



Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. Bellottiego 3B
01-022 Warszawa
telefon: (0 prefiks 22) 636 72 00, 636 72 10

WYKORZYSTANIE TECHNOLOGII INFORMATYCZNYCH W MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORSTWACH

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO PRACODAWCY WERSJA I

Badanie prowadzone w ramach działań *Partnerstwa na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce* finansowane ze środków Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Łódź, lipiec 2006

**Projekt realizowany przy udziale środków
Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal**

Problemy:

1. **Młodzi-starzy.** Jak są traktowani przez pracodawców starsi pracownicy w porównaniu z młodszymi? Jakie są atuty, a jakie ograniczenia starszych pracowników w opinii pracodawców?
2. **Kobiety- mężczyźni.** Jak są traktowane przez pracodawców kobiety w miejscu pracy? Czy kobiety są inaczej traktowane niż mężczyźni? Jakie są tego przejawy? Dlaczego tak się dzieje?

ARANŻACJA

Podstawowym celem fazy aranżacji – poza przekazaniem uczestnikom koniecznych i wyczerpujących informacji na temat badania – jest zbudowanie pożądanego „klimatu” psychologicznego sesji, czyli dążenie do obniżenia lęku uczestników, do wzbudzenia zaufania i poczucia bezpieczeństwa.

1. Powitanie, podziękowanie za przyjęcie propozycji udziału w badaniu.
2. Przedstawienie się moderatora.
3. Przedstawienie uczestników
4. Ciąg dalszy zabiegów integracyjnych.

Szanowni Państwo. Ponieważ spędzimy ze sobą najbliższe 2 godziny, proponuję, abyśmy troszeczkę lepiej się poznali. Proszę, aby każdy z Państwa podał swoje imię i wpisał je na wizytówkę stojącą przed każdym z państwa.

5. Przedstawienie tematu spotkania.

Szanowni Państwo. Nasza rozmowa będzie dotyczyła tego, jak są traktowani przez pracodawców starsi pracownicy w porównaniu z młodszymi? Jakie są atuty, a jakie ograniczenia starszych pracowników w opinii pracodawców?

Interesuje nas także, jak są traktowane przez pracodawców kobiety w miejscu pracy? Czy kobiety są inaczej traktowane niż mężczyźni? Jakie są tego przejawy? Dlaczego tak się dzieje?

6. Reguły działania grupy:

- *Nie obowiązuje jednomyślność, każdy uczestnik może pozostać przy własnych poglądach, przy własnym zdaniu.*
- *Można stawiać pytania zarówno prowadzącemu jak i sobie nawzajem.*
- *Co pewien czas spróbuję podsumować to, co zostanie powiedziane, by upewnić się, że wypowiedzi państwa prawidłowo zrozumiane.*
- *Każda wypowiedź jest ważna i cenna ze względu na cel spotkania. Przede wszystkim chodzi o czytelne i szczere wyrażenie subiektywnych opinii.*
- *Proszę o zabieranie głosu pojedynczo, ponieważ będziemy rejestrować przebieg spotkania za pomocą kamery.*
- *Rejestracja jest konieczna, gdyż nie ma możliwości dokonywać zapisywania wypowiedzi uczestników badania w trakcie dyskusji; bardzo wydłużyłoby to czas naszego spotkania;*
- *Ani zapis elektroniczny, ani żadne inne materiały dotyczące uczestników spotkania nie zostaną ujawnione nikomu spoza zespołu badawczego.*

Pytania szczegółowe:

Ad.1. Młodzi-starzy.

1. Jakie kryteria oceny pracowników funkcjonują w miejscu pracy badanych? Jakich pracowników ze względu na wiek preferują badani?

WINIETA

Wyobraźcie sobie taką oto sytuację: pewien pracodawca zaciągnął w banku spory kredyt i zakupił nowoczesne, skomputeryzowane maszyny. Z przyczyn oszczędnościowych musi zwolnić jednego pracownika z produkcji/usług. Waha się pomiędzy dwoma osobami. Obaj „kandydaci” do zwolnienia to mężczyźni, obaj pracują w tym przedsiębiorstwie 3 lata, obaj się nie spóźniają, nie piją, nie korzystają ze zwolnień lekarskich. Jeden z nich nie ma jeszcze 30 lat, skończył jakieś technikum, dopiero założył rodzinę, po pracy chodzi na jakieś kursy. Drugi

*ma 50 lat, całe dorosłe życie przepracował w tym zawodzie, który wykonuje w obecnym miejscu pracy. Jest żonaty, ma dwie córki na wydaniu. **Którego z nich powinien zwolnić pracodawca? Dlaczego?***

- Wypisać wszystkie argumenty przeciwko obu pracownikom oddzielnie na tablicy.
 - Uzyskać wyjaśnienia, dlaczego te właśnie argumenty dyskredytują pracownika/ów w oczach pracodawcy.
 - Jeżeli opinie będą podzielone, przejść do następnych pytań (a-b).
 - Jeżeli „do zwolnienia” zostanie wskazany starszy pracownik, ustalić, jakie atuty przemawiają za zatrzymaniem młodszego, których to atutów nie posiada starszy pracownik. (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
 - Jeżeli „do zwolnienia” zostanie wskazany starszy pracownik, ustalić, co może zrobić, jak może spróbować przekonać pracodawcę do zatrzymania go w firmie? Jakich może użyć argumentów, jakie zaproponować strategie swojego „przetrwania” w firmie? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
- a) Kto jest „lepszym pracownikiem” z punktu widzenia badanych? Kogo, jakich pracowników „premiują” za pracę (premią w postaci uznania, pozycji w miejscu pracy lub konkretnie, wymiernie w postaci większego wynagrodzenia, awansowania)? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
- b) Czy lepszymi pracownikami są tacy, którzy wyróżniają się w pracy, mają jakieś szczególne **umiejętności**- np. ICT? Czy występuje zróżnicowanie umiejętności IT wśród pracowników młodych i 40+? Czy ci starsi potrafią posługiwać się komputerem? A może tacy, którzy mają jakieś konkretne predyspozycje -np. **wiek**, doświadczenie, inne; jakie?

A może to tacy, którzy po prostu wywiązują się z obowiązków, są posłuszni i zdyscyplinowani, bądź tacy, którzy mają układy, znajomości, itp.)?

2. Jak oceniają pozycję starszych pracowników w miejscu pracy w porównaniu z pozycją młodych pracowników?

- Czy starsi są konkurencyjni w stosunku do osób młodszych?
- Gdzie są lepsi? W jakich obszarach ich pozycja jest korzystna (doświadczenie, praktyka zawodowa, wiedza zawodowa, wiedza o stosunkach międzyludzkich, znajomość układów, kontakty)? wypisać atuty na tablicy.
- Czy starsi pracownicy są zagrożeni przez osoby młodsze?
- Gdzie są gorsi? W jakich obszarach ich pozycja jest niekorzystna (brak znajomości języków, obsługi komputera, umiejętności związanych z ICT, nieumiejętność tworzenia układów, włączania się w kontakty, zawierania znajomości, autoprezentacji) itd., itp.
- Czy mają szanse na awans większe czy mniejsze niż osoby młodsze?
- Dlaczego? Jeśli pracodawcy oceniają szanse starszych pracowników jako mniejsze-jakie są bariery rozwoju karier zawodowych (awansu) osób starszych? Czego im brakuje najbardziej (kwalifikacji-jakich? Szczególnie zwrócić uwagę na ICT; predyspozycji -do czego? Kondycji, zdrowia, siły, itp.)? wypisać ograniczenia na tablicy. Które z nich w największym stopniu „dyskwalifikują” starszych pracowników z ich punktu widzenia?
- Jeśli kwalifikacje- czy zwiększenie wiedzy i umiejętności zawodowych poprawia pozycję osoby starszej na rynku pracy? Dlaczego tak, dlaczego nie?
- Czy dodatkowe przeszkolenie starszego pracownika w zakresie obsługi skomputeryzowanych urządzeń spowodowałoby, że pracodawca z *winiety* zwolniłby z pracy młodszego pracownika?
- Jeśli kwalifikacji- czy w tym wieku warto się jeszcze szkolić?
- Czy w tym wieku można się jeszcze szkolić, to znaczy czy sądzą, że starsi pracownicy mogą, potrafią się jeszcze czegoś nauczyć, nabyć nowych umiejętności? (Czy wiedza „wchodzi” im jeszcze do głowy?)

- Jak postrzegają stosunek starszych pracowników do podnoszenia kwalifikacji? Czy w opinii respondentów odczuwają oni chęć szkolenia się? Czy też czują opór, niechęć? Z czego on wynika?
- Co skłoniłoby starsze osoby do podejmowania szkoleń? Jakie argumenty w opinii pracodawców mogłyby być skuteczne?
- Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby z ochotą podjęli szkolenia, np. z zakresu ICT?
- Czy uważają, iż szkolenia są dla pracowników dostępne, jeżeli nie – gdzie są bariery?

Ad. II

3. Jak oceniają pozycję kobiet w miejscu pracy w porównaniu z pozycją pracowników-mężczyzn?

WINIETA

*Wyobraźcie sobie taką oto sytuację: pewien pracodawca zakupił nowoczesne, skomputeryzowane maszyny. Musi przyjąć do pracy nowego pracownika. Waha się pomiędzy dwoma osobami. Obaj kandydaci są w tym samym wieku, mają identyczne wykształcenie i taki sam staż zawodowy. Jedna kandydatka jest kobietą, a druga osoba to mężczyzna. **Którego z nich powinien przyjąć pracodawca? Dlaczego?***

- Wypisać wszystkie atuty obojga pracowników oddzielnie na tablicy.
- Uzyskać wyjaśnienia, dlaczego te właśnie argumenty są ważne dla pracodawcy.
- Jeżeli opinie będą podzielone, przejść do następnych pytań (a-d).
- Jeżeli „do zatrudnienia” zostanie wskazany mężczyzna, ustalić, jakie atuty przemawiają za jego przyjęciem, których to atutów nie posiada kandydatka-kobieta. (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
- Jeżeli „do zatrudnienia” zostanie wskazany mężczyzna, ustalić, co może zrobić kobieta, jakich

może użyć argumentów jak może spróbować przekonać pracodawcę do przyjęcia jej do pracy?
(moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)

- a) Czy kobiety są konkurencyjne w stosunku do pracowników- mężczyzn?
- b) Gdzie są lepsze? W jakich obszarach ich pozycja jest korzystna? wypisać na tablicy. (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
- c) Czy kobiety są zagrożone przez pracowników- mężczyzn?
- d) Gdzie są gorsze? W jakich obszarach ich pozycja jest niekorzystna? wypisać na tablicy. (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)
- e) Czy kobiety mają szanse na awans większe czy mniejsze niż mężczyźni? Dlaczego? Jeśli oceniają ich szanse jako mniejsze-jakie są bariery rozwoju karier zawodowych (awansu) kobiet?
- f) Czy dodatkowe przeszkolenie kobiety-kandydatki w zakresie obsługi skomputeryzowanych urządzeń spowodowałoby/wystarczyłoby, żeby pracodawca z *winiety* przyjąłby ją do pracy?
- g) Jak oceniają możliwości kobiet na rynku pracy? Gdyby chciały zmienić pracę, jakie mają szanse znalezienia zatrudnienia zgodnego z aspiracjami (wynagrodzenie, prestiż itp.) w porównaniu z mężczyznami poszukującymi pracy? -skorzystać z wypisanych atutów i ograniczeń; które z nich najbardziej sprzyjają, a które w największym stopniu blokują możliwość uzyskania nowej pracy w konfrontacji z mężczyznami.
- h) Czy i w jaki sposób mogą przezwyciężyć te ograniczenia? Jak poprawić ich pozycję na rynku pracy?
- i) Czy zwiększenie wiedzy i umiejętności zawodowych poprawia pozycję kobiety na rynku pracy? Dlaczego tak, dlaczego nie?