



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 II

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. **Dobra/zła praca w percepcji pracowników.** Łatwość/trudność znalezienia i zatrudnienia odpowiednich pracowników.

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, czy i na jakie trudności napotyka państwo, próbując zatrudnić nowych pracowników?

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.)?

c) Kogo pracodawcy zatrudniają najchętniej (szczególnie zwrócić uwagę na cechy: kobiety/mężczyźni; młodzi/starzy, gotowi do podnoszenia kwalifikacji/ niechętni; znający obsługę komputera/ nie znający obsługi komputera). (Wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności-jakie? (szczególnie- ICT), zawód, doświadczenie zawodowe, cechy osobowości i postawy osób poszukujących pracy, rekomendacje- czyje, wiek, siła, stan zdrowia, sytuacja rodzinna, miejsce zamieszkania, wygląd zewnętrzny, atrakcyjność, przypadek).

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? (**moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami**)
 - Czy uważają, iż szkolenia są dla pracowników dostępne, jeżeli nie – gdzie są bariery?
3. Ad. 2. **Dobra/zła praca w percepcji pracowników.** Łatwość/trudność znalezienia i zatrudnienia odpowiednich pracowników.

- a) Jakie cechy pracy są pożądane przez potencjalnych pracowników? Na jakie cechy pracy zwracają uwagę, o co wypytyują?? Co to jest „dobra praca” z punktu widzenia pracowników? Jaka praca jest dobra? (dobre zarobki, pewność zatrudnienia, niewymagająca kształcenia dodatkowego, niewymagająca obsługi komputera, praca w gronie sympatycznych ludzi, pozbawiona stresów, napięć, interesująca, ciesząca się ludzkim szacunkiem, dająca możliwości awansu, w dogodnych godzinach, samodzielna, odpowiedzialna, praca łatwa, prosta, nieskomplikowana).
- b) Co to jest „dobra praca” z punktu widzenia pracodawców? Jaka praca jest dobra? Dlaczego?

- c) Jakie działania są skłonni/gotowi podjąć potencjalni lub dotychczasowi pracownicy, żeby uzyskać/zdobyć taką „dobrą pracę”? Szczególnie- jaka jest ich skłonność do dalszego kształcenia się, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w tym obsługi komputera? (szkolenia na koszt firmy, nauczenie się obsługi komputera, szkolenia na własny koszt, rozpoczynanie pracy bardzo wczesnie rano i/lub kończenie bardzo późno, nienormowany czas pracy, wyjazdy służbowe, język obcy, rezygnacja z papierosów, rozszerzanie zakresu obowiązków, uciążliwe dojazdy do pracy, pełna dyspozycyjność 24 godziny na dobę, praca w weekendy, uciążliwe warunki-hałas).
- d) Jakie są doświadczenia pracodawców w pozyskiwaniu/ utrzymaniu pracowników? Łatwo/ trudno znaleźć im odpowiednich kandydatów? Dlaczego tak, dlaczego nie?
- e) Jakie działania są skłonni podjąć pracodawcy, żeby zaoferować „dobrą pracę”?