



**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 PRACOWNICY 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:

**Młodzi-starzy.** Jak czują się traktowani starsi pracownicy w miejscu pracy w porównaniu z młodszymi pracownikami? Czy starsi pracownicy czują się inaczej traktowani niż młodzi? Jakie są tego przejawy? Przez kogo są tak traktowani? Dlaczego tak się dzieje?

Czy starsi pracownicy czują się dyskryminowani? Czy czują się szykanowani w miejscu pracy?

## 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 czują się traktowani starsi pracownicy w miejscu pracy w porównaniu z młodszymi pracownikami? Czy starsi pracownicy czują się inaczej traktowani niż młodzi? Jakie są tego przejawy? Przez kogo są tak traktowani? 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:

### **1. Jakie kryteria oceny pracowników funkcjonują w miejscu pracy badanych?**

#### **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 zwolni 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-d).
- 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 strategię swojego „przetrwania” w firmie? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)

a) Kto jest „lepszym pracownikiem” z punktu widzenia ich przełożonych? Kto, jacy pracownicy są „premiowani” za swoją pracę (premią w postaci uznania, pozycji w miejscu pracy lub konkretnie, wymiennie w postaci większego wynagrodzenia, awansowania)? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)

b) Czy zdaniem badanych z punktu widzenia ich pracodawców lepszymi pracownikami są tacy, którzy wyróżniają się w pracy, mają jakieś szczególne **umiejętności**- np. ICT? 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) *A którego z nich zwolnilibyście wy? Dlaczego?*

- d) A kto (osoba o jakich cechach) jest „lepszym” pracownikiem z punktu widzenia samych pracowników? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)

## **2. Jak oceniają swoją pozycję w miejscu pracy w porównaniu z pozycją młodych pracowników?**

- a) Czy czują się konkurencyjni w stosunku do osób młodszych?
- b) 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.
- c) Czy czują się zagrożeni przez osoby młodsze?
- d) 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. –wypisać ograniczenia na tablicy.
- e) Jak oceniają swoje możliwości na rynku pracy? Gdyby chcieli zmienić pracę, jakie mają szanse znalezienia zatrudnienia zgodnego z aspiracjami (wynagrodzenie, prestiż itp.). skorzystać z wypisanych atutów i ograniczeń; które z nich najbardziej sprzyjają, a które w największym stopniu blokują możliwość uzyskania nowej pracy w konfrontacji z osobami młodszymi.
- f) Czy i w jaki sposób mogą przezwyciężyć te ograniczenia? Jak poprawić swoją pozycję na rynku pracy?
- g) Czy zwiększenie wiedzy i umiejętności zawodowych poprawia pozycję osoby starszej na rynku pracy? Dlaczego tak, dlaczego nie? (moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami)

## **3. Jak postrzegają własne szanse na awans w miejscu pracy (lepsze stanowisko, wyższe wynagrodzenie) w porównaniu z szansami osób młodszych?**

- a) Czy mają szanse na awans większe czy mniejsze niż osoby młodsze?

- b) Dlaczego? Jeśli oceniają swoje szanse jako mniejsze-jakie są bariery rozwoju karier zawodowych (awansu) osób starszych?
- c) Czego im brakuje najbardziej (kwalifikacji-jakich? Szczególnie zwrócić uwagę na ICT; predyspozycji -do czego? Kondycji, zdrowia, siły, itp.)?
- d) Jeśli kwalifikacji- czy w tym wieku warto się jeszcze szkolić?
- e) Czy w tym wieku można się jeszcze szkolić, to znaczy czy sądzą, że mogą, potrafią się jeszcze czegoś nauczyć, nabyć nowych umiejętności? (Czy wiedza „wchodzi” jeszcze do głowy?)
- f) Czy odczuwają chęć szkolenia się? Czy też czują opór, niechęć? Z czego on wynika?
- g) Co skłoniłoby starsze osoby do podejmowania szkoleń?
- h) Jakie warunki musiałyby być spełnione, aby z ochotą podjęli szkolenia, np. z zakresu ICT?
- i) Czy uważają, iż szkolenia są dla pracowników dostępne, jeżeli nie – gdzie są bariery?

#### **4. Jak są traktowani w miejscu pracy starsi pracownicy?**

- a) Czy w ciągu ostatnich pięciu lat zdarzyło się, że respondenci osobiście byli w pracy szykanowani lub byli świadkami szykanowania (tj. niewłaściwego traktowania) swoich kolegów-rówieśników przez przełożonych/szefa/innych pracowników?
- b) Co było przyczyną tej/tych sytuacji? Czy relacje międzyludzkie, cechy charakteru tych osób, czy jakieś zastrzeżenia kompetencyjne, merytoryczne, dotyczące jakości wykonywanej pracy? Jakież?
- c) Na czym to szykanowanie polegało, w czym się przejawiało? (*Atmosfera w miejscu pracy, niepieniężne kary, ograniczenia i represje, zastraszanie zwolnieniem z pracy, bezzasadna krytyka (ze strony zwierzchników lub innych pracowników), złe traktowanie przez przełożonych lub innych pracowników, bezzasadne pozbawianie premii, nagród, części wypłat; zastraszanie karami pieniężnymi, donosicielstwo, pomówienia, inne zachowania odbierane jako krzywdzące*).

d) Czy w ciągu ostatnich pięciu lat zdarzyło się kiedykolwiek, że badani osobiście byli zmuszeni do przyjęcia w pracy jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co uważali za niesłuszne lub niewłaściwe lub byli świadkami zmuszenia innych pracowników (w ich wieku lub starszych) do przyjęcia w pracy jakichś warunków lub zrobienia czegoś, co ci pracownicy uważali za niesłuszne lub niewłaściwe? Na czym polegała ta sytuacja? Kogo dotyczyła ta sytuacja? (Szczególnie zwrócić uwagę na cechy: kobiety/mężczyźni; młodzi/starzy). Co było przyczyną tej sytuacji?

5. **Jaki powinien być przełożony, kierownik w pracy?** Pożądane cechy przełożonego? Czy badani osobiście są zwolennikami czy przeciwnikami awansowania młodych ludzi na stanowiska kierownicze? Czy zaakceptowaliby przełożonego młodszego od siebie? Czy chcieliby mieć przełożonego młodszego od siebie?