



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 III

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 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?

2. Kobiety- mężczyźni. Jak są traktowane kobiety w miejscu pracy w porównaniu z mężczyznami? Czy kobiety są inaczej traktowane niż mężczyźni? Jakie są tego przejawy? Przez kogo są tak traktowane? Dlaczego tak się dzieje?

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO

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? Interesuje nas także, jak są traktowane kobiety w miejscu pracy w porównaniu z mężczyznami? Czy kobiety są

inaczej traktowane niż mężczyźni? Jakie są tego przejawy? Przez kogo są tak traktowane? 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 56 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 szansę 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? (**moderator: zwrócić szczególną uwagę na kwestie związane z ICT, komputerami**)
- i) Czy uważają, iż szkolenia są dla pracowników dostępne, jeżeli nie – gdzie są bariery?

4. 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 przyjmie 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.
- 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) 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.
- f) Czy zwiększenie wiedzy i umiejętności zawodowych poprawia pozycję kobiety na rynku pracy? Dlaczego tak, dlaczego nie?

5. Jak postrzegają szanse kobiet na awans w miejscu pracy (lepsze stanowisko, wyższe wynagrodzenie) w porównaniu z szansami mężczyzn?

- a) Czy kobiety mają szanse na awans większe czy mniejsze niż mężczyźni?
- b) Dlaczego? Jeśli oceniają ich szanse jako mniejsze-jakie są bariery rozwoju karier zawodowych (awansu) kobiet?

c) Czego im brakuje najbardziej (kwalifikacji-jakich? Szczególnie zwrócić uwagę na ICT; predyspozycji -do czego? Kondycji, zdrowia, siły, itp.)?

6. Jaki powinien być przełożony, kierownik w pracy? Pożądane cechy przełożonego (szczególnie zwrócić uwagę na sposób traktowania pracowników ze względu na płeć, wiek, kwalifikacje).

Czy respondenci osobiście są zwolennikami czy przeciwnikami awansowania młodych ludzi na stanowiska kierownicze? Czy zaakceptowałyby przełożonego młodszego od siebie? Czy chciałyby mieć przełożonego młodszego od siebie?

Czy respondenci osobiście są zwolennikami czy przeciwnikami awansowania kobiet na stanowiska kierownicze? Czy zaakceptowałyby przełożonego kobietę? Czy chcieliby mieć przełożonego kobietę?