

## Jak wyróżnić się w tłumie juniorów w IT?

Paulina Wojciechowska-Boruta: Cześć! Witajcie w kolejnym odcinku Wanna Be IT. Dzisiaj jest ze mną Gosia – doradczyni kariery z Software Development Academy. Na co dzień Gosia pomaga naszym absolwentom odnaleźć się w nowej rzeczywistości i przygotować się do wejścia na rynek pracy w branży IT.

Cześć Gosiu!

Gosia Burdeńska: Cześć! Przede wszystkim – Paulina, dzięki za zaproszenie. Ciekawe doświadczenie przede mną, ale jest to coś, co robią też nasi absolwenci, czyli próbują nowych rzeczy, więc ja też nie odmawiam, kiedy otrzymuję takie propozycje.

PWB: Super.

GB: W ten sposób staram się wejść w ich buty. Kilka razy zmieniałam zarówno pracę, jak i branżę, więc wiem jaki stres towarzyszy w takich sytuacjach, dlatego też mam świadomość tego, że odpowiednie wsparcie może wiele zmienić, a tym tak jak powiedziałaś zajmuję się na co dzień. Nie robię nic innego niż pomaganie w znalezieniu pierwszej pracy w IT. Czyli powiem nieskromnie – mam bardzo satysfakcjonujące zajęcie.

PWB: No tak, bo w sumie to jest dociąganie tego ostatniego momentu, czyli tak naprawdę sukcesu po całych miesiącach pracy. A w takim razie zaczynając od samego początku – czym zajmujesz się w swojej pracy – jakie są jej elementy składowe? Jakiego rodzaju pomocy można spodziewać się od doradcy takiego jak Ty?

GB: Okej. Dobrze, może na początek mała dygresja. Jak ktoś robi ten pierwszy krok i podejmuje decyzję, że chce wejść do IT i zapisuje się na kurs, co nie jest łatwą decyzją, ale genialną inwestycją w siebie i w swój rozwój oraz przyszłość, to ja kibicuję takiej osobie od samego początku podczas tej ścieżki.

W zależności od tego, kto jaki pakiet wybiera, spotyka się ze mną już na początku kursu lub w połowie i wtedy zaczynamy działać przede wszystkim nad CV, żeby stworzyć dobry dokument aplikacyjny. Co to znaczy dobry? Do tego może jeszcze wrócimy za chwilę. Rozmawiamy o tym, jak wykorzystać potencjał na LinkedIn'ie – prowadzę takie konsultacje indywidualne, czasami spotykamy się też w większym gronie. No i to jest jeszcze jeden zakres, którym się zajmuję, czyli indywidualne wsparcie kursantów.

Z drugiej strony – odzywają się też do mnie rekruterzy i przedstawiciele firm IT, którzy chcą zatrudnić naszych absolwentów, a moim zadaniem jest ich połączenie, bo wiem, że na przykład dana osoba szuka pracy testera w Krakowie i właśnie tam jest zapotrzebowanie na takie stanowisko, więc po prostu pomagam tym osobom się odnaleźć na rynku IT.

PWB: Okej, czyli jesteś taką swatką można powiedzieć.

GB: Tak, dokładnie.

PWB: Swatką jeśli chodzi o pracę w IT. Dobrze, to może zacznijmy od takiego początku. Jakbyś mogła nam powiedzieć z relacji i doświadczeń osób, z którymi rozmawiasz, czy nawet swoich – jak wygląda taki proces przebranżowienia? Czego można się spodziewać, kiedy podejmiemy już decyzję o tym, żeby zapisać się na kurs? Jakie są kolejne kroki?

GB: Czego można się spodziewać? Słuchaj, wszystkiego tak na dobrą sprawę. Na pewno będą to różne emocje, na pewno będzie chwila zwątpienia. Branża IT jest chłonna, wspaniała i daje ogromne możliwości rozwoju, no ale to nie jest tylko chwała i blask. Są też takie momenty, w których przychodzi zwątpienie i ta myśl – czy to na pewno jest dla mnie, czy dam radę? Wtedy mega ważne jest właśnie to, żeby o tym rozmawiać, żeby dopuścić do siebie myśl, że inni też się tak czuli i że każdy wcześniej był na takim etapie, bo przecież nikt nie zaczyna od poziomu seniora czy mida.

Osoby pracujące obecnie na wyższych stanowiskach też kiedyś mierzyły się z tym co my, więc ważne jest, żeby zrobić dobre rozeznanie. Jest teraz mega dostęp do informacji, więc warto sobie poczytać jak wygląda dzień programisty, jak wygląda dzień testera, czym tak naprawdę zajmuję się UX Designer. Łatwo można sprawdzić czym jest cała data science i z czym to się je. Jest naprawdę sporo materiałów. Najpierw trzeba poczytać, zastanowić się czy IT faktycznie jest czymś dla mnie, ale też nawet jeśli na początek nie, to się nie zniechęcać. Bardzo często jest tak, że ktoś twierdzi, że nie lubi siedzieć przy komputerze, nie jest pewien czy się nadaje, czy będzie lubił taką pracę.

A tego po prostu trzeba spróbować na tyle na ile jest możliwość, pochodzić na lekcje próbne, sprawdzać wersje demo, porozmawiać z ludźmi z branży, może ktoś ze znajomych działa w IT i odpowie na pytanie co robi w swojej pracy będąc na przykład testerem. Przybliży nam to czym się zajmuje. Takie przejście inicjatywy jest też bardzo ważną cechą u osób, które chcą wejść do IT. To one muszą znaleźć te osoby, znaleźć sposób, który im będzie odpowiadał, żeby poszukać tych początkowych wskazówek dotyczących tego co zrobić.

No, a co przychodzi później? Później trzeba się liczyć z tym, że jest bardzo dużo nauki, pozyskiwania wiedzy merytorycznej, ćwiczeń i pracy własnej. Po to właśnie, żeby być – nie powiem najlepszym, bo to też nie chodzi o to, żeby od razu stawiać sobie bardzo wysoko poprzeczkę, ale żeby czuć się pewnie, bo to istotne podczas procesów rekrutacyjnych.

Często rozmawiam z absolwentami, którzy mówią, że nie będą szukać pracy, jeszcze poczekają – ale właściwie na co? No bo jeszcze wszystkiego nie umiem. Ja mówię – nigdy nie nadejdzie ten moment. Z drugiej strony, jeśli ktoś nie czuje się pewnie, to nie będzie też pewny na rozmowie o pracę i to jest bardzo trudne. Często moja praca polega też na takim wsparciu powiedziałabym bardzo coachingowym.

PWB: Psychologicznym, tak?

GB: Psychologicznym, dokładnie.

PWB: To co powiedziałaś jest mega ciekawe. Z jednej strony osoba, która chce wejść do IT musi cały czas się rozwijać, szukać, czerpać i przyswajać wiedzę. Cały rynek pod tym względem się nie zmienia, bo zawsze tej wiedzy będzie trzeba szukać ze względu na nieustanny postęp. Z drugiej strony wspomniałaś też o tym, że ciężko jest się odnaleźć znowu w tej roli juniora.

Dość często osoby, które decydują się na przebranżowienie są ludźmi, którzy mają już doświadczenie w jakiejś branży, czasami obejmują kierownicze stanowiska, mają wiedzę na temat określonego obszaru, którym się zajmują i są w nim specjalistami. Z jakimi sytuacjami czy lękami mierzą się właśnie takie osoby? Jak poradzić sobie z tym, żeby znowu wejść w rolę juniora, kiedy mamy już inne doświadczenia?

GB: Mam wrażenie, że wciąż przybywa osób, które pomimo nastu lat doświadczenia postanawiają zmienić branżę. Z miesiąca na miesiąc zgłaszają się do mnie osoby, które mają na przykład 20 lat doświadczenia w hotelarstwie albo w finansach. Byli kierownikami banków, otwierali nowe oddziały, a teraz chcą wejść do IT i zostać juniorem.

Tutaj bardzo ważny jest personal branding, który tworzymy i to, żeby nie skupiać się na przeszłości, czyli nie podkreślać dodatkowo swojej pozycji, ale żeby wyeksponować doświadczenie, które za nią idzie, przekazać jak ta poprzednia praca rozwinęła daną osobę. Wyciągnąć plusy poprzedniego stanowiska, ale też pokazać chęć i determinację do nauki czegoś nowego. Często właśnie na konsultacjach dotyczących CV jak opowiadam o tym, że musimy pokazać zaangażowanie w tym dokumencie, to widzę takie spojrzenie – ale jak pokazać zaangażowanie na kartce A4? Moją odpowiedzią na ten wzrok jest to, że mamy na to swoje sposoby i jest to do zrobienia.

Na pewno przy zmianie branży istotny jest aspekt finansowy. Trzeba wziąć pod uwagę, że może być tak, że zarobki znacznie się zmniejszą przez jakiś okres czasu, ale docelowo wyrównają się w przeciągu roku czy kilku lat. Na początku trzeba mieć po prostu tą świadomość. Całe szczęście kursanci wiedzą o tym i są na to przygotowani. Jednak czy to wypalenie zawodowe, czy inne bardzo indywidualne względy decydują o tym, że ludzie decydują się na zmianę branży na IT i są w stanie przejść przez ten trudny czas, bo wiedzą, że na końcu będą zadowoleni z tego rozwiązania.

PWB: Okej, czyli pokora i wiara w to, że ta praca własna się opłaci. Ciekawe jest też to co powiedziałaś o zarobkach. W branży IT nakład pracy własnej jest w stanie sprawić, że w parę miesięcy, czy w parę lat awansujesz, a wszystko zależy od konkretnego przypadku.

A powiedz w takim razie – jak przygotować się do takiej zmiany? Mamy świadomość tego, że będzie to wymagało kroku wstecz i ogromu pracy własnej, żeby pogodzić kurs ze swoim życiem prywatnym i z obecną pracą zawodową oraz z elementami nauki. No, bo oprócz kursu, też dużo czasu trzeba poświęcić samemu, żeby opanować cały materiał. Jakie masz rady odnośnie tego, jak się z tym uporać? Jak zaplanować sobie ten czas, kiedy jesteśmy w trakcie kursu, ale mamy jeszcze życie i inną pracę?

GB: Paulino, użyłaś tutaj zwrotu klucza, czyli – zaplanować. Usiąść z kartką i z długopisem, albo utworzyć tabelę w excelu, jak kto lubi. A potem rozpisać – tydzień po tygodniu i miesiąc po miesiącu

wszystko to, co podczas kursu będziemy robić. Dlatego, że rozpoczynając naukę jest jeszcze trochę za wcześnie na plan, bo jeszcze nie wiemy co musimy dokładnie opanować i planowanie na tym etapie się nie sprawdzi.

Poczekajmy chwilę, kiedy mniej więcej rozeznamy się w wymaganiach jakie są na kursie, czy ogólnie podczas procesu zmiany branży. Bardzo dokładny plan pomaga w realizacji założeń, bo kiedy widzimy, że mamy piętnaście rzeczy do zrobienia, to szansa na wykonanie wszystkich zadań jest mała. Znacznie lepiej to brzmi, kiedy planujemy, że w tym miesiącu weźmiemy udział w jednym wydarzeniu dodatkowym, przeczytamy jedną książkę, a codziennie w drodze do i z pracy będziemy słuchać podcastu związanego z nauką języka angielskiego na Spotify. Przypominam, że angielski to taki must have i warto też rozwijać się w tym kierunku. Potem planujemy kolejny miesiąc i zakładamy, że na przykład będziemy robić zadania na takiej i takiej stronie oraz określamy ile tych zadań i jak często wykonamy. Im bardziej szczegółowo ten plan zrobimy, tym większa szansa, że będzie on realizowany.

Współpracowałam kiedyś z osobą, która rozpisała sobie naprawdę bardzo szczegółowy plan i ujęła w nim zarówno wiedzę merytoryczną, naukę języka angielskiego, jak i kwestie miękkie, czy takie związane z personal brandingiem oraz zaangażowała swoją partnerkę do tego, aby prowadziła konto na LinkedIn'ie. Trzeba szukać odpowiednich metod i kiedy przyjdzie moment zwątpienia, o którym mówiłam, to ustalony plan pomaga wejść na właściwe tory, bo tak jak wspomniałaś, to jest naprawdę intensywny czas.

Często jak rozmawiam z kursantami czy z absolwentami, mówią: „No Gosia, mam pracę na etacie, kurs weekendowy, uczę się w domu, mam rodzinę i inne zobowiązania, więc jak znajdziesz spowalniacz czasu, to daj znać”. Ja zazwyczaj odpowiadam, żeby taka osoba też dała znać, bo mi też się przyda, oczywiście pół żartem, pół serio, ale wiem, że jest to wyzwanie dla kursantów, ale i inwestycja w przyszłość. Trzeba ten czas przeczekać. Z dobrym planem na pewno to będzie łatwiejsze. Trzeba być jak najlepiej przygotowanym na ten moment, w którym zacznie się szukać pracy i kiedy zacznie się aplikować, bo jeśli to wszystko się zostawi i na przykład po kursie wdroży kolejne działania, to będzie bardzo trudno, a jeśli się to rozłoży na etapy to będzie znacznie łatwiej.

PWB: Fajne jest to co mówisz, szczególnie że nawet badania psychologiczne podają, że jak mamy takie checkboxy z zadaniami i odhaczamy je po kolei jako zrobione, to uwalnia się dopamina, więc ma to sens. Może powiedz jeszcze, jak myślisz – Co zrobić, żeby się nie zniechęcić, jak widzimy mega długą listę zadań?

Jeżeli planujemy sobie rozwój, który trwa powiedzmy sześć, czy czasami dziewięć miesięcy, to lista rzeczy do zrobienia rośnie i rośnie. Z jednej strony jak się nie przerazić widząc to ile zadań na nas czeka, a z drugiej strony jak się nie zniechęcić, kiedy na przykład czegoś nie uda nam się zrealizować? Wiadomo też, że dobry plan ma w swojej zawartości założenie, że może się zmieniać, ale trzeba go w dobry sposób modyfikować. Jak radziłabyś układać sobie zadania, żeby nie było to obciążające?

GB: Przede wszystkim zachęciłabym, żeby układać plan szczegółowy na miesiąc, taki dalekosiężny, perspektywiczny, z mniejszą szczegółowością zadań, żeby zobaczyć jak w ogóle to funkcjonuje. Nie

warto też spalać się i poświęcać energii na ułożenie dziennego planu na najbliższe pół roku, bo to się nie uda.

Czyli tak: rozkładamy sobie te sześć miesięcy, najpierw na kwartały, i określamy co w danym czasie zrobimy. Potem planujemy miesiące i najbliższy miesiąc dzielimy na tygodnie, a tylko tydzień na dni z dokładnie opracowanym planem. Zawsze może nam coś wypaść, czy to choroba, wyjazd czy coś innego. Potem patrzymy, co nie zostało zrealizowane i przerzucamy to na następny tydzień. To nie może pełnić roli takiego kata, który nad nami stoi, bo z takim podejściem ciężko będzie mieć z tego fun.

Jeśli podejmujemy tą decyzję i chcemy być programistą/programistką czy testerem/testerką, pracować w branży, no to zakładam, że będziemy to lubić, czy też już lubimy i nie chcemy tego zatracić. Ważne jest to, żeby znaleźć stronę z przyjaznymi ćwiczeniami czy książkę, którą się nam przyjemnie czyta i żeby nie była to kara. Oczywiście odnośnie do lektury, to nie jest książka do poduszki, ale sukcesywnie rozdział po rozdziale damy radę zapoznać się z jej treścią.

PWB: Super ważne jest to, żeby zdjąć ze swoich barków całą odpowiedzialność za to, że czegoś nie udało się wykonać i mieć świadomość, że to jest dalekosiężny plan i to jest normalne. Życie jest dynamiczne i zdarzają się różne sytuacje. Warto jednak też planować.

Myślę też, że system schodkowy, czyli właśnie rok, kwartał, miesiąc, tygodnie, tydzień i dni jest super pomysłem. Szczególnie, że w takim modelu możemy zaplanować sobie na przykład urlop, podczas którego coś przesuniemy, ale nie czujemy presji zbudowanej przez całą listę zadań.

A powiedz w takim razie – jak Twoim zdaniem można zaplanować, ale tym razem coś innego – swój rozwój w branży? Zaczynamy od kursu, ale który mamy wybrać? Jakie aktualnie ścieżki uważasz za najbardziej atrakcyjne? W którą stronę Twoim zdaniem warto iść?

GB: Bardzo dobre pytanie, aczkolwiek często je słyszę. Pewnie część osób będzie rozczarowana, bo odpowiedź brzmi – to zależy od predyspozycji. Jeśli nie będziemy kierować się tym co lubimy, jakie mamy predyspozycje, szybko zorientujemy się, że popełniliśmy błąd, bo wybraliśmy coś co jest trendy, ale nie jest nasze. Ze swojego doświadczenia, a zmieniałam pracę kilkakrotnie, mogę powiedzieć, że wiem jak ważne jest, żeby robić to co się lubi.

Branża daje teraz taki wachlarz możliwości, że naprawdę można przebierać. Istotny jest też research, o którym wspomniałam na początku. Jeżeli ktoś widzi, że jest moda na obszar UX/UI i na przykład ta osoba jest po psychologii i chce w to pójść, pomimo tego, że nie lubi robić badań, to to się rozjedzie. Jeśli ktoś jednocześnie uwielbia zagadki logiczne, puzzle, rozwiązywanie sudoku, a jak widzi aplikacje i znajduje w niej błąd, to zgłasza to natychmiast, to ma totalnie predyspozycje testerskie i warto pójść wtedy w tym kierunku.

Trzeba po prostu próbować, czytać, dowiadywać się na czym dokładnie polega praca na danym stanowisku. Jeśli chodzi o trendy, to każdy raport powie coś innego, to zależy od tego w jakim okresie był robiony, jaka była grupa badawcza. Natomiast branża jest na tyle chłonna, że naprawdę dla

każdego znajdzie się miejsce, niezależnie od trendów. Nawet jeśli według jednego raportu to Python jest bardziej popularny, to jawa'wcy i tak odnajdą się na rynku, bo jest na nich zapotrzebowanie. Stąd nie wskażę jednego kierunku, bo to jest po prostu w mojej ocenie niemożliwe.

PWB: Okej. Śmiesznie, że wspomniałaś o tych badaniach, UX-ie i psychologii, bo to jest dokładnie mój case. Jestem po psychologii, rozważałam UX-a, ale nienawidzę robić badań i nie czuję się super w liczbach, ale kocham grafikę czy rozkminianie jakichś makiet. Ciekawe jest to ile predyspozycji trzeba mieć, żeby udać się w danym kierunku.

A w takim razie może takie bardziej ogólne pytanie. Wiemy o tym, że pewnie będziemy zmieniać branżę kilka razy w życiu. Jest milion raportów i artykułów, które mówią, że branża IT jest mega elastyczna. Mówiliśmy też trochę w naszym podcaście o tym, że jak zna się jeden język, to potem jest już dużo łatwiej, ale tak naprawdę nie musimy zostawać przy tym co wybraliśmy na początku.

Powiedziałaś o zestawie predyspozycji; zastanawiam się czy mogłabyś z grubsza przybliżyć nam – Jakie Twoim zdaniem predyspozycje potrzebne są pod dany język albo technologie, które Ci przychodzą do głowy? Może nasi słuchacze odnajdą się w którymś z tych case'ów.

GB: Tak, jak najbardziej. Wcześniejsza znajomość jednego języka otwiera furtki do tego, żeby próbować innych i wtedy też dużo łatwiej uczy się kolejnych technologii. Wiele osób podejmuje decyzje, że na przykład chce wejść do IT jako tester, ale docelowo chce programować. Swoją decyzję warunkuje tym, że na przykład nie ma teraz możliwości, żeby wziąć udział w długim kursie, albo czuje, że musi zmienić obecną pracę i branżę, bo nie wytrzyma. Otrzymuję sporo informacji, że ktoś nie wytrzyma w danej sytuacji i natychmiast potrzebuje zmiany, a to co trzyma taką osobę, to tylko wizja tego, że za dwa czy trzy miesiące skończy kurs.

Odnosnie do predyspozycji językowych i poszczególnych technologii programowania, to są one do siebie podobne. Czy wybierzesz Javę czy pójdiesz w kierunku Pythona. Nie ma tam przepaści. Skupiłabym się bardziej na predyspozycjach bycia juniorem, czyli osobą, która ma chęć zdobywania wiedzy, bo jeśli ktoś nie lubi się uczyć czy wyszukiwać nowych rzeczy, no to naprawdę będzie bardzo trudno. Zarówno frameworki, jak i bazy wciąż są uaktualniane i pojawiają się też nowe zbiory, więc trudno jest odnaleźć się w tym komuś, kto jest stateczny i lubi osiąść na tym co już wie i umie. Jeśli ktoś myśli, że nauczy się programować na kursie i na tym będzie koniec, no to nie.

Natomiast jeśli ktoś jest cały czas otwarty na zwiększanie swoich kompetencji i na szukanie nowych rozwiązań, nowych informacji, to zdecydowanie będzie lepiej. Czy w przypadku programistów, czy testerów zaczyna się od programowania manualnego, ale można pójść w różnych kierunkach. Są osoby, które uwielbiają gry i chcą je testować, żeby łączyć swoją pasję ze swoją pracą. Można wybrać też testowanie automatyzujące, więc naprawdę tych możliwości jest bardzo dużo. Tylko do tego potrzebne są chęci i jest to taki must have.

PWB: Myślę, że to testowanie jest fajnym wytrychem, bo można zobaczyć jak działa praca programisty, ale też złapać podstawy. A potem jest to bardzo przydatne na etapie samego

programowania, bo sama jesteś w stanie wynajdywać swoje błędy mając w ten sposób zdobyte umiejętności, więc myślę, że to naprawdę fajna rada.

A powiedz w takim razie, przejdźmy trochę do tego wsparcia po kursie. Zakładamy, że ktoś już wybrał swoją ścieżkę, wie co chce robić, wie jakie ma predyspozycje i na czym mu zależy, jest na etapie kończenia kursu albo po kursie. Czego można spodziewać się w ramach wsparcia z Twojej strony? Na czym polega doradztwo kariery? Rozmawialiśmy o tworzeniu CV, wsparciu w przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej. Myślę, że to dobre tematy do zgłębienia, ale jakbyś miała zrobić taką małą pigułkę wiedzy z czym można się do Ciebie zgłosić.

GB: Generalnie ciężko podać małą pigułkę wiedzy, bo odbywamy konsultacje na różne tematy. Czy to dotyczące wynagrodzenia, stawki jaką podać podczas rozmowy albo czy zaakceptować taką lub inną propozycję. Często właśnie w tych obszarach kursanci i absolwenci oczekują wsparcia, ale też w kwestiach takich, które mogłyby się wydawać trudne, na przykład: jak opowiadać o chorobie albo jak mówić o luce w CV spowodowanej dłuższą przerwą związaną z urlopem macierzyńskim – jak o tym rozmawiać, czy się tego obawiać i czy rekruterzy o to pytają.

Często jest tak, że te wątpliwości są tylko w nas, bo my o tym wiemy. Z drugiej strony jest też dużo wpisów, które demonizują rekruterów IT. Pamiętajmy jednak, że rekruter już Ciebie wybrał i chce Cię zatrudnić, gracie do jednej bramki; ta myśl czasami jest naprawdę bardzo pomocna.

Po rozmowie często słyszę, że absolwent tego właśnie potrzebował, a sama rozmowa rekrutacyjna była partnerska. Stąd przygotowanie przed rekrutacją powinno być bardzo indywidualne. Dlatego też ciężko odpowiedzieć na Twoje pytanie, bo to zależy od danej osoby. Są ludzie, którzy świetnie czują się w komunikacji interpersonalnej i nie mają problemu z autoprezentacją, ale na przykład nie czują się pewne z wiedzą, którą posiadają. Wtedy moja praca polega też na tym, żeby uświadomić takiej osobie, że nasze kursy są akredytowane, a cały program ułożony jest przez koordynatorów merytorycznych i stanowi genialną podstawę, żeby zacząć pracę na stanowisku juniorskim. Nic więcej nie potrzeba i dlatego wtedy pracujemy nad poczuciem pewności siebie, kwestią wynagrodzeń, rozmawiamy o stawce i o tym jak szukać pracy.

Kiedyś współpracowałam właśnie z absolwentką pochodzącą z małego miasta i pracującą zmianowo w McDonalddie, żeby móc opiekować się dziećmi. Za namową i radą przyjaciółki poszła na kurs testerski i zaczęła wysyłać swoje CV na oferty pracy zdalnej. No, ale nie było zbyt dużego odzewu. Spotkałyśmy się na szybkie konsultacje, żeby nakreślić plan. Nie chcę zdradzać wszystkich szczegółów, ale skończyło się tak, że wysłała piętnaście CV i następnego dnia już miała odpowiedź. Po dwóch tygodniach zaczęła pracę, więc to są takie sytuacje, które pokazują mi jak moją codzienną pracą i zaangażowaniem mogę komuś pomóc. Podobnie jak radą na temat tego jak się wyróżnić, bo jest to klucz do sukcesu.

Jest wiele osób, które chcą wejść do branży IT, ale kluczem jest wyróżnienie się. Tutaj na myśl przychodzi mi historia kursanta z Wrocławia, który bardzo wzięł sobie do serca moją radę i na każde ogłoszenie, w którym był podany kontakt do rekrutera – czy to telefon, czy mail, zawsze dzwonił albo

piisał. Opierało się to na krótkiej informacji, że wysłał CV i w razie pytań jest do dyspozycji. Myślę, że niewiele osób tak robi, a rekruter chociażby otworzył jego CV.

PWB: Z ciekawości.

GB: Tak, z ciekawości, żeby zobaczyć co to za osoba. No i dostał pracę jeszcze w trakcie kursu.

PWB: Okej, super.

GB: Także to naprawdę działa. Anegdotą z tej historii jest to, że kiedy zapytałam go o feedback odnośnie do naszej współpracy, to ten kursant powiedział: „Wiesz co Gosiu, ja Ci życzę żeby po prostu ludzie Cię słuchali”. Tak bardzo mnie to rozbawiło, bo dodał też, że: „To są takie proste rady”. Faktycznie często spotykam się z tym, że osoby wchodzące do IT i zmieniające branżę nie przywiązują wagi czy wartości do umiejętności komunikacji interpersonalnej, a na etapie juniorskim jest to bardzo istotne.

W jednym z raportów czytałam, tak trochę prześmiewczo – bo tych raportów jest masa i do niektórych trzeba podejść z przymrużeniem oka, ale pisali w nim, że w przeciągu najbliższych 10-15 lat, wbrew pozorom to umiejętności miękkie będą bardzo ważne w branży IT. Pewnych umiejętności technicznych można się nauczyć. Natomiast mit programisty, który siedzi w piwnicy we flanelowej koszuli i programuje, schodzi trochę do lamusa i już nie funkcjonuje. W IT trzeba pracować w zespole i o tym trzeba pamiętać.

PWB: To prawda. Umiejętności miękkie, złapanie relacji i funkcjonowanie w zespole są czymś, co przewija się w każdym odcinku podcastu ze względu na to, że to bardzo ważne kompetencje.

A powiedz w takim razie, wracając do tego elementu wyróżnienia się. Co zrobić, żeby przykuć uwagę rekrutera? Jak ją potem utrzymać? Jakich kandydatów tak naprawdę szuka się obecnie na rynku?

GB: Odnosząc się do skupienia uwagi rekruterów, to ona musi zostać przykuta w sposób merytoryczny. Nie chodzi o przykucie uwagi dla przykucia uwagi, bo to nie przybliży nas do celu jakim jest znalezienie pracy. Przede wszystkim ważne jest przygotowanie CV, skrojenie go na miarę i dostosowanie do konkretnej oferty, tak żeby rekruter otwierając dany dokument wiedział, że jest on napisany dla niego. To jest taka pierwsza zasada.

Jeśli chodzi o profil na LinkedIn'ie, to powinien być bardzo dokładnie uzupełniony z mądrze zbudowaną siecią kontaktów, bo to nie jest Facebook. Nie zapraszajmy do niej rodziny czy znajomych, skupmy się na naszym celu – jeśli będziemy szukać pracy w Krakowie, to dodajmy rekruterów z Krakowa, jeśli chcemy pracować zdalnie, to dodajmy rekruterów z całej Polski albo z zagranicy. LinkedIn nie bez powodu uważany jest za mekkę rekruterów i jeśli chodzi o rekrutację to naprawdę dzieją się tam cuda. Osoby, które mają już trochę doświadczenia i skończyły kurs ten rok czy dwa lata temu mówią, że w ogóle nie szukają pracy, bo co chwilę dostają jakieś oferty, więc też nasz profil na LinkedIn jest pewnego rodzaju inwestycją, którą teraz junior poczynia po to, żeby później spijać śmietankę w postaci rozbudowanej sieci kontaktów i tego, że dostaje oferty pracy.



Kolejnym takim motywem, żeby się wyróżnić jest posługiwanie się konkretami. Mam na myśli rzeczowe odpowiadanie na postawione pytania oraz unikanie ogólników. Stąd jeśli prawdą jest, że wybrałam IT i kurs, żeby się rozwijać, to muszę rozbudować tę myśl i powiedzieć w jakim kierunku chciałabym pójść, co mnie pasjonuje i podać jak najwięcej szczegółów. Jest wielu kandydatów, którzy mówią – chcę być w IT, bo chcę i tyle. A to nie jest właściwa odpowiedź.

Podobnie jest z pytaniem o zdobywanie wiedzy. Rekruter nie zapamięta osoby, która odpowie, że dużo czyta. Natomiast gdy padnie odpowiedź – biorę udział w takim webinarze, czytam taką książkę, słucham tego podcastu, to jest ona doprecyzowana. Wystarczy podać trzy konkretne aktywności, ale też bardzo ważne jest, żeby nie rozmieniać na drobne, nie łapać wszystkiego, bo tego też jest bardzo dużo. Pamiętajcie też o mądrym wybieraniu źródeł i korzystaniu z poleceń znajomych, ich rekomendacji odnośnie do tego co warto, co można, a co trzeba odpuścić, bo to po prostu strata czasu.

No i żeby się wyróżnić niezbędne są projekty własne. W przypadku testerów mogą to być opracowane przypadki testowe wrzucone na GitHuba, żeby pokazać fragment swojej pracy. Są rekruterzy, z którymi mam już taką relację, że kiedy szukają juniorów i mówię, że prześlę im CV, to w odpowiedzi słyszę: „Nie, Gosiu, prześlij mi tylko link do repozytorium, bo chcę zobaczyć fragment kodu, czy projekt danej osoby”. Jest to taka wizytówka i mega istotna kwestia przy szukaniu pracy, dlatego też właśnie fajnie, że podczas kursów jest tyle bloków praktycznych, które sprawiają, że dany absolwent kończy kurs na przykład z jednym, czy z dwoma gotowymi projektami w portfolio.

PWB: Okej. Wspominałaś też o tym, żeby w odpowiedni sposób budować swoją sieć na LinkedIn'ie i tutaj już kilka fajnych rad padło. Pewnie wszystkich nie zdradzimy, żeby kilka sekretów zostało u Ciebie. Może powiedzmy sobie o budowaniu marki osobistej i sposobie jej tworzenia. Co taki junior może pokazać będąc na LinkedIn'ie, żeby jego aktywność została dostrzeżona?

GB: W ostatnim czasie LinkedIn się trochę zmienił, zarówno wizualnie w układzie sekcji, jak i pod względem nazw tych sekcji, co dało duże pole do popisu dla juniorów. W jaki sposób? Przede wszystkim właśnie to budowanie sieci kontaktów. Tutaj może taka anegdotka a propos brania udziału w wydarzeniach dodatkowych. Warto jest po webinarze dodać prelegentów i organizatorów do swojej sieci kontaktów, bo nie zawsze mamy czas i możliwość śledzenia na bieżąco tego co się dzieje, czy tego jakie wydarzenia są zaplanowane. Dzięki temu, że dodamy tych prelegentów, czy organizatorów, gdy pojawi się kolejny ciekawy webinar organizowany z ich ramienia, na pewno o tym poinformują na LinkedIn'ie, a my automatycznie dostaniemy tę informację.

Z mojej perspektywy LinkedIn pozwala też zaoszczędzić czas, bo przez to, że właściwie dobieram kontakty i obserwuję konkretne strony, to bardzo często nie muszę szukać ofert pracy, bo po prostu je dostaję. A kiedy rekruterzy szukają pracowników automatycznie szybko to widzę i nie tracę na to czasu. Warto więc nie bagatelizować roli sieci kontaktów, bo to może zaprocentować. Faktycznie kilka razy miałam sytuację, że na rozmowie o pracę ktoś nawiązał do webinaru, w którym brał udział i wywiązała się świetna, partnerska rozmowa, szczególnie właśnie z osobami technicznymi. To jest jedna taka moja rada jeśli chodzi o LinkedIn'a.

Druga to bardzo prosty tip – nie lajkować, a komentować. Czyli jeśli widzimy jakiś ciekawy wpis, coś co nas zainteresowało, to wiadomo, że najszybciej jest dać lajka i zejść niżej na tablicy, ale to robi sto, dwieście, trzysta osób, a komentarz napisze pięć, dziesięć, piętnaście, więc znacznie mniej. Jak potem rekruter sobie sprawdza tą naszą aktywność na przykład na LinkedIn'ie, no to widzi, że jesteśmy zaangażowani, a czego rekruter szuka, jeśli chodzi o juniorów? Właśnie zaangażowania, które możemy pokazać za pomocą takich działań.

Jest też dodatkowa zakładka na LinkedIn'ie, czy jedna z sekcji na profilu o nazwie kursy. Nie bójmy się tam wrzucać tych dodatkowych aktywności i kursów, które robimy. Bardzo często słyszę pytanie – ile godzin powinien trwać kurs, żeby go w ogóle zamieścić. Czy ma sens zamieszczać na przykład kurs, który trwał trzy godziny? Na początku trochę cisnęło mi się na usta, że coś co trwa trzy godziny, to trochę za mało, ale z drugiej strony im bardziej zaczęłam rozmawiać i zgłębiać ten temat, to okazało się, że kurs trwał trzy godziny, ale był tak merytoryczny, że na dobrą sprawę opracowanie całego materiału i wejście w temat zajęło danej osobie dwa dni. Stąd moja rada jest prosta i jeśli ktoś mnie pyta czy ma umieszczać dany kurs, to zadaję pytanie o to czy ta osoba się czegoś nauczyła i czy będzie potrafiła to obronić podczas rozmowy rekrutacyjnej.

Jest to bardzo prosty sposób i nie uważam, żeby kurs trwający trzydzieści godzin był lepszy, jeśli nie stoi za nim wiedza. Dlatego też zawsze zachęcam, żeby postawić na jakość, a nie na ilość. Łatwo jest się spalić podczas rozmowy z rekruterem, kiedy padają kolejno pytania, na które nie do końca potrafimy odpowiedzieć, a przy okazji spada nam poczucie pewności siebie i nawet jeśli później trafia się jakiś temat, który jest nam znany, to zaczynamy się plątać.

Podobnie jest też z przerwaniem tokiem studiów, bo wiele osób, które postanawiają wejść do IT po prostu zostawia studia i z ich strony pada pytanie – czy w ogóle pokazywać ten okres kształcenia w CV, czy nie i mają dużo uzasadnionych wątpliwości dotyczących tego tematu.

PWB: To zależy od człowieka bardzo.

GB: Dokładnie. Bardzo dużo zależy od tego jakie to były studia, ale przede wszystkim właśnie to, czego się na tych studiach ten ktoś nauczył. Jeśli totalnie nic, no to może nie ma sensu tego pokazywać, ale z drugiej strony to też pokazuje pewną determinację i taką odwagę w działaniu, bo tkwić w czymś, co nie jest efektywne dla samego bycia? No ja od razu widzę też takie osoby w projekcie, które kontynuują pracę nad nim mimo tego, że wiedzą, że to do niczego dobrego nie prowadzi albo testują dany produkt mimo, że wiedzą, że te testy trzeba skończyć, bo to też nic dobrego nie przyniesie. Można to naprawdę obrócić w duży plus.

PWB: Czyli wracamy do tych umiejętności miękkich i kwestii chwalenia się tym, co robimy, ale w taki sposób, żeby nie było tego za dużo i przy założeniu, że potrafimy to obronić i dobrze sprzedać. Spoko, myślę, że to fajna rada.

A w takim razie wracając do tego hasła, że nie ilość, a jakość – to mam takie pytanie, związane z LinkedIn'em i z budowaniem sieci kontaktów. Zdarza się, że słyszymy, że im więcej osób w sieci, tym bardziej będzie ona rozwinięta, więc i zasięgi będą większe i dotrze się do większej liczby osób. Ja też

się na to kiedyś złapałam na początku poszukiwań swojej pracy. A moja sieć na dziś ma ponad dziesięć tysięcy rekordów.

Sprawdza się to pod tym kątem, że faktycznie przynajmniej raz w tygodniu dostaję ofertę pracy, ale wspominałaś o tym, że LinkedIn może być super miejscem do tego, żeby zrobić sobie taką swoją biblioteczkę. Żeby wyręczał nas w poszukiwaniu pewnego rodzaju wiedzy i wtedy wydaje mi się, że ta ilość jest mniej sensowna niż jakość tego jakie kontakty sobie dodajemy, jakie zaproszenia przyjmujemy. Co w tym wypadku byś doradziła?

GB: Tak, zdecydowanie. Można iść na ilość, jeśli szukamy pracy i zapraszamy rekruterów. Natomiast jeśli chodzi o nasz rozwój, o wartość tych kontaktów, to ja stosuję prosty klucz – jeśli ktoś mnie zainspirował, trafiłam naprawdę na ciekawy materiał, nawet na jakiś artykuł na jakiejś stronie, to już takie chyba naprawdę zboczenie zawodowe bym powiedziała, to wyszukuję autora na LinkedIn'ie. Tam właśnie przekazuję mu informację, że stworzył świetny artykuł, bardzo mi się podobał i mnie zainspirował.

PWB: Super.

GB: Chyba nie zdarzyło mi się, żeby ktoś nie odpisał.

PWB: No na takie coś, to zdecydowanie trzeba odpowiedzieć.

GB: Myślę, że chodzi też o to, że bardzo dużo osób nie dodaje notatek przy zaproszeniu do sieci i na początek akceptowałam wszystkie, które dostawałam. Natomiast teraz już tego nie robię, bo bez notatki nie wiem dlaczego dana osoba mnie zaprasza i też nie włożyła takiego trudu, czy nie poświęciła chwili na dodanie krótkiej informacji, więc te zaproszenia po prostu u mnie wiszą i czekają.

PWB: Okej.

GB: Przychodzi czasami taki moment, że jak mam jakąś przestrzeń czasu wolniejszą, no to...

PWB: Przeglądasz.

GB: Przeglądam i ewentualnie akceptuję, ale raczej tego nie robię.

PWB: No to jest słuszne, bo faktycznie ja na przykład stworzyłam ogromną liczbę tych ludzi w mojej sieci, w tym też sporą liczbę rekruterów i ludzi z branży, ale ta tablica stała się wysypiskiem różnego rodzaju treści i ciężko jest tam znaleźć coś wartościowego. Czyli rada jest prosta – można iść na ilość jeśli chodzi o rekruterów, ale na jakość jeśli chodzi o wszystkie inne osoby, które będziemy dodawać. Warto też samemu poszukiwać osób, które chce się obserwować.

A odchodząc w takim razie od LinkedIn'a, powiedz – Jak przygotować się do rozmowy rekrutacyjnej w IT? Jest ona pewnie trochę inna, niż taka standardowa rozmowa rekrutacyjna, w której dotychczas brały udział osoby wchodzące do IT. Czego można spodziewać się podczas takiej rozmowy?

GB: Przede wszystkim, to tyle ile rekruterów, tyle różnych rozmów. Nie ma reguły, nie ma czegoś takiego, że najpierw będzie rozmowa miękka, a potem techniczna. Wszystko się miesza i jest bardzo zależne od tego z kim akurat rozmawiamy. Natomiast to o czym warto pamiętać to to, żeby skupiać się na maksa na przyszłości. Nie poświęcać czasu na przeszłość, jeśli rekruter o to nie pyta. Jak pada pytanie – opowiedz coś o sobie, to od razu zaczynamy – Jestem Junior Java Developerem, jestem junior testerem. Niestety często kandydaci wpadają w ten taki potok przeszłości i na przykład opowiadają o swoim dziesięcioletnim doświadczeniu jako nauczyciel, aplikując na stanowisko programisty.

A wtedy właśnie bardzo widoczny jest rozdźwięk. Stąd pierwsza i najprostsza rada, to skupienie się na przyszłości i podkreślenie tego, że już się jest w branży. To się wiąże często z tym, o czym wspominałam na początku, czyli poczuciem, że jeszcze nie jest się programistą oraz z pojawiającymi się pytaniami odnośnie do tego, czy ktoś może nazwać się już juniorem czy testerem, bo przecież jeszcze nigdzie nie pracował. A tak naprawdę wielu rekruterów traktuje kurs jako pierwsze doświadczenie ze względu na to, że jest on bardzo praktyczny i wiąże się z elementami pracy w grupie czy zespole, tworzy się podczas niego projekty, także stanowi to taką namiastkę pracy. Trzeba pamiętać, że jesteśmy już w tej branży i aplikujemy na to stanowisko, bo mamy odpowiednią wiedzę i umiejętności. Skoro już jesteśmy na rozmowie, to rekruter już nas wybrał, nasze CV go zainteresowało, a rozmowa jest pewnego rodzaju potwierdzeniem jego wyboru.

PWB: Okej, ostatnio też widziałam jakiś filmik i powiedz mi, czy Twoim zdaniem praktyki w nim zastosowane były dobre czy nie. Na tym nagraniu ktoś doradzał jakie pytania powinno się zadać na rozmowie rekrutacyjnej nie będąc rekruterem, tylko właśnie osobą zainteresowaną ofertą. Myślę, że ważne jest, aby mieć przygotowane swoje pytania i żeby były one dobrze skonstruowane. Jednym tego przykładem, który teraz mi przychodzi do głowy, było pytanie o to – Czym cechuje się Twój najlepszy pracownik i dlaczego właśnie takie cechy sobie cenisz?

Myślę, że takie pytanie może być mega challengingie dla drugiej strony, a my dzięki nim możemy zyskać trochę siły i wyrównać nasze pozycje podczas rozmowy, szczególnie kiedy czujemy się niepewnie.

GB: Tak, jak najbardziej. Ja też zawsze zachęcam do tego, żeby przygotować sobie, konkretną listę pytań z kilkoma pozycjami, żeby to nie były dwa pytania czy trzy, bo może się zdarzyć, że przyjdziemy z tymi dwoma pytaniami, a rekruter w międzyczasie na nie odpowie. A kiedy nadejdzie moment naszych pytań, to nie wiemy co powiedzieć, wtedy też należy zachować zimną krew i zgodnie z prawdą odpowiedzieć – miałem pytania, chciałem zapytać o to i o to, ale dziękuję, bo już padły odpowiedzi, także super. Nic więcej nie potrzebuję wiedzieć.

Ważne jest jednak zadanie swoich pytań, bo to znowu wiąże się z tym, o czym mówiłam wcześniej, czyli wyróżnieniem. Dziesięć osób o nic nie zapyta, a te dwie które będą miały coś do powiedzenia zarobią plusa na swoje konto, bo będzie świadczyło to o ich zaangażowaniu i świadomości. O ile te pytania faktycznie są właściwie osadzone, to można też takim pytaniem sobie strzelić w kolano i trzeba też pamiętać, żeby nie pytać o rzeczy, które były w ogłoszeniu.

Co mam na myśli? W ogłoszeniu rozpisane są wszystkie benefity, a kiedy my zapytamy o to podczas rozmowy, to pokażemy, że nie przeczytaliśmy ogłoszenia, na które aplikowaliśmy. Warto zrobić sobie screeny, bo link może wygasnąć i nie będzie widoczny, a ogłoszenie trzeba sobie powtórzyć przed rozmową. Często sama rozmowa odbywa się kilka tygodni po aplikacji, więc naprawdę warto przypomnieć sobie treść wrzuconą przez firmę, podobnie jak treść swojego CV.

PWB: To właśnie chciałam powiedzieć. Mam swój taki trick, że korzystam zawsze z dwóch ekranów. Na jednym jestem na callu, a drugi dzielę na pół, z czego na jednej części umieszczam swoje CV, a na drugiej ogłoszenie, żeby mieć ściągę z obu tych rzeczy.

GB: Tak, dokładnie i to jest genialne rozwiązanie, dlatego że kiedy pada pytanie dotyczące właśnie CV, typu – Którą umiejętność zamieszczoną w Twoim CV uważasz za kluczową dla tego stanowiska? To potrafimy na nie odpowiedzieć. Jeśli wysyłamy cały czas to samo CV, to jesteśmy w stanie się go nauczyć, ale sytuacja się zmienia, kiedy naprawdę podchodzimy z mega zaangażowaniem i zmieniamy ten dokument. No i to jest po prostu niepotrzebny stres, więc eliminujemy niepotrzebne stresy i to nie dotyczy samego IT, tylko w ogóle całego naszego życia.

Jeśli chcemy zmienić branżę i wejść do IT, to zrobimy dobry research; to ograniczy stres na przykład w postaci niedopasowania kursu. Później, jeśli chcemy dobrze wypaść na rozmowie, no to znowu – im lepiej będziemy przygotowani, czyli sprawdzimy CV, ogłoszenie, profil firmy, czy dodamy sobie rekruterów na LinkedIn'ie żeby zapoznać się z ich twarzami, żeby wiedzieć kto kim jest podczas rozmowy, tym samym eliminujemy ten stres.

PWB: No myślę, że to jest jedna z ważniejszych kwestii, jakie dzisiaj poruszyliśmy. Przygotowanie się na to wszystko i bycie własnym przyjacielem i sprzymierzeńcem jest super istotne.

GB: Tak, dokładnie.

PWB: Myślę, że to jest super ważne. A trochę zmieniając klimat, bo rad padło naprawdę dużo i można z nich zrobić fajną checklistę tego, jak zadbać o siebie na etapie przebranżowienia.

Jakie były najciekawsze historie absolwentów, które słyszałaś? Co im się przydarzyło? Z jakich zawodów zmieniali pracę albo co działo się w trakcie ich kursu? Jaką historią mogłabyś się z nami podzielić?

GB: Paulina, czy my mamy aż tyle czasu? To jest niekończąca się opowieść po prostu. Trudno mi wybrać najciekawsze, wiesz? Na pewno takie, które pamiętam do tej pory, to te związane z osobami, z którymi jestem w kontakcie, czy dotyczące osób, których poczynania i kolejne awanse śledzę na LinkedIn'ie.

Na pewno takim trudnym okresem w czasie zmiany branży był wybuch pandemii i z tamtego okresu również pamiętam sporo historii. Między innymi jednego kursanta, który wcześniej przez dziesięć lat pracował fizycznie w Wielkiej Brytanii, podejmując się różnych prac, a w marcu, kiedy wybuchła pandemia, wrócił do kraju. Zaczął szukać pracy, początkowo bez żadnych sukcesów i wręcz bez

odzewu bym powiedziała. Wtedy za ostatnie oszczędności postanowił zapisać się na kurs. Wybrał kurs testerski, rozpoczął go bodajże we wrześniu, do końca roku był na kursie i po jakimś czasie odezwał się, że dalej nie może znaleźć pracy.

PWB: Co teraz?

GB: Skończył kurs, pracy wciąż nie ma i co teraz?

PWB: A oszczędności wydane.

GB: Dokładnie. Zaczęliśmy pracować nad personal brandingiem, bo okazało się, że to jest obszar, który nie był do końca dobrze przygotowany, a CV za bardzo podkreślało wcześniejsze doświadczenie, a jednocześnie nie pokazywało dodatkowych aktywności danej osoby. Wystarczyło, że zmieniliśmy CV i okazało się, że po dwóch miesiącach tej osobie udało się znaleźć pracę w Warszawie w fajnej firmie.

Nie chcę operować imionami, czy innymi danymi, bo stawiam na relacje zbudowane na podstawie mega bliskiej więzi i partnerstwa, więc zależy mi na tym, żeby każdy czuł się swobodnie.

Wracając do tematu – pamiętam również historię jednej osoby z małego miasta, zajmującej się wcześniej – jeny, jak to stanowisko się nazywało – projektant instalacji w szklarniach. W każdym razie ten pan zajmował się drenażem, jakimiś rurkami, czymś takim. Zdecydował się na kurs javowy, a praktycznie cała jego rodzina zaangażowana była w szukanie pracy. To było niesamowite, bo jedna osoba wyszukiwała ofert, ktoś inny zajął się profilem na LinkedIn'ie. Dosłownie wszyscy na pokład i wspólnymi siłami w dwa miesiące znaleźli pracę, co była mega fajne.

Są też takie historie, gdzie te konsultacje nie są wcale absorbujące. Często jest tak, że ktoś przysłał mi swoje CV, ja je sprawdzam, daję sugestie i wrzucam do swojej bazy. No i na przykład później trafi mi się na LinkedIn'ie ogłoszenie, że rekruter szuka juniora w Poznaniu. Szybko sobie filtruję osoby z Poznania albo je oznaczam w komentarzu, czy wysyłam informację i po jakimś czasie dostaję feedback: „Gosia, dzięki za tą ofertę, bo dostałem się, mam pracę. To było to”. Często jest tak, że dana osoba nie podejmuje decyzji o tym rozpoczęciu poszukiwania pracy, ale czasami temu szczęściu też trzeba pomóc.

Co jest kluczowe to to, że szukając pracy i szukając swojego miejsca w IT, nie trzeba zaczynać od konkretnego stanowiska. Czasami są też absolwenci, którzy wiedzą, że chcą pracować w danej firmie. Na początku przyjmują inne stanowisko, ale dogadują się z rekruterem, że na przykład za jakiś czas, bo jeszcze muszą popracować nad tym i nad tym, przejdą na tą docelową posadę. Jednocześnie będąc już w tej wymarzonej organizacji. Stąd czasami mówię, że znalezienie odpowiedniego miejsca i poczucie spełnienia jest mega istotne i ważniejsze niż konkretna technologia, czy stanowisko.

PWB: No myślę, że otwiera nam to głowę na inny sposób myślenia. Czasami mamy taką wymarzoną firmę, chcielibyśmy w niej pracować, ale nie ma w niej stanowiska dla nas, co może być takim

hamulcem. A przecież faktycznie w samej strukturze organizacji można się rozwijać i zmieniać swoją ścieżkę kariery.

A wspominałaś też o tym, że masz kontakt z absolwentami. Powiedz jak się czują, tak już po czasie, po tym przebranżowieniu, po znalezieniu pracy, czy zdarza im się na przykład żałować?

GB: Decyzji?

PWB: Tak.

GB: Oj, nie wiem. Mnie nikt nie powiedział, że jest niezadowolony ze swojej decyzji. Sądząc po tym jak wrzucają kolejne informacje o dodatkowych certyfikatach albo super wyjazdach integracyjnych, to raczej nie widzę tam żalu.

Kilka razy faktycznie zdarzyło się, że danej osobie nie podobało się w pierwszej firmie i to nie było to, bo rozmowa kwalifikacyjna rozminęła się z rzeczywistością. Bardzo często podkreślam, żeby też zdjąć z siebie tą presję, że ta pierwsza praca w IT nie jest jedyna. To nie jest tak, że po kursie dostaniemy tą pracę i trzeba się jej trzymać.

Tylko jeśli to nie jest to, to szukajmy dalej. Trochę w nas wszystkich, niezależnie od branży, jest takie poczucie, że to będzie źle postrzegane, że pracujemy gdzieś tylko trzy miesiące, potem rok i znowu zmiana. Padają też pytania odnoszące się do tego, czy rekruterzy patrzą na takie zmiany nieprzychylnie no i śmiało mogę powiedzieć, że nie. Nie patrzą na to źle, bo pamiętajmy też o tym, że okres próbny jest zarówno dla pracodawcy, jak i dla nas, żebyśmy sprawdzili czy faktycznie mamy szansę w tej firmie się rozwijać tak, jak byśmy chcieli, czy mamy szansę na takie wsparcie na początku, jakiego oczekiwaliśmy i o jakim byliśmy zapewniani. To też jest mega kluczowe.

I pytałaś czy znam kogoś, kto żałuje swojego wyboru. Raczej nie znam takich historii i takich przypadków. Zazwyczaj jest tak, że kiedy dzwonię do absolwentów i zapraszam ich do udziału w webinarach czy zachęcam ich, żeby spotkali się z aktualnymi kursantami, czy podczas wspólnych projektów, to te osoby narzekają na brak czasu i na to, że dużo się dzieje.

PWB: Super. Zdecydowanie trzeba mieć tą odwagę do zmiany. Jeżeli nie poczujemy się w jakimś miejscu dobrze, to nie znaczy, że jesteśmy juniorem i musimy się na to godzić. Tylko trzeba zawsze dążyć do tego, żeby czuć się dobrze w miejscu, w którym pracujemy i w którym chcemy się rozwijać, szczególnie właśnie po zmianie branży. No bo to jest ten moment, w którym chcieliśmy pójść na przód, więc nie można z tego zrezygnować.

Powoli już kończąc, takie ostatnie pytanie. Już klasyczne dla naszego podcastu – Jaką radę dałabyś osobom, które chcą się przebranżowić, ale na razie się boją? Na razie jeszcze coś ich hamuje.

GB: Przede wszystkim – pozwólcie sobie zaakceptować swoje wątpliwości, one są i będą na różnych etapach, ale jest to zupełnie normalne. Druga rzecz – to zróbcie dobry research, posprawdzajcie różne opcje, branża IT jest naprawdę szeroka i możecie popробować co Was tak naprawdę interesuje. A po

trzecie – po prostu się odważcie. I tyle. Nie czekajcie na lepszy czas, bo czy po wakacjach, czy od nowego roku – on nigdy nie nadejdzie.

Jeśli coś w Was kielkuje, to spróbujcie na tyle, na ile to możliwe, nie odwlekajcie tego w czasie, bo fajnie jest mieć tą sprawczość i czuć, że coś się zmienia i płynąć na tej energii. Są osoby, które faktycznie potrzebują dojrzeć do decyzji, ale jeśli już ta decyzja została podjęta, czasami nie do końca w głowie, tylko w serduchu i czujemy, że to jest ten odpowiedni moment na zmianę branży, to po prostu to zrobmy. Wybierzmy takich ludzi, którzy będą nas w tym wspierać, otaczajmy się takimi osobami. Poszukajmy sobie czy mentora, czy właśnie opiekuna, czy po prostu dobrego przyjaciela, który będzie nas w tym wspierał i podejmijmy decyzję.

PWB: Super. Myślę, że nigdy nie ma komfortowego momentu na dużą zmianę w swoim życiu, niezależnie o jaki obszar chodzi, więc trzeba się odważyć. No i wszystkich tych, w których ta decyzja dojrzeje, zachęcamy do przyjscia na kurs, bo wtedy będą mogli otrzymać też to wsparcie od Ciebie. Możesz być jedną z tych osób, jednym z tych zasobów, które będą wspierające przy tej zmianie.

Dzięki wielkie za mega ogrom wiedzy, którą się dzisiaj z nami podzieliłaś.

GB: Dzięki również. Słuchajcie, jeśli macie wątpliwości – tak jak mówiłam, to jest normalne. One będą, ale z drugiej strony – satysfakcja z ogromu nowej wiedzy, którą zdobędziecie i ta satysfakcja później, że podjęliście to wyzwanie, naprawdę daje takiego kopa i takiego powera, że często to jest nie tylko zmiana zawodu czy branży, ale naprawdę zmiana życiowa. Także mocno trzymam kciuki za wszystkich, którzy jeszcze się nie zdecydowali, za tych wszystkich, którzy się odważali, ale też za tych, którzy już są na tej ścieżce, bo wiem, że słuchają tego podcastu i często mi to sygnalizują. Za Was też – żebyście jak najszybciej pomogli mi odczuwać tą satysfakcję z pracy, którą czerpię z szukania dla Was miejsca w branży.

Dzięki wielkie!

PWB: Super. Dzięki wielkie. Razem trzymamy kciuki. Do usłyszenia.

GB: Cześć!