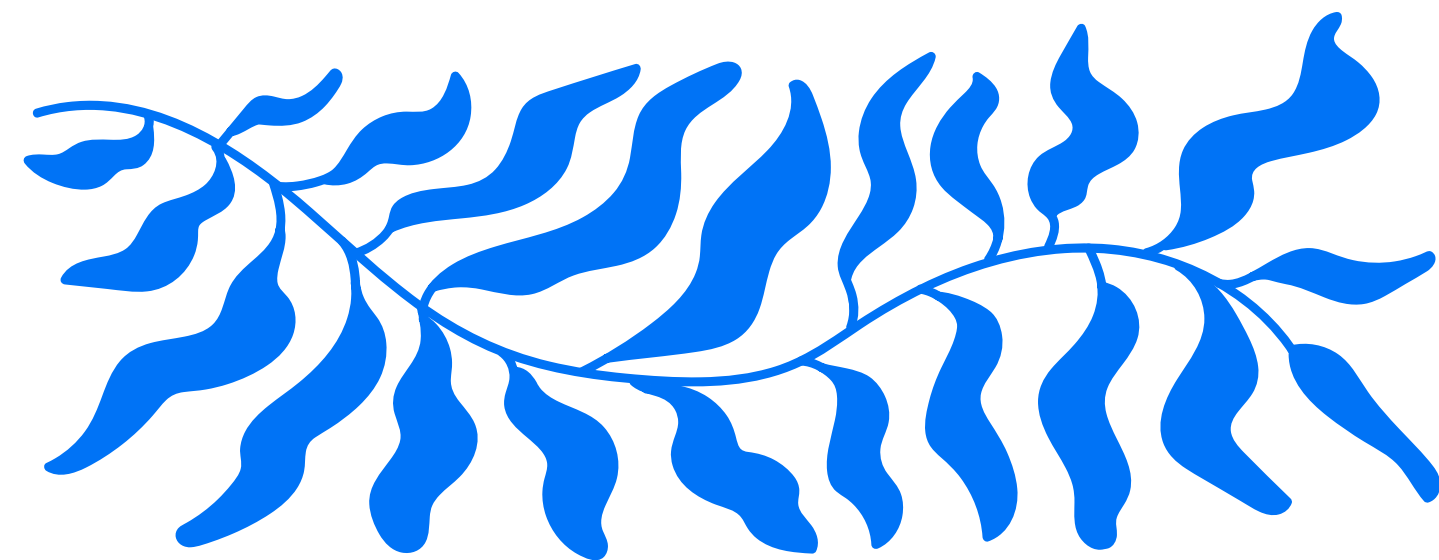
Igen, a kódolás menő, de próbáltad már a tesztelést vagy a projektmenedzsmentet?

Ahogy a következő oldalakon láthatod (spoiler veszély!) sok nő számára kihívást jelent az IT-ban való elhelyezkedés.

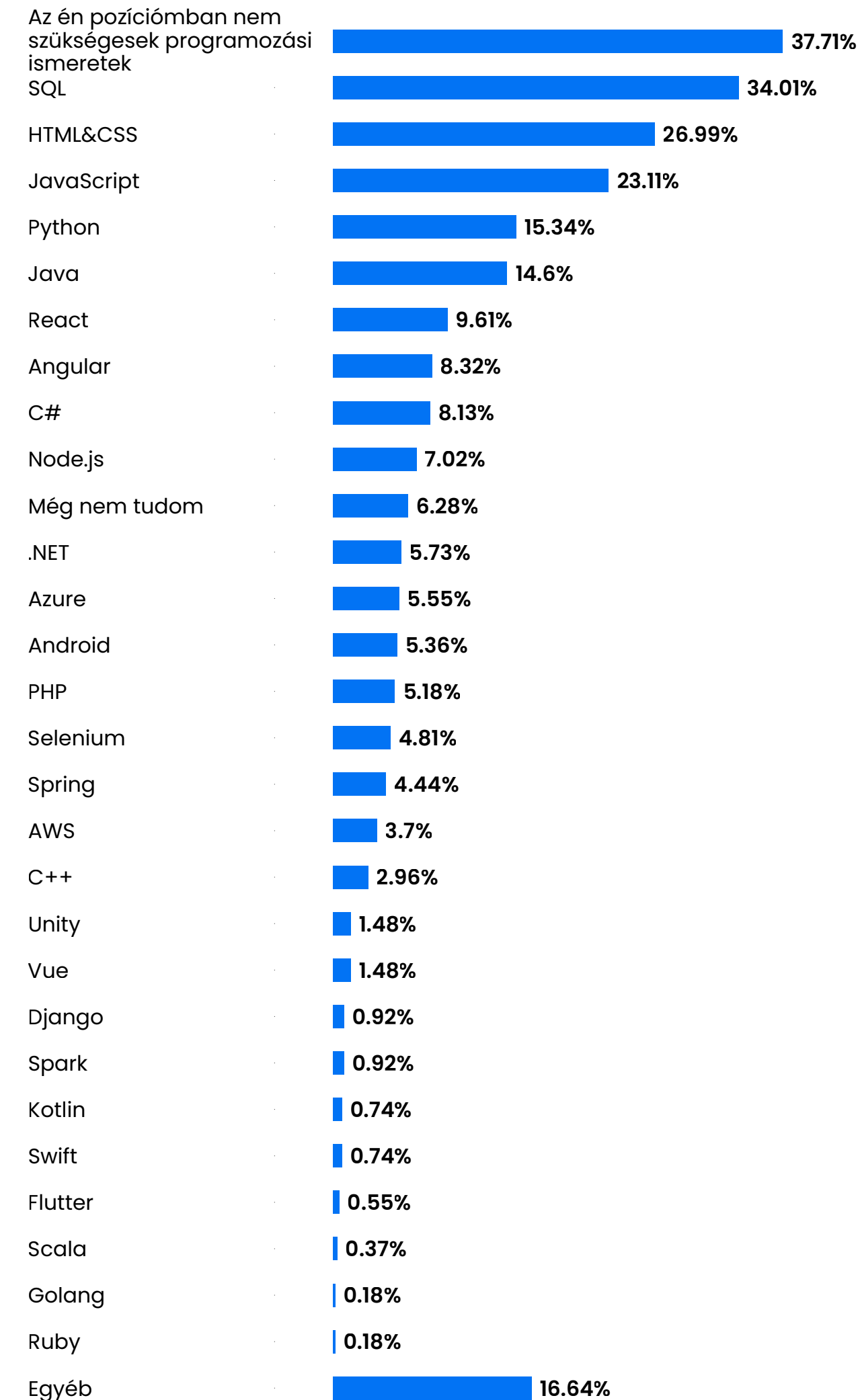
Különösen úgy, hogy a legtöbbször pályamódosítóként vág bele.

Nem csoda, hogy a nők jelentős százaléka az informatikában választ kódolást nem igénylő területeket, mint a **Testing** (13.68%), **Business Analysis** (8.87%), és **Project Management** (7.39%).

Mondjuk ki hangosan és világosan, hogy az informatika sokkal több, mint programozás!

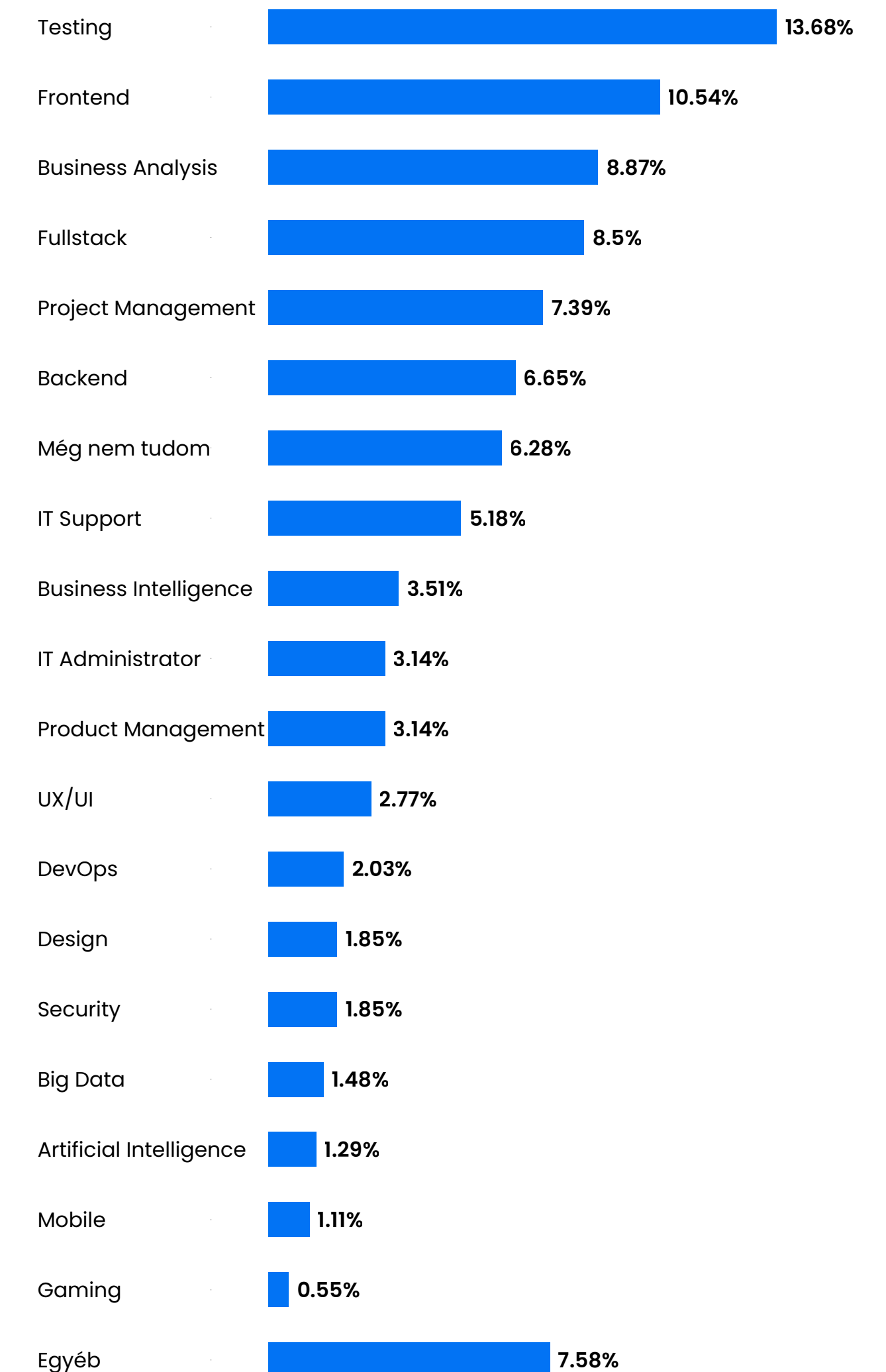


Milyen technológiákkal és/vagy eszközökkel dolgozol naponta? (több választ is megjelölhetsz)



MAGYARORSZÁG VÁLASZOK: 541

Milyen szakterületen dolgozol/ keresel munkát?

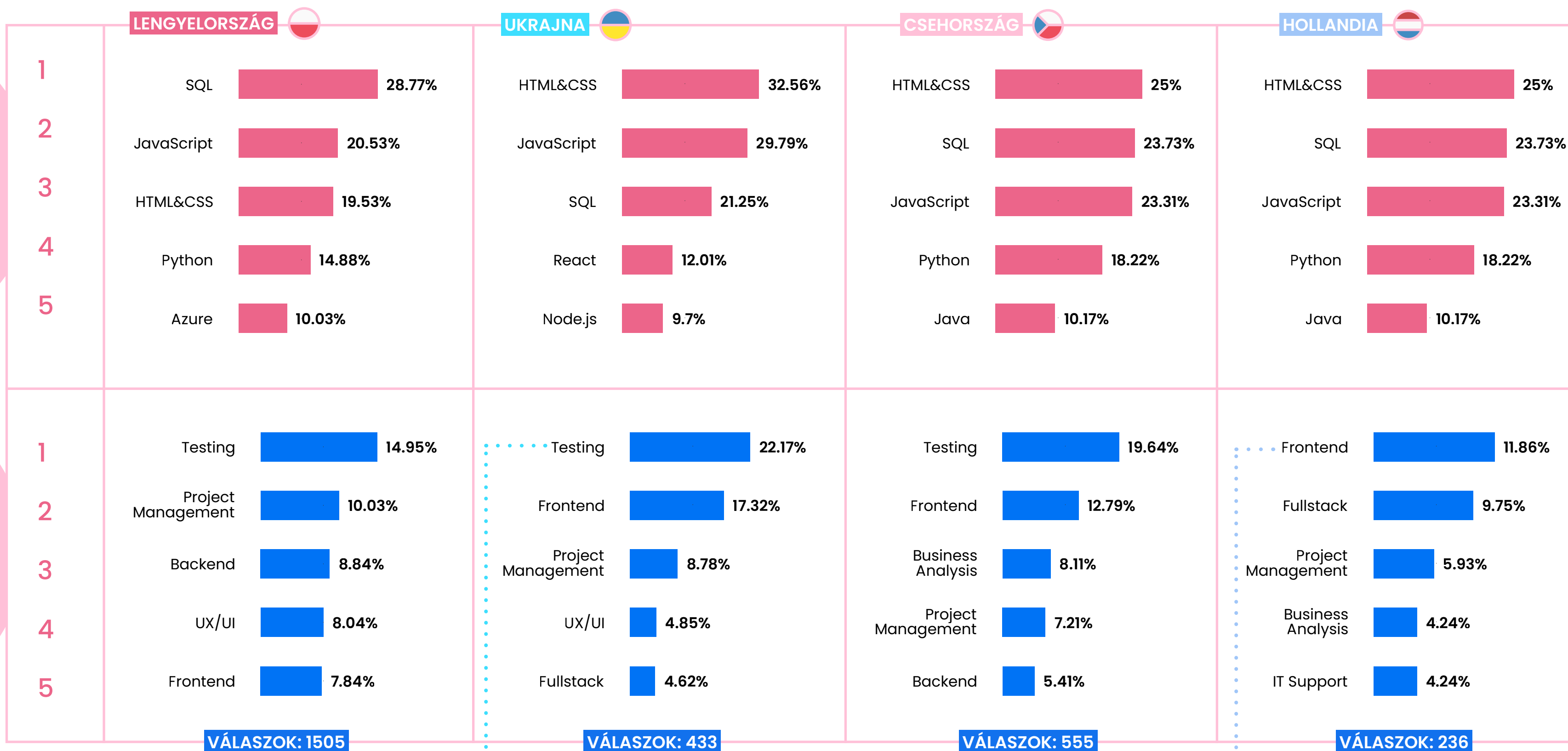


MAGYARORSZÁG VÁLASZOK: 541

Nők a technológiában

Top 5 technológia

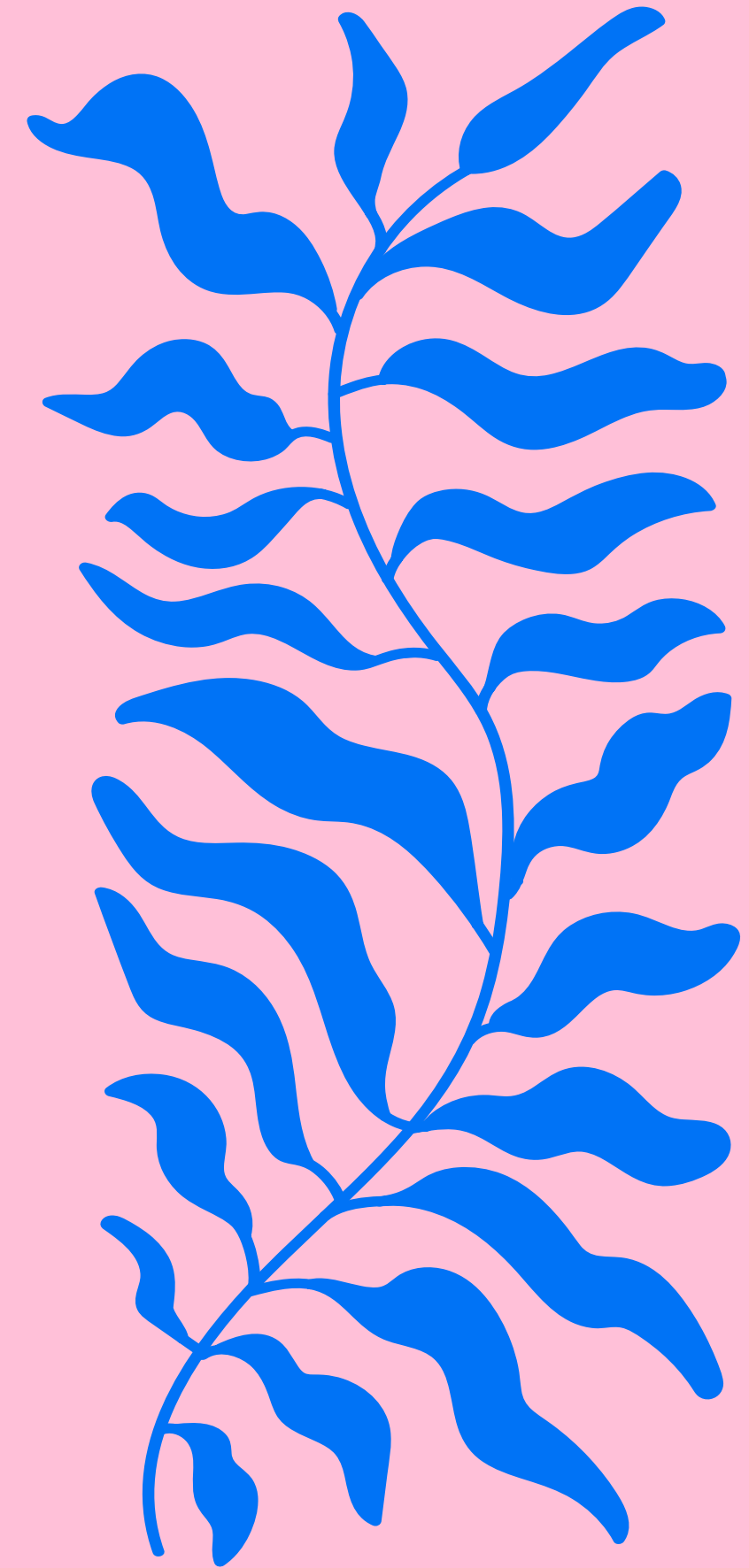
Top 5 szakterület



Ukrajnában a szakemberek majdnem ¼-e tesztelő, míg Hollandiában a nők a technológia területén a kódolásban érdekeltek: a Frontend 14%-kal és a Fullstack 12%-kal kapta a legtöbb szavazatot.

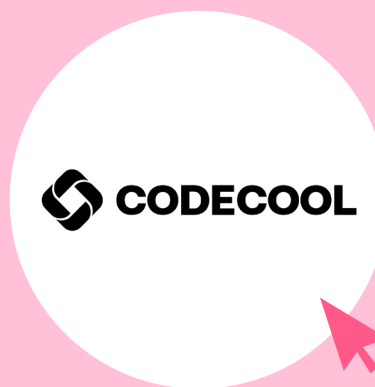
A Codecoolnál és a Software Development Academy-nél is a nemek közötti szakadék áthidalásával egy befogadóbb digitális jövő megteremtése a célunk. Annak ellenére, hogy a világ népességének fele nő, az IT-ban a nők alulreprezentáltak. Leginkább tesztelési, menedzseri és támogatói szerepkörökben dolgoznak a részmunkaidős lehetőségek miatt, és abból az okból kifolyólag, hogy általában kételkednek a kódolási képességeikben. Közös cégünk 8 országban működik, és sokszínű csapattal rendelkezik, amely nemtől függetlenül mindenki számára minőségi oktatást nyújt.

Elkötelezettek vagyunk amellett, hogy a nőket képessé tegyük a kódolói szerepek betöltésére. Rendezvényeket szervezünk, és CoderGirl ösztöndíjhoz hasonló kezdeményezéseken dolgozunk, hogy minél több nőt IT-karrier építésére ösztönözzünk. Tavaly több tucatnyi nő vehetett részt tech képzéseinken az ösztöndíj segítségével. Diákjaink, mentoraink és kollégáink egymást segítő közössége egymás felemeléséről is szól. Hiszünk benne, hogy nemtől függetlenül bárki sikeres lehet az IT-ban. Ezért elkötelezettek vagyunk amellett, hogy olyan támogatást nyújtsunk, amelyek segítenek az embereknek megvalósítani álmaikat.



HR MANAGER CODECOOL & SDA

Nyitrai Orsolya



Melyek a nemek közötti bérszakadék fő okai?

Az EU-ban a nők átlagosan 13%-kal kevesebbet keresnek, mint a férfiak.

1

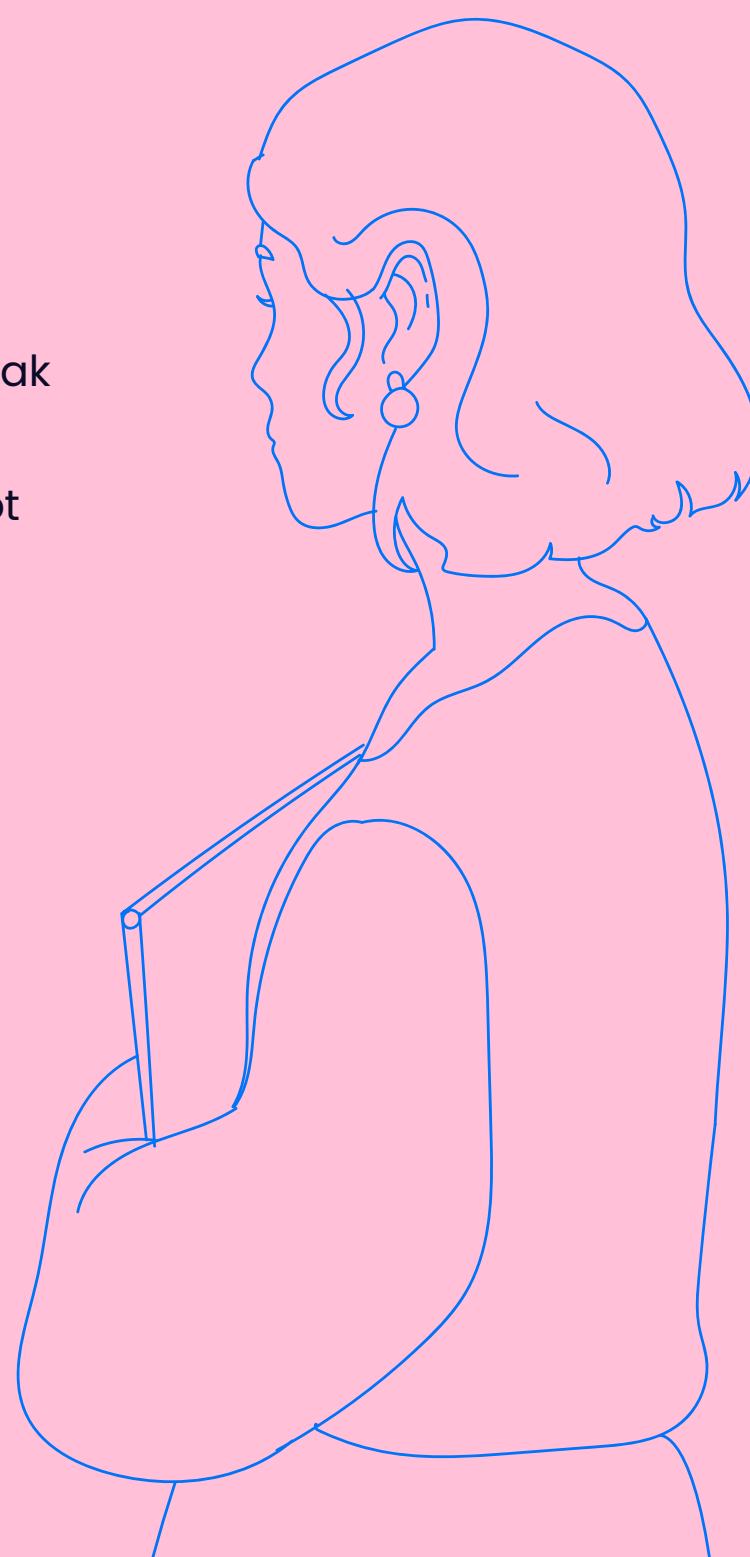
A nők **felülreprezentáltsága** az alacsony fizetésű ágazatokban.

2

A fizetett és a **fizetetlen munka** egyenlőtlen aránya - az európai nők heti 18,4 órát fordítanak főzésre és házimunkára, míg a férfiak 12,1 órát (ez országonként változik, részletes információt [itt](#) találsz).

3

Az üvegplafon: a nők képviselete a C-szintű pozíciókban még mindig rendkívül alacsony (a színesbőrű nők esetében ez még rosszabb).



Nemek közötti bérszakadék

Forrás: Európai Bizottság által szolgáltatott adatok. Ukrajnára vonatkozó adatok: ukrstat.gov

Magyarország

17.2%

Ukrajna

18.25%

Csehország

16.4%

Hollandia

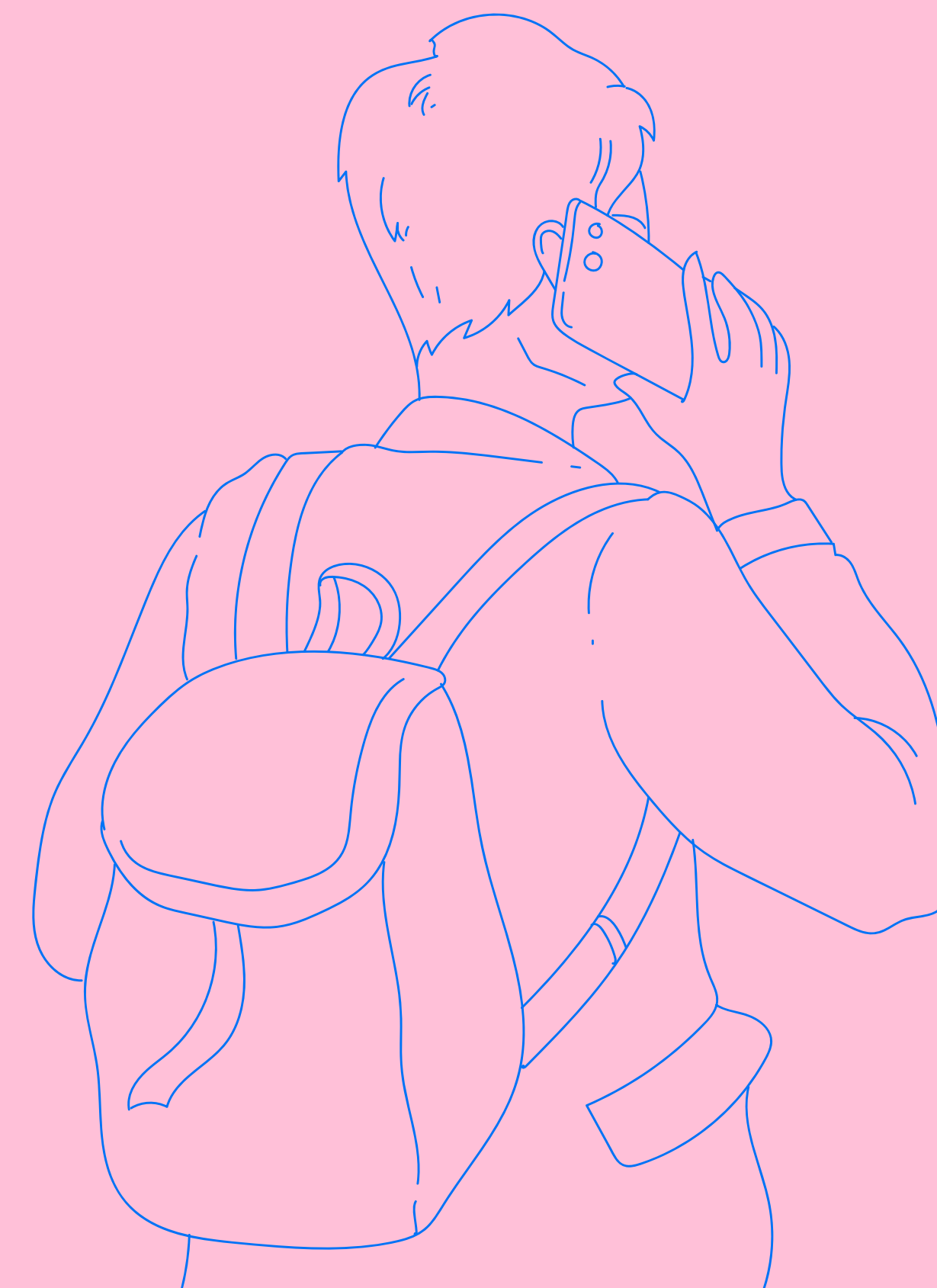
14.2%

Lengyelország

4.2%

Tudsz még 135,6 évet várni?

A mi generációnk már nem éri meg a nemek közötti egyenlőséget. A globális nemek közötti különbség nemrég 99,5 évről 135,6 évre nőtt (forrás: Global Gender Gap Report 2021).



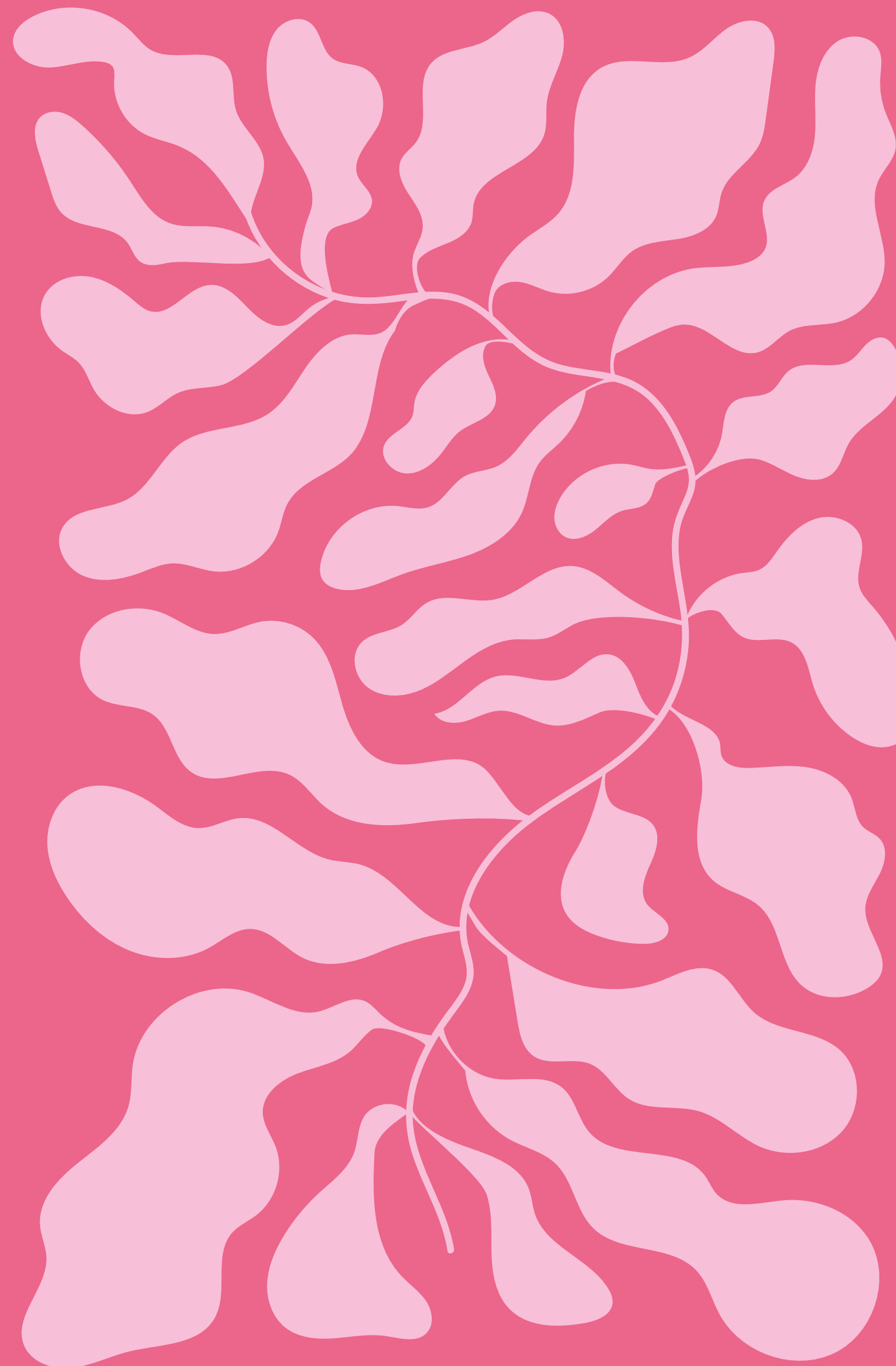
• **63%-a*** az IT-ban dolgozó nőknek nem tudja, mennyit keresnek az azonos pozícióban és szenioritási szinten tevékenykedő férfiak.

 *66%

 *63.2%

 *63.3%

 *53.3%



Számos megoldás működhetne a nemek közötti bérszakadék megszüntetésére, ami a felmérés eredményeiben is látható. A fizetések átláthatósága az informatikában fontos a méltányosság előmozdítása, a tehetségek megtartása és vonzása, valamint a vállalatok pozitív hírnevének kialakítása szempontjából is. Ez mindkét fél számára előnyös helyzet, amelynek révén a vállalatok valódi piaci előnyre tehetnek szert.

Nemcsak a piaci szereplők, hanem a kormányok is tehetnének valamit az ügy érdekében. **Az egyenlő bérezést elősegítő törvények elfogadása és a nőket diszkrimináló vállalatok megbüntetése egyértelmű jelzés lenne a döntéshozók számára, hogy erre oda kell figyelni.**

Számos olyan programban veszek részt, amely kifejezetten az informatikában dolgozó nőket támogatja. A **Women in Tech Hungary Egyesületben** törődünk a nők helyzetével a szakmában, mentorprogramokat, karriernapokat szervezünk, és minél több helyen népszerűsítjük az informatikát a nők körében. Az informatikusok alakítják a jövőt – legyünk mi, nők is részesei ennek!

CEO **GYEREKKEKEL.HU APP**

Szente Alíz



EMPLOYER BRANDING EXPERT CONSULTANT FOR IT BUSINESS

CO-FOUNDER AT EMPLOYER BRANDING COMMUNITY

Kateryna Drobot



A bérszakadék elleni küzdelemhez sokoldalú megközelítésre van szükség, amely az egyéni és a szervezeti szinteket egyaránt magában foglalja. Íme néhány módszer:

Oktatás és figyelemfelhívás: Alapvető fontosságú az emberek felvilágosítása a bérszakadék kérdéséről és annak következményeiről.

Ösztönözze a bérek átláthatóságát: A vállalatokat arra kell ösztönözni, hogy hozzák nyilvánosságra bértábláikat, a munkavállalóknak pedig eszközöket kell biztosítani ahhoz, hogy hatékonyan tárgyalhassanak a fizetésükről.

A nemek közötti előítéletek kezelése: A nemek közötti előítéletesség jelentősen hozzájárul a bérszakadékhoz. Ennek kezelése megköveteli,

hogy megkérdőjelezzük azokat a sztereotípiákat és előítéleteket, amelyek befolyásolják a nők munkájáról alkotott képünket. Ez magában foglalja több nő vezetői pozícióba történő kinevezését, valamint a férfiak és nők számára egyenlő esélyek biztosítását a munkahelyen.

Írányelvek és szabályozások végrehajtása:

A szervezeteknek olyan politikákat kell végrehajtaniuk, amelyek elősegítik az egyenlő bérezést, például az egyenlő bérezés ellenőrzését, a szülői szabadságra vonatkozó szabályokat és a rugalmas munkarendeket.

Támogassák a nők karrierépítését: A nőknek nyújtott képzés, mentorálás és kapcsolatépítési lehetőségek segíthetnek a képességeik fejlesztésében és a karrierjükben való előrelépésben.

Transzparencia az egyenlőségért

Olyan állásportálként, amelynek az átláthatóság mélyen a DNS-ében gyökerezik, kiállunk a munkahelyi egyenlőség mellett, és hiszünk abban, hogy ennek elérésében az alábbiakkal tudunk segíteni:

Tartalmas álláshirdetéseket teszünk közzé kötelező bérsávokkal, részletes információkkal a felvételi folyamatról, a felelősségi körökről és a technológiai stack-ről.

Vállalaton belüli bértáblák közzététele.

Tiszteljük egymást és harcolunk az alapvető jogainkért – még egy nemzetközi kampányt is indítottunk, amelynek célja az átláthatatlan álláshirdetések és a munkahelyi diszkrimináció bojkottálása volt. #respectyourself

Törekedjünk arra, hogy csak transzparens partnereket válasszunk!

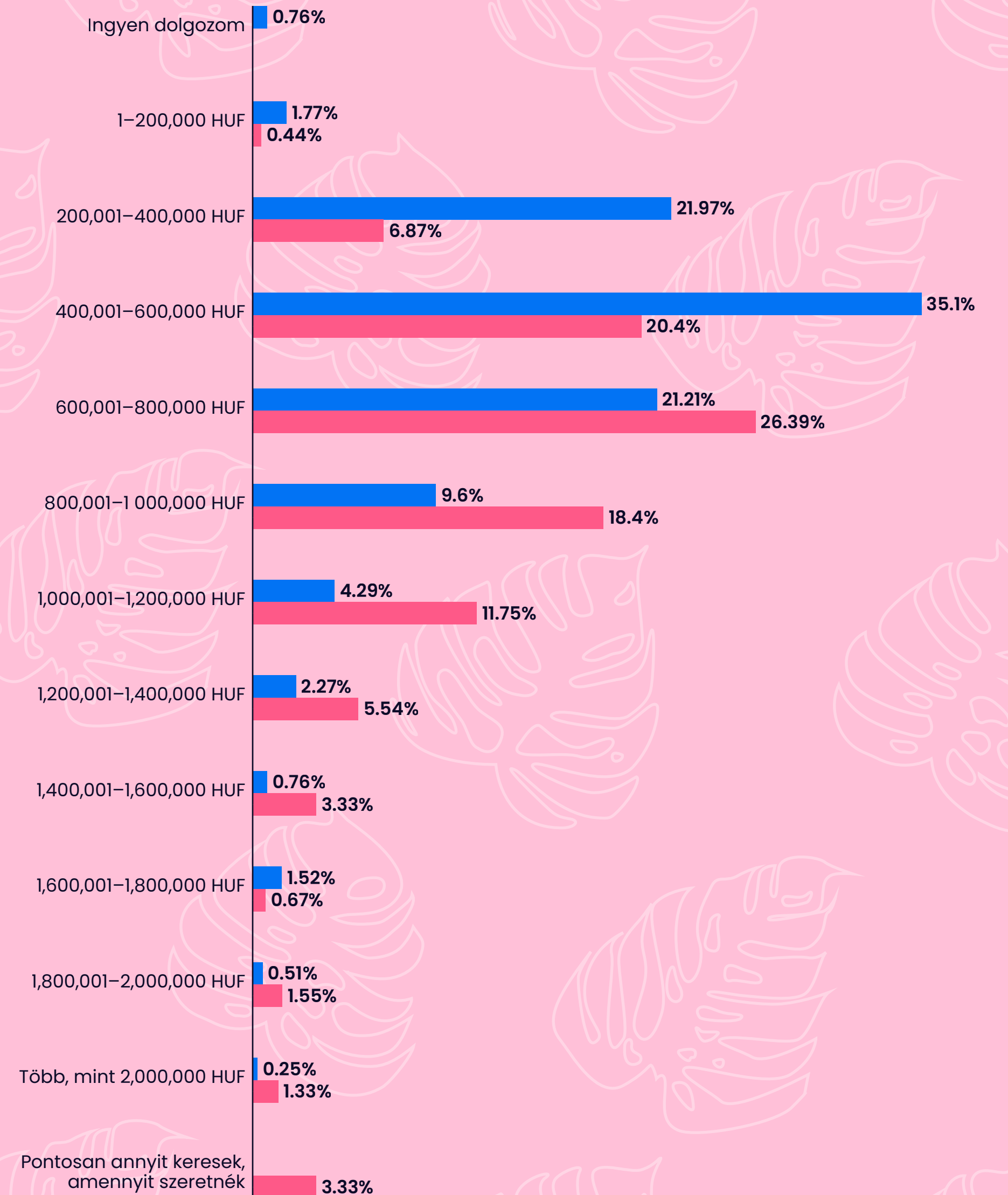
A No Fluff Jobs-nál 100%-ban bérsávossal álláshirdetéseket találsz. Mindig. Mindenkor.

IT specialisták: Bevallott és kívánt jövedelem

Megkérdeztük a nőket, hogy a havi jövedelmük mennyire van összhangban az általuk elvárt fizetéssel – figyelembe véve a szakmai tapasztalatukat. Eszerint a válaszadók jelentős százaléka nem elégedett a bérezésével és 200 – 400 ezer forint (nettó) jövedelemmel többet szeretne keresni.

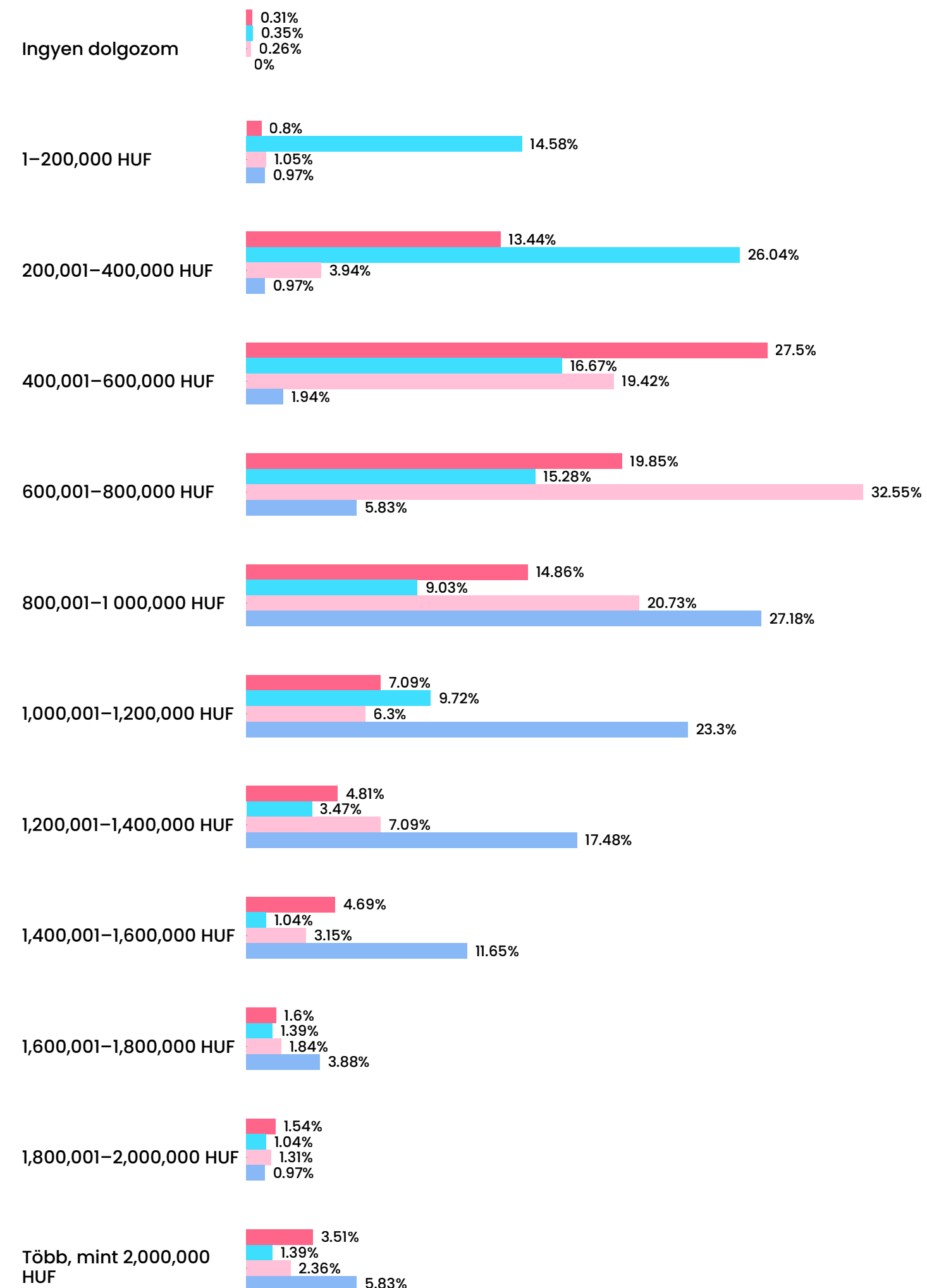
JELMAGYARÁZAT

- Mennyi a havi (nettó) jövedelmed hozzávetőleges nagyságrendje?
- Tapasztalatod és a képességeid alapján havonta mennyit szeretnél keresni (nettó)?

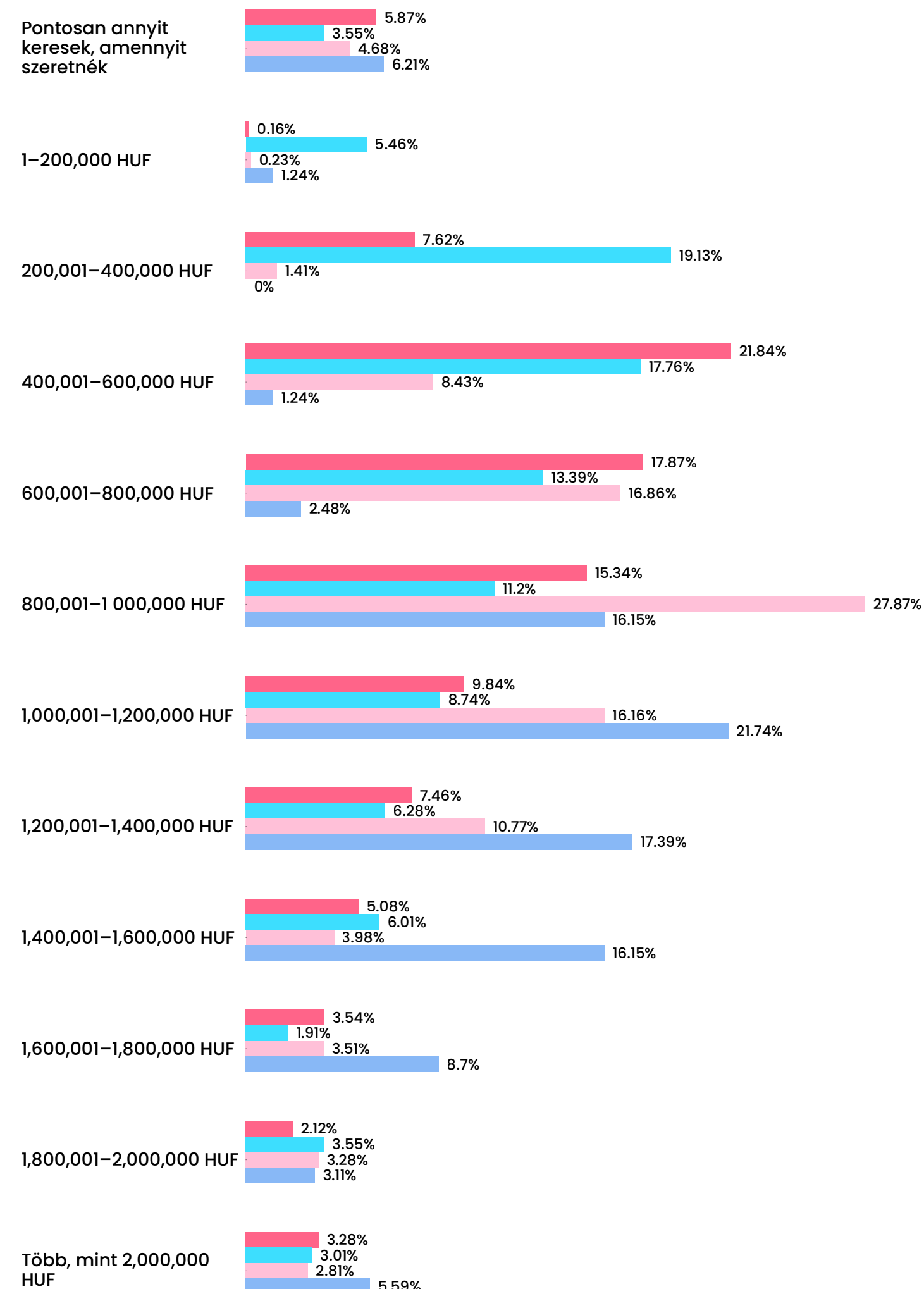


Bevallott és kívánt jövedelem

1. Mennyi a havi (nettó) jövedelmed ozzávetőleges nagyságrendje?



2. Tapasztalatod és a képességeid alapján havonta mennyit szeretnél keresni (nettó)?



JELMAGYARÁZAT



LENGYELORSZÁG

VÁLASZOK:

1. 1622

2. 1891



UKRAJNA

VÁLASZOK:

1. 288

2. 366



CSEHORSZÁG

VÁLASZOK:

1. 381

2. 381



HOLLANDIA

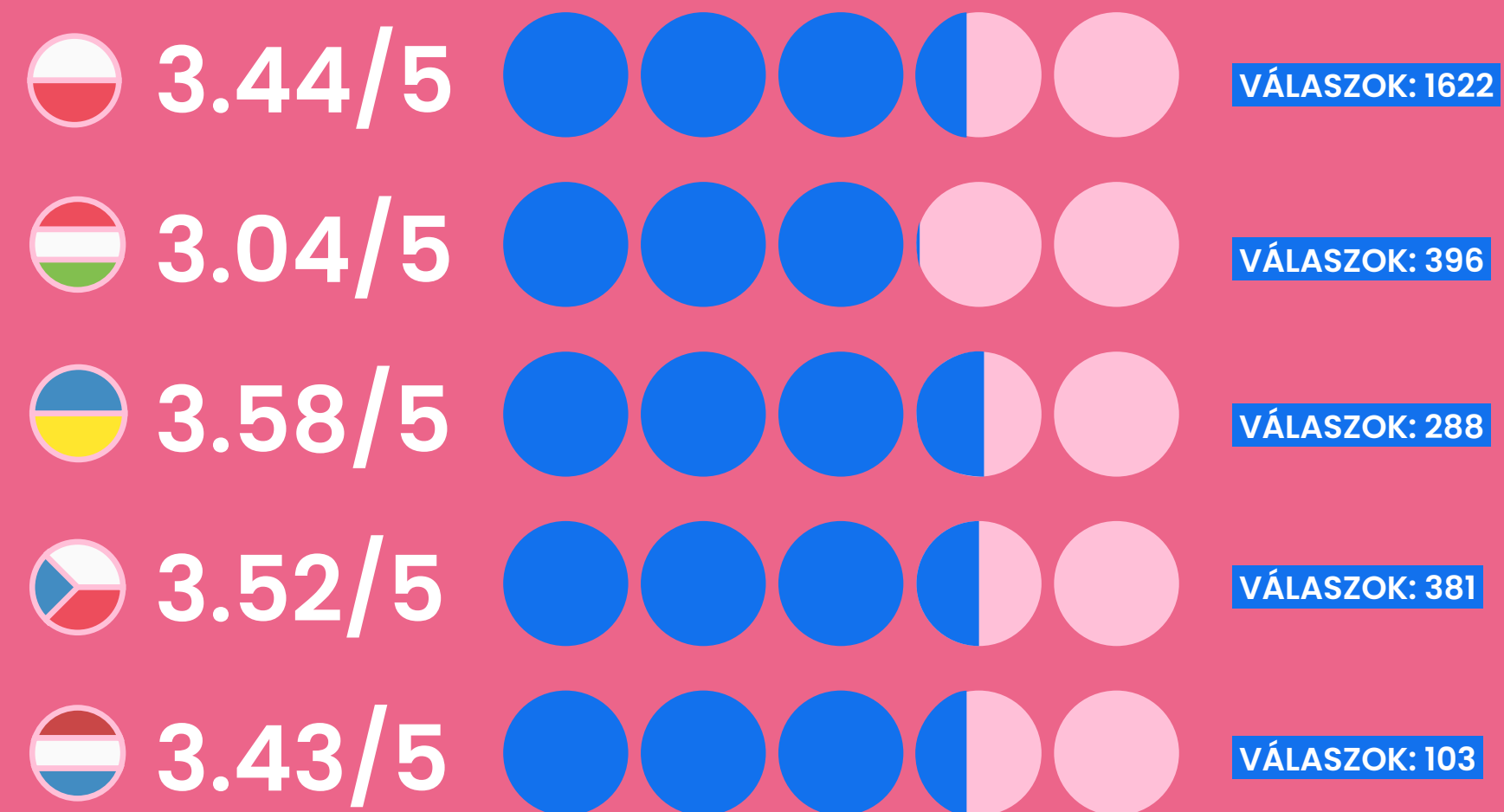
VÁLASZOK:

1. 103

2. 161

Az IT területen dolgozó nők 45.2%-a elégedett a fizetésével.

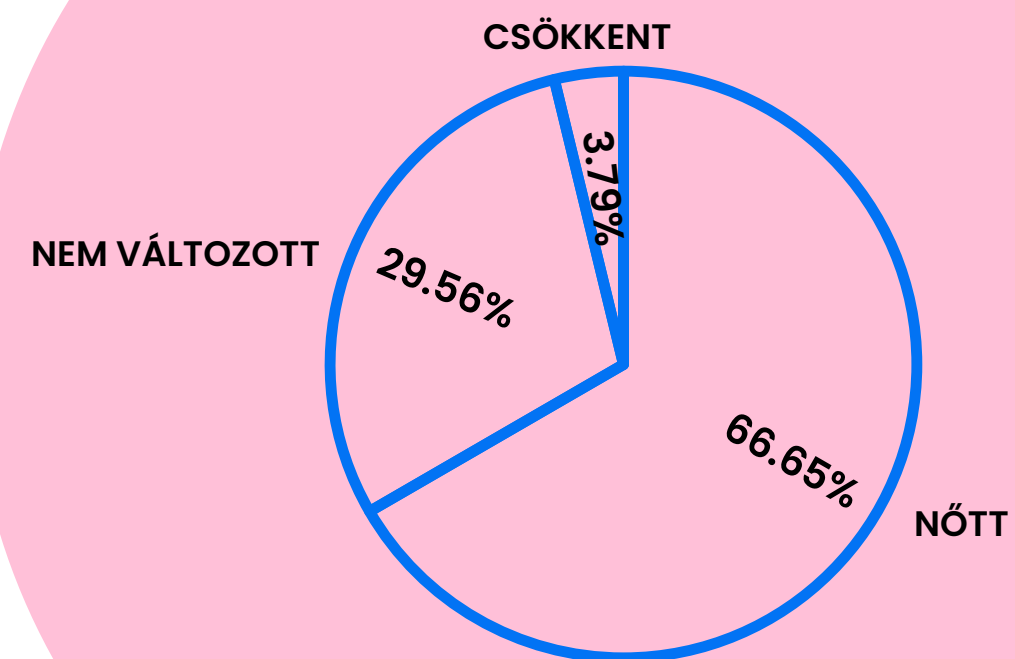
Fizetési elégedettség



Tech fizetések: a beígért csodaország?

A nyugtalanító globális gazdasági és politikai helyzet ellenére, amely még a válságálló IT-ágazatot is érintette (felvételi tilalom, elbocsátások, orosz agresszió), az IT-szakemberek még mindig számíthatnak fizetésemelésre (a válaszadók 66%-a).

A fizetésem 2022-ben:



 **MAGYARORSZÁG**
VÁLASZOK: 396

Megdöbbenő, hogy 2022-ben a hollandiai női informatikusok közel 30%-a nem kapott fizetésemelést, míg 70,4%-uk igen.

Miért tartotta meg majdnem egyharmaduk ugyanazt a fizetést? A fizetéssel kapcsolatos információk nagyobb átláthatósága segíthet a munkavállalóknak abban, hogy reálisabb fizetési elvárásaik legyenek. A fizetésemelések és az állásajánlatok értékelésekor fontos figyelembe venni a fizetés és a tapasztalat közötti kapcsolatot is.



CEO **TECHGROUNDS**

Saskia Verstege

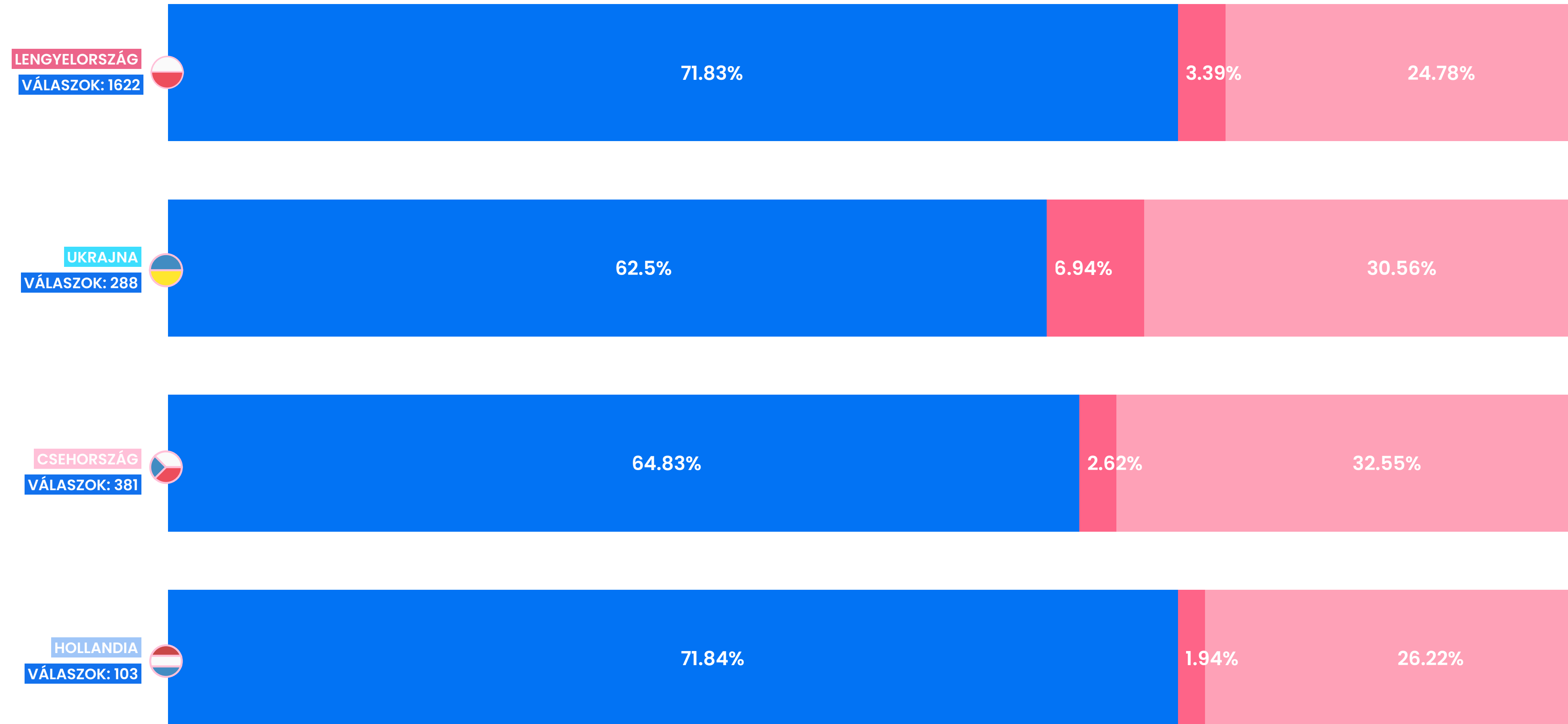
 **techgrounds**

A fizetésem 2022-ben:

● nőtt

● csökkent

● nem változott



Az IT-ban dolgozó
nők  **93.5%***-a tartja
fontosnak a bérsávokat
az álláshirdetésben.

 ***94%**

 ***88.1%**

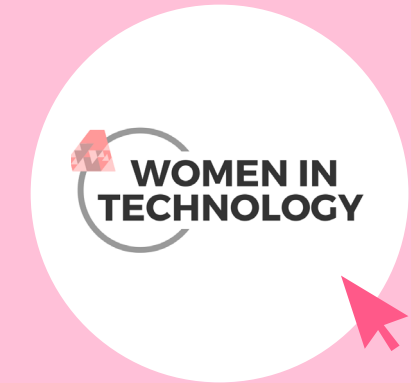
 ***88.8%**

 ***87.1%**



CEO WOMEN IN TECHNOLOGY

Anna Szwiec



Megértettem, hogy a siker a technológiai iparban gyakran azon múlik, hogy ki tudod-e alkudni, amit akarsz.

Tapasztalataim szerint ez azt jelenti, hogy az önbizalom és az erős tárgyalási készség fejlesztése kulcsfontosságú az informatikai szakemberek, különösen a nők számára.

Az önbizalom és az érdekérvényesítő képességek kiépítésének első fontos lépése, hogy felismerje a technikai és személyközi képességei értékét.

A nők esetében a megadott és az elvárt fizetések közötti eltérés abból adódhat, hogy igazságtalan bánásmódban érzik magukat a statisztikailag a férfiaknál alacsonyabb fizetésük miatt.

Ezért magukat a nőket szoktuk hibáztatni, a passzivitásukra, az alacsony önbecsülésükre vagy arra hivatkozva, hogy nem képesek hatékonyan tárgyalni a fizetésemelésekről.

Mindeközben a munkáltatókat kellene felelősségre vonni, és nyomást gyakorolni rájuk, hogy a fizetéseket a munkavállalók kompetenciái, elkötelezettsége és termelékenységére alapján határozzák meg, nem pedig a nemük alapján. A nemek közötti bérszakedék csökkentése érdekében a bérek átláthatósága kulcsfontosságú.



MANAGING DIRECTOR ITFUNDAMENTALS

Maaïke van Putten



Hogyan érezzük magunkat biztonságban a bizonytalan időkben?

Továbbra is igaz, hogy az informatikai ágazatban dolgozó nők a munkapolitikából adódó nehézségekkel szembesülnek: a támogató programok hiánya, a bérezés egyenlőtlensége, vagy a munka és a szülői és gondozási feladatok összeegyeztetéséhez szükséges rugalmasság hiánya. Ez hatással lehet a motivációjukra és a munkával való elégedettségükre.

Ráadásul a tanulmányok azt mutatják, hogy a nők gyakrabban mutatnak maximalista viselkedést, mint a férfiak, ami tovább fokozhatja a stresszt és a megerőltetést.

Ezért a Dare IT-nál arra összpontosítunk, hogy mindenre kiterjedő támogatást nyújtsunk, a mentorálástól az önbizalomépítésig. Bátorítunk mindenkit, hogy csatlakozzon küldetésünkhöz!



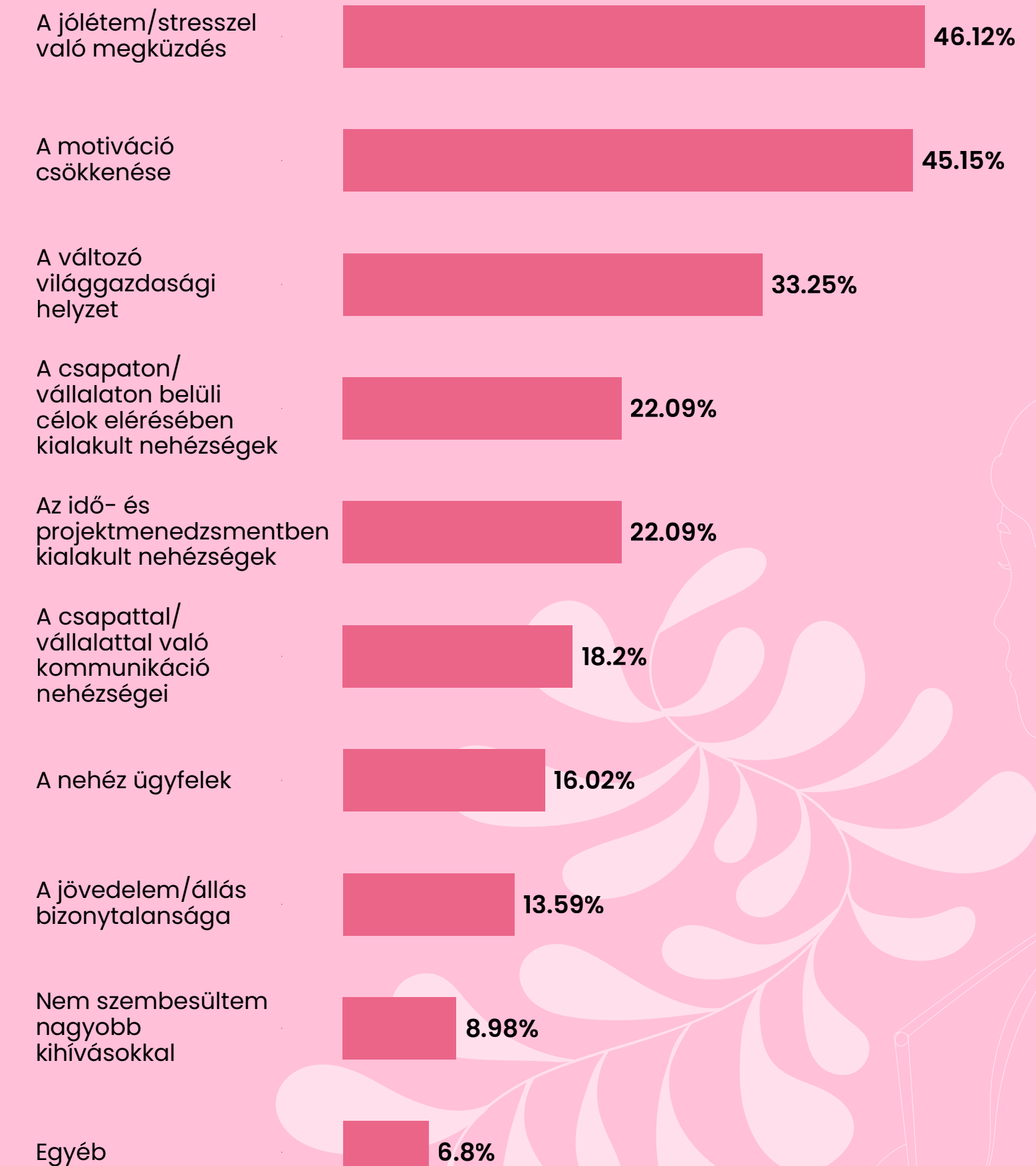
CO-FOUNDER AND CO-CEO DARE IT

Aleksandra Bis

Dare IT

A legnagyobb kihívás számomra 2022-ben...

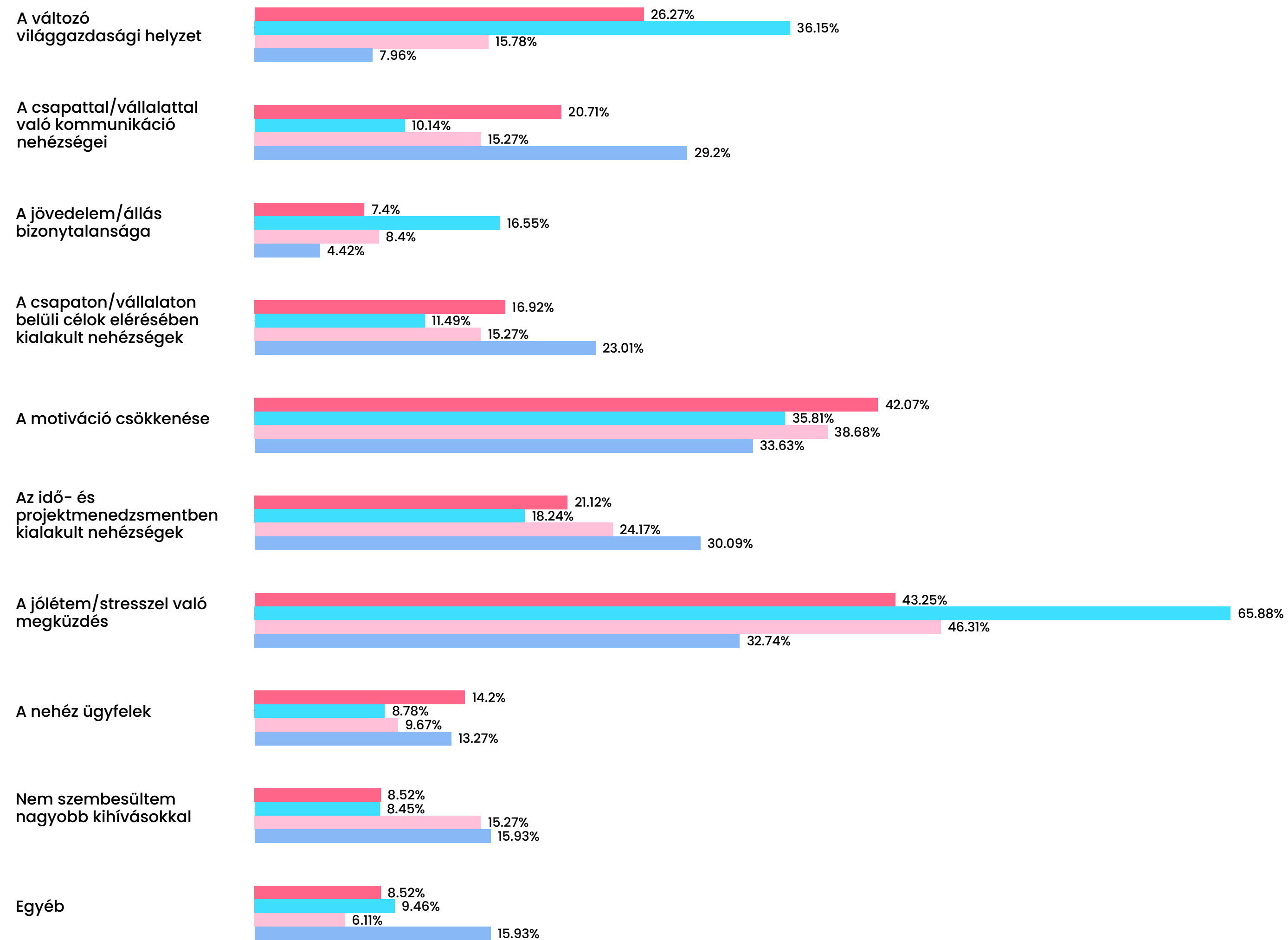
(max. 3 választ választhatsz)



MAGYARORSZÁG VÁLASZOK: 412

A legnagyobb kihívás számomra 2022-ben...

(max. 3 választ választhatsz)



JELMAGYARÁZAT



LENGYELORSZÁG

VÁLASZOK: 1690



UKRAJNA

VÁLASZOK: 296



CSEHORSZÁG

VÁLASZOK: 393



HOLLANDIA

VÁLASZOK: 113



A tech tengerében senki sem lubickol egyedül

Oszlassunk el egy tévhitet az IT szektorral kapcsolatban. Ez nem egy magányos karrierút.

A csapatok közös cél érdekében dolgoznak, ezért a top 3 IT kompetencia a problémamegoldó képesség (91.02%), a csapatmunka (60.19%) és az analitikus készségek (57.28%).

A soft skillek kiemelten hasznosak kezdőknél, akiknek kevesebb a technológiai szaktudásuk, de szeretnék megmutatni a nyitottságukat, és hogy jó csapatjátékosok.

Milyen soft skillek nélkülözhetetlenek a mindennapi munkád során? (max. 5 választ választhatsz)



Egész lényünket „visszük” a munkába, nem csak a „szakmai személyiségünket”. Ha mentális problémákkal küzdünk, nem hagyhatjuk őket az iroda alatti parkolóban – a munkahelyen is megvisei bennünket. A megkérdezettek 40%-a éppen a mentális jólétet tartja az elmúlt év legnagyobb kihívásának. Ezért olyan fontos olyan szervezeti kultúrát teremteni, amely lehetővé teszi a mások iránti nyitottságot és elősegíti az empatikus vezetést. Azok a vállalatok, amelyek oktatással és a pszichológiai ellátás juttatási csomagokba való beépítésével támogatják a munkavállalók mentális egészségét, kiemelkednek a piacon. A középszintű vezetők támogatása és oktatása itt különösen nagy lehetőségeket rejt magában. Ők azok, akik „a frontvonalban” vannak, és nap mint nap motiválják, támogatják és elismerik a válságban lévő munkavállalókat. A bizonytalanság és a nehéz gazdasági körülmények idején a munkahelyi odafigyelés és empátia minden eddiginél inkább kulcsfontosságú vezetői kompetenciának bizonyul.



TECHNOLOGY COMMUNICATIONS MANAGER

RINGIER AXEL SPRINGER POLSKA

**Małgorzata
Kuś**

ringier
axel springer

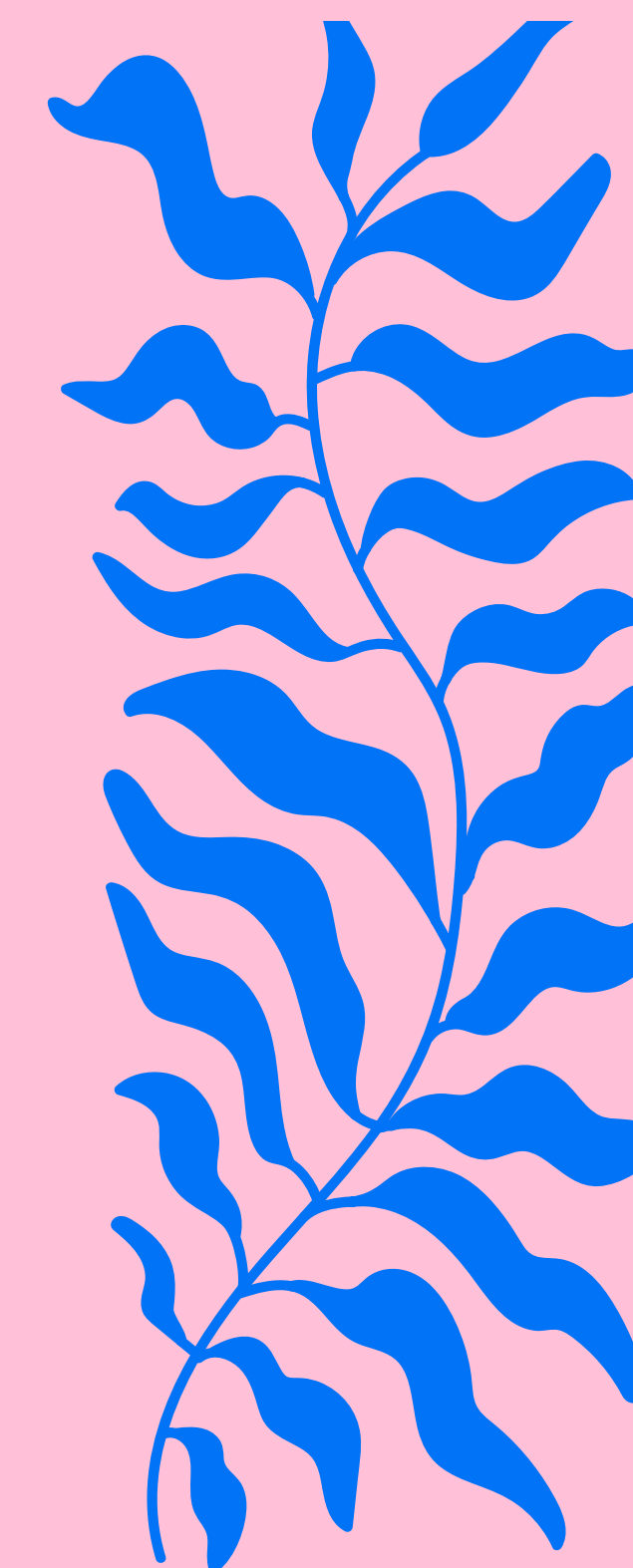


CEO PERSPEKTYWY WOMEN IN TECH

**Bianka
Siwińska**

Perspektywy
WOMEN
IN TECH

Az informatikában dolgozó nők 40%-a állítja, hogy a stressz és a motiváció csökkenése miatt nehézségei vannak. Ez mutatja azokat az akadályokat, amelyek meggátolják, hogy teljes mértékben kiaknázzuk a nőkben rejlő nagy lehetőségeket az informatikában: a fizetések egyenlőtlensége, az „üvegplafon” vagy a hozzá nem értés érzése. A nők többsége a csapatban való munkavégzés képességéről *(73,9%) és a problémamegoldás képességéről *(77,5%) számolt be. Célunk, hogy támogassuk a nőket STEM, Tech & IT karrierjükben. Ennek érdekében fókuszunkat az inkluzív és sokszínű csapatirányítási készségek fejlesztésére helyezzük, és segítünk erősíteni a női vezetői stílusokat, valamint népszerűsítjük a női példaképeket. Mindezt vezető női iparági szakértőkkel folytatott mentorálás révén érjük el.

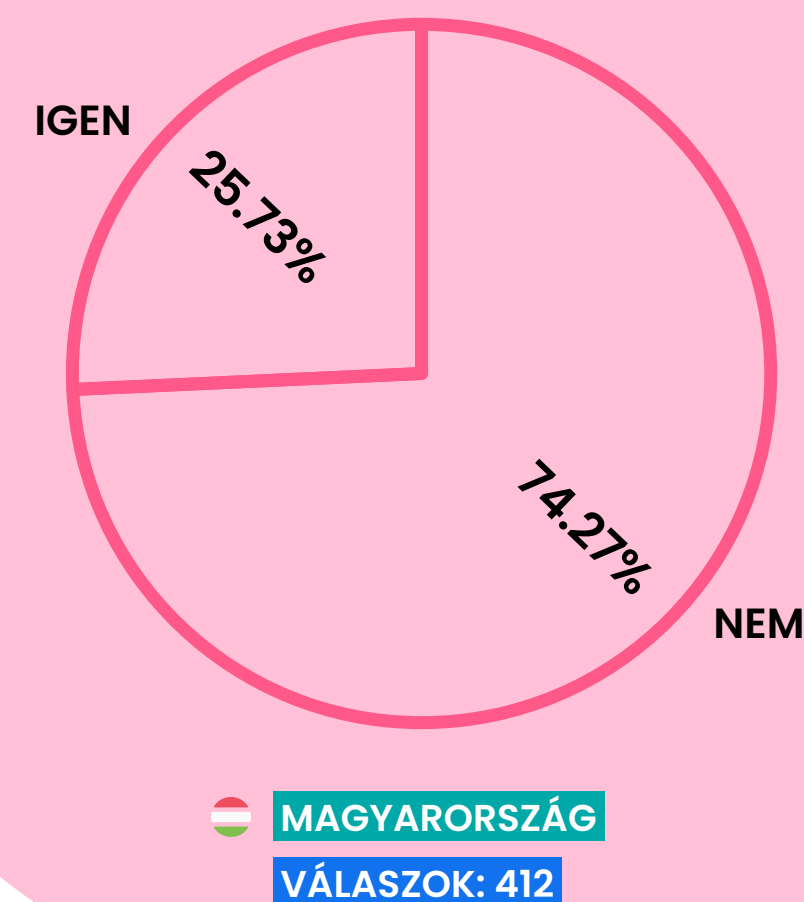


Néhány szóban az előléptetésről és a munkahelyváltásról

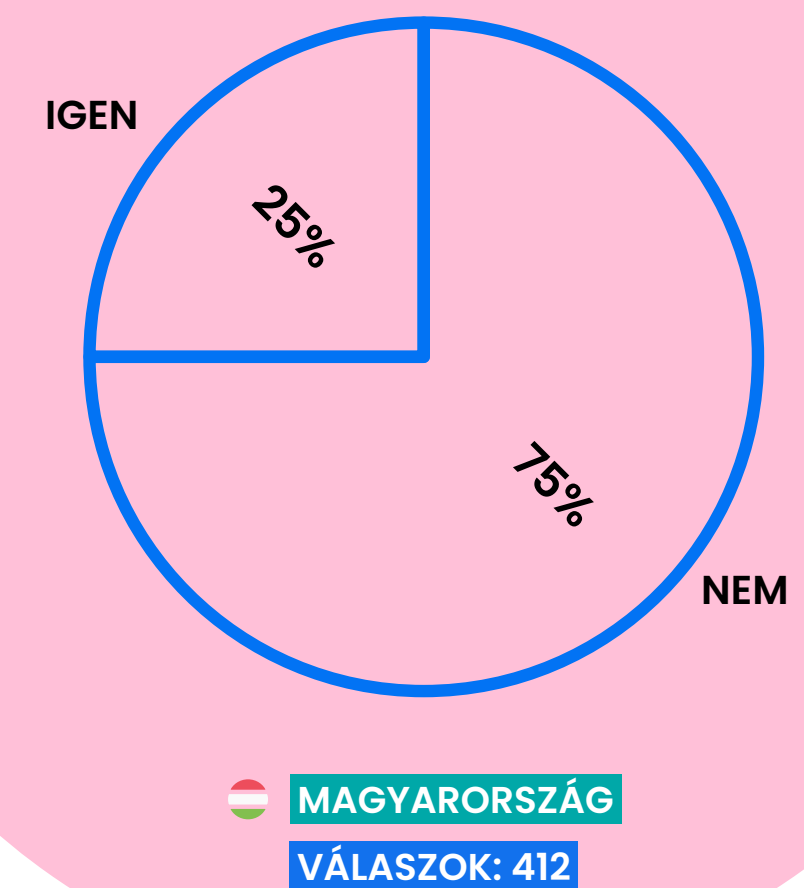
Annak ellenére, hogy az elmúlt év kihívásokkal teli volt, és a technológiai elbocsátások réme még a technológiai óriásokat is kísértette, az informatikusok 25.73%-a döntött úgy, hogy munkahelyet vált.

Az összes magyar válaszadó **25%-át léptették elő 2022-ben.**

Váltottál munkahelyet 2022-ben?



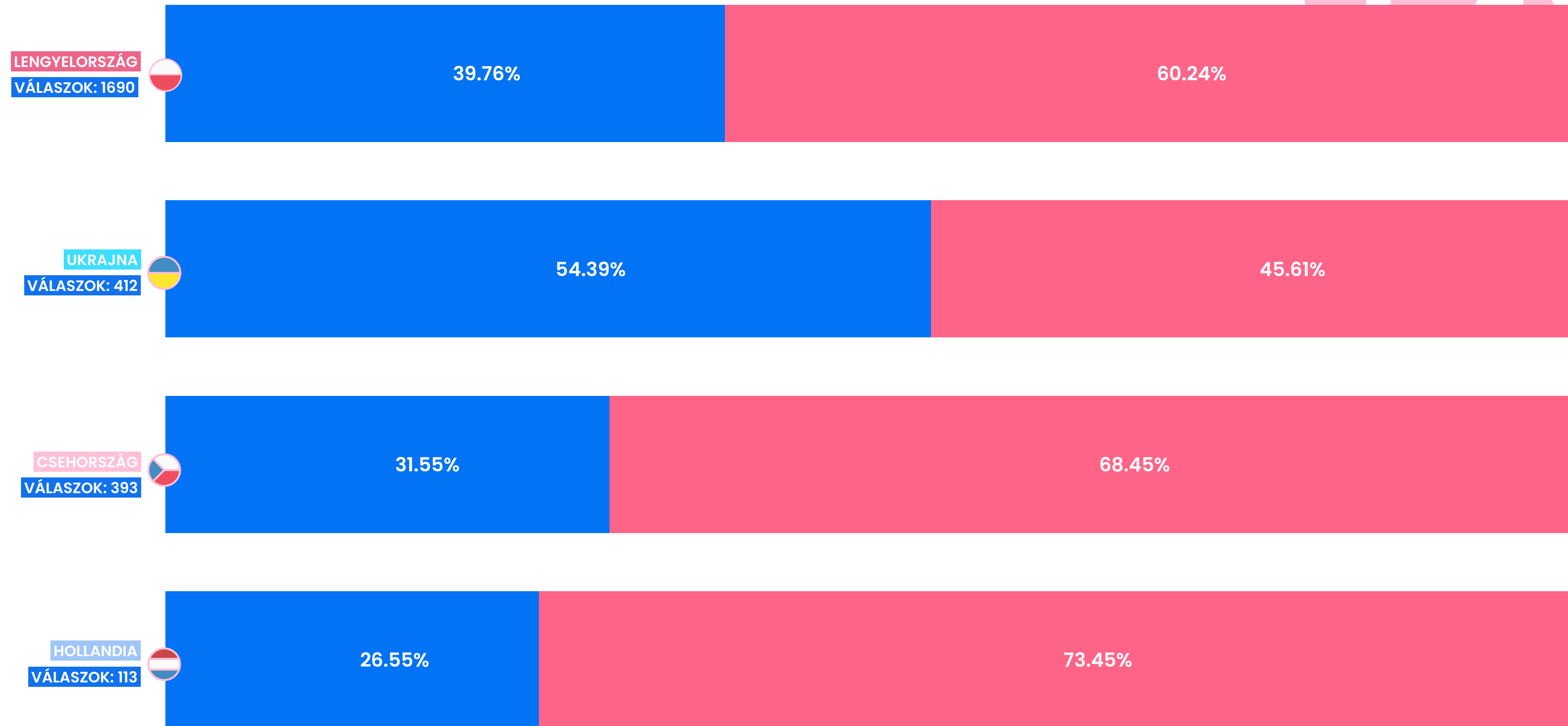
Részesültél előléptetésben 2022-ben?



Részesültél előléptetésben az IT-szektorban 2022-ben?

● Igen

● Nem



Fizetés & vállalati kultúra

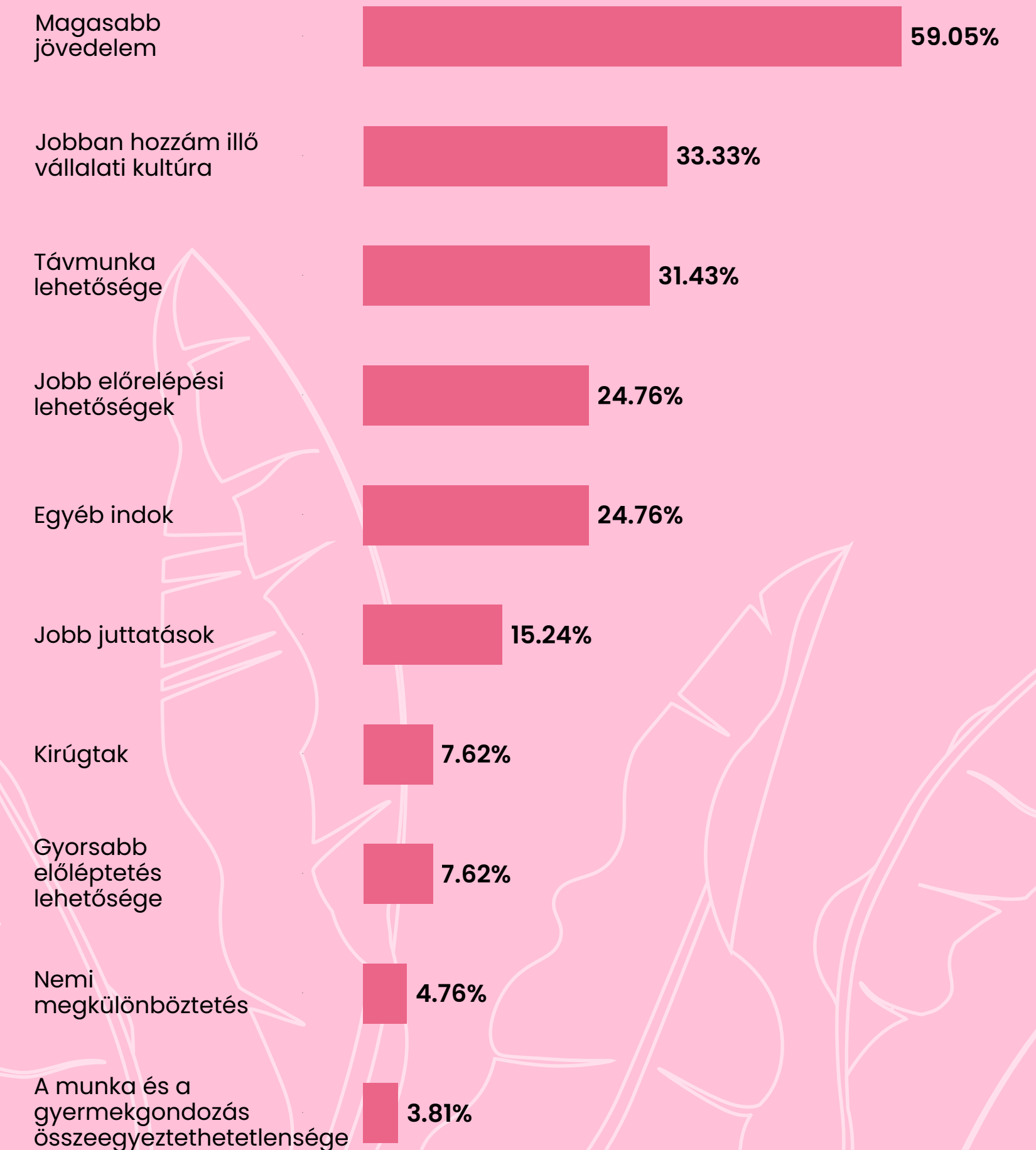
Az első helyen a munkahelyváltás fő tényezőjeként a magasabb fizetés áll.

Továbbá, válaszadóink olyan környezetben szeretnének dolgozni, amely megfelelő **vállalati kultúrát** biztosít, és lehetővé teszi a nők számára a **távmunka** lehetőségét.

Bár az informatikusoknak csak 4.76%-a mutatott rá a **nemi diszkriminációra**, ez még mindig aggasztó szám, amelynek csökkentéséért mindannyiunknak küzdenünk kell.

Mi volt a fő oka a munkahelyváltásnak?

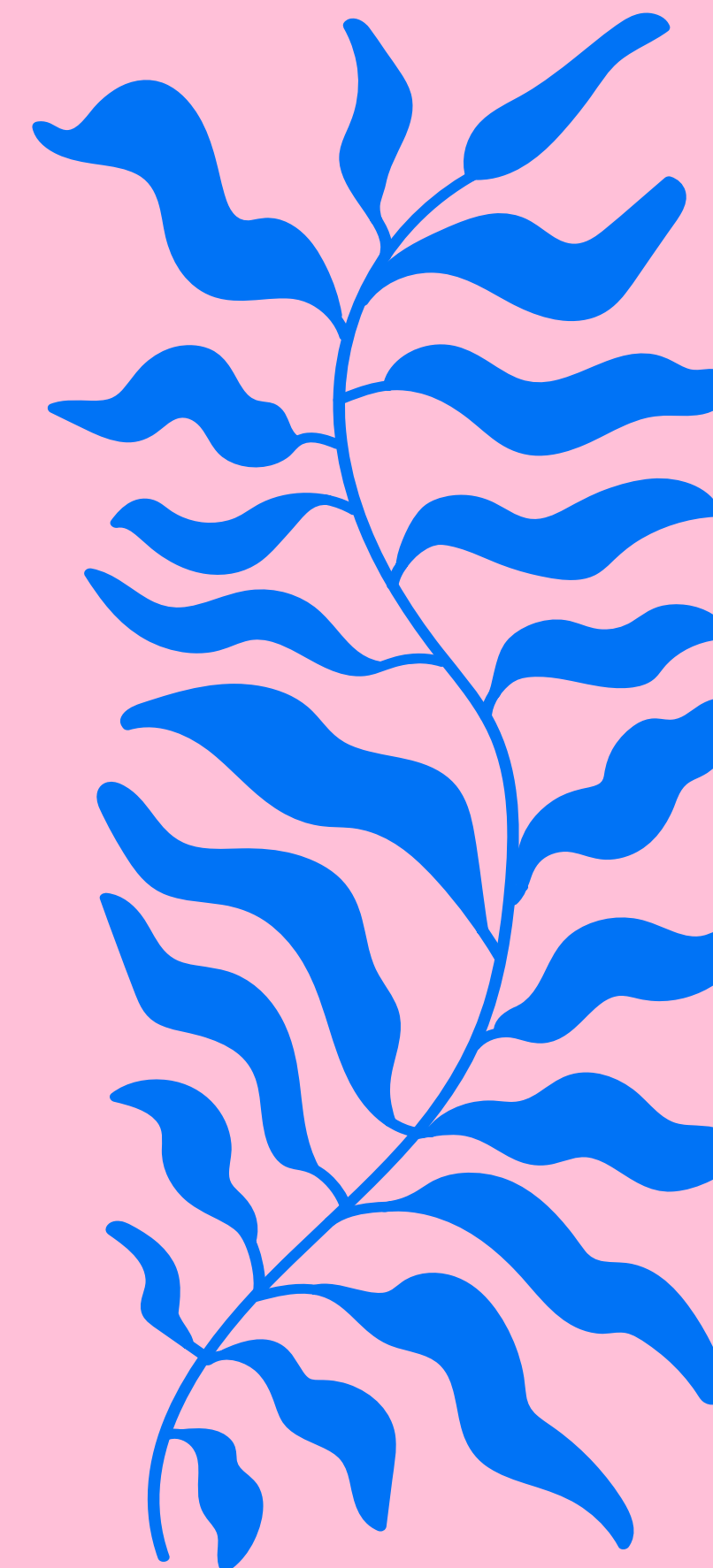
(max. 5 választ választhatsz)



Szerintem a nők számára az lenne a tökéletes munkakörnyezet, ahol nem kell mérlegelnünk, hogy barátságos-e az adott légkör. Olyan hely, ahol úgy érezzük, hogy befogadnak bennünket, ahol egyenlő bánásmódban részesülünk, ahol lehetőségünk van a növekedésre és a fejlődésre. Fontos, hogy a nőknek olyan munkahelyet biztosítsanak, ahol úgy érezzük, hogy megbecsülnék minket.

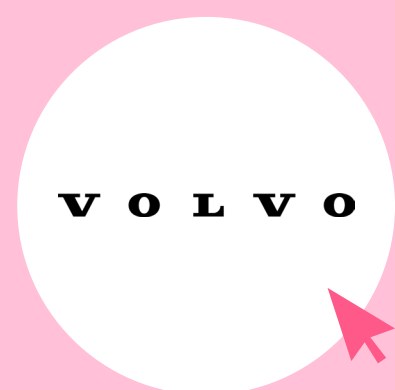
Amikor egy vezetői pozícióra jelentkeztem, sok kétségem volt - azt gondoltam, fiatal vagyok, nő vagyok, talán aggódni fognak, hogy hamarosan szülési szabadságra megyek... A vezetőm számára a kompetenciáim, a hozzáállásom és a lehetőségeim voltak a legfontosabbak. Ez tökéletes példája egy olyan munkakörnyezetnek, ahol egyenlő bánásmódban részesülsz a képességeid és a tapasztalataid alapján.

A Volvo Csoportnál az egyik kezdeményezésünk a "Professional Women's Club". Küldetése, hogy erősítse a nők karrierépítését és növelje a nemek sokszínűségét szervezetünkön belül. A nők számára barátságos munkakörnyezet megteremtése mindenkitől elkötelezettséget igényel, a vezetői csapattól kezdve egészen az egyes alkalmazottakig. És úgy gondolom, hogy ez tökéletesen működik a Volvo Csoportnál!



MANAGER OF BI & AA FOUNDATIONS VOLVO GROUP

**Małgorzata
Ciepielińska**

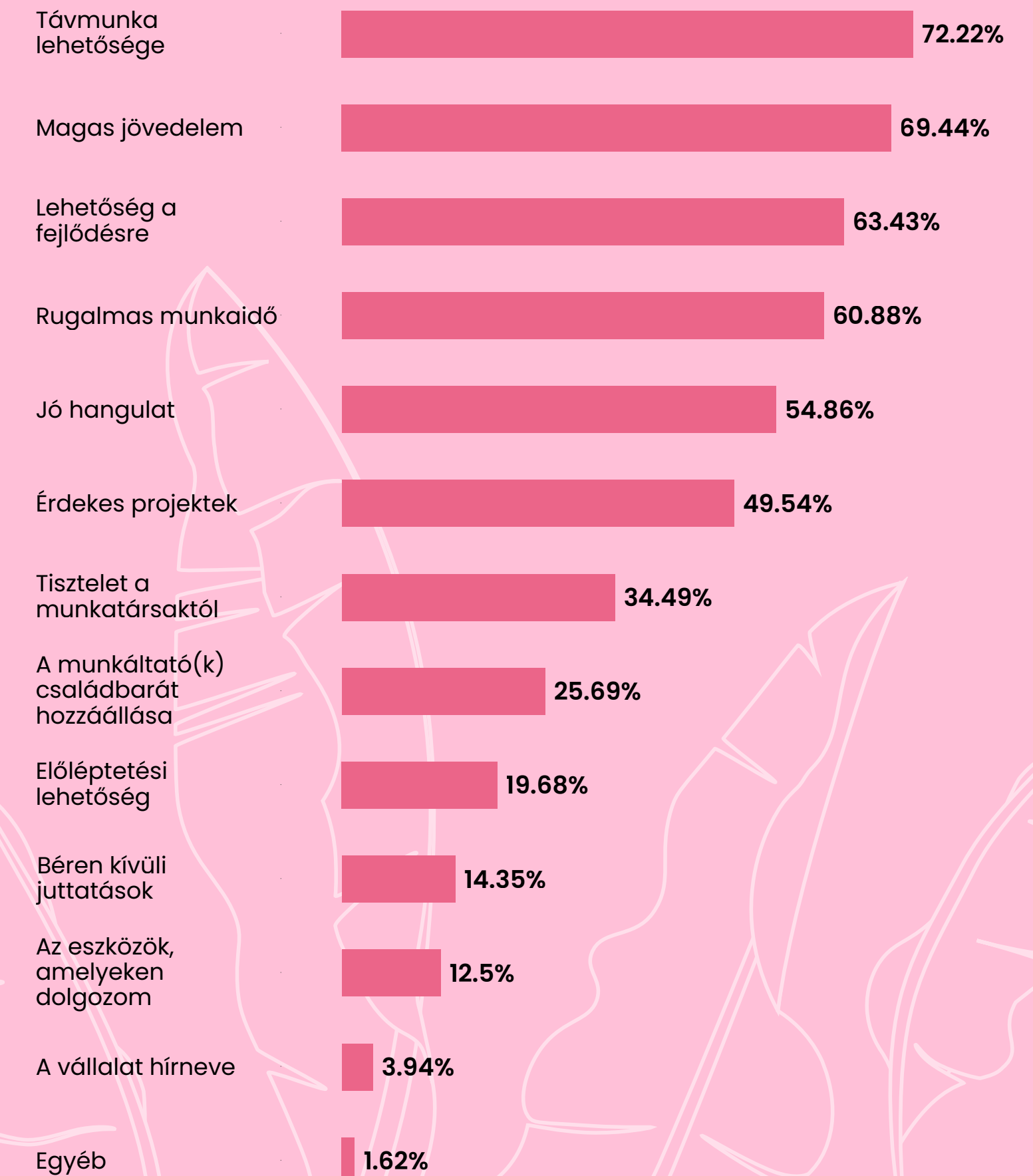


“A pénz fontos, de dolgozhatok otthonról?”

A győztes: a **távmunka**! Ez a legkívánatosabb szempont a munkában (az informatikusok 72.2%-a szerint). Melyik a következő? A **magas fizetés**. A harmadik helyet pedig a **fejlődés lehetősége** foglalja el.

Mi fontos számodra egy munkahelyen?

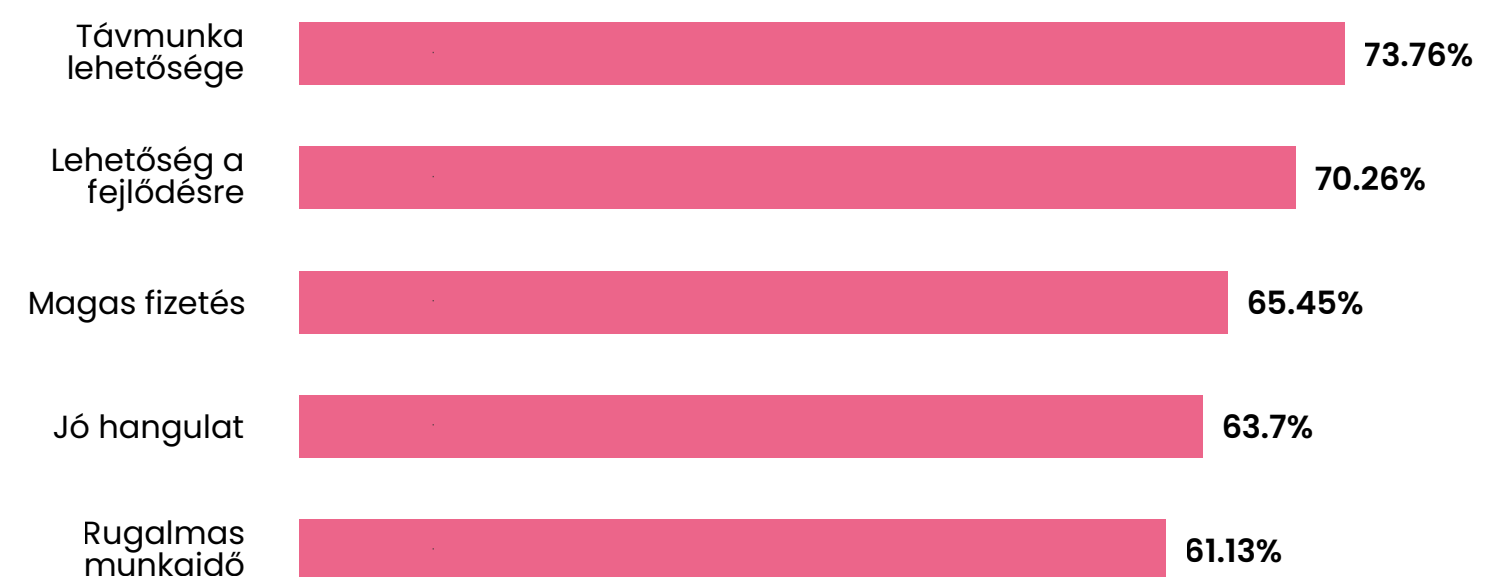
(max. 5 választ választhatsz)



Számodra mi a legfontosabb egy munkahelyen?

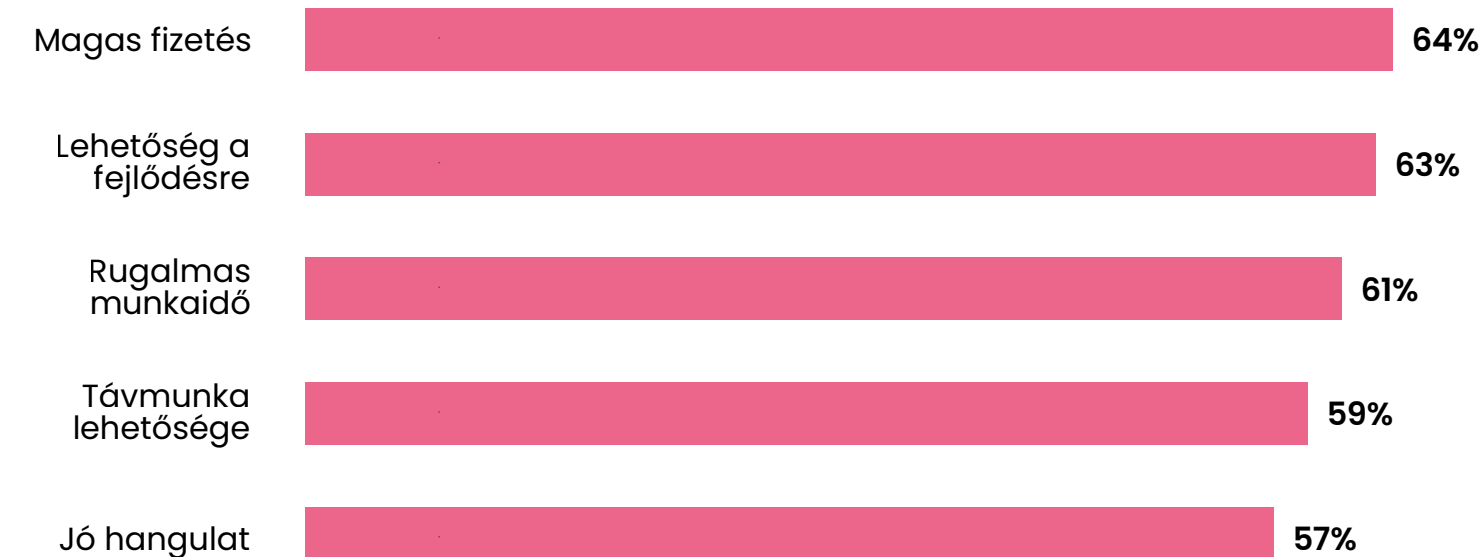
Top 5 válasz

LENGYELORSZÁG



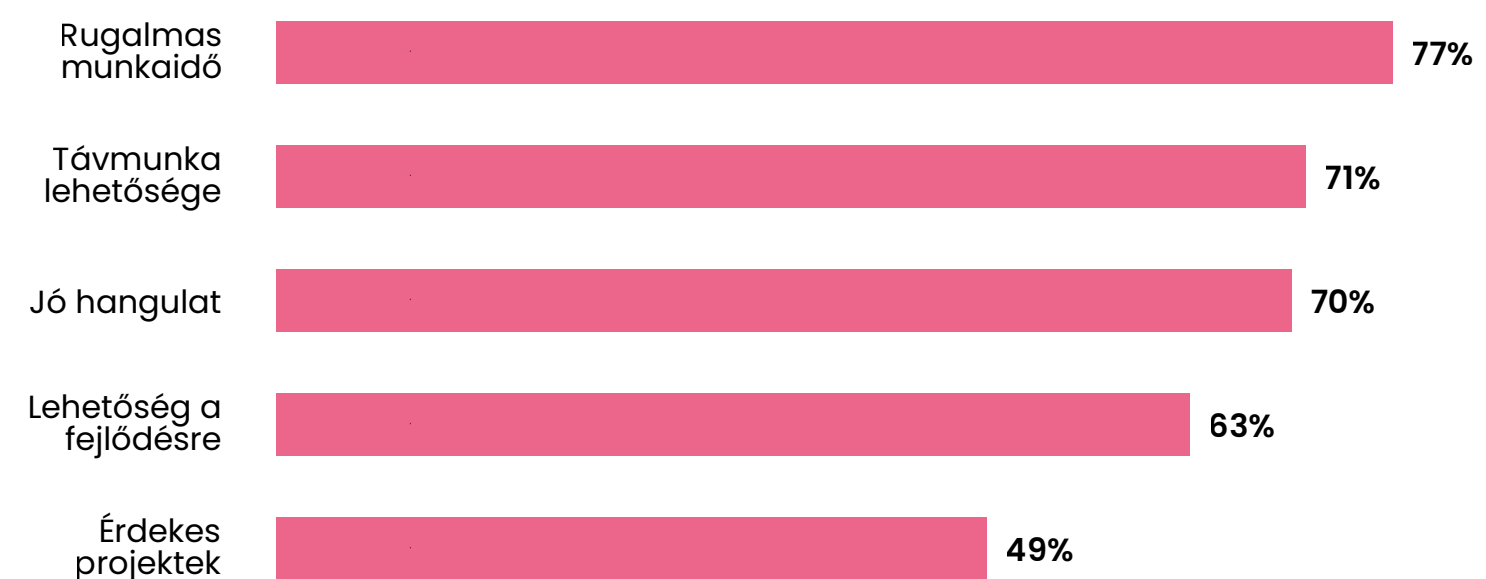
VÁLASZOK: 1528

UKRAJNA



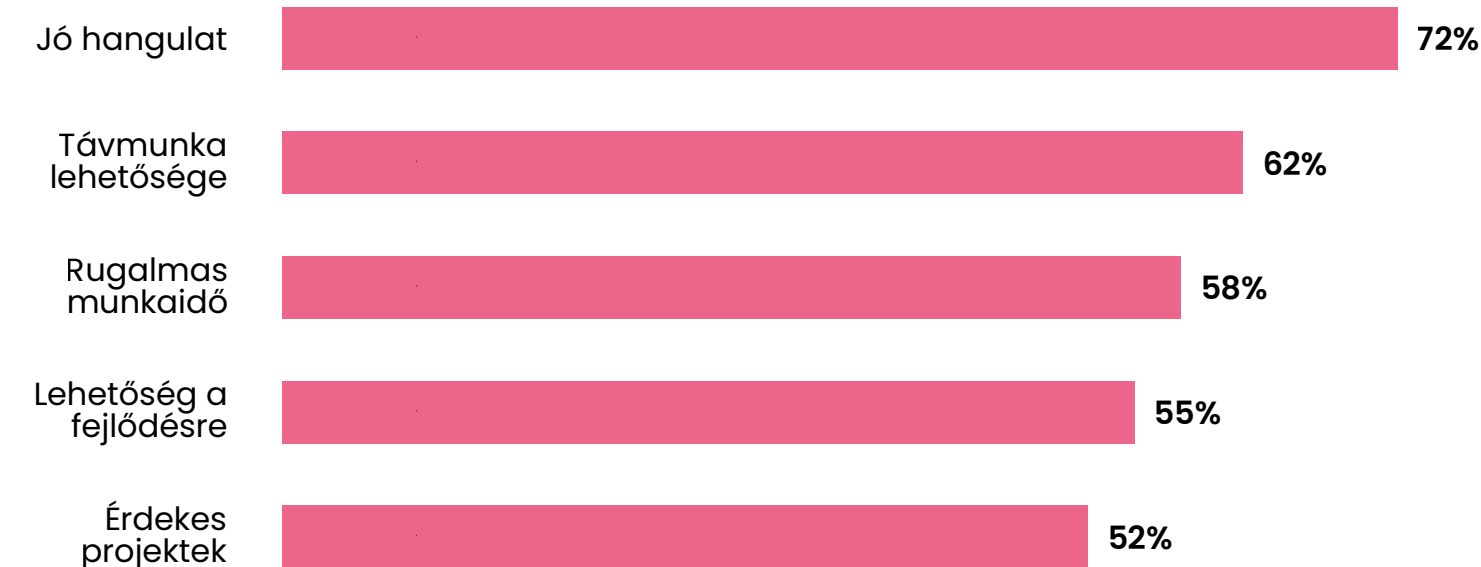
VÁLASZOK: 357

CSEHORSZÁG

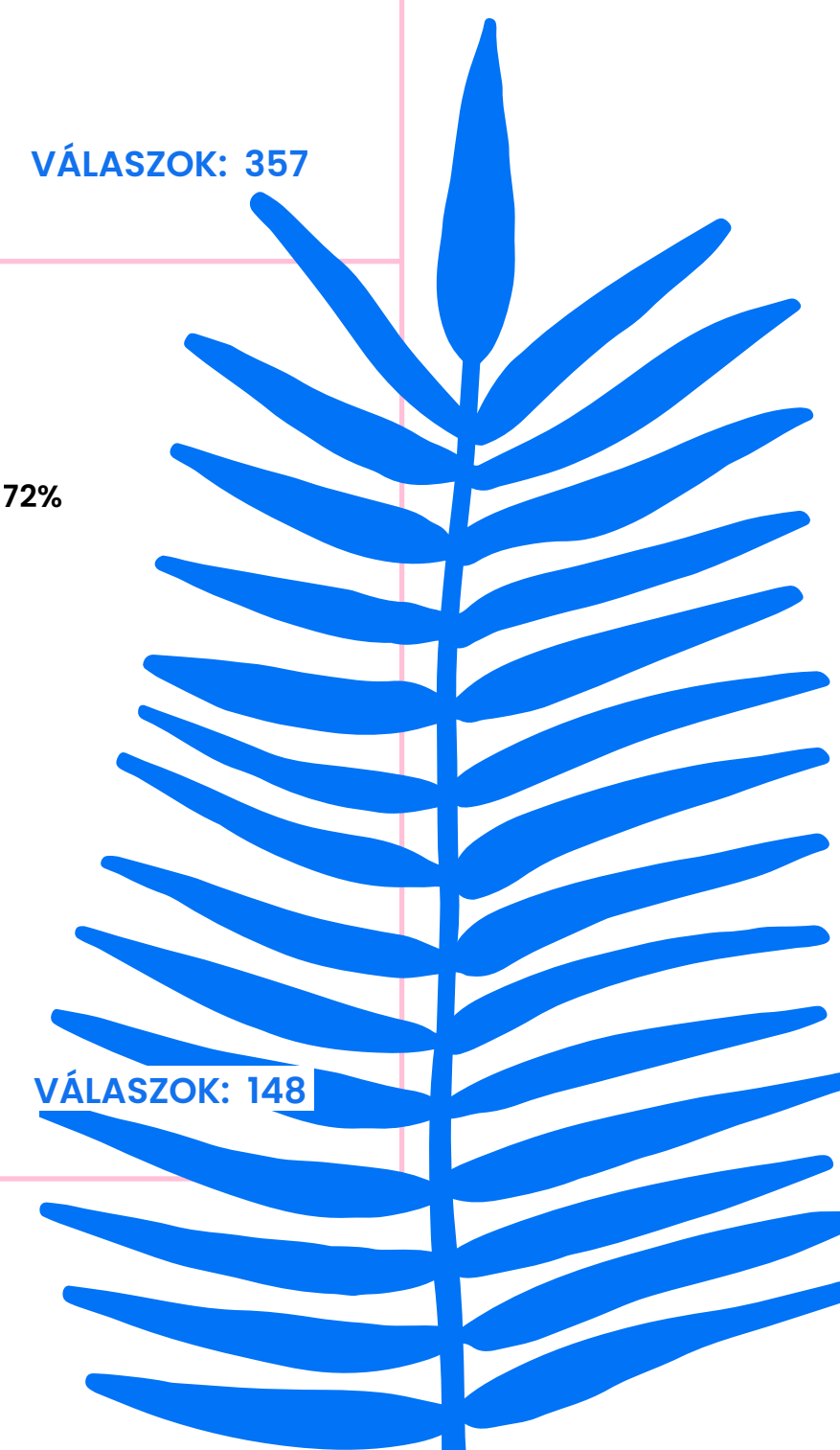


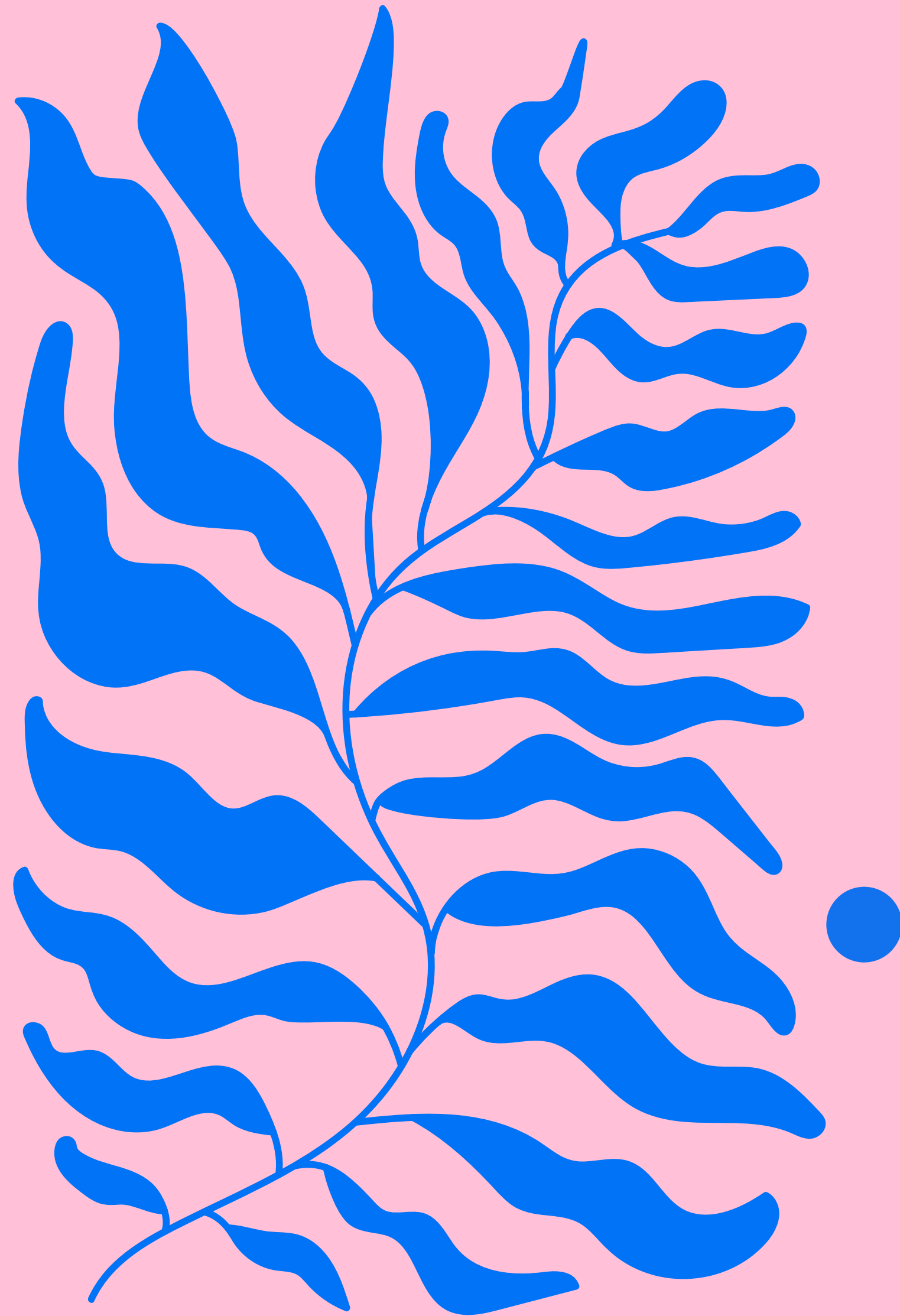
VÁLASZOK: 422

HOLLANDIA



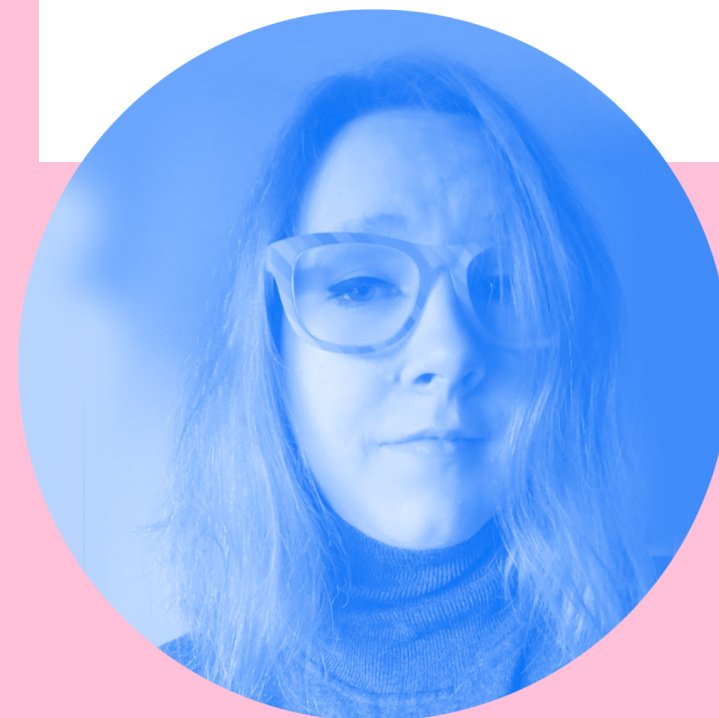
VÁLASZOK: 148





Olyan személyként, aki saját karrierjét egy nem az IT-hoz kapcsolódó szakmában kezdte, nagyon kíváncsi voltam a jelentés eredményeire, hogy megtudjam, mit tartanak a női kollégáim az iparágban végzett munka legfontosabb szempontjainak. Egyáltalán nem lepett meg, hogy a távmunkát találják a legfontosabb szempontnak (a válaszadók több mint *70%-a tartotta ezt a legfontosabbnak). A világvárvány lehetőséget adott arra, hogy meggyőződjünk arról, hogy a távmunka ugyanolyan hatékony, vagy még hatékonyabb, mint az irodai munka. Már évekkkel ezelőtt bevezettük az úgynevezett hibrid megközelítést. A munkavégzés helyére és idejére vonatkozó rugalmas megoldásokkal kombinálva (amelyeket több mint *60% értékel), sokkal könnyebbé teszi a munka és a magánélet összeegyeztetését.


Meglepően a fejlődési lehetőségeket jobban értékelik, mint a jövedelmet *(68,3% vs. 68%). Teljes mértékben egyetértek ezzel – a Roche-nál eltöltött néhány év után már nem tudom elképzelni, hogy olyan vállalatnál dolgozzak, amely nem a munkavállalók fejlődésére összpontosít. Jó példa vagyok erre: Junior pozícióból indultam, és végül vezetői pozícióba kerültem – mindez a világos fejlődési pályának és a csapaton belüli átlátható kommunikációnak köszönhető. Az inkluzivitás, a rugalmasság és a fejlődési lehetőségek a munkahelyi légkörre is vonatkoznak *(ami a válaszadók 64,7%-a számára fontos), és hozzájárulnak egy olyan összetartó, támogató közösség kialakításához, ahol mindenki önmaga lehet.



SENIOR VALIDATION LEAD ROCHE INFORMATICS POLAND

Martyna
Stypik



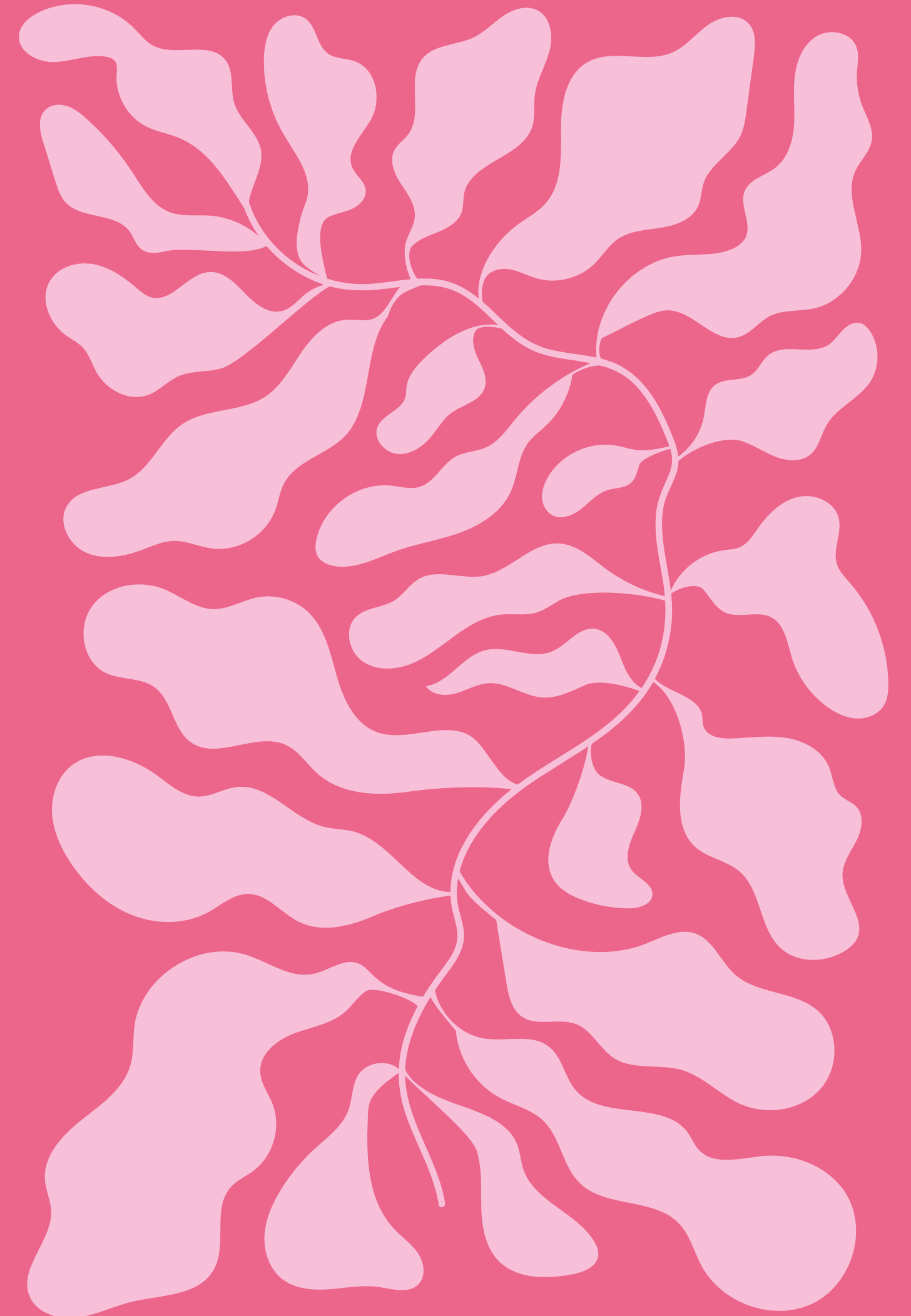
 Az informatikában dolgozó nők 90%*-a fontos elemnek tartja a távmunkára vonatkozó információkat az álláshirdetésben.

 *94%

 *86%

 *88%

 *87%

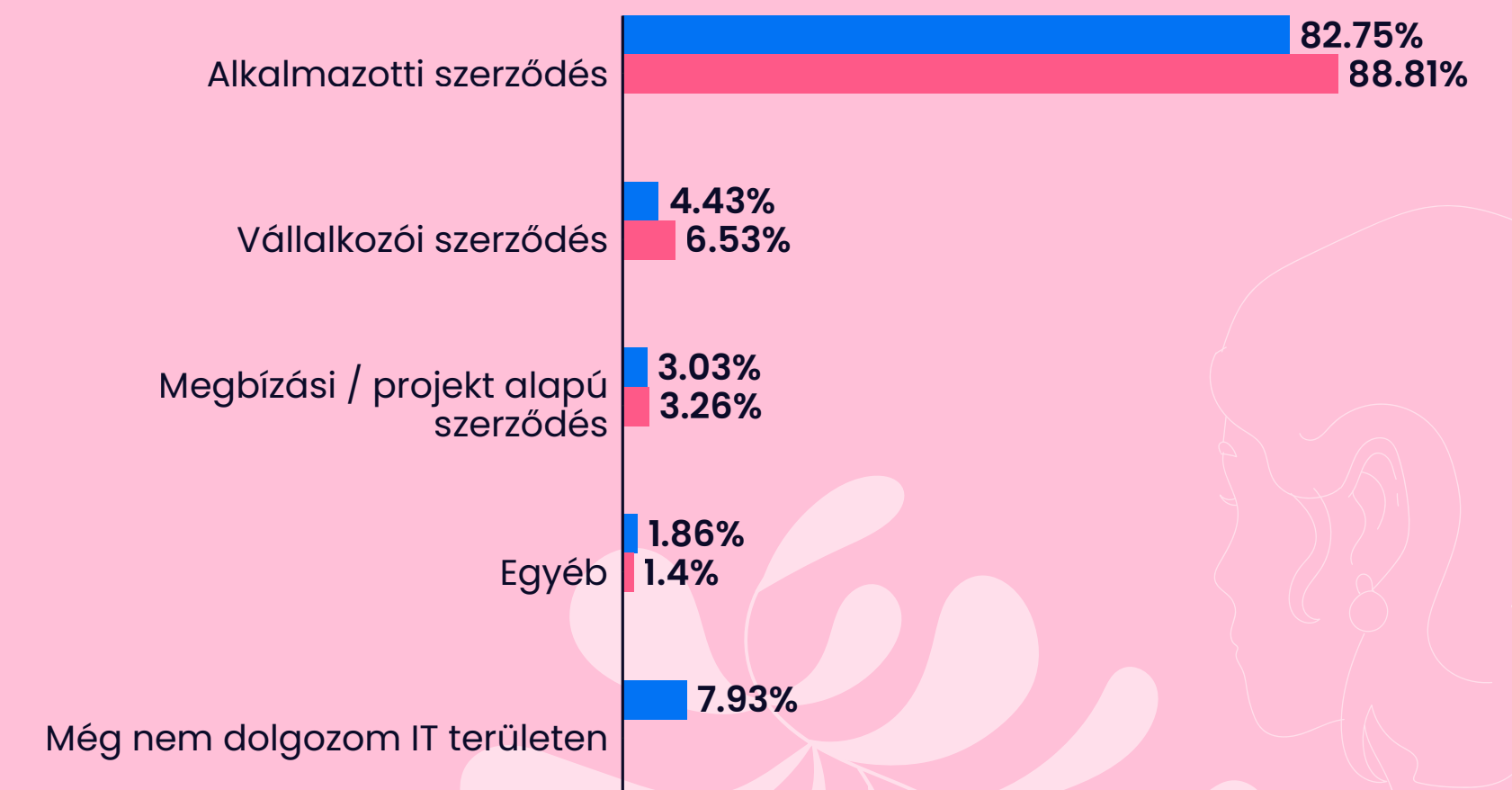


Nők a technológiában: Freelancerek vagy főállású alkalmazottak?

Minden évben feltesszük ezt a kérdést a technológiai területen dolgozó nőknek, és mindig hasonló válaszokat kapunk. **Elsőpró többségben (88,8%) az alkalmazotti szerződés mellett szavaz**, azt állítva, hogy ez stabilitást és biztonságérzetet ad számukra. Ugyanakkor csak 82,8% nyilatkozott úgy, hogy ténylegesen ezzel a típusú szerződéssel dolgozik.

JELMAGYARÁZAT

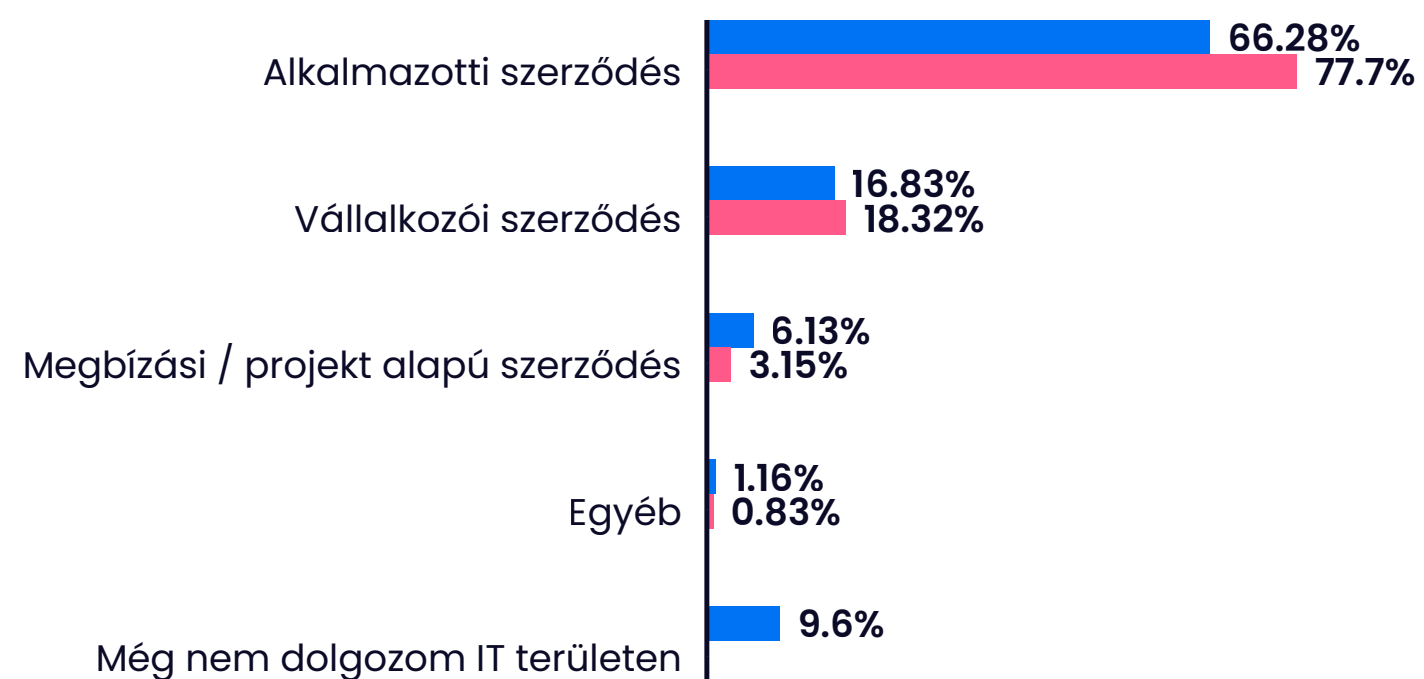
- Ilyen szerződéssel dolgozom:
- Inkább ilyen szerződés típusal szeretek dolgozni:



Ilyen szerződéssel dolgozom:

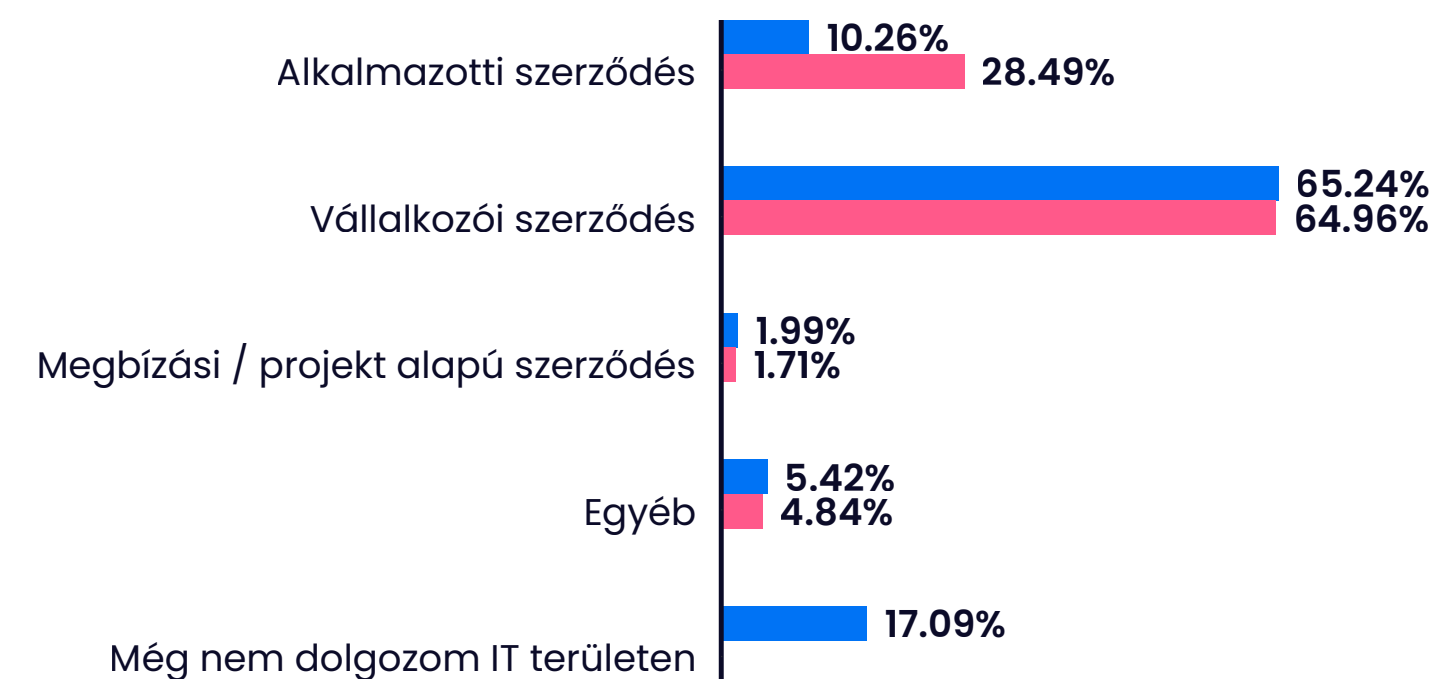
Inkább ilyen szerződés típusal szeretek dolgozni:

LENGYELORSZÁG



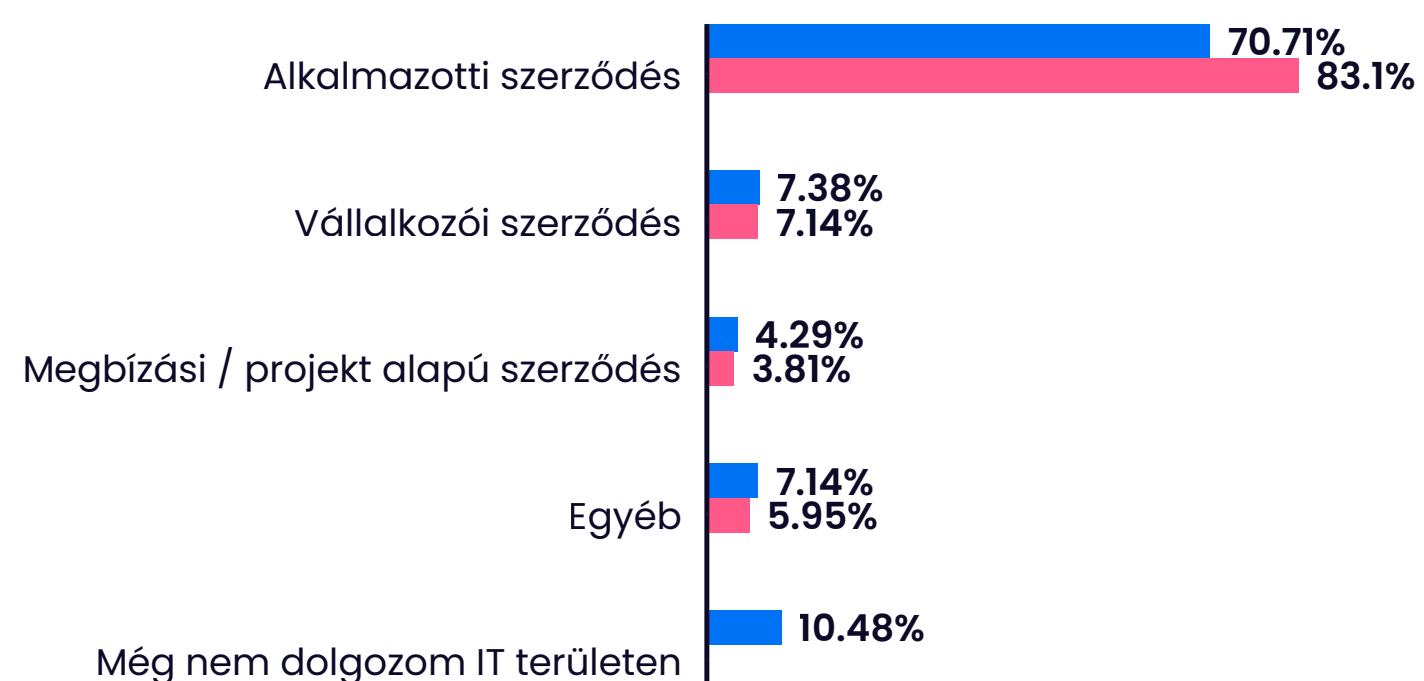
VÁLASZOK: 1528

UKRAJNA



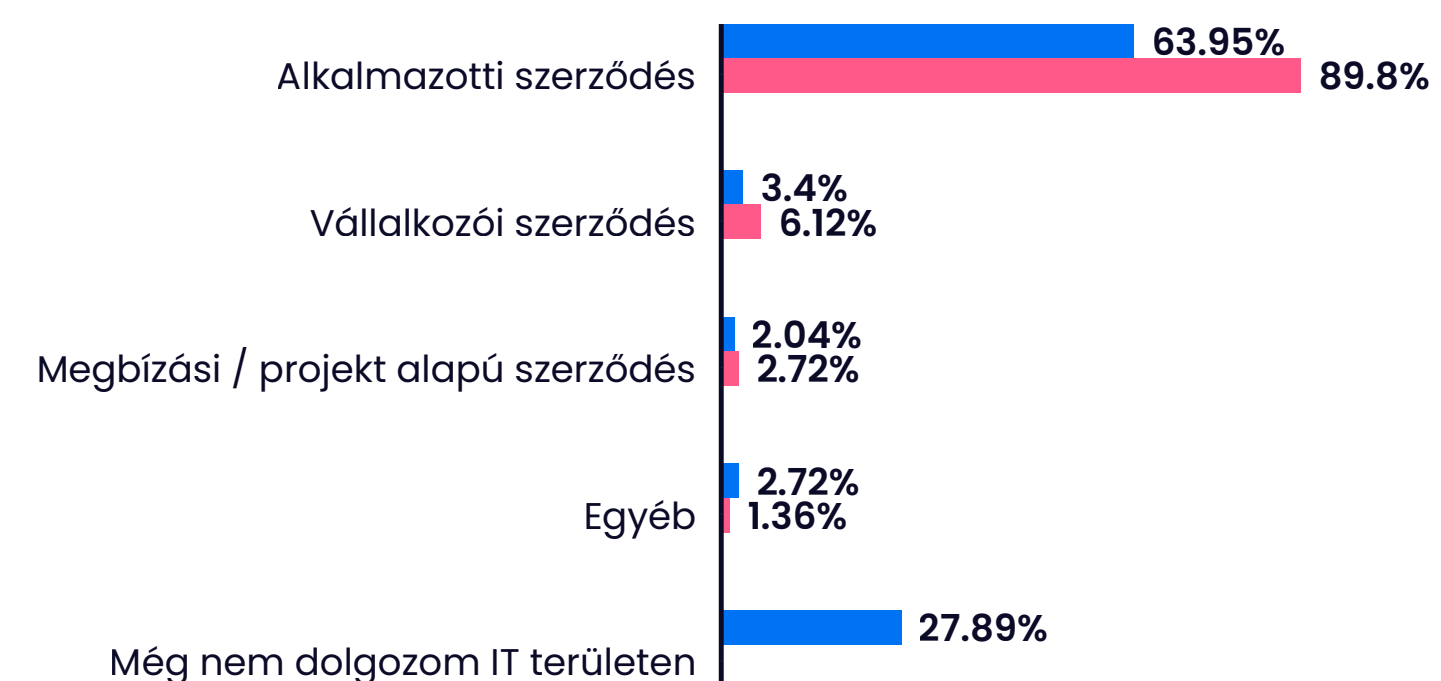
VÁLASZOK: 351

CSEHORSZÁG



VÁLASZOK: 420

HOLLANDIA



VÁLASZOK: 147

- **Az IT-ban dolgozó nők 80%*-a fontosnak tartja, hogy az álláshirdetés tartalmazza a munkaszerződés típusát.**

 *85%

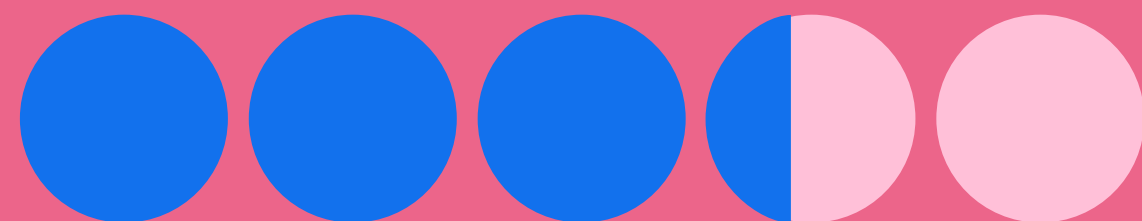
 *61%

 *73%

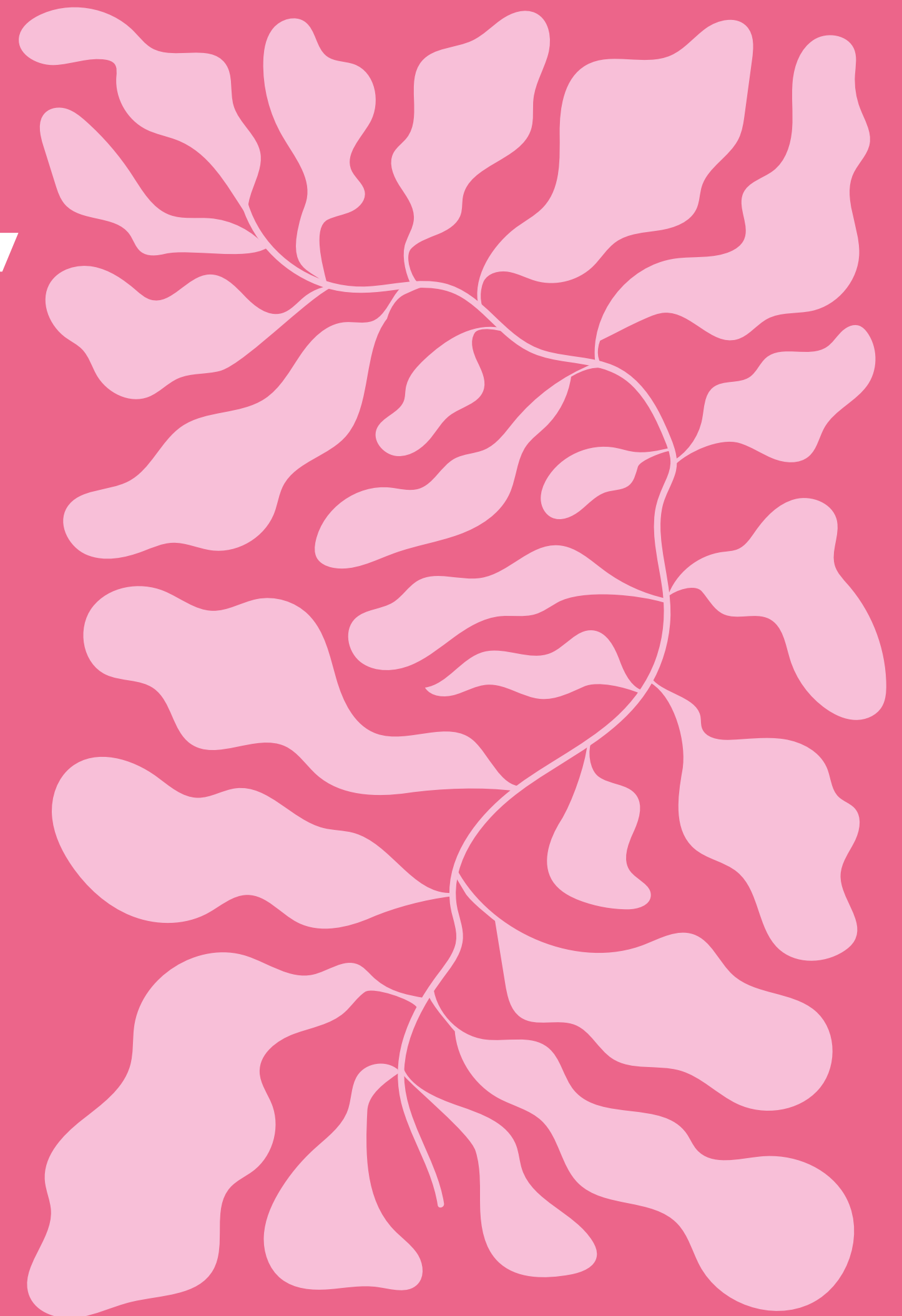
 *74%

- Mennyire fontos a szerződés típusának közzététele az álláshirdetésben?

 **4.31/5**

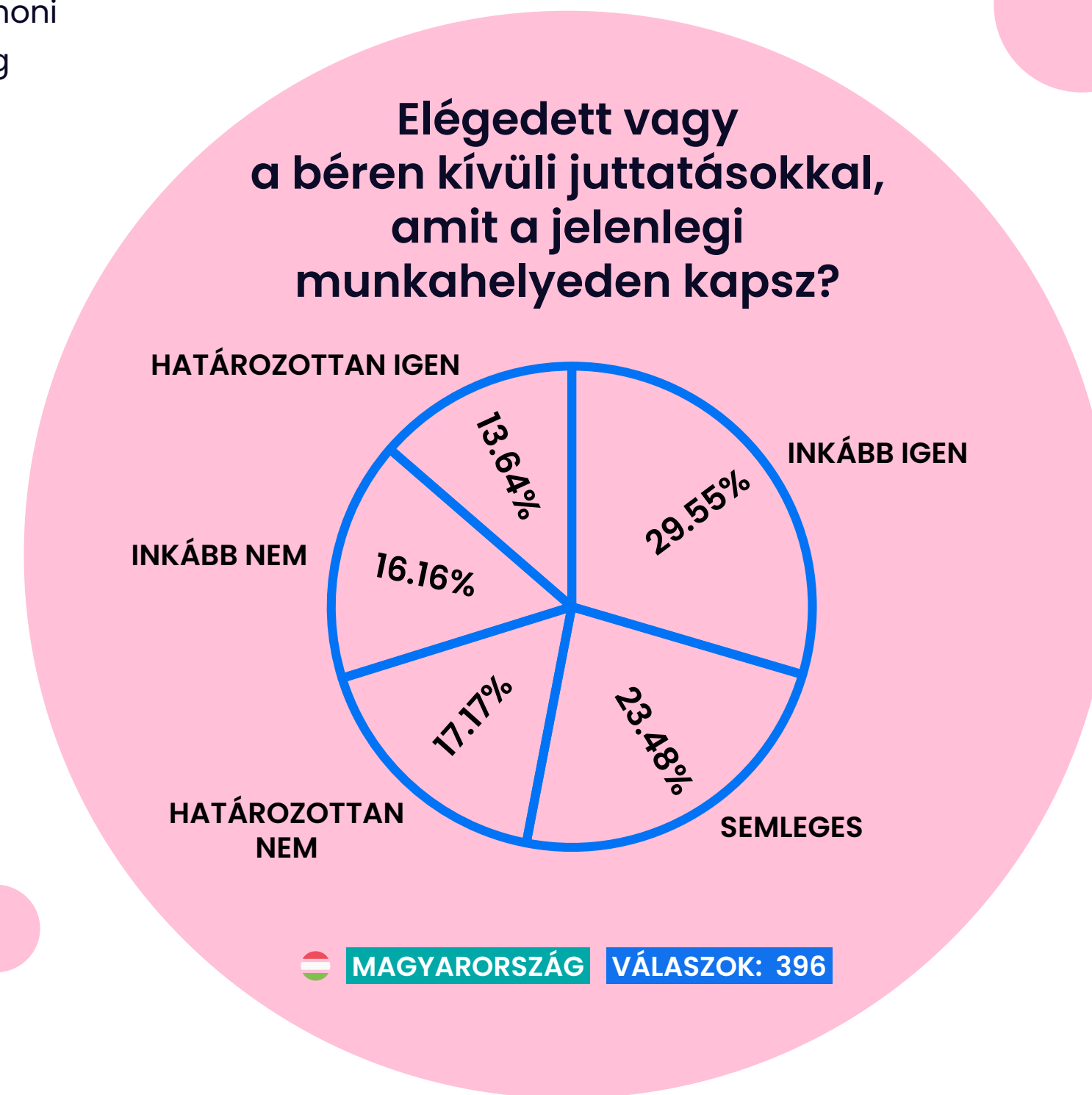


VÁLASZOK: 432



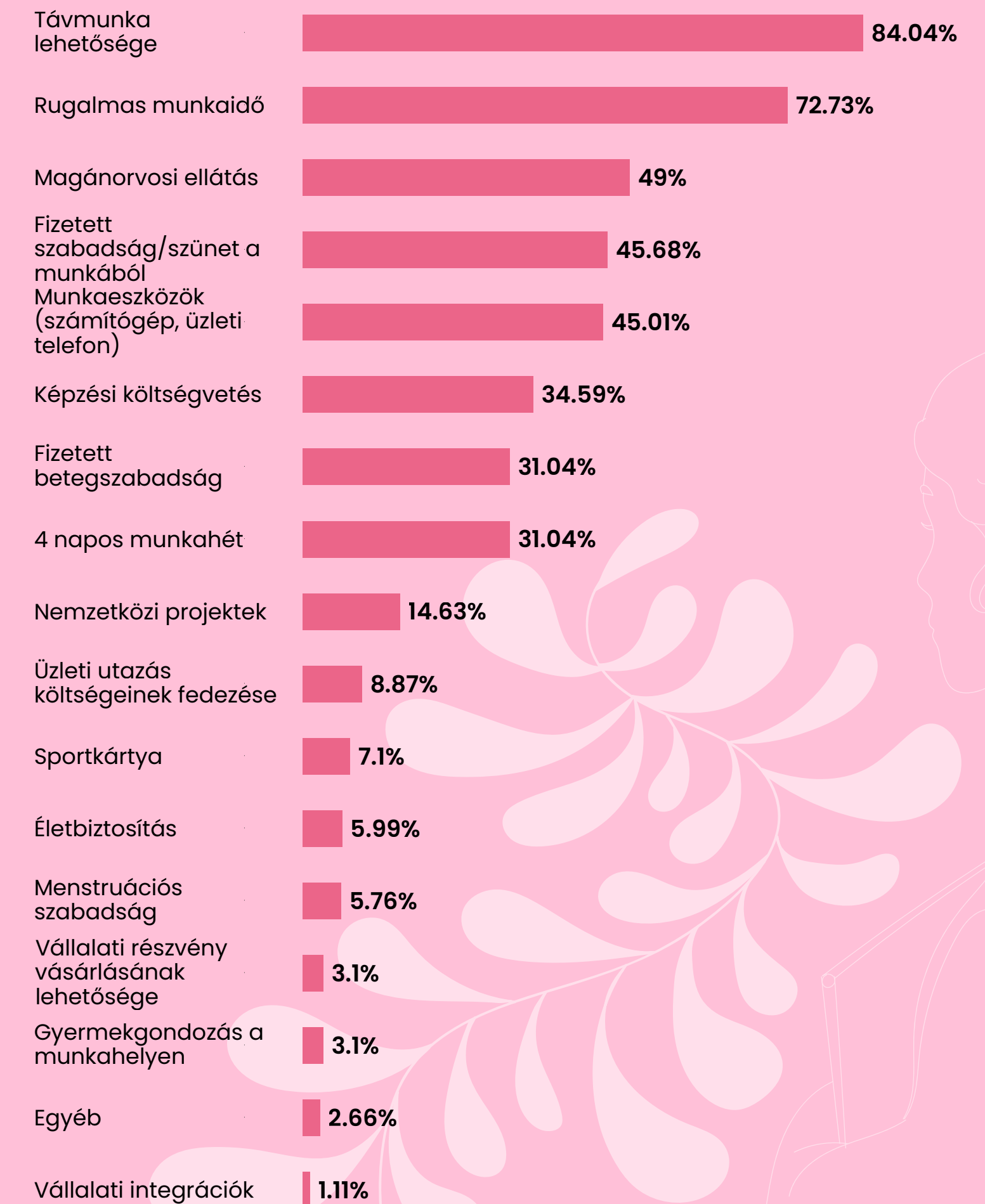
Munkahelyi előnyök és juttatások – Beköszöntött a rugalmasság korszaka

A pandémia jelentősen megváltoztatta a juttatások fontosságát. Előtérbe került a rugalmas munkaidő (72.73%), és az egészségügy nehézségei miatt a magánorvosi ellátás (49.00%) iránti igény is. Az otthoni és hybrid munkavégzés pedig a munkaeszközök (45.01%) szükségességét erősítette.



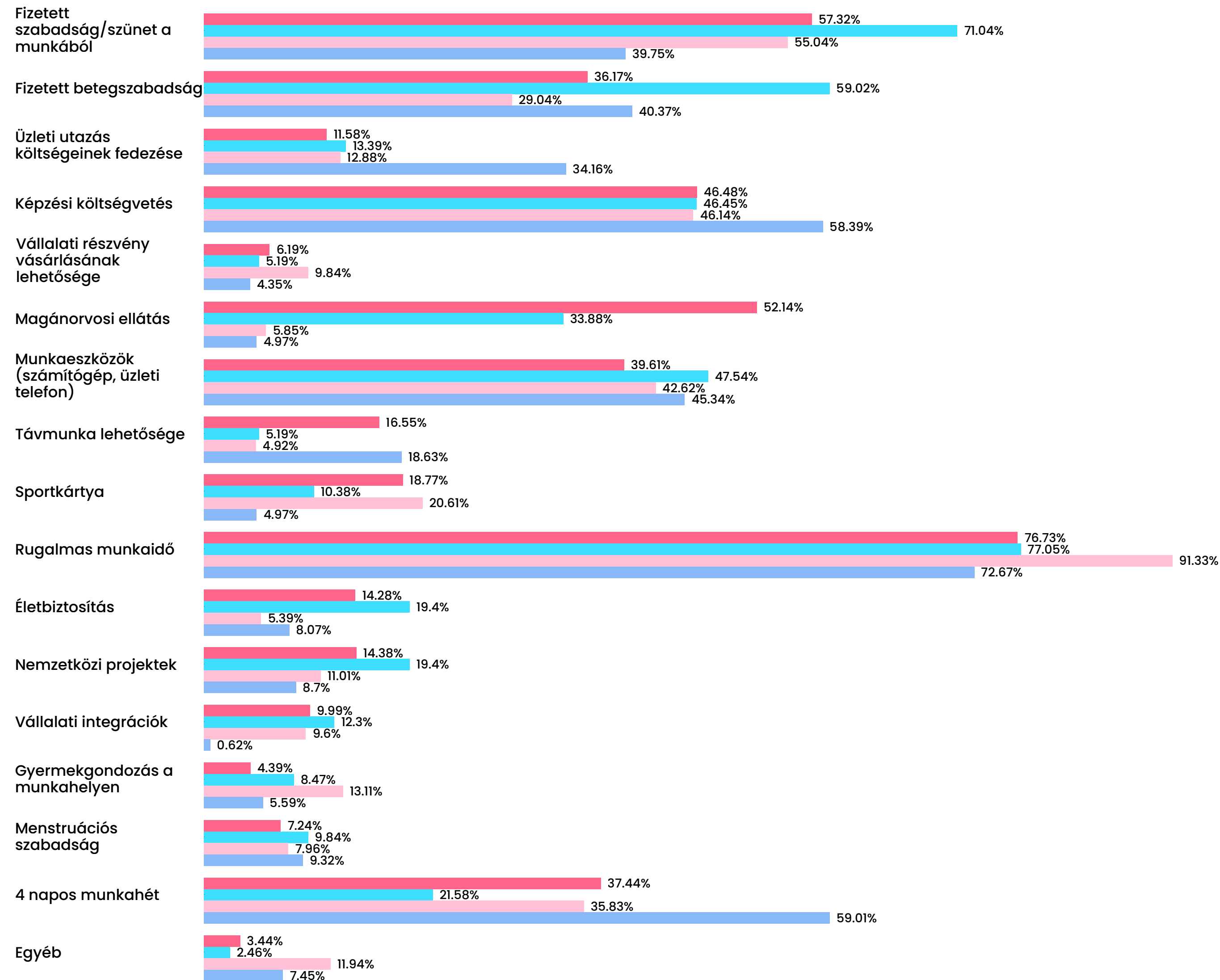
Neked milyen béren kívüli juttatások/munkahelyi feltételek fontosak?

(max. 5 választ választhatsz)



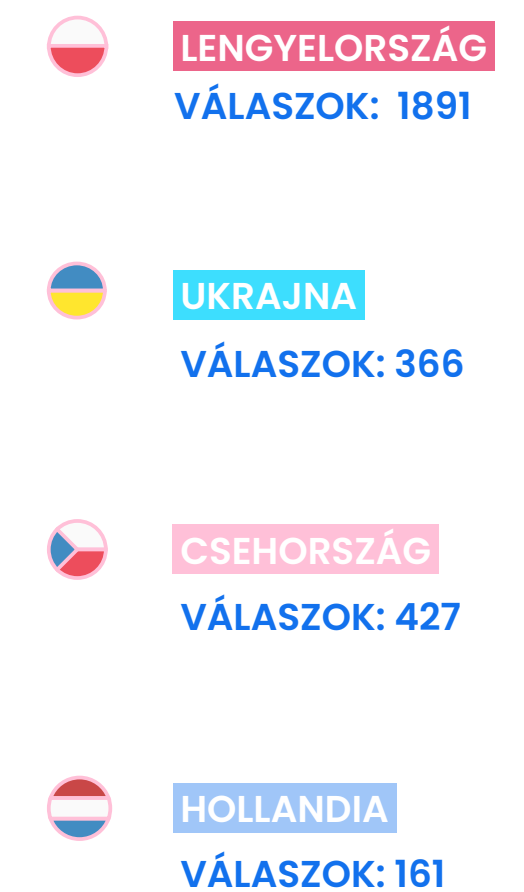
MAGYARORSZÁG VÁLASZOK: 451

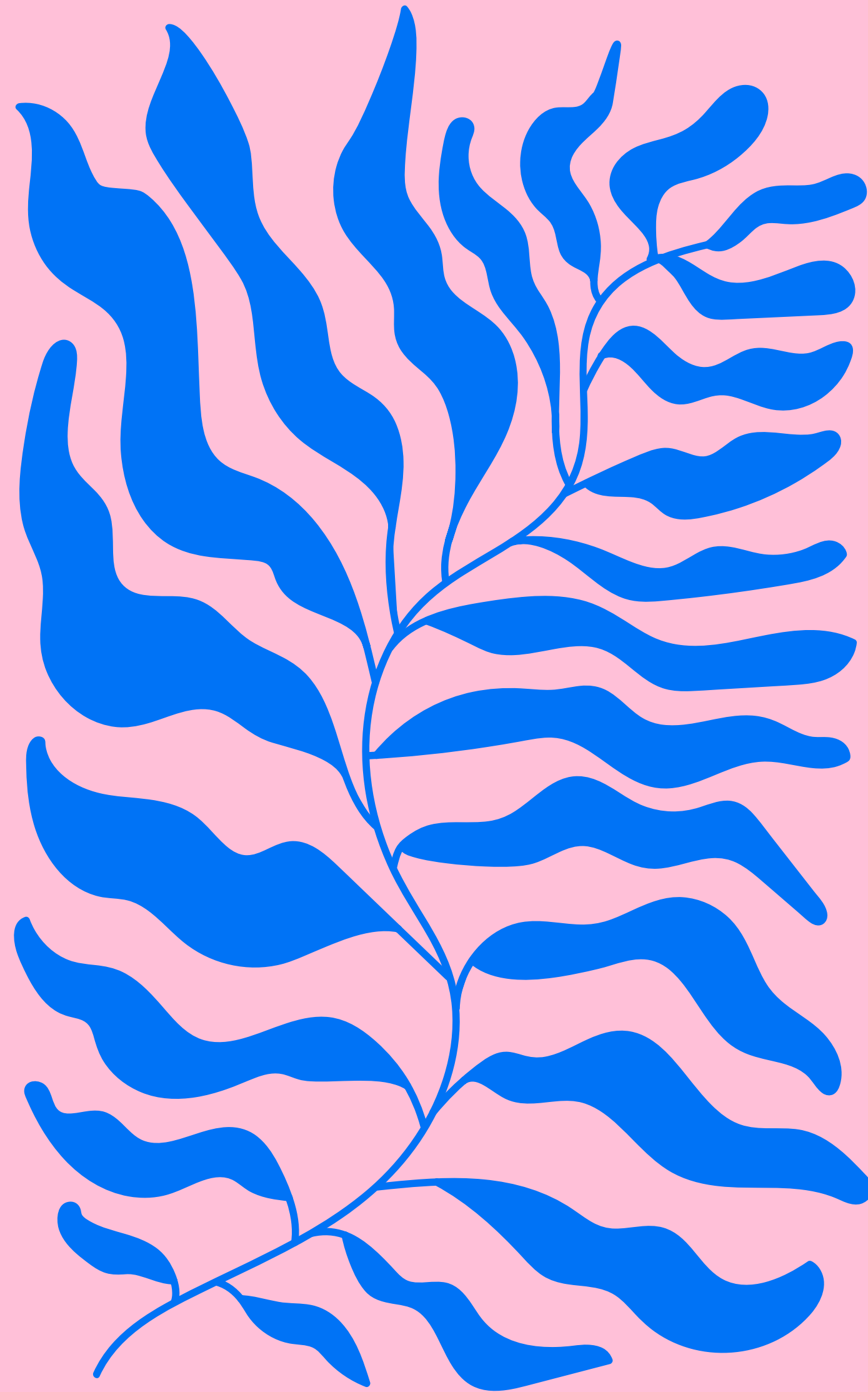
Neked milyen béren kívüli juttatások/munkahelyi feltételek fontosak?



Nők a technológiában

JELMAGYARÁZAT





A varsói Circle K Business Centre-nél fontosnak tartjuk, hogy minden velünk dolgozó személy jól érezze magát. Megbeszéljük, hogy milyen attitűdök fontosak számunkra, és képzéseket kínálunk a nem tudatos előítéletekről, valamint a befogadó viselkedés és nyelvezet tudatos használatáról, hogy a befogadás kultúránk állandó részévé váljon.

Informatikai központunkban az alkalmazottak többsége férfi (73%), de a vezetők 46%-a nő. Olyan intézkedéseket vezettünk be, mint a fizetések felülvizsgálata a nemek közötti egyenlőség érdekében, képzéshez és fejlesztéshez való egyenlő hozzáférés, valamint ICAS hotline a munkavállalók és hozzátartozóik számára.

A szülők is számíthatnak a támogatásunkra. A rugalmas munkaidő és a hibrid munka mellett irodánkban családi szobát is kialakítottunk, ahol a szülő talál egy íróasztalt, ahol dolgozhat, a gyerekek pedig játszhatnak a rendelkezésre álló játékokkal, filmet nézhetnek vagy játszhatnak videójátékokkal. Sőt, a kisgyermekes anyukáknak külön helyiséget biztosítunk, ahol nyugodtan szoptathatnak vagy pelenkázhatják a babát. A szülői szabadságról visszatérő szülők számára tervezünk egy újraindulási program bevezetését is. Célunk, hogy megkönnyítsük számukra az újrakezdést egy olyan környezetben, amelyet már jól ismernek, de amely néhány hónap elteltével a munkaszervezésben vagy az üzleti folyamatokban bekövetkezett változások miatt gyakran másképp működik, mint a szabadságuk előtt.

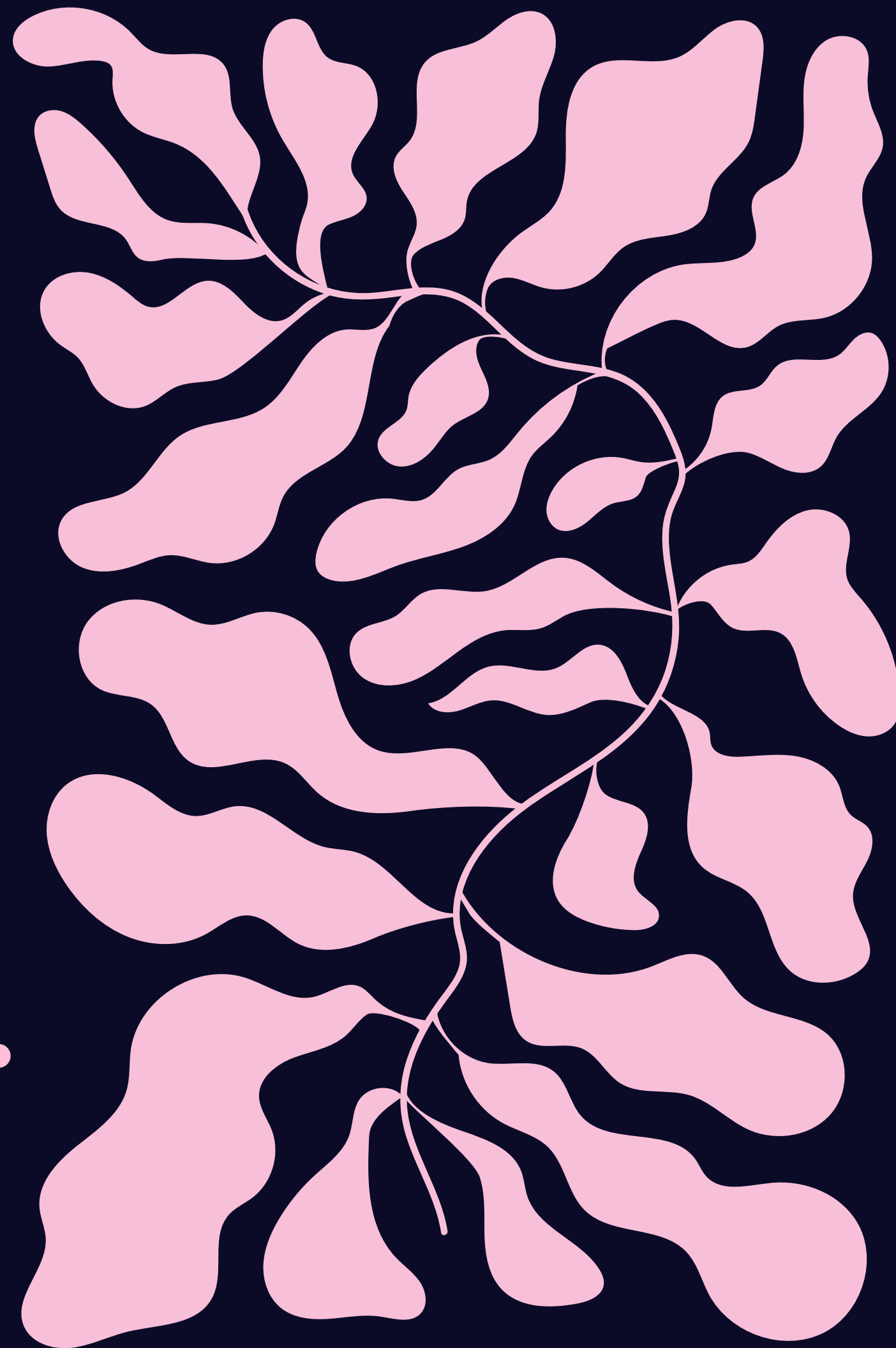


SENIOR MANAGER HR CIRCLE K BUSINESS CENTRE WARSAW

Małgorzata
Kołacz-Dobrowolska



A karrierépítés hálójában



Különböző tényezők motiválhatják a nőket arra, hogy az informatikai karrierjüket az IT területén építsék fel, beleértve a pragmatikus és pénzügyi jellegűeket vagy az ideológiai, mint például a küldetés, hogy a technológiai termékeken keresztül megváltoztassák és javítsák a világot. Van egy középút is, amikor egyszerűen úgy érzik, hogy az informatikában lehetőségük van bizonyítani, szakmailag megvalósítani magukat, és egészséges egyensúlyt teremteni a munka és a magánélet között. Az IT-ipar lehetővé teszi a nők számára, hogy 5 év alatt gyors ütemű karriert építsenek fel, ami Ukrajnában egyetlen más ágazatban sem lehetséges.

Az IT azonban nemcsak a fejlesztésről szól, hanem a marketing, az értékesítés, a tervezés, a menedzsment és a HR területén dolgozó szakemberek nagy számáról is. Jogi diplomát szereztem, egy bizonyos ponton frontend tanfolyamokat végeztem, dolgoztam support területen, és végül a toborzásban találtam magam, amit a legjobban szeretek.

Az ukrán fejlesztők körülbelül 20%-ának nincs műszaki végzettsége.

Az ukrain IT-ipart jelenleg a férfiak uralják, de az utóbbi évek dinamikája pozitív - egyre több nő lép be a területre. Ebben a tekintetben különösen hasznosak a támogatási programok, az informatikai nőknek szóló konferenciák és a női alapítók.



LEAD RECRUITER DON'T PANIC RECRUITING AGENCY

Tania
Sikirska

Don't Panic
IT RECRUITING



THE FOUNDESS OF THE FOUNDATION

IT GIRLS FOUNDATION

Viola and Ada
Klimczak

IT
GIRLS

A kezdetektől fogva az a küldetés vezérelt minket, hogy növeljük a nők jelenlétét az IT világában. Örülünk annak, hogy a nők szívesen dolgoznak ebben az iparágban. Ez a dinamikus ágazat soha nem áll meg, folyamatosan változik, így mindenki találhat magának valót. Alapítványi programjainkat úgy alakítottuk ki, hogy bemutassuk a jövő perspektíváit az iparágban. Nem kell feltétlenül programozónak lenned. Lehetsz nagyszerű projektmenedzser vagy tesztelő is. A kereset nem minden. Szerencsére az IT világából egyre több nő mutatja be eredményeit, és válik példaképpé mások számára. Ráadásul az anyukák és az utazók számára a távmunka nagyon fontos. Összekapcsolhatják szenvedélyeiket és/vagy feladataikat a személyes fejlődéssel.

Nagyon jól ismerjük a nemek közötti nagy különbséget az ICT szakemberek számában a Cseh Köztársaságban. Az ICT szakemberek aránya 9:1 a férfiak javára. A Cseh Köztársaságban a férfi és női egyetemi hallgatók aránya 83:17, és az alapképzésre jelentkező fiatal nőknek mindössze 2,2%-a választ ICT irányt. Többek között ezért is dolgozunk keményen azon, hogy csökkentsük ezt a szakadékot.

2021-ben 1600-zal több női szakember csatlakozott az IT szektorhoz, mint 2020-ban. Ugyanebben az évben a tovább- és átképző tanfolyamainknak köszönhetően legalább 235 nőnek segítettünk ICT pozícióhoz jutni, ami a női ICT szakemberek számának éves növekedésének mintegy 15%-át teszi ki.

Kutatásaink alapján a biztonságos tanulási környezet, a gyakorlati példák és elegendő lehetőség az új készségek kipróbálására a jó ICT tovább- és átképző tanfolyamok kulcselemei, nem csak a nők számára. Ahogy mottónk is mondja: „Az IT a jövő. A tiéd is”. A vállalati szponzorokkal és szervezetekkel való partnerségeknek köszönhetően a Czechitas támogatta a tanfolyamdíjakat, így biztosítva, hogy minden nő anyagi korlátok nélkül részt vehessen.



IMPACT SPECIALIST CZECHITAS

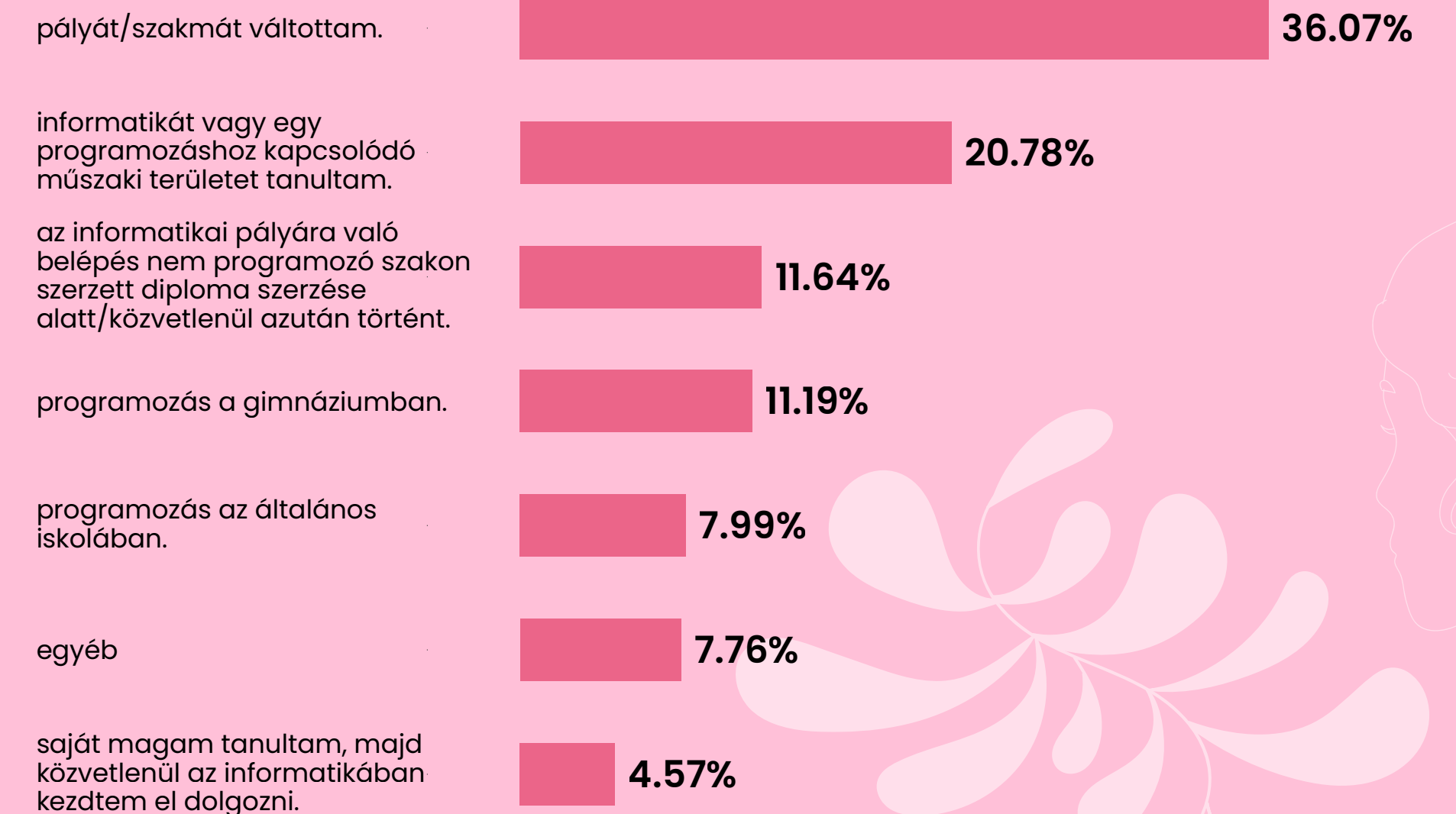
Anna Valouchová



Hogyan kezdődött?

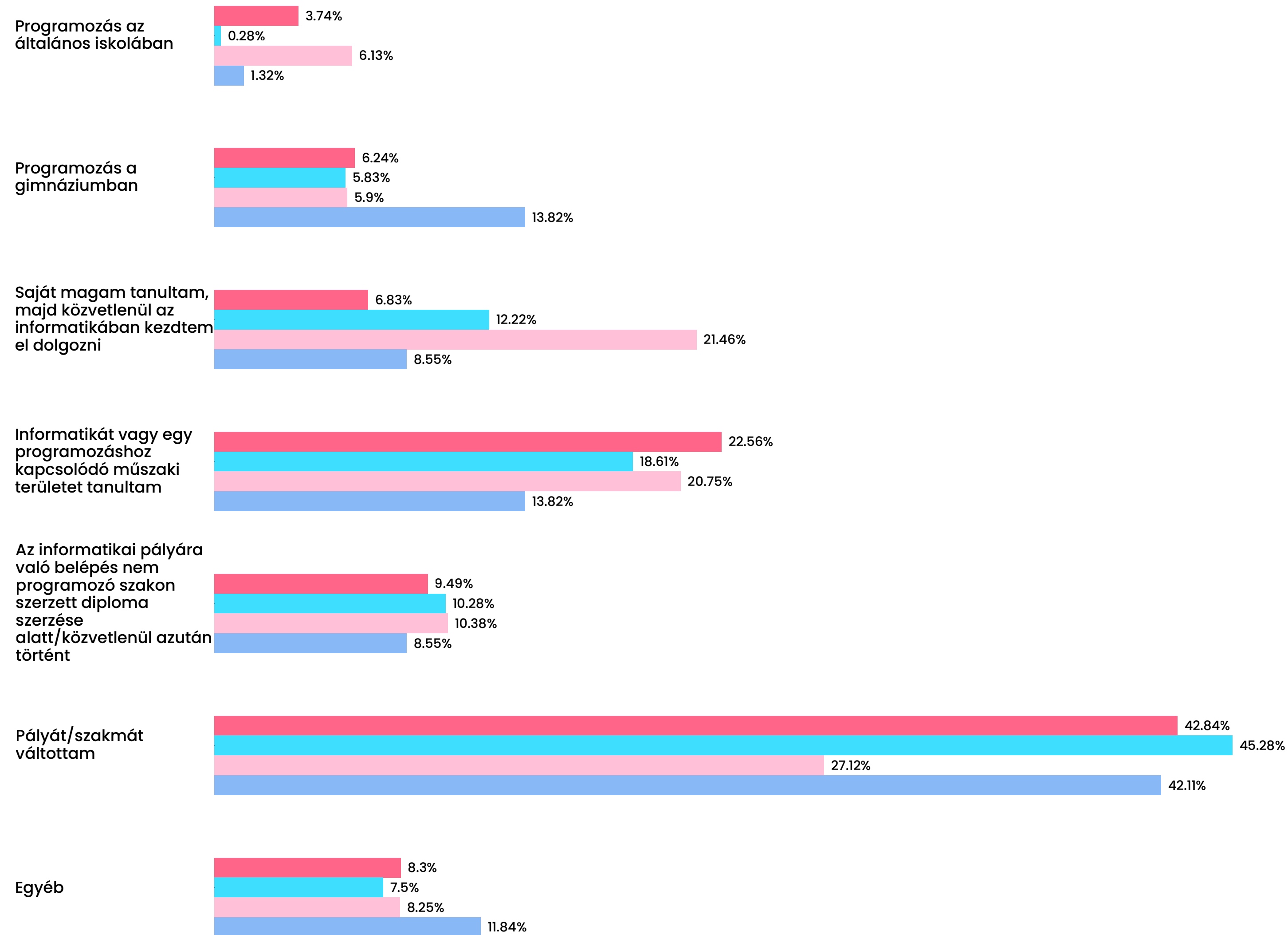
A magyar női informatikusok **36,1%-a elsősorban pályamódosítás eredményeként kezdte informatikai kalandját**. A második helyen az informatikát vagy egy programozáshoz kapcsolódó műszaki területet tanuló nők álltak, 20,8%-kal.

Az én IT kalandom ezzel kezdődött...




MAGYARORSZÁG VÁLASZOK: 438

Az én IT kalandom ezzel kezdődött...



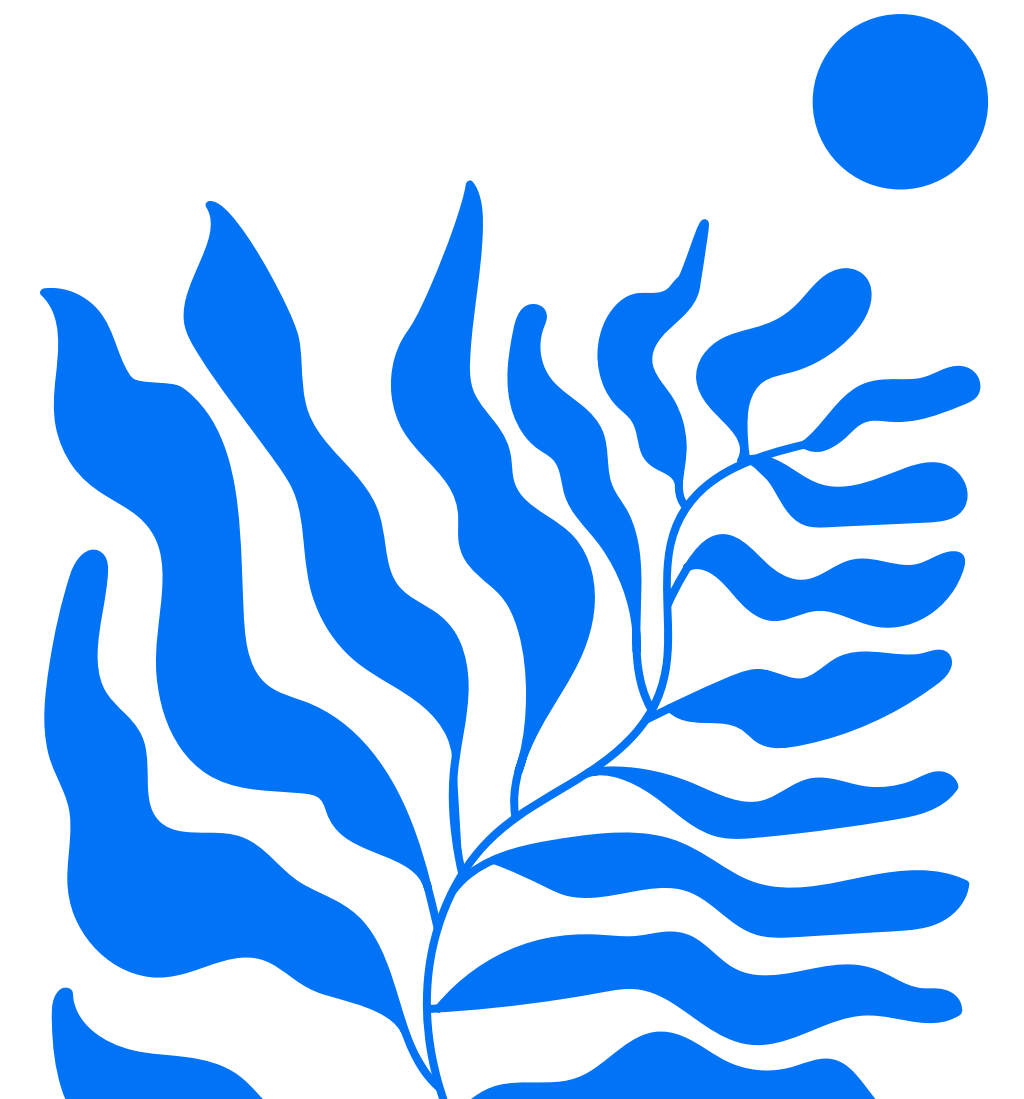
JELMAGYARÁZAT

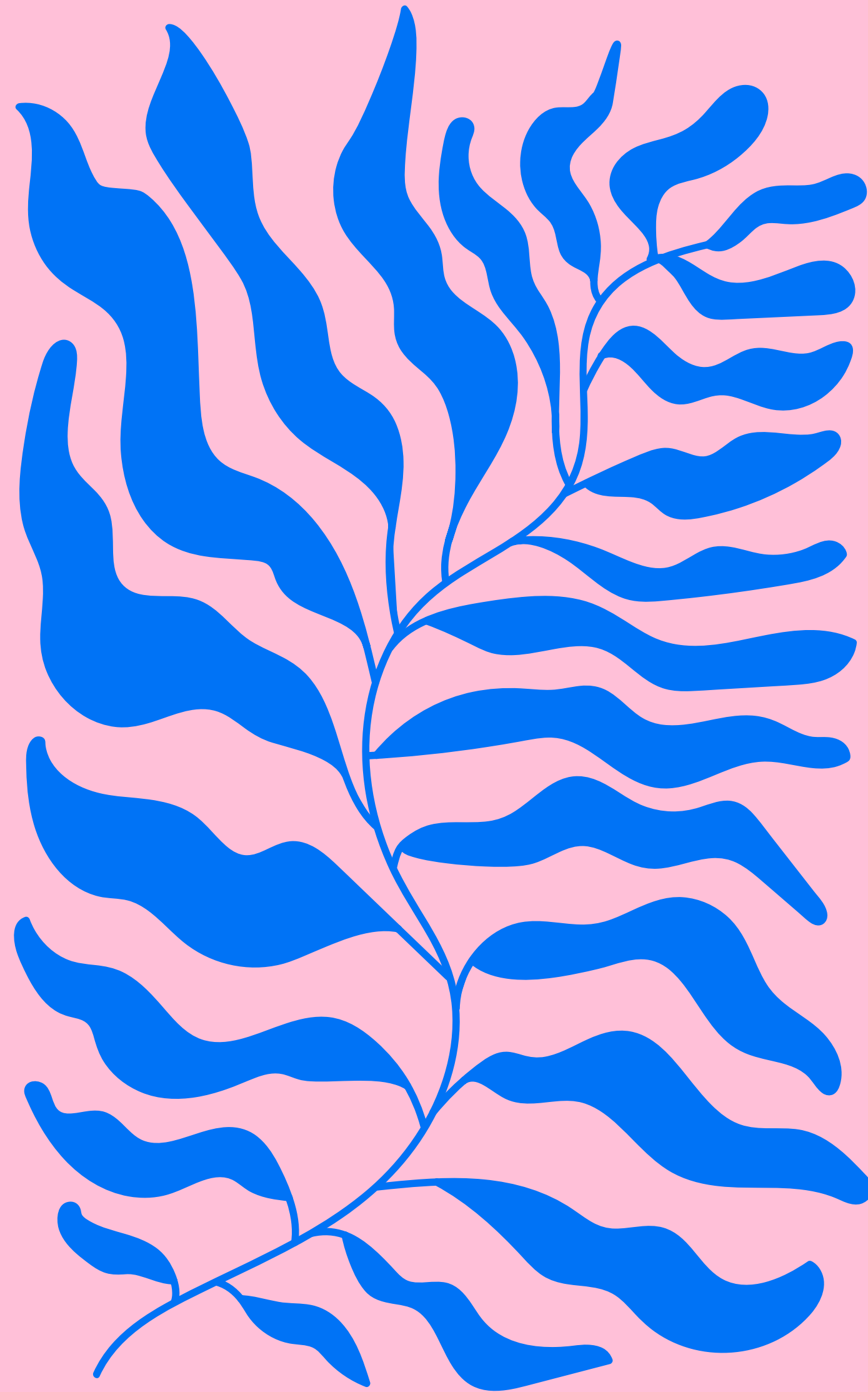
 **LENGYELORSZÁG**
VÁLASZOK: 1844

 **UKRAJNA**
VÁLASZOK: 360

 **CSEHORSZÁG**
VÁLASZOK: 424

 **HOLLANDIA**
VÁLASZOK: 152





Rendkívül örülök, hogy manapság széles körben megvitatják a nők tapasztalatait és kihívásait a technológiai iparágakban, és maguk a nők sem érzik már annyira idegennek magukat, mint jó pár évvel ezelőtt, amikor én megtettem első lépéseimet az IT világában. Egyetlen változás sem történik magától, és még mindig rengeteg kihívás és munka vár mindannyiunkra. Szerencsére a Roche-nál ezt töretlen lelkesedéssel közelítjük meg.

A kimutatás világossá teszi, hogy elenyésző azoknak a nőknek az aránya, akik gyerekként kezdték a kalandot a technológiával. Szülőként tudom, mennyire fontos, hogy támogassuk a gyerekeket abban, hogy már korán felfedezzék szenvedélyeiket és erősségeiket. Ezért is örülök annyira a Maciejko Alapítvánnyal való együttműködésünknek, amelynek keretében arra ösztönözzük a varsói diáklányokat, hogy fedezzék fel az informatika világát és a benne rejlő lehetőségek tárházát.

És mit tehetünk itt és most – mielőtt a mai diákok belépnek a munkaerőpiacra? Hogyan ösztönözhetjük a már szakmailag aktív nőket arra, hogy fontolják meg az informatikai karrierlehetőséget?

Saját tapasztalatomból tudom, hogy a pályamódosítás nehéz döntés, és az informatika világról szóló történeteket még mindig az antiszociális informatikus és a számítógép előtt magányosan dolgozó informatikus sztereotípiája uralja. Hiányoznak a megbízható információk arról, hogy milyen is a mindennapi élet az informatikában, milyenek a feladatok és a projektek, milyen sokféle szerepkör áll rendelkezésre, és milyen sokféle kompetenciára van szükség, beleértve az interperszonális készségeket is.

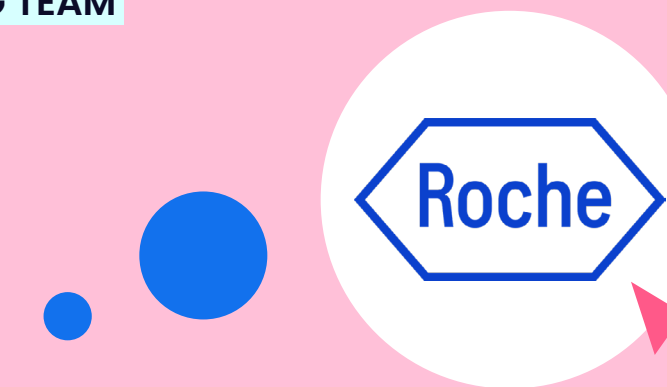
Erre a kihívásra reagálva hoztuk létre a MamoPracuj Alapítvánnyal közösen a "Destination IT" programot. Küldetése, hogy a gyermekvállalás után a munkaerőpiacra visszatérő nőket közelebb hozza az informatikai munka valóságához. A résztvevőknek lehetőségük van arra, hogy megvizsgálják, hogy ez a megfelelő út számukra, és a legjobb döntést hozzák meg szakmai jövőjükkel kapcsolatban. A program részeként további munkahelyet, mentorálást és támogatást kínálunk azoknak a nőknek, akik a segítségünkkel teszik meg első lépéseiket az informatikában.



LEADER OF THE GLOBAL SOFTWARE ENGINEERING TEAM

ROCHE INFORMATICS POLAND

**Marta
Buchlovská**



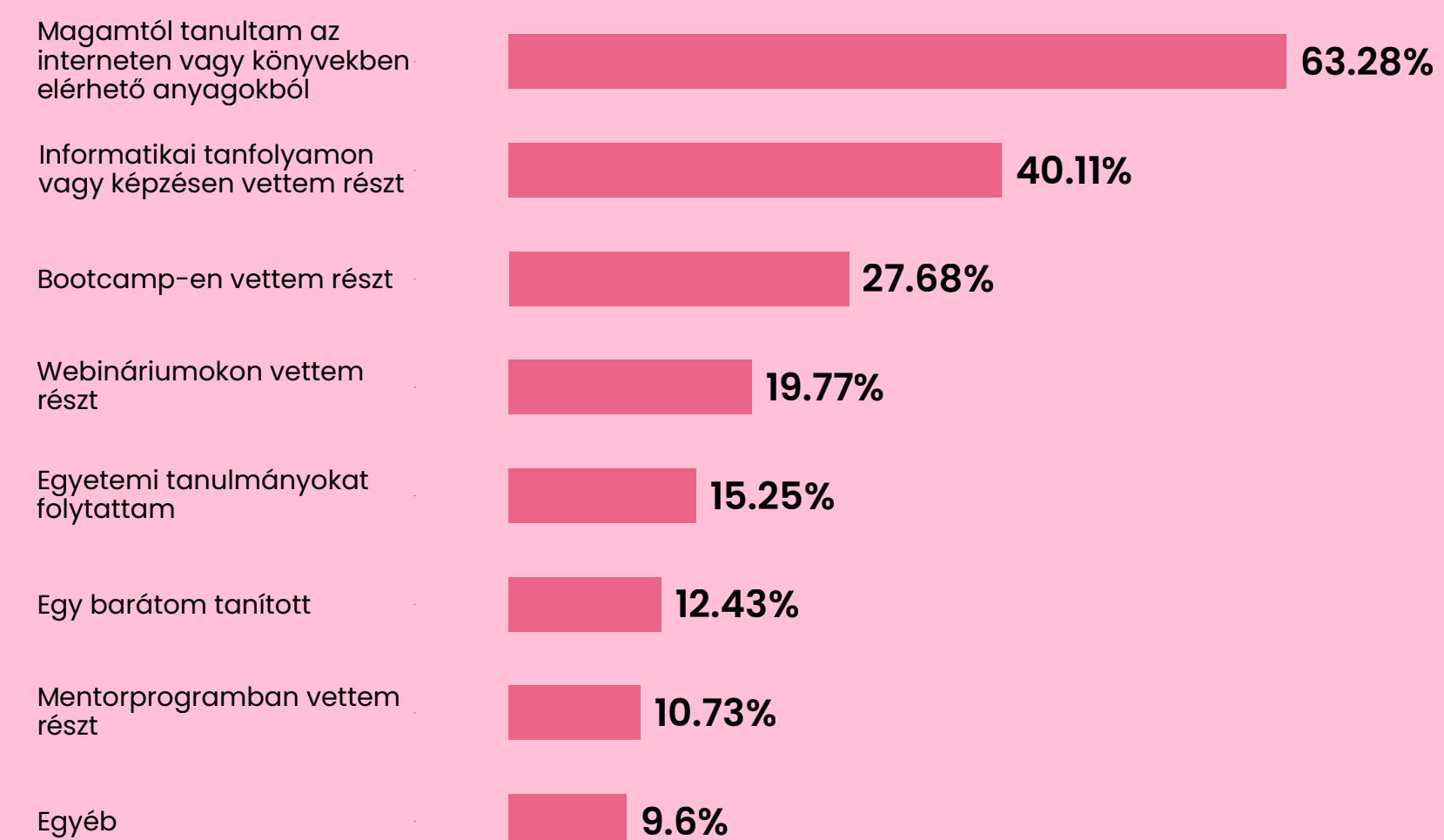
A technológia rögzös útján... egyedül...

A nők 63.28%-a magától, az interneten és könyvekben elérhető anyagokból kezdte a pályafutását, illetve bővítette a tudását.

40.11% képzésen is résztvett.

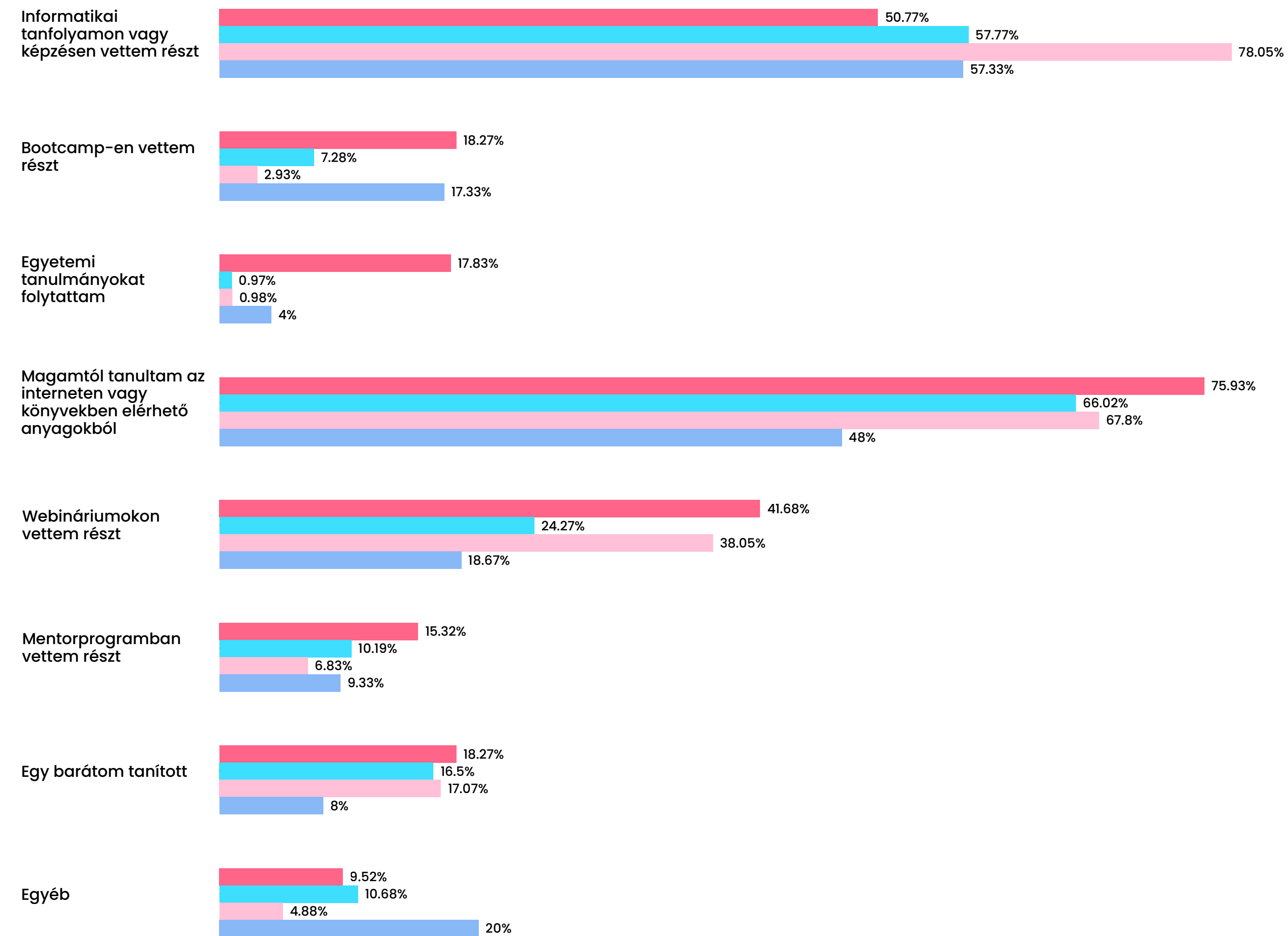
Valamivel több mint a negyedük (27.68%) pedig bootcamppal indította be karrierjét.

A saját tanulásom részeként és/vagy a szakmám/karrierem megváltoztatása érdekében...





 **MAGYARORSZÁG** **VÁLASZOK: 177**

A saját tanulásom részeként és/vagy a szakmám/karrierem megváltoztatása érdekében...



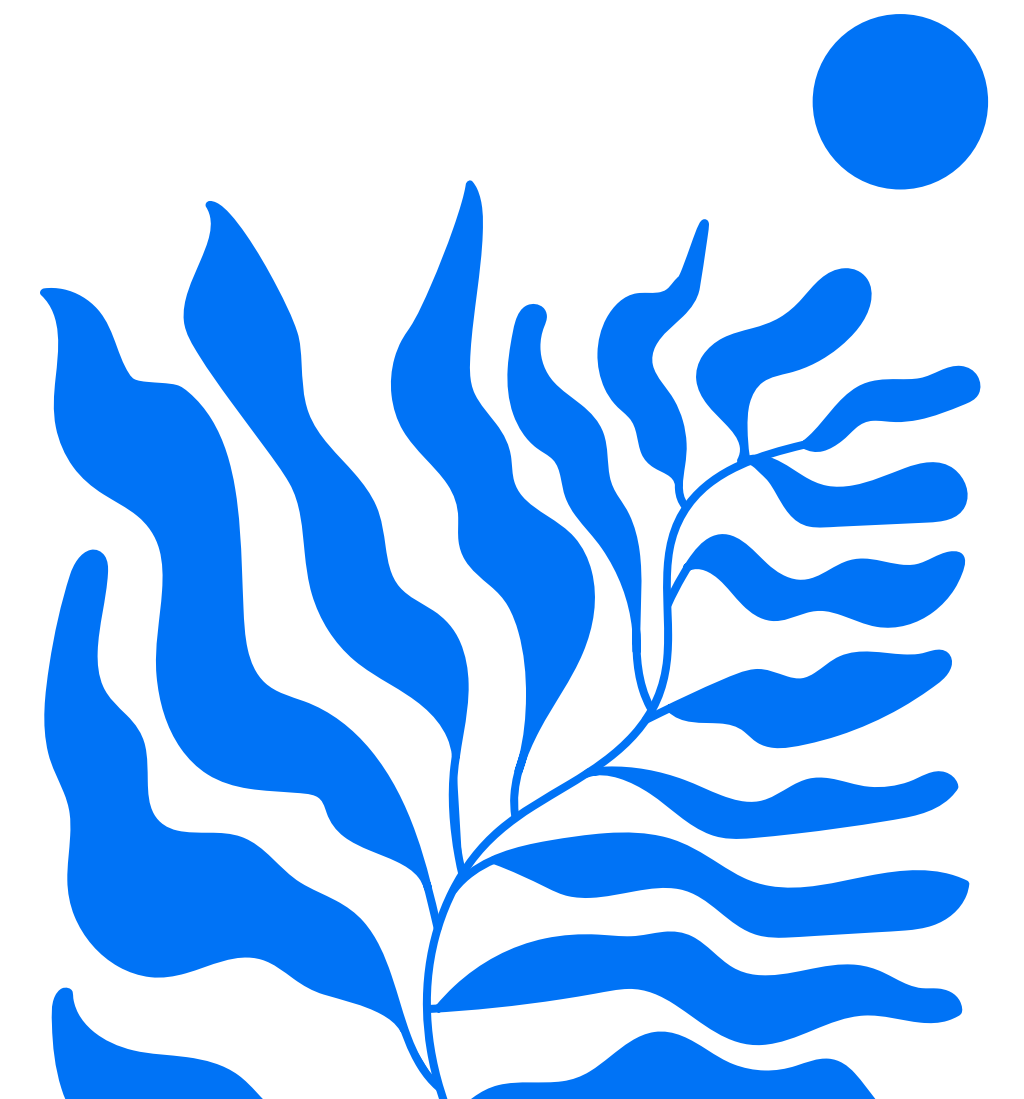
JELMAGYARÁZAT

 **LENGYELORSZÁG**
VÁLASZOK: 914

 **UKRAJNA**
VÁLASZOK: 206

 **CSEHORSZÁG**
VÁLASZOK: 205

 **HOLLANDIA**
VÁLASZOK: 75



Nők az IT-ban: Még mindig léteznek kínos állásinterjúk?

A magyar informatikusok 21%-a hallott már az állásinterjú során a családtervezéssel kapcsolatos kérdést vagy megjegyzést.

Ukrajnában a válaszadók több mint 20%-ának kellett beszélnie a koráról és a gyerekeiről.

Csehországban viszont leggyakrabban a jelentkező saját neme került szóba (16%), míg

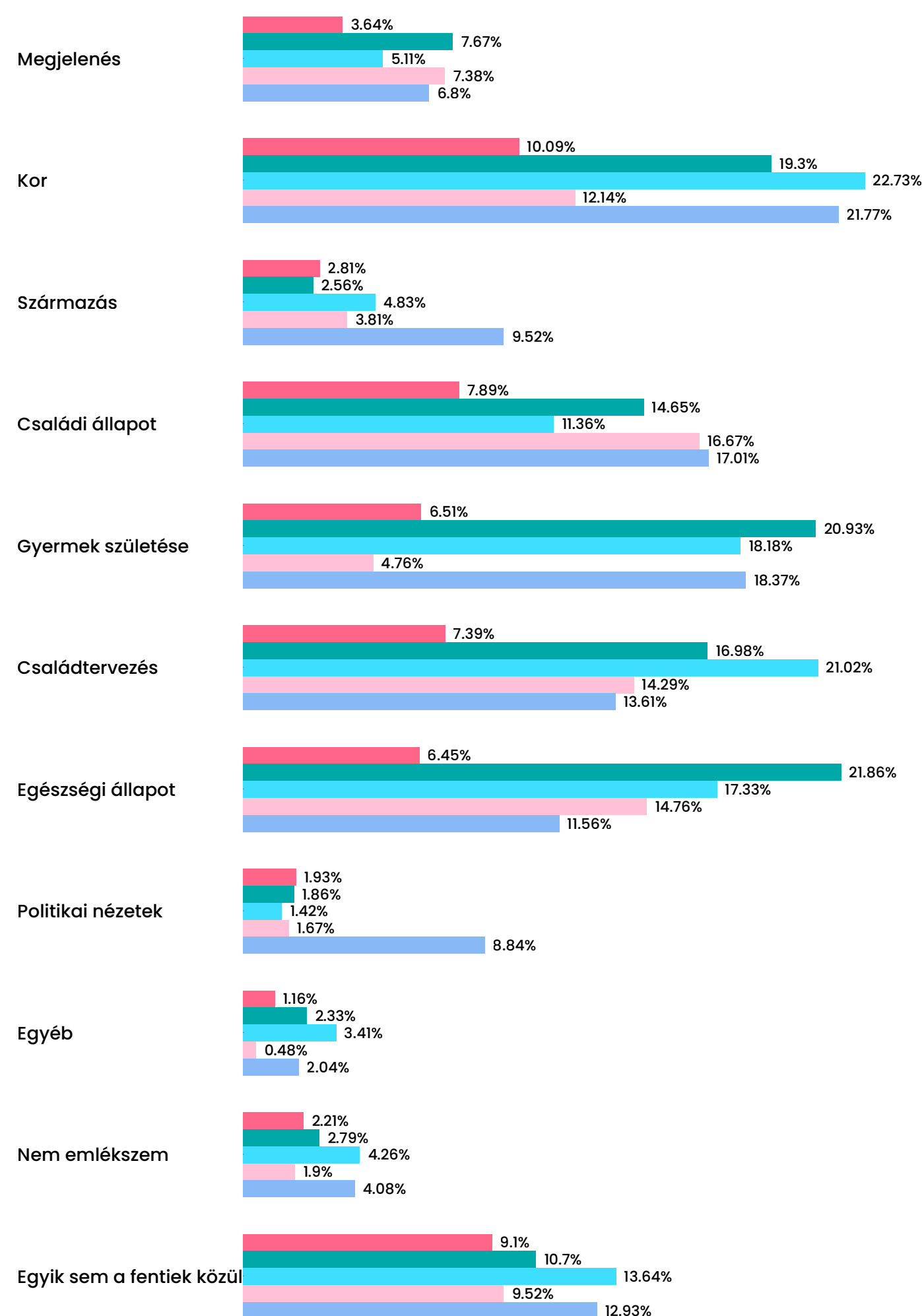
Hollandiában valahogy úgy tűnt, hogy az életkor is téma (21%).

Meglepő módon Lengyelországban volt a legalacsonyabb a nem helyénvaló kérdések aránya, de még mindig van mit tanulnunk...



Előfordult már, hogy egy informatikai állásinterjú során az alábbi témák valamelyikére vonatkozó kérdést vagy megjegyzést hallottad?

(több választ is megjelölhetsz)



JELMAGYARÁZAT

LENGYELORSZÁG

VÁLASZOK: 1813

HUNGARY

VÁLASZOK: 430

UKRAJNA

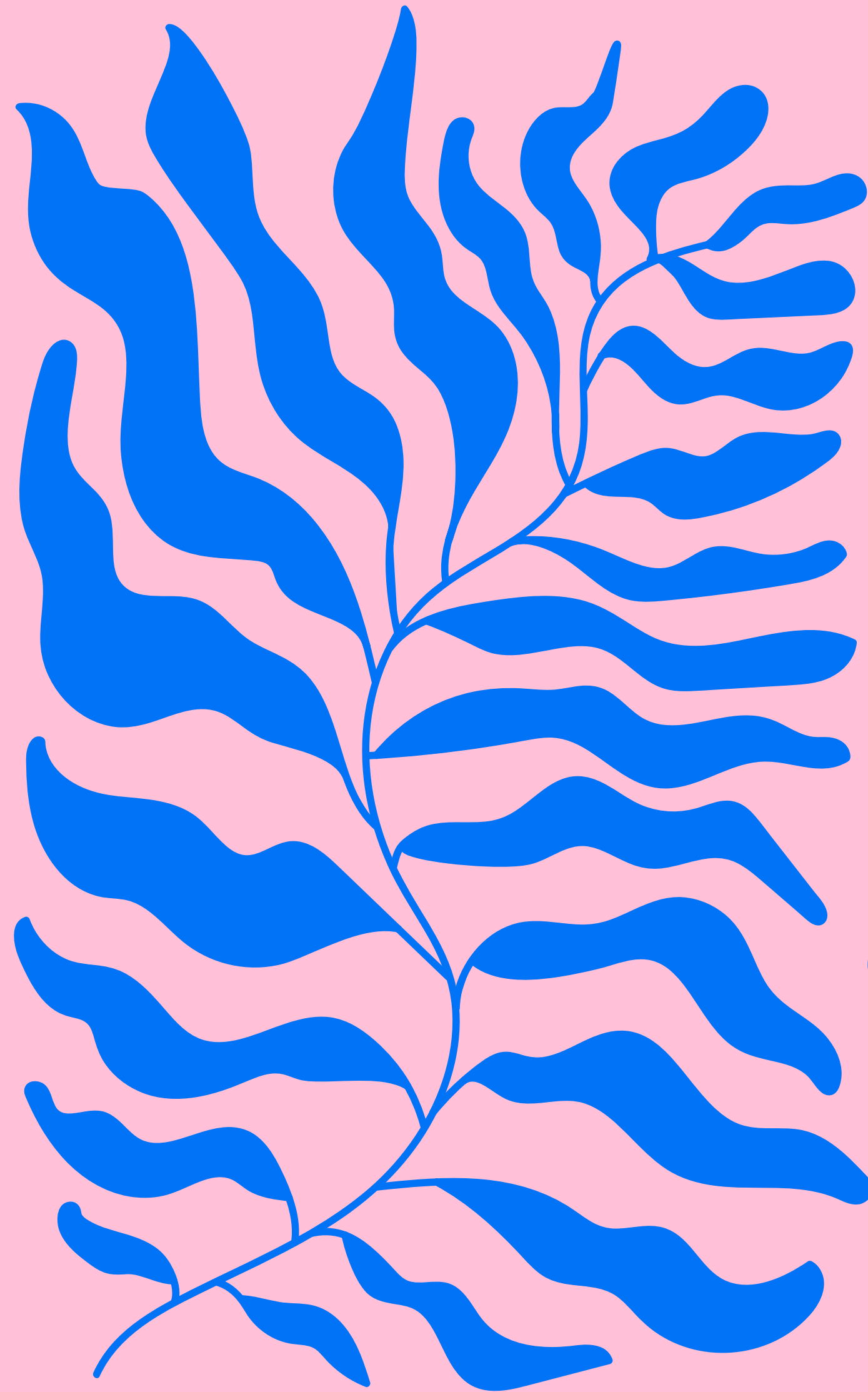
VÁLASZOK: 352

CSEHORSZÁG

VÁLASZOK: 420

HOLLANDIA

VÁLASZOK: 147

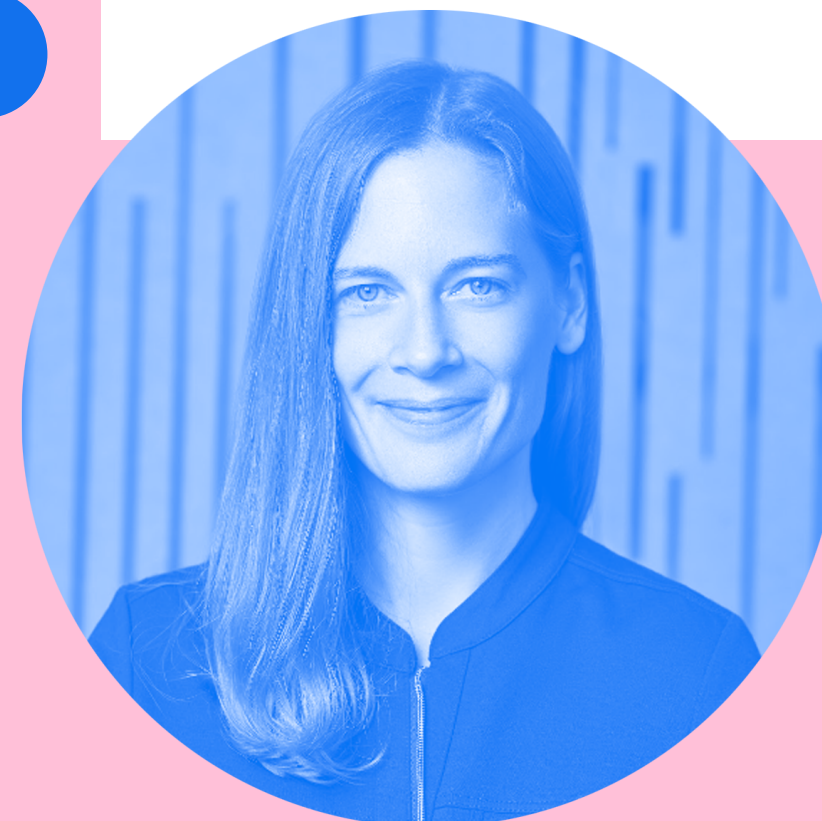


A befogadás manapság nagyon divatos szó. De mit is jelent ez valójában? Számomra, mint munkavállaló és vezető számára a befogadás azt jelenti, hogy az emberek kortól, nemtől, szexuális irányultságtól vagy háttértől függetlenül önmaguk lehetnek a munkahelyükön, nyugodtan beszélhetnek, megoszthatják véleményüket és ötleteiket. A jó irányelvek és eljárások megfelelő kiindulópontot jelentenek ahhoz, hogy keretet biztosítsanak a működéshez, és biztosítsák, hogy a folyamatok előítélet-mentesek legyenek. Alapvető fontosságú azonban a felső és középvezetés hangneme a mindennapi interakciókban.

Először is oktatás. A befogadás tantervbe való beépítése segít a tájékozottság növelésében, különösen az empátikus kommunikációban, az előítéletek

felismerésében és a legjobb jelöltek azonosítása érdekében. Ha munkaerő-felvételt szervezel, próbáld meg tükrözni a csapat sokszínűségét az interjúk során, és hozz létre nemek és ranglétra szerint sokszínű felvételi bizottságokat.

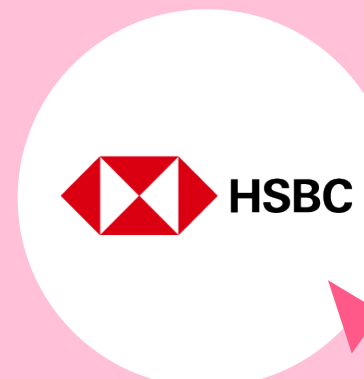
Másrészt kommunikáció. Ami igazán segíti a párbeszéd kialakulását egy szervezet és a dolgozói között, azok a D&I (sokszínű és befogadó) közösségek. Ezek felismerik a különböző igényeket, és segíthetnek célnak megfelelő mentorálási és coachingprogramokat készíteni a munkatársak számára, vagy rugalmas munkarendeket kialakítani. A befogadó kultúra kiépítése mindennapos munka, de annak megfigyelése, hogy ez milyen előnyökkel jár a csapatok számára, minden erőfeszítést megér.



POLAND HEAD OF MARKETS & SECURITIES SERVICES TECHNOLOGY COO

HSBC TECHNOLOGY POLAND

Alexandra
Tessari



Partnereink



Kiadó



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

KÖVESS MINKET A SOCIAL MÉDIÁN IS!

ringier
axel springer



1,350+



11,000+



2,000+



1,240+

Partner



Szerzők

Szerzők:

Adrianna Michno

Anna Żbikowska

Design:

Natalia Albecka-Eikmann

Korrektúra és fordítás:

Lóránt Gergő

Sallai Benjamin

Tóth Szabina

Tóth Vanessa

Projekt menedzsment:

Anna Żbikowska

Partneri kapcsolatok:

Adrianna Michno

Ewa Kuik

Izabela Sękowska

🗨 Kérdésed vagy együttműködési ötleted van?

Kapcsolatfelvétel

hellohu@nofluffjobs.com

NO TM
FLUFF
JOBS