



POWIATOWY URZĄD PRACY
W RUDZIE ŚLĄSKIEJ
ul. Ballestremów 16 41-700 Ruda Śląska
tel. +48 (32) 771 59 00, fax wew. 88
e-mail: karu@praca.gov.pl



Badanie efektywności udzielonego wsparcia ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Ruda Śląska, październik 2017

Spis treści	str.
1. Procesy demograficzne zachodzące w Rudzie Śląskiej	3
2. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród osób pracujących	8
3. Analiza wyników badań	10
3.1 Cechy społeczno-demograficzne osób badanych	10
3.2 System wartości osób badanych	12
3.3 Opinie osób pracujących o swoich atutach na rynku pracy	13
3.4 Cechy szczególnie istotne dla pracodawców w opiniach pracowników	15
3.5 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące	23
3.6 Wspieranie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników z wykorzystaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego – opinie pracowników	29
3.7 Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy	34
3.8 Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie	37
3.9 Znaczenie wybranych składników pracy	39
3.10 Postrzeganie sukcesu przez osoby pracujące	55
3.11 Preferowane czynniki motywacji do pracy	56
3.12 Współpraca osób z różnych pokoleń w organizacji	60
3.13 Lojalność respondentów wobec pracodawców	63
3.14 Preferowane sposoby komunikacji	65
3.15 Poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy	66
3.16 Autorytety w miejscu pracy	67
4. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród pracodawców	68
5. Analiza wyników badań	69
5.1 Zalety młodych pracowników	69
5.2 Słabe strony młodych pracowników	70
5.3 Zalety starszych pracowników	72
5.4 Słabe strony starszych pracowników	73
5.5 Uczenie się młodszych od starszych pracowników	74
5.6 Uczenie się starszych od młodszych pracowników	76
5.7 Współpraca osób zróżnicowanych wiekowo w zespołach pracowniczych	76
5.8 Różnice pokoleniowe	78
5.9 Zarządzanie wiekiem w organizacjach	80
5.10 Elastyczny czas pracy	81
5.11 Autorytety w miejscu pracy	82
5.12 Opinie o perspektywach rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej	83
5.13 Zwiększenie wskaźników aktywności zawodowej osób 50+	84
5.14 Krajowy Fundusz Szkoleniowy	86
5.15 Efektywność Szkoleń w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	88
5.16 Sugerowane zmiany w Krajowym Funduszu Szkoleniowym	90
6. Podsumowanie	90
7. Spis tabel i wykresów	98
8. Aneksy	102
8.1 Kwestionariusz ankiety wykorzystany w badaniach osób pracujących	102
8.2 Scenariusz badania fokusowego pracodawców	112

1. Procesy demograficzne zachodzące w Rudzie Śląskiej

W niniejszym rozdziale opisano problemy demograficzne dotyczące Rudy Śląskiej – bazując na analizie danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego, jest to analiza typu „desk research”. Pierwszym istotnym trendem, który w perspektywie najbliższych lat będzie w coraz większym stopniu wpływał m.in. na lokalny rynek pracy w Rudzie Śląskiej jest systematycznie zmniejszająca się liczba mieszkańców miasta. Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w Tabeli 1.

Tabela 1
Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej

lata	ogółem	w tym	
		kobiety	mężczyźni
2016	139 125	71 804	67 321
2015	139 844	72 159	67 685
2014	140 669	72 562	68 107
2013	141 521	72 983	68 538
2012	142 346	73 304	69 042
2011	143 024	73 540	69 484
2010	143 566	73 840	69 726
2009	143 394	73 591	69 803
2008	143 930	73 851	70 079
2007	144 584	74 168	70 416
2006	145 471	74 611	70 860
2005	146 582	75 093	71 489
2004	147 403	75 448	71 955
2003	148 361	75 921	72 440

Źródło: dane GUS

O ile w roku 2003 w Rudzie Śląskiej mieszkało 148 361 osób, o tyle trzynaście lat później (w 2016 roku) liczba ta zmniejszyła się do 139 125 osób, czyli o 9 236 osób (zatem o 6,2%). Przy czym – biorąc pod uwagę płeć, to większą dynamikę zmniejszania się liczby mieszkańców Rudy Śląskiej obserwujemy wśród mężczyzn. W analogicznym okresie (2003-2016) liczba mężczyzn w Rudzie Śląskiej zmniejszyła się o 5 119 osób (o 7,1%), natomiast liczba kobiet zmniejszyła się o 4117 osób (o 5,4%).

Zmniejszająca się liczba mieszkańców Rudy Śląskiej związana jest m.in. z utrzymującym się od wielu lat bardzo niepokojącym zjawiskiem – ujemnym przyrostem demograficznym. Krótko mówiąc – w Rudzie Śląskiej mamy do czynienia ze zjawiskiem ubytku naturalnego ludności, liczba zgonów przewyższa liczbę urodzin.

Tabela 2
Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności

lata	przyrost naturalny
2016	-1,74
2015	-2,70
2014	-1,01
2013	-1,04
2012	-0,78
2011	-0,82
2010	-0,27
2009	-0,50
2008	-0,12
2007	-1,40
2006	-1,63
2005	-1,69
2004	-1,04
2003	-1,47
2002	-1,52

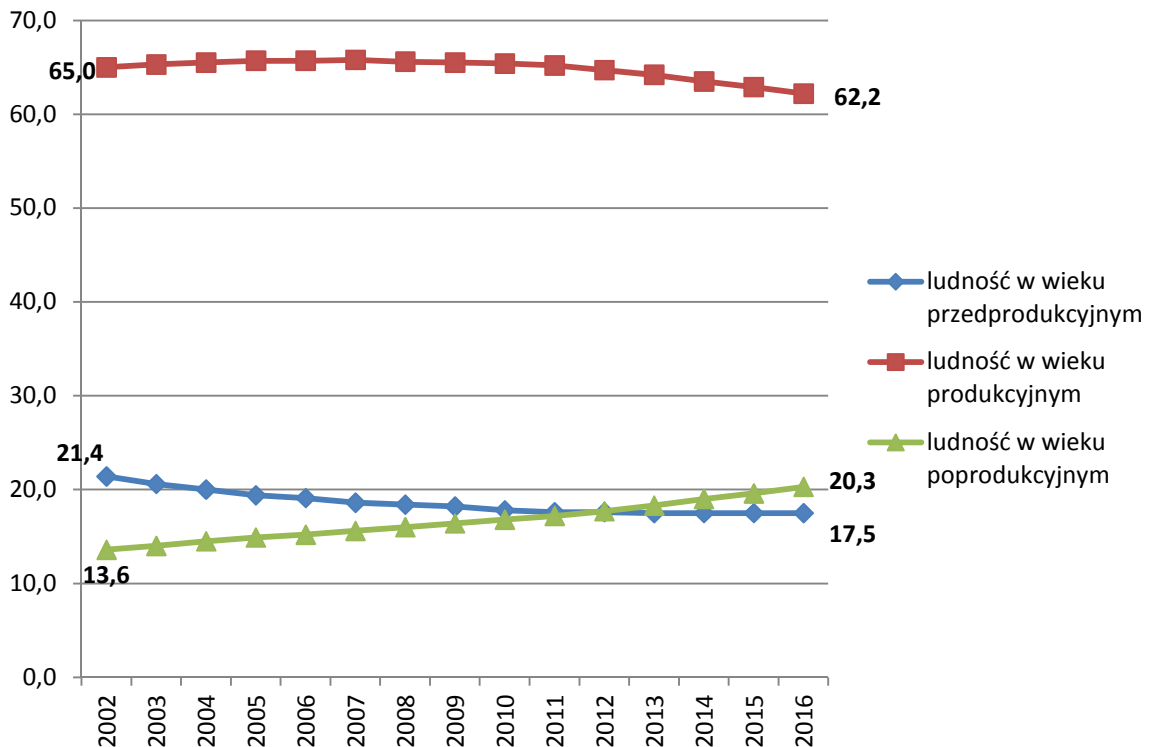
Źródło: dane GUS

Jednocześnie – na co należy zwrócić uwagę – w zasadniczy sposób zmienia się struktura wiekowa mieszkańców Rudy Śląskiej. Otóż zmniejsza się udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (poniżej 18-go roku życia) i produkcyjnym (kobiety od 18 do 59 roku życia i mężczyźni od 18 do 64 roku życia), a zwiększa się udział ludności w wieku poprodukcyjnym (kobiety w wieku 60 lat i więcej, mężczyźni w wieku 65 lat i więcej) .

Na Wykresie nr 1 przedstawiono zmiany, jakie nastąpiły w tym zakresie w ostatnich kilkunastu latach w Rudzie Śląskiej.

Wykres 1

Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w %)



Źródło: dane GUS

Udział ludności w wieku produkcyjnym w Rudzie Śląskiej w latach 2002-2016 zmniejszył się z 65,0% do 62,2%. W analogicznym okresie (2002-2016) zmniejszył się także udział ludności w wieku przedprodukcyjnym (z 21,4 do 17,5%) oraz istotnie zwiększył się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – z 13,6% do 20,3%. Zatem, co należy podkreślić, aktualnie już co piąty mieszkaniec Rudy Śląskiej osiągnął wiek poprodukcyjny. Co więcej – udział osób w wieku poprodukcyjnym będzie systematycznie się zwiększał. W perspektywie najbliższych trzydziestu lat, zgodnie z szacunkami GUS, co trzeci mieszkaniec województwa śląskiego będzie miał więcej niż 65 lat.

Przedstawiając szczegółowe dane statystyczne dotyczące zmieniającej się liczby ludności w wieku powyżej 45 lat, można stwierdzić, że szybko zwiększa się ich udział w strukturze mieszkańców. Szczegółowe dane przedstawiono w Tabeli 3 i na Wykresie 2.

W latach 2003-2016 liczba mieszkańców Rudy Śląskiej, którzy przekroczyli 45 rok życia zwiększyła się o 4889 osób – z 56 994 do 61 883 osób, czyli o 8,6%, przy czym większą dynamikę przyrostu osób w tym przedziale wiekowym odnotowano u kobiet (wzrost o 9,4%) niż u mężczyzn (wzrost o 7,6%).

Natomiast w całościowej strukturze udział ludności w wieku powyżej 45 lat zwiększył się w Rudzie Śląskiej z 38,4% do 44,5%. Zmiany, które zachodzą w strukturze wiekowej mieszkańców Rudy Śląskiej bezpośrednio będą wpływać na sytuację na lokalnym rynku pracy – szczególnie w zakresie dostępności podaży osób do pracy. Zmniejszający się na rynku udział ludności w wieku produkcyjnej wpłynie na wzrost ilości ofert pracy na rynku i zmniejszenie się poziomu bezrobocia. Jednakże w związku z ograniczoną dostępnością osób do pracy część

pracodawców może ograniczać swoją działalność biznesową, co zresztą wyraźnie sygnalizowali pracodawcy podczas badań fokusowych, których wyniki zostały omówione w dalszej części raportu.

Tabela 3

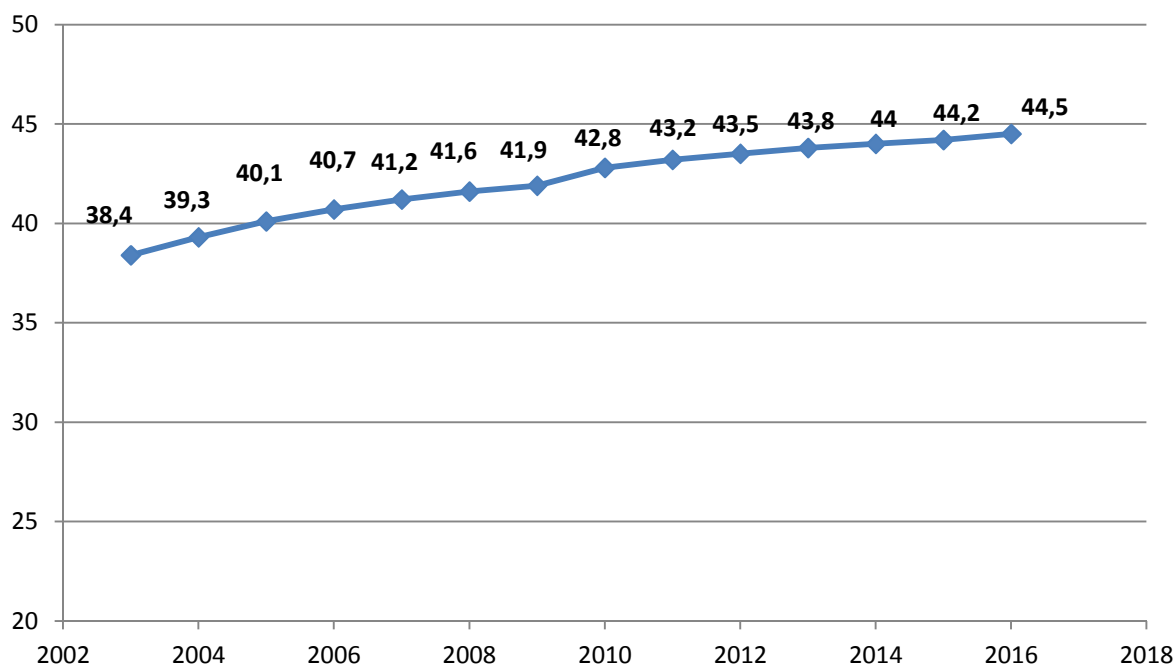
Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej w wieku powyżej 45 lat

lata	ogółem	w tym	
		kobiety	mężczyźni
2016	61 883	33 897	27 986
2015	61 865	33 899	27 966
2014	61 937	33 916	28 021
2013	61 951	33 862	28 089
2012	61 925	33 780	28 145
2011	61 784	33 648	28 136
2010	61 518	33 468	28 050
2009	60 151	32 800	27 351
2008	59 922	32 583	27 339
2007	59 575	32 393	27 182
2006	59 176	32 114	27 062
2005	58 811	31 907	26 904
2004	57 945	31 476	26 469
2003	56 994	30 973	26 021

Źródło: dane GUS

Wykres 2

Udział osób powyżej 45 lat w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w %)



Źródło: dane GUS

Opisując demograficzną sytuację w Rudzie Śląskiej odwołano się także do wskaźników obciążenia demograficznego. W pierwszej kolejności zwrócono uwagę na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym (Tabela 4), a następnie na udział ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym (Tabela 5).

Tabela 4

Wskaźnik obciążenia demograficznego - ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym

lata	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym
2016	115,8
2015	111,9
2014	108,5
2013	104,5
2012	100,9
2011	97,6
2010	94,5
2009	90,0
2008	87,1
2007	84,0
2006	79,9
2005	76,4
2004	72,3
2003	68,0
2002	63,5

Źródło: dane GUS

Tabela 5

Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym

lata	ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym
2016	32,5
2015	31,2
2014	29,9
2013	28,5
2012	27,4
2011	26,4
2010	25,7
2009	25,0
2008	24,4
2007	23,7
2006	23,2
2005	22,6
2004	22,1
2003	21,5
2002	20,9

Źródło: dane GUS

Następujące zmiany demograficzne w Rudzie Śląskiej dynamicznie wpływają na kształt wskaźników obciążenia demograficznego. Stosunek ludności w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym w 2002 roku kształtował się na poziomie 63,5, by w 2016 roku wzrosnąć do 115,8 – zatem w okresie czternastu lat aż o 84,2%.

W istotny sposób w Rudzie Śląskiej zwiększył się także udział ludności w wieku poprodukcyjnym na każde 100 osób w wieku produkcyjnym – z 20,9% w 2002 roku do 32,5% w 2016 roku (wzrost o 55,5%).

2. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród osób pracujących

Główne obszary badawcze:

W ramach prowadzonych badań wyodrębniono obszary, który w sposób szczególny mogą wpływać na efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednym z kluczowych segmentów realizowanego badania przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej były analizy zrealizowane wśród osób pracujących.

Analizowano m.in.:

- ☐ diagnozę oczekiwań potencjalnych beneficjentów KFS,
- ☐ różnice i podobieństwa dotyczące funkcjonowania różnych pokoleń w zespołach pracowniczych (problemy funkcjonowania wielopokoleniowych zespołów pracowniczych, istotne cechy różnych pokoleń, w tym dot. sposobów komunikowania

- się, uczenia, dzielenia się wiedzą, podejścia do pracy, motywacji do pracy, poziom kompetencji cywilizacyjnych, satysfakcja z pracy, efektywność pracy),
- ☐ zarządzanie zróżnicowanymi pokoleniowo zespołami pracowniczymi,
 - ☐ wiek pracowników jako istotna zmienna różnicująca podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji zawodowych,
 - ☐ efektywność szkoleń finansowanych ze środków KFS w opiniach beneficjentów.

Jednym z kluczowych celów badania była próba diagnozy zróżnicowania pokoleniowego osób pracujących. Na etapie doboru próby dokonano zróżnicowania wiekowego osób pracujących ze względu na cztery zasadnicze kategorie wiekowe:

- urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”),
- urodzeni w latach 1965-1979 (pokolenie „X”),
- urodzeni w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”),
- urodzeni po 1989 roku (pokolenie „Z”).

Dane empiryczne były następnie agregowane na te cztery kategorie wiekowe. Dzięki temu powstał obszerny raport, będący próbą ukazania pokoleniowego zróżnicowania osób pracujących. Prezentowany materiał ma charakter aplikacyjny i może zostać wykorzystany w działaniach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w organizacjach – z uwzględnieniem specyfiki różnych kategorii wiekowych respondentów. W szczególności zaś wyniki badań mogą okazać się przydatne w budowie systemów motywacyjnych, wspieraniu pracowników w rozwoju zawodowym, czy w zakresie podejmowanych działań związanych z dążeniem do zwiększenia poziomu lojalności pracowników.

Zakres podmiotowy i przestrzenny badań:

Badaniami objęto 310 osób, które pracują w firmach i instytucjach znajdujących się w Rudzie Śląskiej.

Zakres czasowy realizacji badań:

Sierpień-wrzesień 2017r.

Technika gromadzenia materiału empirycznego:

W badaniach wykorzystano standaryzowany kwestionariusz ankiety, który składał się z 34 pytań i metryczki. Większość pytań miała charakter zamknięty i półotwarty. Część pytań, które zadano respondentom miała formę tabel.

Badania wśród osób pracujących były realizowane przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej, którzy – zgodnie ze sztuką badań społecznych – dystrybuowali i zbierali ankiety od pracowników. Wypełnione kwestionariusze trafiały bezpośrednio do przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia.

Dobór próby:

Próba została dobrana w sposób celowy. Głównym kryterium doboru respondentów do badań był fakt pracy w firmach i instytucjach funkcjonujących w Rudzie Śląskiej. Przy czym podczas dystrybucji ankiet uwzględniono także wiekowe zróżnicowanie respondentów.

3. Analiza wyników badań

3.1. Cechy społeczno-demograficzne osób badanych

Podstawowej charakterystyki osób pracujących, które wzięły udział w badaniach ankietowych dokonano w oparciu o następujące cechy społeczno-demograficzne: wiek (Tabela 6), płeć (Tabela 7), staż pracy (Tabela 8), poziom wykształcenia (Tabela 9), wielkość firmy (Tabela 10), w której pracują badani oraz ze względu na branżę.

Badania zostały tak zaprojektowane, aby osoby aktywne zawodowo miały swoją odpowiednią reprezentację w każdej z czterech kategorii wiekowych. Prezentowane w raporcie dane procentowe dla każdej z czterech kategorii wiekowych były osobno przeliczane, dzięki czemu można porównywać odpowiedzi udzielone przez przedstawicieli poszczególnych pokoleń na te same pytania.

W badaniach wzięło udział 55 osób pracujących (17,7%) zaliczanych do pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), 98 osób z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979), 91 osób z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) i 65 osób z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku).

Tabela 6
Wiek badanych osób pracujących

rok urodzenia	N	%
przed 1965 (pokolenie „Baby boomers”)	55	17,7
1965-1979 (pokolenie „X”)	98	31,6
1980-1989 (pokolenie „Y”)	91	29,4
po 1989 (pokolenie „Z”)	65	21,0
nie podano	1	0,3
suma	310	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wśród osób uczestniczących w badaniach 60,3% stanowiły kobiety, a 39,0% mężczyźni.

Tabela 7
Płeć badanych osób pracujących

płeć	N	%
kobieta	187	60,3
mężczyzna	121	39,0
nie podano	2	0,7
suma	310	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Analizując populację badanych ze względu na długość stażu pracy, można stwierdzić, że udział pracujących z najkrótszym stażem (poniżej 5 lat) kształtuje się na poziomie 17,4%. Udział osób legitymujących się stażem pracy od 5 do 10 lat kształtował się na podobnym poziomie (18,4%). W przypadku osób mających staż pracy od 11 do 15 lat ich udział w strukturze badanych kształtował się na poziomie 15,2%, natomiast u osób ze stażem pracy od 16 do 20 lat było to 13,5%. Co trzecia osoba ankietowana (33,2%) legitymowała się co najmniej dwudziestoletnim stażem pracy.

Tabela 8
Staż pracy badanych osób pracujących

staż pracy	N	%
poniżej 5 lat	54	17,4
5 - 10 lat	57	18,4
11 – 15 lat	47	15,2
16 - 20 lat	42	13,5
21 – 25 lat	32	10,3
powyżej 25 lat	71	22,9
nie podano	7	2,3
suma	310	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W kolejnych Tabelach (nr 9 i 10) przedstawiono podział badanych ze względu na poziom wykształcenia i wielkość firmy, w której są zatrudnieni.

Tabela 9
Poziom wykształcenia badanych osób pracujących

poziom wykształcenia	N	%
niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne	0	0,0
podstawowe/ gimnazjalne	5	1,6
zasadnicze zawodowe	28	9,0
średnie ogólne	31	10,0
średnie techniczne	46	14,8
policealne	12	3,9
wyższe zawodowe	54	17,4
wyższe magisterskie	127	41,1
inne	1	0,3
nie podano	6	1,9
suma	310	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 10
Wielkość firmy, gdzie pracują badani

wielkość firmy	N	%
Mikro	51	16,5
Mała	60	19,4
Średnia	70	22,6
Duża	129	41,5
nie podano	0	0,0
suma	310	100

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.2. System wartości osób pracujących

W Tabeli 11 przedstawiono rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące systemu wartości u osób pracujących w firmach i instytucjach funkcjonujących na obszarze Rudy Śląskiej. Jak wykazała przeprowadzona analiza empiryczna, przedstawiciele wszystkich czterech kategorii wiekowych na dwóch pierwszych miejscach wymieniali zdrowie i zadowolenie z życia rodzinnego.

Na trzecim miejscu w tym zestawieniu przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” i pokolenia „Z” umieścili interesującą i dającą satysfakcję pracę. Na tej samej pozycji (trzecie miejsce) u przedstawicieli pokoleń „X” i „Y” znalazły się dobre relacje z innymi ludźmi.

Tabela 11
Cechy ważne w życiu człowieka – opinie osób pracujących

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zdrowie	39	70,9	68	69,4	76	83,5	53	81,5
zadowolenie z życia rodzinnego	31	56,4	60	61,2	48	52,7	35	53,8
interesująca i dająca satysfakcję praca	27	49,1	36	36,7	36	39,6	19	29,2
dobre relacje z innymi ludźmi	23	41,8	42	42,9	45	49,5	18	27,7
posiadanie stałej pracy	11	20,0	29	29,6	30	33,0	17	26,2
dobrobyt materialny	7	12,7	13	13,3	20	22,0	13	20,0
postępowanie zgodne z Dekalogiem	7	12,7	9	9,2	5	5,5	5	7,7
rozwijanie własnych zainteresowań	4	7,3	14	14,3	8	8,8	18	27,7
możliwość rozwoju zawodowego	4	7,3	9	9,2	7	7,7	7	10,8
dobre wykształcenie	2	3,6	5	5,1	5	5,5	1	1,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Aktywni zawodowo przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” – o wiele częściej wskazywali na interesującą i dającą satysfakcję pracę, jako na istotną wartość (49,1%) niż o wiele młodszy przedstawiciele pokolenia „Z” (29,2%).

Co ciekawe – rozwijanie własnych zainteresowań - u trzech pokoleń respondentów („X”, „Y” i „Z”) jest ważniejsze od możliwości rozwoju zawodowego. Największe różnice odnotowano u osób z pokolenia „Z”. W przypadku tej najmłodszej grupy respondentów (urodzeni po 1989 roku) odsetek wskazujących na istotne znaczenie możliwości rozwoju zawodowego kształtował się na poziomie 10,8%, podczas gdy udział respondentów, którzy mówili o istotnej roli rozwijania własnych zainteresowań wyniósł 27,7%.

3.3. Opinie osób pracujących o swoich atutach na rynku pracy

Badania zrealizowane przez publiczne służby zatrudnienia w Rudzie Śląskiej wśród osób pracujących wykazały pewne różnice pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi respondentów w zakresie percepcji własnych atutów na rynku pracy. Zbiorcze zestawienie wyników badań nad tym zagadnieniem przedstawiono w Tabeli 12.

Okazało się, że przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), dokonując autorefleksji nad swoimi atutami wskazywali przede wszystkim na:

- doświadczenie zawodowe,
- umiejętność szybkiego działania,
- umiejętność pracy w zespole,
- rzetelność,
- komunikatywność.

W zdecydowanie najmniejszym stopniu przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” mówili o wysokim poziomie mobilności przestrzennej i o szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków, znajomości obsługi komputera i cierpliwości w kontekście silnych stron.

Przedstawiciele pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) jako swoje atuty podawali:

- umiejętność pracy w zespole,
- rzetelność,
- pracowitość,
- doświadczenie zawodowe,
- umiejętność szybkiego działania,
- komunikatywność.

W najmniejszym stopniu – w kontekście wskazywania własnych zalet potencjalnie do wykorzystania na rynku pracy - mówiono o wysokim poziomie mobilności przestrzennej i znajomości obsługi komputera.

Osoby pracujące – przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), jako kluczowe swoje atuty podawali:

- pracowitość,
- komunikatywność,
- umiejętność pracy w zespole,
- doświadczenie zawodowe,
- rzetelność.

Ta grupa respondentów najrzadziej wskazywała na wysoki poziom mobilności przestrzennej jako na potencjalną zaletę na rynku pracy.

Natomiast najmłodsza część osób badanych (pokolenie „Z”, urodzeni po 1989 roku), wypowiadając się na temat dotyczący swoich atutów na rynku pracy wskazywała przede wszystkim na takie czynniki, jak:

- pracowitość,
- umiejętność szybkiego uczenia się,
- umiejętność pracy w zespole,
- komunikatywność,
- rzetelność.

Natomiast zdecydowanie najrzadziej ta grupa wiekowa respondentów mówiła o wysokim poziomie mobilności przestrzennej i o doświadczeniu zawodowym w kontekście atutów na rynku pracy.

Tabela 12
Opinie o swoich atutach na rynku pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
doświadczenie zawodowe	28	50,9	32	32,7	34	37,4	4	6,2
umiejętność szybkiego działania	25	45,5	30	30,6	28	30,8	14	21,5
umiejętność pracy w zespole	25	45,5	50	51,0	38	41,8	28	43,1
rzetelność	23	41,8	47	48,0	32	35,2	20	30,8
komunikatywność	22	40,0	30	30,6	39	42,9	27	41,5
pracowitość	20	36,4	37	37,8	44	48,4	30	46,2
lojalność	13	23,6	22	22,4	21	23,1	12	18,5
przebojowość, pomysłowość	12	21,8	16	16,3	17	18,7	10	18,2
umiejętność szybkiego uczenia się	11	20,0	21	21,4	26	28,6	29	44,6
cierpliwość	7	12,7	15	15,3	21	23,1	17	26,2
znajomość obsługi komputera/korzystanie z Internetu	7	12,7	8	8,2	14	15,4	9	13,8
szybka zdolność adaptacji do nowych warunków	6	10,9	20	20,4	13	14,3	13	20,0
wysoki poziom mobilności przestrzennej	4	7,3	4	4,1	3	3,3	2	3,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, gdyż respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi

Jak wykazały badania, wyraźna większość ankietowanych uważa, że mogą wykonywać wiele czynności jednocześnie. Przy czym zaobserwowano korelację - im młodszy respondenci, tym częściej wskazywali na umiejętność realizacji kilku zadań jednocześnie – Tabela 13.

Tabela 13

Podział badanych osób pracujących ze względu na możliwość wykonywania wielu czynności jednocześnie

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	47	85,5	87	88,8	82	90,1	60	92,3
nie	6	10,9	9	9,2	8	8,8	5	7,7
nie podano	2	3,6	2	2,0	1	1,1	0	0,0
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.4. Cechy szczególnie istotne dla pracodawców w opiniach pracowników

Do osób pracujących skierowano pytanie dotyczące diagnozy ich opinii na temat istotności znaczenia poszczególnych cech osób aktywnych zawodowo dla pracodawców. Opinie na ten temat respondenci formułują na podstawie własnych doświadczeń, które są bezpośrednio związane z ich doświadczeniem zawodowym.

Wskazania poszczególnych kategorii wiekowych respondentów przedstawiono w kolejnych czterech Tabelach (nr 14-17) i Wykresach (nr 3-6).

Tabela 14

Opinie pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców

wskazania	w ogóle nieważne		nieważne		trudno powiedzieć		ważne		bardzo ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kwalfikacje zawodowe	2	3,6	1	1,8	6	10,9	18	32,7	24	43,6
dyspozycyjność	0	0,0	2	3,6	5	9,1	30	54,5	15	27,3
poziom wykształcenia	2	3,6	1	1,8	13	23,6	25	45,5	11	20,0
znajomości, rekomendacje pracownika	4	7,3	8	14,5	16	29,1	13	23,6	9	16,4
młody wiek pracownika	7	12,7	7	12,7	20	36,4	12	21,8	2	3,6
staż pracy	3	5,5	6	10,9	23	41,8	15	27,3	5	9,1
wysoka motywacja do pracy	1	1,8	3	5,5	6	10,9	25	45,5	17	30,9
rodzaj ukończonej szkoły	2	3,6	4	7,3	19	34,5	22	40,0	5	9,1
wygląd zewnętrzny/dobra aparycja	3	5,5	4	7,3	16	29,1	22	40,0	6	10,9
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	0	0,0	2	3,6	8	14,5	31	56,4	10	18,2
posiadane doświadczenie zawodowe	1	1,8	6	10,9	5	9,1	25	45,5	15	27,3
chęć awansowania pracownika na wyższe stanowiska	6	10,9	7	12,7	12	21,8	18	32,7	6	10,9
posiadane uprawnienia	1	1,8	0	0,0	8	14,5	29	52,7	13	23,6

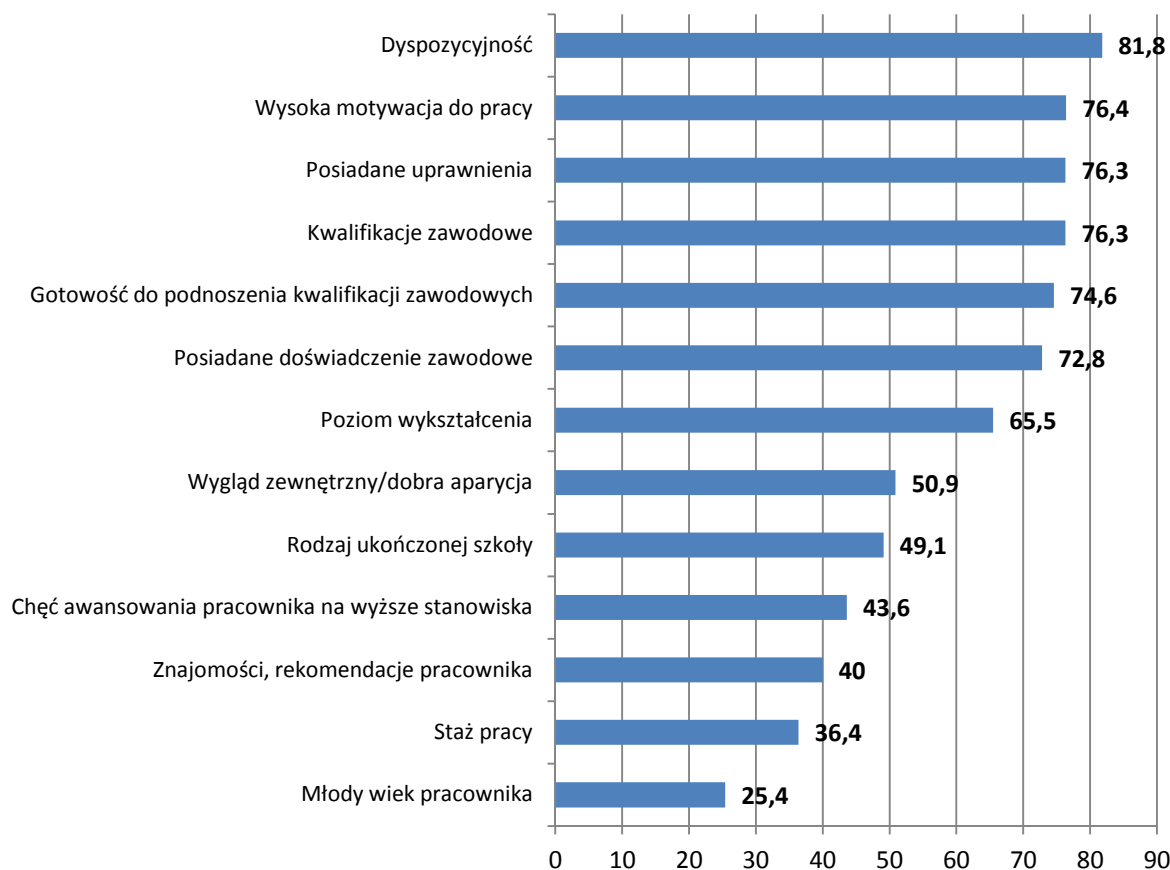
Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że w opiniach najstarszej części respondentów (pokolenie „Baby boomers”, urodzeni przed 1965 rokiem) kluczowe znaczenie dla pracodawców mają takie cechy pracowników, jak:

- dyspozycyjność,
- wysoka motywacja do pracy,
- posiadane uprawnienia,
- kwalifikacje zawodowe,
- gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wykres 3

Opinie pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Natomiast w opiniach respondentów z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) najistotniejsze znaczenie dla pracodawców na współczesnym rynku pracy mają takie czynniki, jak:

- posiadane uprawnienia,
- wysoka motywacja do pracy,
- kwalifikacje zawodowe,
- posiadane doświadczenie zawodowe,
- dyspozycyjność.

Szczegółowe wskazania badanych z pokolenia „X” przedstawiono w Tabeli 15 i na Wykresie 4.

Tabela 15

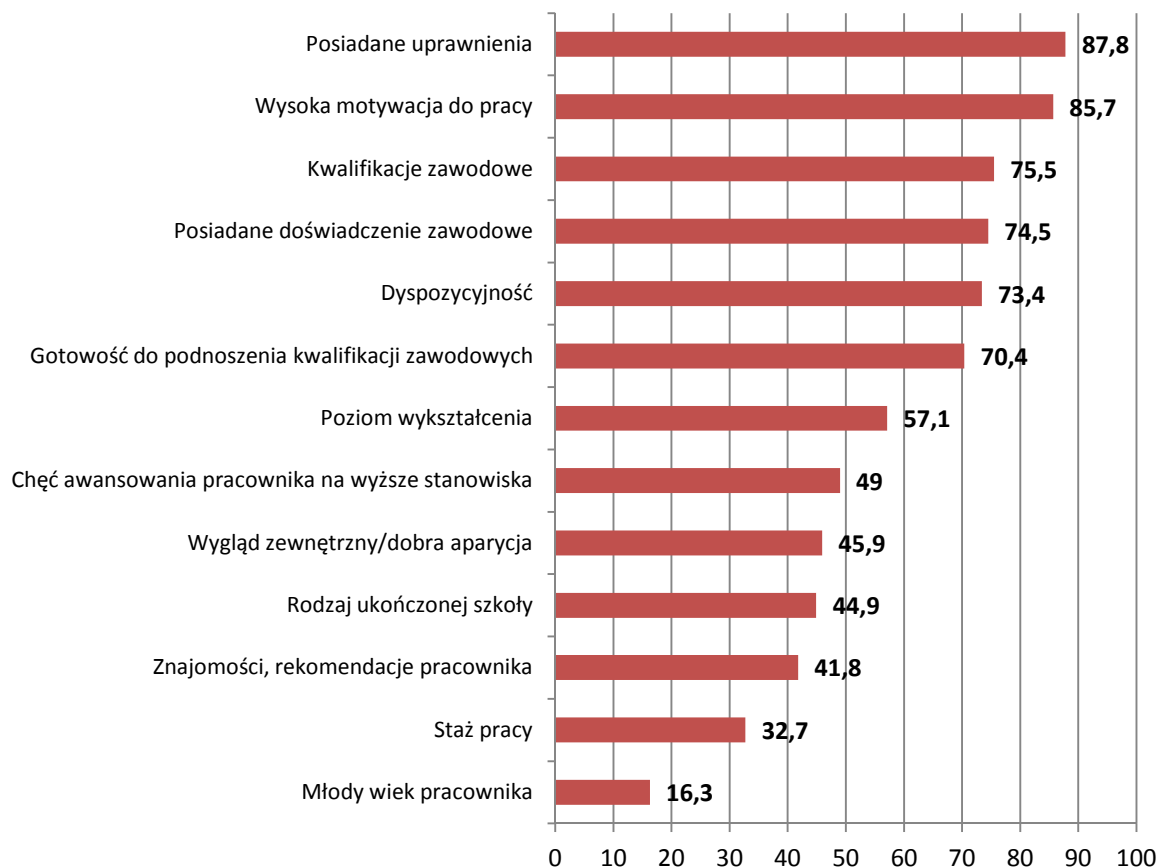
Opinie pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców

wskazania	w ogóle nieważne		nieważne		trudno powiedzieć		ważne		bardzo ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kwalfikacje zawodowe	1	1,0	2	2,0	18	18,4	50	51,0	24	24,5
dyspozycyjność	0	0,0	1	1,0	22	22,4	56	57,1	16	16,3
poziom wykształcenia	1	1,0	9	9,2	30	30,6	41	41,8	15	15,3
znajomości, rekomendacje pracownika	7	7,1	19	19,4	31	31,6	25	25,5	16	16,3
młody wiek pracownika	15	15,3	27	27,6	40	40,8	11	11,2	5	5,1
staż pracy	2	2,0	21	21,4	42	42,9	29	29,6	3	3,1
wysoka motywacja do pracy	2	2,0	3	3,0	9	9,2	49	50,0	35	35,7
rodzaj ukończonej szkoły	4	4,1	13	13,3	37	37,8	42	42,9	2	2,0
wygląd zewnętrzny/dobra aparycja	7	7,1	11	11,2	33	33,7	36	36,7	9	9,2
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	1	1,0	2	2,0	26	26,5	50	51,0	19	19,4
posiadane doświadczenie zawodowe	2	2,0	4	4,1	19	19,4	60	61,2	13	13,3
chęć awansowania pracownika na wyższe stanowiska	2	2,0	7	7,1	41	41,8	44	44,9	4	4,1
posiadane uprawnienia	1	1,0	2	2,0	9	9,2	63	64,3	23	23,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 4

Opinie pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W opiniach przedstawicieli kolejnego pokolenia - „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), szczególne znaczenie dla pracodawców nabierają takie cechy, jak:

- dyspozycyjność,
- kwalifikacje zawodowe,
- wysoka motywacja do pracy,
- posiadane doświadczenie zawodowe,
- gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Tabela 16

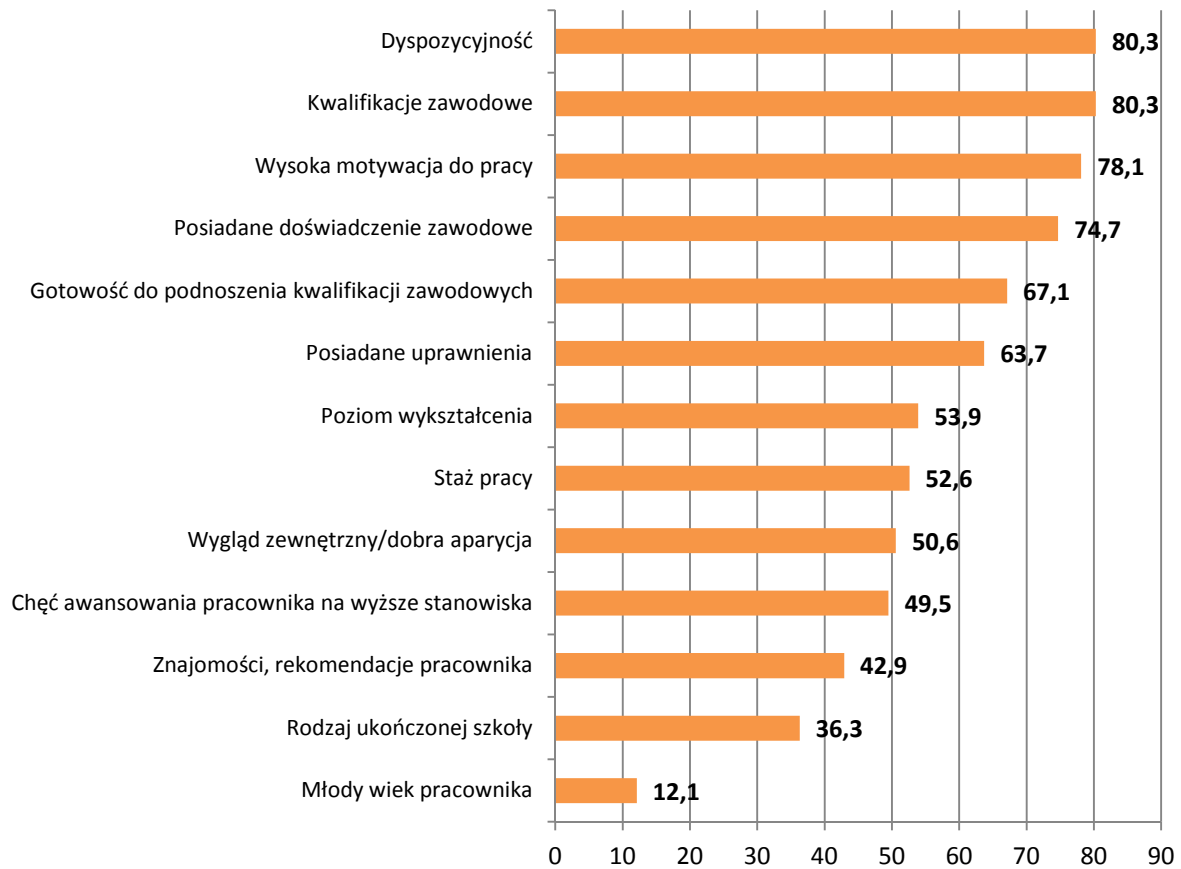
Opinie pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców

wskazania	w ogóle nieważne		nieważne		trudno powiedzieć		ważne		bardzo ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kwalfikacje zawodowe	0	0,0	4	4,4	9	9,9	40	44,0	33	36,3
dyspozycyjność	1	1,1	0	0,0	12	13,2	43	47,3	30	33,0
poziom wykształcenia	2	2,2	3	2,2	30	33,0	37	40,7	12	13,2
znajomości, rekomendacje pracownika	6	6,6	11	12,1	25	27,5	29	31,9	10	11,0
młody wiek pracownika	10	11	19	20,9	43	47,3	11	12,1	0	0,0
staż pracy	3	2,2	2	2,2	30	33,0	36	39,4	12	13,2
wysoka motywacja do pracy	2	2,2	1	1,1	11	12,1	33	36,3	38	41,8
rodzaj ukończonej szkoły	5	5,5	8	8,8	35	38,5	28	30,8	5	5,5
wygląd zewnętrzny/dobra aparycja	3	2,2	8	8,8	25	27,5	38	41,8	8	8,8
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	1	1,1	3	3,3	20	22,0	42	46,2	19	20,9
posiadane doświadczenie zawodowe	1	1,1	2	2,2	14	15,4	53	58,2	15	16,5
chęć awansowania pracownika na wyższe stanowiska	6	6,6	4	4,4	30	33,0	39	42,9	6	6,6
posiadane uprawnienia	1	1,1	2	2,2	21	23,0	47	51,6	11	12,1

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 5

Opinie pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Najmłodsza część badanych (pokolenie „Z”, urodzeni po 1989 roku), wskazując na znaczenie poszczególnych cech dla pracodawców, mówili przede wszystkim o:

- kwalifikacjach zawodowych,
- posiadanym doświadczeniu zawodowym,
- posiadanych uprawnieniach,
- wysokiej motywacji do pracy,
- dyspozycyjności.

Tabela 17

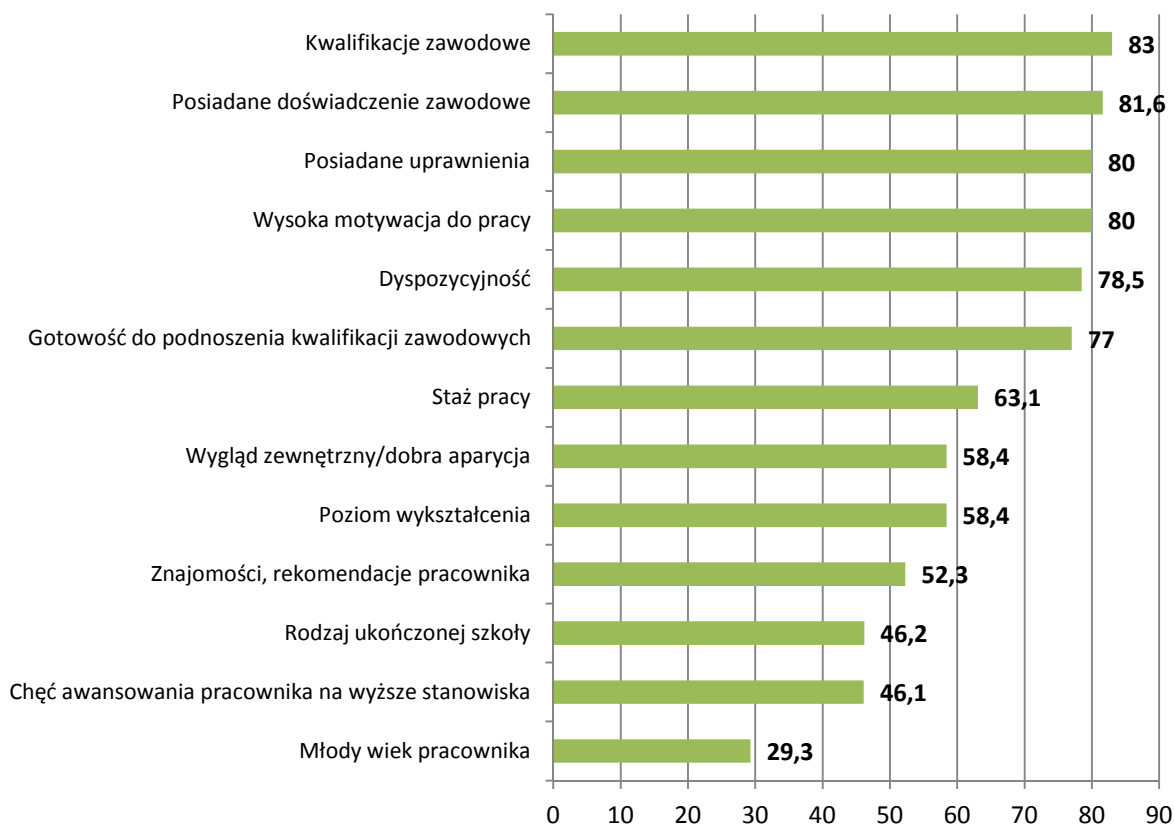
Opinie pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców

wskazania	w ogóle nieważne		nieważne		trudno powiedzieć		ważne		bardzo ważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
kwalfikacje zawodowe	0	0,0	1	1,5	10	15,4	32	49,2	22	33,8
dyspozycyjność	1	1,5	1	1,5	12	18,5	26	40,0	25	38,5
poziom wykształcenia	1	1,5	3	4,6	21	32,3	27	41,5	11	16,9
znajomości, rekomendacje pracownika	2	3,0	7	10,8	22	33,8	25	38,5	9	13,8
młody wiek pracownika	6	9,2	12	18,5	28	43,1	15	23,1	4	6,2
staż pracy	1	1,5	3	4,6	20	30,8	25	38,5	16	24,6
wysoka motywacja do pracy	1	1,5	3	4,6	8	12,3	22	33,8	30	46,2
rodzaj ukończonej szkoły	3	4,6	8	12,3	24	36,9	26	40,0	4	6,2
wygląd zewnętrzny/dobra aparycja	3	4,6	5	7,7	19	29,3	27	41,5	11	16,9
gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych	1	1,5	4	6,2	10	15,4	33	50,8	17	26,2
posiadane doświadczenie zawodowe	1	1,5	1	1,5	10	15,4	25	38,5	28	43,1
chęć awansowania pracownika na wyższe stanowiska	5	7,7	8	12,3	21	32,3	24	36,9	6	9,2
posiadane uprawnienia	2	3,0	1	1,5	10	15,4	32	49,2	20	30,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Wykres 6

Opinie pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.5. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez osoby pracujące

Szczególnie istotne zagadnienia poruszane podczas badań ankietowych realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej wśród osób pracujących związane były z problematyką podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Wyniki badań jednoznacznie wykazały, że zachodzi korelacja pomiędzy wiekiem badanych a chęcią podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Im niższy wiek badanych, tym częściej deklarują zamiar podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych (Tabela 18).

Otóż w przypadku pracujących z pokolenia „Baby boomers” 30,9% badanych wskazywało na chęć podniesienia kwalifikacji w okresie najbliższego roku. Odsetek ten wzrasta do 34,5% w przypadku pracujących z pokolenia „X”, u osób z pokolenia „Y” wzrasta do 40,6%, by u pracujących z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 58,5%.

Tabela 18

Podział badanych osób pracujących ze względu na chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	17	30,9	34	34,7	37	40,6	38	58,5
nie	19	34,5	31	31,6	23	25,3	9	13,8
trudno powiedzieć	18	32,8	33	33,7	30	33,0	18	27,7
brak odpowiedzi	1	1,8	0	0,0	1	1,1	0	0,0
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Respondenci, którzy wskazywali, że chcą podnosić swoje kwalifikacje zawodowe podawali powody skłaniające ich do tej dodatkowej aktywności.

Najstarsi respondenci (pokolenie „Baby boomers”, urodzeni przed 1965 rokiem) wskazywali następujące odpowiedzi:

- perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/pasji (N=11),
- perspektywa utrzymania obecnego stanowiska pracy (N=7),
- perspektywa podniesienia zarobków (N=4),
- perspektywa awansu (N=2),
- perspektywa znalezienia innej pracy (N=2).

Respondenci z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) wskazywali na następujące powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych:

- perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/pasji (N=20),
- perspektywa podniesienia zarobków (N=15),
- perspektywa znalezienia innej pracy (N=11),
- perspektywa utrzymania obecnego stanowiska pracy (N=10),
- perspektywa awansu (N=5).

Badani z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) z kolei mówili o następujących powodach chęci podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych:

- perspektywa podniesienia zarobków (N=21),
- perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/pasji (N=15),
- perspektywa awansu (N=12),
- perspektywa utrzymania obecnego stanowiska pracy (N=10),
- perspektywa znalezienia innej pracy (N=7).

Najmłodsza część badanych (pokolenie „Z”, urodzeni po 1989 roku) wskazywali na następujące kluczowe powody chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych:

- perspektywa podniesienia zarobków (N=20),
- perspektywa rozwijania własnych zainteresowań/pasji (N=19),
- perspektywa awansu (N=12),
- perspektywa utrzymania obecnego miejsca pracy (N=9),
- perspektywa znalezienia innej pracy (N=9).

Do osób pracujących skierowano pytanie z prośbą o wskazanie sposobów, w jaki chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe – w szczególnym stopniu prosząc o wskazanie ewentualnych szkoleń, bądź kierunków dalszej nauki.

Przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” wskazywali na potrzebę uczestnictwa w następujących szkoleniach:

- uprawnienia na koparko-ładowarki,
- prawo jazdy kat. „B”.

Ponadto pracownicy z tej kategorii wiekowej – nie precyzując konkretnych tematów szkoleń zwracali uwagę na chęć uczestnictwa w szkoleniach branżowych dla osób zawodowo związanych z

- górnictwem,
- przetwórstwem mięsnym,
- ochroną zdrowia,
- oświatą,
- pomocą społeczną.

Przedstawiciele pokolenia „X” mówili o potrzebie uczestnictwa w następujących szkoleniach:

- rachunkowość,
- obsługa suwnic,
- SEP,
- obróbka metali,
- prawo jazdy kat. „C” + „E”,
- techniki sprzedaży,
- psychologia pracy z klientem,
- poradnictwo zawodowe,
- psychologia w negocjacjach,
- finanse i edukacja,
- umiejętności interpersonalne,
- kury z zakresu IT,
- uprawnienia trenerskie/szkoleniowe,
- kurs podologiczny,
- kursy specjalistyczne z zakresu elektryki.

Ponadto pracownicy z tej kategorii wiekowej (pokolenie „X”) – nie precyzując konkretnych tematów szkoleń, zwracali uwagę na chęć uczestnictwa w szkoleniach branżowych dla osób zawodowo związanych z:

- usługami finansowymi,
- zarządzaniem nieruchomościami,
- edukacją,

- administracją samorządową.

Ponadto jeden z respondentów z pokolenia „X” zwrócił uwagę, że chciałby uczestniczyć w studiach podyplomowych (studia trenerskie).

Pracownicy z pokolenia „Y” zainteresowani podniesieniem swoich kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku za pośrednictwem szkoleń wskazywali na następujące obszary tematyczne:

- przygotowywanie wniosków o dofinansowanie projektów unijnych,
- kurs Corel Draw,
- kurs Photoshop,
- kurs języka angielskiego,
- warsztaty florystyczne,
- kurs wzbogacający warsztat pracy z dziećmi,
- kurs dla członków rad nadzorczych,
- warsztaty związane z makijażem permanentnym,
- Excel,
- pakiet Ms Office,
- uprawnienia elektryczne,
- efektywna sprzedaż,
- medycyna estetyczna,
- praktyka rzeczoznawcy majątkowego wraz z egzaminem państwowym na rzeczoznawcę.

Ponadto pracownicy z tej kategorii wiekowej (pokolenie „Y”) – nie precyzując konkretnych tematów szkoleń, zwracali uwagę na chęć uczestnictwa w szkoleniach branżowych dla osób zawodowo związanych z:

- ochroną zdrowia,
- pomocą społeczną,
- handlem.

Przedstawiciele pokolenia „Z” mówili o potrzebie uczestnictwa w następujących szkoleniach:

- oprogramowanie Inventor,
- kursy językowe,
- Excel,
- uprawnienia budowlane,
- terapia manualna,
- rejestratorka medyczna,
- kurs dla technika elektroradiologa,
- kursy kosmetyczne,
- rachunkowość budżetowa,
- kursy fryzjerskie,
- wizaż,
- stylizacja paznokci,
- technika budowania i zdobienia paznokci,
- przedłużanie rzęs,
- szkolenia logistyczne,
- kurs podologiczny,

- marketing internetowy,
- specyfika funkcjonowania mediów społecznościowych,
- techniki spa,
- umiejętności interpersonalne.

Ponadto pracownicy z tej kategorii wiekowej (pokolenie „Y”) – nie precyzując konkretnych tematów szkoleń, zwracali uwagę na chęć uczestnictwa w szkoleniach branżowych dla osób zawodowo związanych z:

- ochroną zdrowia,
- księgowością (kurs organizowany przez Stowarzyszenie Księgowych w Polsce),
- budownictwem.

Wyniki zrealizowanych badań przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej jednoznacznie wykazały, że im niższy wiek ankietowanych, tym częściej deklarowano chęć kontynuacji nauki na uczelniach wyższych, także w ramach studiów podyplomowych. Przy czym jednocześnie nie wskazywano tematyki tych studiów.

W przypadku respondentów z pokolenia „Baby boomers” dwie osoby (3,6%) zaznaczyły, że są zainteresowane podnoszeniem swoich kwalifikacji poprzez dalszą naukę. W przypadku respondentów z pokolenia „X” ośmiu (8,2%) wskazało, że chce kontynuować naukę, liczba ta wzrosła do dziesięciu (11%) u przedstawicieli pokolenia „Z” i aż do dwudziestu jeden (32,3%) w przypadku pracowników najmłodszych, z pokolenia „Z”.

Do osób pracujących, którzy nie zamierzają podnieść swoich kwalifikacji zawodowych skierowano pytanie o wskazanie głównych powodów tego stanu rzeczy.

Respondenci z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) mówili o następujących przyczynach braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych:

- spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową (N=12),
- postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich (N=6),
- brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje (N=3),
- przejście na emeryturę w najbliższym czasie (N=2).

Pracujący z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) podawali następujące powody braku aktywności w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych:

- spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową (N=12),
- brak środków finansowych (N=8),
- postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich (N=7),
- brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje (N=7).

Pracujący urodzeni w latach 1980-1989 (przedstawiciele pokolenia „Y”) wskazywali na następujące powody braku zamiaru podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku:

- brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje (N=9),
- brak środków finansowych (N=6),
- spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową (N=8),
- postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich (N=4).

Natomiast urodzeni po 1989 roku (przedstawiciele pokolenia „Z”) podawali następujące przyczyny braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku:

- spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową (N=7),
- postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich (N=2),
- brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje (N=2),
- brak środków finansowych (N=1).

Osoby uczestniczące w badaniach – pracujący w firmach i instytucjach usytuowanych w Rudzie Śląskiej – wyraziły także swoją opinię, czy są zadowoleni z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Szczegółowe odpowiedzi zaprezentowano w Tabeli 19.

Tabela 19

Podział osób pracujących ze względu na opinie o tym, czy są zadowoleni z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie tak	14	25,5	20	20,4	22	24,2	9	13,8
raczej tak	19	34,5	42	42,8	37	40,6	27	41,6
raczej nie	13	23,6	27	27,6	25	27,5	21	32,3
zdecydowanie nie	5	9,1	4	4,1	7	7,7	7	10,8
brak wskazania	4	7,3	5	5,1	0	0,0	1	1,5
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jak wykazała przeprowadzona analiza zgromadzonego materiału badawczego, większość osób uczestniczących w badaniach zadeklarowało zadowolenie z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Przy czym, w przypadku pracujących z pokolenia „Baby boomers” udział zadowolonych z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych kształtował się na poziomie 60,0%, u przedstawicieli pokolenia „X” było to 63,2%, u przedstawicieli pokolenia „Y” – 64,8%. Natomiast u najmłodszych respondentów (pokolenie „Z”, osoby urodzone po 1989 roku) odsetek zadowolonych z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych był najniższy i kształtował się na poziomie 55,4%.

Przedstawiciele najmłodszej części badanych (pokolenie „Z”) także najczęściej (43,1%) z czterech grup wiekowych respondentów wskazywali na to, że są niezadowoleni z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Do osób pracujących, usatysfakcjonowanych z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych skierowano pytanie o powody tego zadowolenia. Z kolei do pracujących, którzy stwierdzili, że nie są usatysfakcjonowani możliwością podnoszenia kwalifikacji zawodowych także skierowano dodatkowe pytanie, tym razem dotyczące diagnozy przyczyn tego zjawiska.

Można zauważyć, że przedstawiciele poszczególnych pokoleń na rynku pracy wskazywali na podobne czynniki, które determinowały ich zadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w swoich firmach.

Najczęściej pojawiały się opinie mówiące o tym, że możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jakie stwarzają im pracodawcy przekłada się na:

- wzrost efektywności w pracy, pomoc w realizacji zadań w pracy,
- rozwój nie tylko kwalifikacji zawodowych, wzrost wiedzy, ale także rozwój osobisty,
- wzrost atrakcyjności na rynku pracy,
- lepsze zarobki.

Ww. czynniki w opiniach badanych w zasadniczy sposób przekładają się na satysfakcję z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co jest finansowane przez pracodawców lub ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Osoby pracujące, które w badaniach wyraziły swoje niezadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jako główne przyczyny podawali:

- brak szkoleń lub ograniczona ich ilość,
- godziny szkoleń (po pracy).

3.6. Wspieranie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników z wykorzystaniem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego – opinie pracowników

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Misją KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycję firm jak i samych pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. W latach 2014-2017, Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej pozyskał ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego kwotę około 2,4 mln złotych, dzięki którym zawarto blisko 200 umów z rudzkiimi pracodawcami.

O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszyscy pracodawcy w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z tą definicją pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia co najmniej jednego pracownika. Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.

Środki KFS przekazane pracodawcom prowadzącym działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji UE, stanowią pomoc de minimis, o której mowa we właściwych przepisach prawa UE dotyczących pomocy de minimis oraz pomocy de minimis w rolnictwie i rybołówstwie.

Środki KFS – zgodnie z art. 69a. ust. 2 pkt. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2017r. poz. 1065 z późn. zm.) - w ramach finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców można przeznaczyć na :

- Określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
- Kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- Egzamininy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- Badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków związku z podjętym kształceniem.

Na wniosek pracodawcy, na podstawie zawartej umowy istnieje możliwość uzyskania środków na sfinansowanie:

- 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika,
- 100% kosztów kształcenia ustawicznego, w przypadku mikroprzedsiębiorstw, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika (mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln. EUR).

Stanowi o tym art. 69b ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2017r. poz. 1065 z późn. zm.).

Przyznanie środków KFS jest też warunkowane spełnianiem priorytetów wskazywanych rokrocznie przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz przez Radę Rynku Pracy. Środki KFS przyznawane są na dany rok budżetowy. Oznacza to, że działania o których finansowanie wystąpiono muszą zostać rozpoczęte, a środki wydatkowane w roku, na który zostały przyznane.

Porównując dane z lat 2015 i 2016 dotyczące korzystania pracodawców z Rudy Śląskiej ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego można zaobserwować wzrost zainteresowania pracodawców możliwością korzystania z tych możliwości.

W 2015 roku pracodawcy do Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej łącznie złożyli 61 wniosków o skorzystanie ze środków z KFS. Rok później ilość tych wniosków znacząco wzrosła – do 96 (zatem o 57,4%). W pierwszych siedmiu miesiącach 2017 roku ilość wniosków o sfinansowanie działań z zakresu kształcenia ustawicznego wyniosła 61.

W 2015 roku Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej zawarł 41 umów z pracodawcami na kwotę 451 441,50zł. Rok później zawarto umowę z 35 pracodawcami na zdecydowanie wyższą już kwotę -715 277,73zł. Wzrost wydatkowanych środków w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego przez publiczne służby zatrudnienia w Rudzie Śląskiej wyniósł zatem 58,44%.

W Tabeli 20 przedstawiono charakterystykę pracodawców korzystających ze środków w ramach KFS.

Tabela 20
Charakterystyka pracodawców, z którymi PUP Ruda Śląska zawarł umowy w ramach KFS

charakterystyka pracodawców	Rok		
	2015	2016	2017 (do lipca)
mikro	29	25	16
małe	3	3	1
średnie	3	1	5
duże	6	6	4
suma	41	35	26

Źródło: dane PUP Ruda Śląska

W kolejnym zestawieniu tabelarycznym przedstawiono liczbę osób, którzy korzystali z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Tabela 21
Liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ramach KFS

beneficjenci wsparcia	Rok		
	2015	2016	2017 (do lipca)
pracodawcy	25	23	10
pracownicy	284	260	358
suma	309	283	368

Źródło: dane PUP Ruda Śląska

W 2015 roku z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach środków KFS skorzystało 309 osób (w tym 25 pracodawców i 284 pracowników), rok później – 283 osoby (w tym 23 pracodawców i 260 pracowników). Natomiast do końca lipca 2017 roku z możliwości kształcenia ustawicznego w ramach środków KFS skorzystało 368 osób – z czego 10 pracodawców i 358 pracowników.

Zgodnie z danymi PUP Ruda Śląska, najczęściej realizowane zakresy szkoleń dotyczyły następujących obszarów tematycznych:

- fryzjerstwo,
- kadry/płace,
- księgowość,
- programy komputerowe,
- spawanie,
- operatorzy sprzętu budowlanego,
- kursy przygotowujące do egzaminu URE.

Zanim do osób pracujących skierowano pytanie o to, czy brali udział w ustawicznym podnoszeniu kwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem środków KFS, zapytano ich o to, czy w okresie ostatnich trzech lat uzupełniali swoje kompetencje zawodowe.

Analiza zrealizowana wśród czterech kategorii osób pracujących na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej wykazała, że największy odsetek spośród nich podniósł swoje kwalifikacje z pokolenia „X” (61,2%). Natomiast z pozostałych kategorii wiekowych respondentów –

urodzeni przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”), urodzeni w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) i urodzeni po 1989 roku (pokolenie „Z”) mniej więcej co druga osoba zadeklarowała podniesienie swoich kwalifikacji zawodowych w okresie ostatnich trzech lat. Szczegółowe wskazania badanych przedstawiono w Tabeli 22.

Tabela 22
Podział badanych ze względu na to, czy w okresie ostatnich trzech lat podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	28	50,9	60	61,2	46	50,5	34	52,3
nie	26	47,3	36	36,8	44	48,4	31	47,7
nie podano	1	1,8	2	2,0	1	1,1	0	0,0
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Następnie do osób, które wskazały, że w ostatnich trzech latach podnosiły swoje kwalifikacje zawodowe skierowano pytanie, czy działania te były finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Tabela 23).

Tabela 23
Wskazania osób pracujących, którzy w okresie ostatnich trzech lat podnosili kwalifikacje zawodowe dotyczące tego, czy było to finansowane ze środków KFS

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		powyżej 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
tak	6	21,4	17	28,3	10	21,7	8	23,5
nie	16	57,2	26	43,4	25	54,4	17	50,0
trudno powiedzieć	6	21,4	17	28,3	11	23,9	9	26,5
suma	28	100,0	60	100,0	46	100,0	34	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do osób ankietowanych, które zaznaczyły, że w okresie ostatnich trzech lat podnosili swoje kwalifikacje zawodowe skierowano pytanie z prośbą o wskazanie, czy szkolenia, w których

uczestniczyli były efektywne. Wyraźnie przeważały wypowiedzi pozytywne – badani, którzy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystnie oceniają ich efektywność. Z 41 pracowników, którzy zaznaczyli, że ich szkolenia były finansowane ze źródeł Krajowego Funduszu Szkoleniowego jedynie 4 osoby wypowiedziały się negatywnie na temat efektywności zrealizowanych szkoleń.

Dwóch respondentów z pokolenia „X”, którzy zaznaczyli, że szkolenie było nieefektywne podawali następującą argumentację:

- (...) samo szkolenie nie wniosło nic nowego do mojego zasobu wiedzy (N=1),
- szkolenia nie przyniosły rezultatu (N=1).

Jeden z respondentów z pokolenia „Y”, który zaznaczył, że szkolenie, w którym uczestniczył było nieefektywne nie podał jednocześnie argumentacji swojego stanowiska.

Jeden z najmłodszej grupy respondentów (przedstawiciel pokolenia „Z”) uznał, że szkolenie, w którym uczestniczył było mało efektywne i mało skuteczne ze względu na niskie kompetencje prowadzącego i złe dostosowanie programu do poziomu szkolonych osób.

Natomiast – co należy wyraźnie podkreślić – przeważały wskazania pozytywne, co do poziomu efektywności realizowanego wsparcia.

Respondenci z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), którzy zaznaczyli, że szkolenia te były efektywne podawali następujące argumenty:

- szkolenia te pozwoliły przygotować się do nowych zadań, realizować się w życiu zawodowym, także w relacjach międzyludzkich (N=1)
- zdobyłem nowe kwalifikacje (N=1),
- szkolenia pomogły mi w interpretacji przepisów prawa w stosunku do załatwianych spraw (N=1).

Osoby pracujące z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) podnoszące swoje kwalifikacje przy wsparciu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego zaznaczały, że szkolenia były efektywne, gdyż, jak podawano:

- poszerzył się zakres wiedzy i umiejętności, co przekłada się na wzrost poziomu efektywności w pracy (N=8),
- przełożyło to się na zwiększenie zarobków (N=1),
- zwiększył się poziom samodzielności w pracy (N=1),
- studia dotyczyły interesującej mnie tematyki i okazały się przydatne dla firmy (N=1),
- zajęcia były prowadzone przez trenera z dużą wiedzą i były dostosowane do czasu pracy (N=1).

Pracujący z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), którzy zaznaczyli, że szkolenia finansowane w ramach środków KFS były efektywne argumentowali to w następujący sposób:

- poszerzył się zakres wiedzy, umiejętności, co jest wykorzystywane w pracy (N=6),
- moje kwalifikacje na tyle się podniosły, że mogliśmy wprowadzić nowe zabiegi (N=1),
- zakres szkoleń był dobrze dobrany (N=1).

Pracownicy z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku), którzy zaznaczyli, że szkolenia finansowane ze środków KFS były efektywne podawali następujące argumenty:

- szkolenia pozwoliły rozwinąć mi się zawodowo (N=3),
- udało mi się awansować (N=1),
- dobrze dobrane dla pracowników, dostosowane do pracowników (N=1),
- umożliwiły mi zdobycie uprawnień niezbędnych do wykonania pracy (N=1),
- wzrost poziom efektywności w pracy - mogę wykonywać większą ilość zabiegów (N=1),
- wzrost poziom mojej wiedzy (N=1).

Wyraźnie należy podkreślić, że opinie osób pracujących na temat efektywności szkoleń finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego były pozytywne. Szkolenia te są efektywne – co przekłada się nie tylko na wzrost wydajności pracy, ale także rozwój zawodowy osób ankietowanych.

3.7. Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy

Za pośrednictwem kolejnych pytań skierowanych do osób pracujących w firmach i instytucjach chciano dokonać diagnozy, po pierwsze poziomu satysfakcji respondentów z pracy, a po drugie – diagnozy czynników wpływających na zadowolenie, bądź niezadowolenie z pracy.

Jak wykazała analiza zgromadzonego materiału badawczego, respondenci w zdecydowanej większości wskazywali na to, że są zadowoleni z pracy.

W przypadku przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” odsetek osób zadowolonych z pracy kształtował się na poziomie 92,7%, u osób z pokolenia „X” wyniósł 87,8%, natomiast u przedstawicieli pokoleń „Y” i „Z” udział badanych pracowników zadowolonych z pracy kształtował się odpowiednio na poziomie 94,5% i 86,1% (Tabela 24).

Tabela 24

Podział osób pracujących ze względu na satysfakcję z pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie tak	22	40,0	34	34,7	37	40,7	21	32,3
raczej tak	29	52,7	52	53,1	49	53,8	35	53,8
raczej nie	3	5,5	9	9,2	4	4,4	7	10,8
zdecydowanie nie	1	1,8	1	1,0	1	1,1	2	3,1
brak wskazania	0	0,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Pracownicy deklarujący zadowolenie z pracy wskazywali na czynniki w zasadniczy sposób wpływające na ich satysfakcję.

Szczegółowa analiza zgromadzonego materiału empirycznego wykazała, że najważniejsze czynniki determinujące zadowolenie z pracy u osób z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) to:

- dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy (N=24),
- praca zgodna z wykształceniem, zainteresowaniami (N=8),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=7),
- zarobki (N=7),
- stabilność zatrudnienia (N=7),
- interesująca praca (N=7),
- praca blisko miejsca zamieszkania (N=4),
- odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy (N=4).

Pracujący z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) mówili o następujących czynnikach wpływających na ich zadowolenie z pracy:

- dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy (N=43),
- zarobki (N=20),
- odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy (N=16),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=14),
- praca blisko miejsca zamieszkania (N=11),
- praca zgodna z wykształceniem, zainteresowaniami (N=9),
- stabilność zatrudnienia (N=7),
- interesująca praca (N=3),
- dobre warunki pracy (N=2).

Osoby pracujące – przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), jako główne powody swojego zadowolenia z pracy podawali:

- dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy (N=46),
- odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy (N=21),
- zarobki (N=20),
- praca blisko miejsca zamieszkania (N=16),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=12),
- praca zgodna z wykształceniem, zainteresowaniami (N=12),
- interesująca praca, charakter pracy (N=8),
- dobre warunki pracy (N=6),
- stabilność zatrudnienia (N=4),
- korzystne warunki socjalne (N=1).

Przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) podawali następujące czynniki w zasadniczy sposób wpływające na satysfakcję z pracy:

- dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy (N=39),
- odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy (N=13),
- zarobki (N=9),
- praca blisko miejsca zamieszkania (N=7),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=11),
- praca zgodna z wykształceniem, zainteresowaniami (N=7),
- interesująca praca, charakter pracy (N=4),

- dobre warunki pracy (N=2),
- korzystne warunki socjalne (N=1),
- charakter pracy (N=4).

Natomiast do respondentów, którzy podczas realizacji badań stwierdzili, że nie są zadowoleni z pracy skierowano pytanie z prośbą o podanie przyczyn swojego niezadowolenia.

Pracownicy z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) podawali następujące czynniki wpływające na ich niezadowolenie z pracy:

- złe relacje z przełożonym (N=1),
- niska płaca (N=1),
- zbyt duże wymagania w pracy (N=1),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=1),
- brak szkoleń (N=1).

Pracownicy z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) do czynników wpływających na ich niezadowolenie z pracy podawali:

- niską płacę (N=6),
- złe relacje z przełożonym (N=3),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=2),
- nieodpowiednie godziny pracy (N=2).

Pracownicy z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) wśród czynników wpływających na ich niezadowolenie z pracy wskazywali:

- niską płacę (N=2),
- złe relacje z przełożonym, współpracownikami (N=2),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=1).

Natomiast pracownicy z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) do czynników wpływających na ich niezadowolenie z pracy zaliczali:

- niską płacę (N=4),
- złe relacje z przełożonym, współpracownikami (N=4),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=2),
- nieodpowiednie godziny pracy (N=1).

3.8. Deklarowany okres chęci pracy w obecnej firmie

Ankietowani pracownicy wskazywali również na okres czasu, jaki chcieliby pracować w obecnej firmie.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że starsi pracownicy częściej wskazywali na chęć pracy w obecnych przedsiębiorstwach aż do przejścia na emeryturę (Tabela 25). W przypadku osób urodzonych przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) odsetek respondentów, którzy deklarowali chęć pracy w obecnej firmie aż do przejścia na emeryturę kształtował się na poziomie 56,3%, u respondentów urodzonych w latach 1965-1979 (pokolenie „X”) udział deklarujących chęć pracy u obecnego pracodawcy zmniejsza się do 51%. Natomiast u respondentów urodzonych w latach 1980-1989 (pokolenie „Y”) odsetek ten zmniejsza się do 27,5% a u osób urodzonych po 1989 roku zmniejsza się do poziomu 21,5%.

Tabela 25

Okres czasu, jaki badani chcą jeszcze przepracować w obecnym miejscu zatrudnienia

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
nie dłużej niż rok	4	7,3	5	5,1	4	4,4	7	10,8
od 1 do 5 lat	5	9,1	5	5,1	9	9,9	7	10,8
aż do przejścia na emeryturę	31	56,3	50	51,0	25	27,5	14	21,5
trudno to w tej chwili określić	14	25,5	37	37,8	52	57,1	36	55,4
inny okres czasu	1	1,8	1	1,0	1	1,1	1	1,5
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Jednocześnie do osób pracujących, którzy wskazali, że zamierzają w najbliższych latach zmienić miejsce pracy skierowano pytanie o wskazanie zasadniczych przyczyn determinujących chęć zmiany pracodawcy.

Przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” wskazywali na następujące powody chęci zmiany pracy:

- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=5),
- trudności w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym (N=2),
- złe relacje ze współpracownikami (N=1),
- złe relacje z przełożonymi (N=1),
- niskie zarobki (N=1),
- pracownik lubi zmiany (N=1).

Pracownicy zaliczani do pokolenia „X” mówili o następujących powodach chęci zmiany miejsca pracy:

- niskie zarobki (N=6),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=6),
- niskie świadczenia socjalne (N=3),
- pracownik lubi zmiany (N=2),
- złe relacje ze współpracownikami (N=1),
- złe relacje z przełożonymi (N=1),
- trudności w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym (N=1).

Pracownicy z pokolenia „Y” mówili o następujących czynnikach determinujących chęć zmiany miejsca pracy:

- niskie zarobki (N=8),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=5),
- niskie świadczenia socjalne (N=5),
- złe relacje ze współpracownikami (N=3),
- pracownik lubi zmiany (N=2),
- trudności w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym (N=2),
- niekorzystny dojazd do pracy (N=1),
- złe relacje z przełożonymi (N=1).

Natomiast przedstawiciele pokolenia „Z” deklarujący chęć zmiany miejsca pracy mówili o następujących czynnikach:

- niskie zarobki (N=9),
- brak możliwości rozwoju zawodowego (N=8),
- niskie świadczenia socjalne (N=4),
- pracownik lubi zmiany (N=4),
- niekorzystny dojazd do pracy (N=2),
- złe relacje z przełożonymi (N=2),
- trudności w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym (N=1).

Natomiast do pracowników, którzy nie planują zmiany miejsca pracy skierowano pytanie z prośbą o podanie kluczowych czynników wpływających na ten stan rzeczy.

Pracownicy z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), zatrudnieni przez firmy i instytucje z Rudy Śląskiej, którzy w badaniach zaznaczali, że nie zamierzają zmienić pracy podawali powody tego stanu rzeczy:

- dobre relacje ze współpracownikami (N=21),
- dobre relacje z przełożonymi (N=12),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=11),
- możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym (N=11),
- korzystny dojazd do miejsca pracy (N=10),
- korzystne świadczenia socjalne (N=8),
- satysfakcjonujące wynagrodzenie (N=7),
- pracownik nie lubi zmian (N=4).

Pracujący z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) mówili o następujących czynnikach wpływających na brak chęci zmiany miejsca pracy:

- dobre relacje ze współpracownikami (N=32),
- dobre relacje z przełożonymi (N=32),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=22),
- możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym (N=25),
- korzystny dojazd do miejsca pracy (N=19),
- korzystne świadczenia socjalne (N=14),
- satysfakcjonujące wynagrodzenie (N=16),
- pracownik nie lubi zmian (N=5).

Osoby pracujące, zaliczane do pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), które nie są zainteresowane zmianą pracy wymieniały następujące czynniki w zasadniczy sposób wpływające na chęć pozostania w obecnej firmie:

- dobre relacje ze współpracownikami (N=18),
- możliwość rozwoju zawodowego (N=18),
- satysfakcjonujące wynagrodzenie (N=15),
- dobre relacje z przełożonymi (N=14),
- możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym (N=14),
- korzystny dojazd do miejsca pracy (N=11),
- korzystne świadczenia socjalne (N=9),
- pracownik nie lubi zmian (N=2).

Najmłodszy badani – przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku), jako kluczowe czynniki wpływające na brak chęci zmiany pracy podawali:

- możliwość rozwoju zawodowego (N=10),
- dobre relacje ze współpracownikami (N=9),
- korzystny dojazd do miejsca pracy (N=9),
- dobre relacje z przełożonymi (N=6),
- możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym (N=6),
- satysfakcjonujące wynagrodzenie (N=5),
- korzystne świadczenia socjalne (N=3),
- pracownik nie lubi zmian (N=3).

3.9. Znaczenie wybranych składników pracy

Uczestniczący w badaniach pracownicy zatrudnieni w firmach i instytucjach z Rudy Śląskiej byli również proszeni o wyrażenie swoich opinii na temat znaczenia wybranych składników pracy w czterostopniowej skali: od bardzo ważne do w ogóle nieważne.

Wskazania respondentów – w podziale na cztery kategorie wiekowe – przedstawiono w kolejnych tabelach (26-29) i na wykresach (7-10).

Tabela 26

Opinie osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia wybranych składników pracy

składniki pracy	Znaczenie wybranych składników pracy							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	11	20,0	24	43,6	14	25,5	2	3,6
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	19	34,5	33	60,0	1	1,8	0	0,0
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	35	63,6	18	32,7	1	1,8	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	27	49,1	25	45,5	2	3,6	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	25	45,5	27	49,1	1	1,8	1	1,8
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	15	27,3	30	54,5	7	12,7	1	1,8
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	20	36,4	24	43,6	9	16,4	1	1,8
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	13	23,6	31	56,4	7	12,7	1	1,8
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	33	60,0	20	36,4	1	1,8	0	0,0
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	4	7,3	35	63,6	11	20,0	3	5,5
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	10	18,2	37	67,3	4	7,3	3	5,5
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	31	56,4	22	40,0	1	1,8	0	0,0
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	28	50,9	18	32,7	7	12,7	1	1,8
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	14	25,5	30	54,5	7	12,7	2	3,6
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	10	18,2	35	63,6	7	12,7	1	1,8
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	3	5,5	25	45,5	24	43,6	3	5,5
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	7	12,7	34	61,8	10	18,2	1	1,8

Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	10	18,2	37	67,3	6	10,9	2	3,6
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	14	25,5	35	63,6	5	9,1	1	1,8
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	16	29,1	31	56,4	7	12,7	0	0,0
Punktualność w pracy jest dla mnie:	29	52,7	23	41,8	3	5,5	0	0,0
Dokładność w pracy jest dla mnie:	38	69,1	17	30,9	0	0,0	0	0,0
Możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku jest dla mnie:	9	16,4	20	36,4	22	40,0	4	7,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Spośród dwudziestu trzech ocenianych składników pracy, najważniejsze znaczenie dla badanych osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” mają:

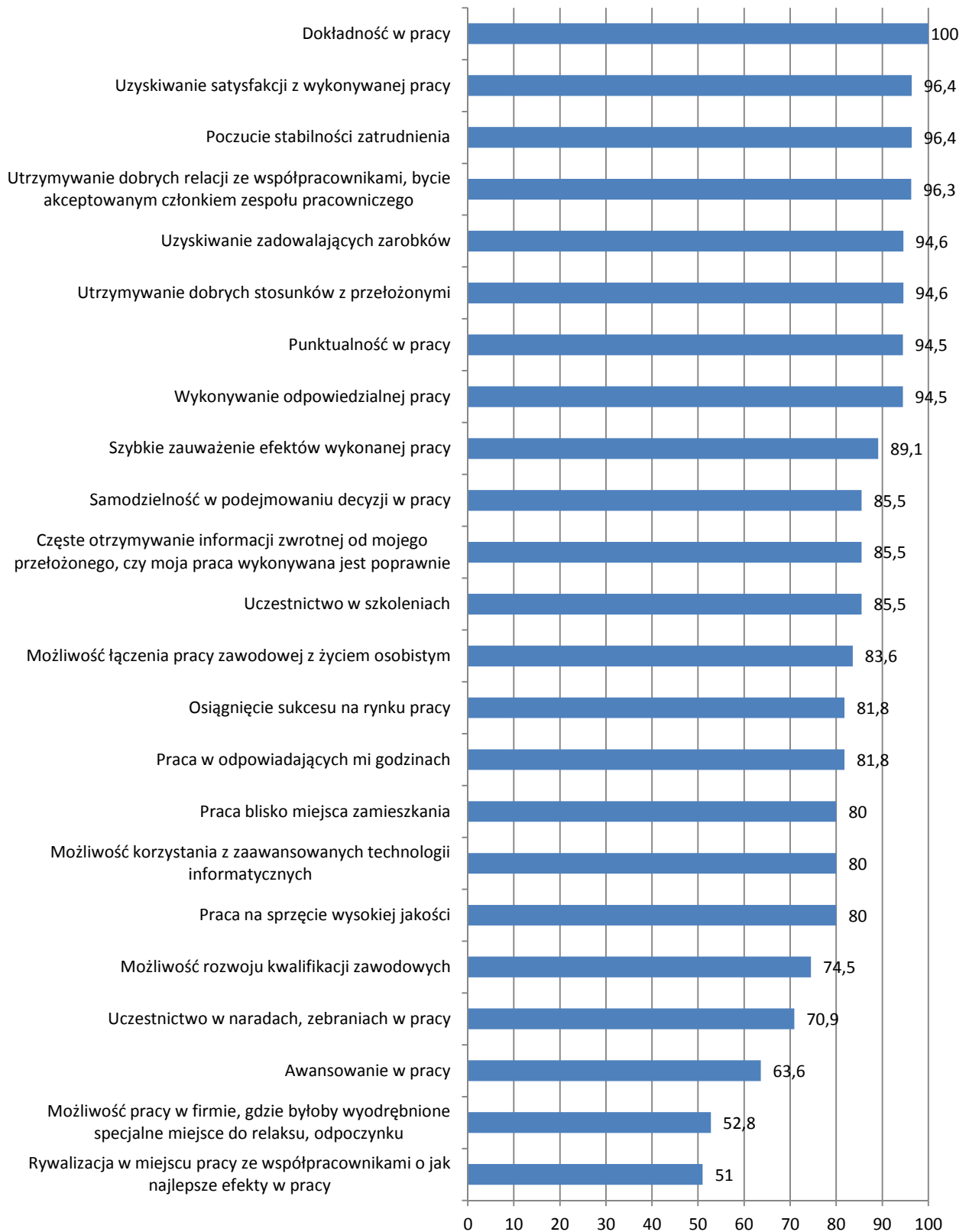
- dokładność w pracy (100%),
- uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (96,4%),
- poczucie stabilności zatrudnienia (96,4%),
- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (96,3%),
- uzyskiwanie zadowalających zarobków (94,6%),
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (94,6%),
- punktualność w pracy (94,5%),
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy (94,5%).

Przedstawiciele tej kategorii wiekowej pracujących respondentów z zaproponowanej listy kafeteryjnej najrzadziej wskazywali na to, że istotne dla nich byłoby:

- możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku (52,8%),
- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy (51%).

Wykres 7

Opinie osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 27

Opinie osób pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia wybranych składników pracy

składniki pracy	Znaczenie wybranych składników pracy							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	12	12,2	60	61,2	24	24,5	0	0,0
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	29	29,6	59	60,2	4	4,1	2	2,0
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	52	53,1	45	45,9	0	0,0	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	51	52,0	45	45,9	1	1,0	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	49	50,0	44	44,9	1	1,0	0	0,0
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	43	43,9	48	49,0	5	5,1	1	1,0
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	19	19,4	60	61,2	12	12,2	0	0,0
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	14	14,3	61	62,2	21	21,4	2	2,0
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	59	60,2	34	34,7	0	0,0	0	0,0
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	9	9,2	56	57,1	27	27,6	4	4,1
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	22	22,4	69	70,4	6	6,1	0	0,0
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	53	54,1	43	43,9	1	1,0	1	1,0
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	47	48,0	30	30,6	15	15,2	6	6,1
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	31	31,6	52	53,1	12	12,2	2	2,0
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	14	14,3	64	65,3	19	19,4	1	1,0
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	1	1,0	29	29,6	51	52,0	16	16,3
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	19	19,4	71	72,4	7	7,1	0	0,0

Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	22	22,4	61	62,2	12	12,2	2	2,0
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	28	28,6	55	56,1	13	13,2	1	1,0
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	24	24,5	62	63,3	10	10,2	1	1,0
Punktualność w pracy jest dla mnie:	36	36,7	60	61,2	1	1,0	0	0,0
Dokładność w pracy jest dla mnie:	56	57,1	41	41,8	0	0,0	0	0,0
Możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku jest dla mnie:	9	9,2	36	36,7	38	38,8	13	13,3

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

W przypadku pracujących z pokolenia „X” najważniejsze znaczenie dla osób badanych mają:

- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (99%),
- dokładność w pracy (98,9%),
- uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (98%),
- punktualność w pracy (97,9%),
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (97,9%),
- poczucie stabilności zatrudnienia (94,9%),
- uzyskiwanie zadowalających zarobków (94,9%),
- praca w odpowiednich godzinach (92,9%),
- uczestnictwo w szkoleniach (92,8%),
- możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych (91,8%).

Przedstawiciele tej kategorii wiekowej pracujących respondentów z zaproponowanej listy kafeteryjnej najrzadziej wskazywali na to, że istotna dla nich byłaby:

- możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku (45,9%),
- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy (30,6%).

Wykres 8

Opinie osób pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 28

Opinie osób pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Składniki pracy	Znaczenie wybranych składników pracy							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	23	25,3	50	54,9	16	17,6	1	1,1
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	23	25,3	51	56,0	15	16,5	2	2,2
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	49	53,9	41	45,1	1	1,1	0	0,0
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	52	57,1	36	39,6	0	0,0	0	0,0
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	56	61,5	32	35,2	0	0,0	0	0,0
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	49	53,8	38	41,8	0	0,0	0	0,0
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	27	29,7	50	54,9	7	7,7	3	3,3
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	21	23,1	52	57,1	12	13,2	2	2,2
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	60	65,9	26	28,6	1	1,1	0	0,0
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	14	15,4	45	49,5	24	26,4	3	3,3
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	30	33,0	50	54,9	5	5,5	0	0,0
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	53	58,2	35	38,5	0	0,0	0	0,0
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	42	46,2	29	31,9	11	12,1	5	3,3
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	36	39,6	46	50,5	6	6,6	1	1,1
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	26	28,6	46	50,5	14	15,4	1	1,1
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	3	3,3	26	28,6	38	41,8	20	22,0
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	32	35,2	50	54,9	3	3,3	1	1,1

Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	18	19,8	63	69,2	6	6,6	0	0,0
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	22	24,2	62	68,1	4	4,4	0	0,0
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	22	24,2	58	63,7	6	6,6	1	1,1
Punktualność w pracy jest dla mnie:	41	45,1	42	46,2	5	5,5	0	0,0
Dokładność w pracy jest dla mnie:	48	52,7	39	42,9	1	1,1	0	0,0
Możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku jest dla mnie:	11	12,1	40	44,0	32	35,2	4	4,4

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Z kolei dla przedstawicieli pokolenia „Y” najważniejsze znaczenie mają takie czynniki, jak:

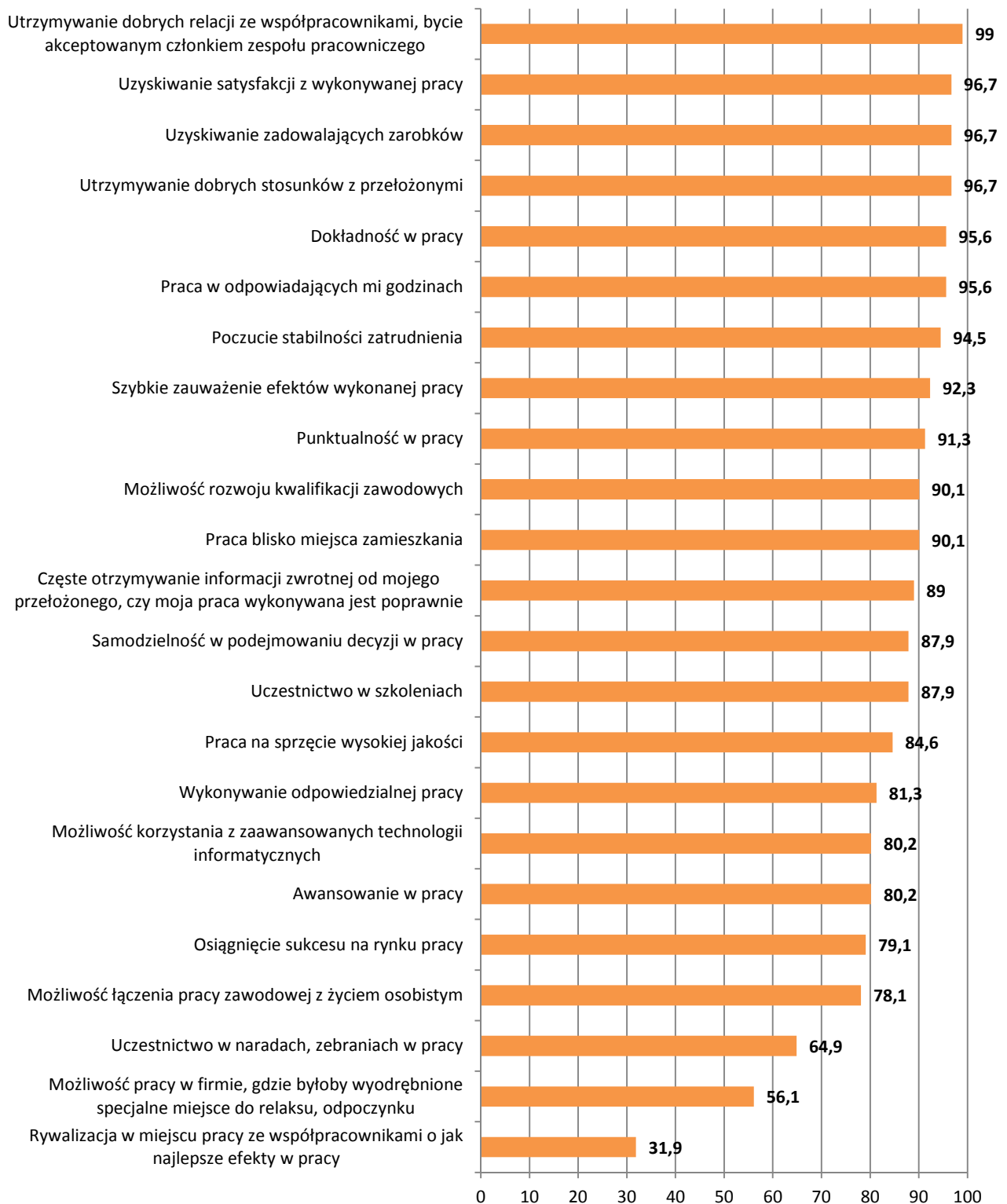
- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (99%),
- uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (96,7%),
- uzyskiwanie zadowalających zarobków (96,7%),
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (96,7%),
- dokładność w pracy (95,6%),
- praca w odpowiednich godzinach (95,6%),
- poczucie stabilności zatrudnienia (94,5%),
- szybkie zauważenie efektów swojej pracy (92,3%),
- punktualność w pracy (91,3%),
- możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych (90,1%),
- praca blisko miejsca zamieszkania (90,1%).

Przedstawiciele tej kategorii wiekowej pracujących respondentów z zaproponowanej listy kafeteryjnej najrzadziej wskazywali na to, że istotna dla nich byłaby:

- możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku (56,1%),
- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy (31,9%).

Wykres 9

Opinie osób pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 29

Opinie osób pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia wybranych składników pracy

Składniki pracy	Znaczenie wybranych składników pracy							
	bardzo ważne		ważne		nieważne		w ogóle nieważne	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Awansowanie w pracy jest dla mnie:	14	21,5	36	55,4	12	18,5	2	3,0
Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:	19	29,2	42	64,6	3	4,6	1	1,5
Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:	44	67,7	15	23,1	1	1,5	4	6,2
Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:	38	58,5	25	38,5	1	1,5	1	1,5
Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:	42	64,6	21	32,3	1	1,5	1	1,5
Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:	31	47,7	29	44,6	4	6,2	1	1,5
Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:	11	16,9	32	49,2	20	30,8	2	3,0
Możliwość korzystania z zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:	7	10,8	36	55,4	20	30,8	2	3,0
Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:	46	70,8	17	26,2	0	0,0	1	1,5
Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:	12	18,5	34	52,3	14	21,5	5	7,7
Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:	20	30,8	39	60,0	3	4,6	3	4,6
Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:	38	58,5	23	35,4	2	3,0	2	1,5
Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym	22	33,8	20	30,8	20	30,8	3	4,6
Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:	16	24,6	38	58,5	10	15,4	1	1,5
Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:	16	24,6	39	60,0	8	12,3	2	3,0
Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:	0	0,0	8	12,3	34	52,3	23	35,4
Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:	14	21,5	44	67,7	5	7,7	2	3,0

Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:	14	21,5	42	64,6	7	10,8	2	3,0
Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:	14	21,5	41	63,1	8	12,3	2	3,0
Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:	10	15,4	46	70,7	7	10,8	2	3,0
Punktualność w pracy jest dla mnie:	34	52,3	27	41,5	3	4,6	1	1,5
Dokładność w pracy jest dla mnie:	39	60,0	24	36,9	1	1,5	1	1,5
Możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku jest dla mnie:	11	16,9	22	33,8	25	38,5	7	10,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Przeprowadzone badania wykazały, że dla najmłodszej części badanych – przedstawiciele pokolenia „Z” najistotniejsze znaczenie mają następujące składniki pracy:

- poczucie stabilności zatrudnienia (97%),
- utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi (97%),
- dokładność w pracy (96,9%),
- uzyskiwanie zadowalających zarobków (96,9%),
- uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy (93,9%),
- punktualność w pracy (93,8%),
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy (93,8%),
- punktualność w pracy (93,8%),
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy (93,8%),
- praca w odpowiednich godzinach (92,3%),
- uczestnictwo w szkoleniach (90,8%),
- utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego (90,8%).

Przedstawiciele tej kategorii wiekowej pracujących respondentów z zaproponowanej listy kafeteryjnej najrzadziej wskazywali na to, że istotne dla nich byłaby:

- możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku (50,7%),
- rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy (12,3%).

Wykres 10

Opinie osób pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)

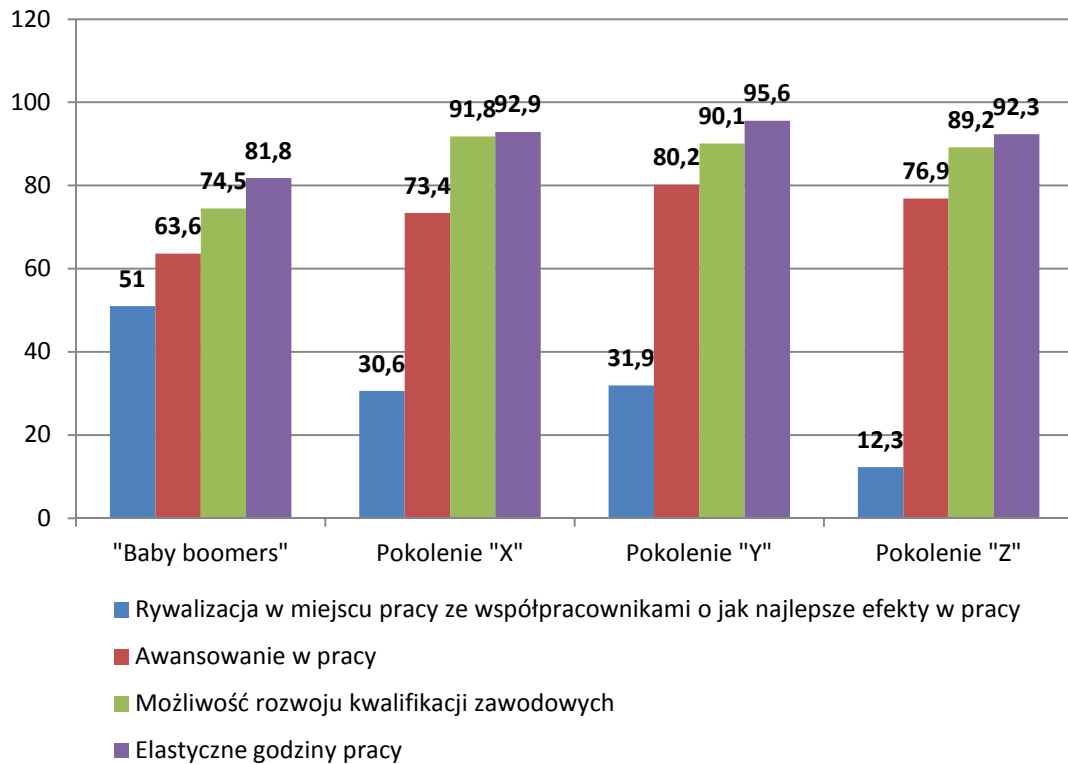


Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Natomiast na Wykresie 11 przedstawiono percepcję przez osoby pracujące wybranych składników pracy, które w istotny sposób różnicowały populację badanych.

Wykres 11

Zróżnicowanie pokoleniowe a percepcja roli wybranych składników pracy przez osoby pracujące (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Podkreślając kolejne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi, to można zauważyć istotną korelację – im młodszy pracownik, tym rzadziej wskazuje na istotne znaczenie takiego czynnika, jak rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy, przy jednoczesnym częstszym wskazywaniu istotności dla nich możliwości awansowania, podnoszenia kwalifikacji zawodowych i elastycznych godzin pracy. W trakcie badań zapytano także respondentów o opinie dotyczące wybranych sytuacji z pracy – poprzez ustosunkowanie się, czy nie mają nic przeciwko, czy jest im obojętne, czy potępiają potencjalne zachowania pracowników. Wyniki przedstawiono w Tabelach 30-33. W największym stopniu respondenci – niezależnie od wieku – przede wszystkim potępiają spóźnianie się do pracy.

Oprócz tego, badani z pokolenia „Baby boomers” oraz z pokolenia „X” wyraźnie nie akceptują załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy.

Z kolei młodsza część respondentów – z pokolenia „Y” i „Z”, oprócz spóźniania się do pracy wyraźnie potępiają pracę po godzinach bez braku dodatkowego wynagrodzenia.

Tabela 30

Opinie pracowników z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy

Opis sytuacji	Opinie					
	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Spóźnianie się do pracy	2	3,6	6	10,9	47	85,5
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	7	12,7	13	23,6	35	63,6
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	5	9,1	21	38,2	29	52,7
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	14	25,5	16	29,1	25	45,5
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	10	18,2	21	38,2	24	43,6
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	12	21,8	21	38,2	22	40,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 31

Opinie pracowników z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy

Opis sytuacji	Opinie					
	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Spóźnianie się do pracy	1	1,0	14	14,3	83	84,7
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	5	5,1	31	31,6	61	62,2
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	13	13,3	28	28,6	55	56,1
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	15	15,3	30	30,6	52	53,1
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	13	13,3	40	40,8	44	44,9

Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	10	10,2	45	45,9	43	43,9
---	----	------	----	------	----	------

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 32

Opinie pracowników z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy

Opis sytuacji	Opinie					
	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Spóźnianie się do pracy	4	4,4	20	22,0	63	69,2
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	10	11	22	24,2	57	62,6
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	9	9,9	40	44,0	39	42,9
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	15	16,5	36	39,6	38	41,8
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać	16	17,6	41	45,1	31	34,1
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	25	27,5	44	48,4	20	22,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Tabela 33

Opinie pracowników z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy

Opis sytuacji	Opinie					
	nie mam nic przeciwko		jest mi to obojętne		potępiam	
	N	%	N	%	N	%
Spóźnianie się do pracy	0	0,0	14	21,5	51	78,5
Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia	9	13,8	18	27,7	38	58,5
Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy	4	6,2	34	52,3	27	41,5
Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą	9	13,8	33	50,8	23	35,4
Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma	16	24,6	27	41,5	22	33,8

kompetencje, by je wykonać

Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością	11	16,9	34	52,3	20	30,8
---	----	------	----	------	----	------

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.10. Postrzeganie sukcesu przez osoby pracujące

Osoby aktywne zawodowo definiowali także, jak postrzegają sukces. Poniżej przedstawiono opinie osób ankietowanych.

Dla pracowników z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) sukcesem jest:

- osiągnięcie satysfakcji z pracy (N=13),
- osiągnięcie wysokiej pozycji na rynku pracy, rozwój kwalifikacji zawodowych (N=9),
- umiejętne połączenie życia osobistego i zawodowego (N=8),
- realizacja zakładanych celów (N=4),
- udane życie rodzinne (N=2),
- długie, satysfakcjonujące życie (N=1).

Pracownicy reprezentujący pokolenie „X” (urodzeni w latach 1965-1979) wskazywali, że sukcesem jest dla nich:

- skuteczna realizacja celów zawodowych (N=14),
- stabilizacja materialna, dobre zarobki (N=13)
- połączenie życia osobistego i zawodowego (N=11),
- satysfakcja z pracy (N=10),
- satysfakcja z życia rodzinnego (N=4),
- docenienie pracy przez innych (N=4),
- spełnienie zawodowe (N=3),
- docenienie efektów pracy przez innych (N=3),
- szacunek przełożonych (N=2),
- stabilna praca (N=1),
- satysfakcja z tego co się posiada (N=1).

Pracownicy z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) mówiąc o swoim rozumieniu terminu „sukces” wskazywali na następujące odpowiedzi:

- realizacja postawionych celów (N=19),
- połączenie życia zawodowego i osobistego (N=12),
- uzyskiwanie satysfakcji z pracy (N=11),
- wysokie zarobki (N=10),
- rozwój zawodowy (N=7),
- stabilna praca (N=5),
- udane życie rodzinne (N=3),
- dobra opinia przełożonego o swojej pracy (N=2),
- praca w prestiżowej organizacji (N=1),
- spełnienie zawodowe (N=1),

- zadowolenie z życia (N=1).

Natomiast pracownicy z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) pojęcie „sukces” definiują jako:

- osiągnięcie postawionych celów (N=25),
- możliwość pogodzenia życia osobistego i rodzinnego (N=11),
- satysfakcjonująca praca (N=11),
- wysokie zarobki, dobrobyt materialny (N=10),
- spełnienie zawodowe (N=5),
- dążenie do profesjonalizmu (N=2),
- wykonywanie odpowiedzialnej pracy (N=1),
- spełnienie oczekiwań przełożonych (N=1).

3.11. Preferowane czynniki motywacji do pracy

Istotnym elementem realizowanych w Rudzie Śląskiej badań była próba diagnozy zarówno materialnych, jak i pozamaterialnych czynników motywacji, które są szczególnie istotne dla osób pracujących, z uwzględnieniem specyfiki różnych kategorii wiekowych respondentów.

Szczegółowe wskazania respondentów zaprezentowano w Tabeli 34.

Biorąc pod uwagę opinie ankietowanych pracowników o materialnych czynnikach motywacji, można zauważyć, że wszystkie cztery kategorie badanych („Baby boomers”, „X”, „Y” i „Z”) na dwóch pierwszych miejscach wskazywali na wyższą stawkę zasadniczą i wyższe premie uznaniowe.

Precyzując – najważniejsze bodźce materialnej motywacji dla osób z pokolenia „Baby boomers” to:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej,
- przyznanie wyższych premii uznaniowych,
- finansowanie opieki medycznej,
- finansowanie wczasów,
- finansowanie systemu ubezpieczeń i program emerytalny.

Osoby pracujące z pokolenia „X”, jako najważniejsze czynniki materialnej motywacji podawali:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej,
- przyznanie wyższych premii uznaniowych,
- finansowanie opieki medycznej,
- organizowanie pracownikom szkoleń, konferencji,
- dopuszczenie pracowników do udziału w zyskach firmy.

Ankietowani pracownicy z pokolenia „Y” jako najważniejsze czynniki motywacji materialnej podawali:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej,
- przyznanie wyższych premii uznaniowych,
- organizowanie pracownikom szkoleń, konferencji,

- finansowanie opieki medycznej,
- finansowanie wczasów.

Z kolei badani pracownicy z pokolenia „Z” do kluczowych bodźców materialnej motywacji zaliczyli:

- przyznanie wyższej stawki zasadniczej,
- przyznanie wyższych premii uznaniowych,
- organizowanie pracownikom szkoleń, konferencji,
- finansowanie opieki medycznej,
- finansowanie systemu ubezpieczeń i program emerytalny.

Natomiast – niezależnie od wieku badanych pracowników – najrzadziej ankietowani z zaproponowanej listy kafeteryjnej wskazywali na fundowanie dzieciom najlepszych pracowników stypendiów oraz na udzielanie preferencyjnych kredytów, jako na pożądane czynniki motywacji materialnej.

Tabela 34
Opinie osób pracujących dotyczące pożądanych materialnych czynników motywacji

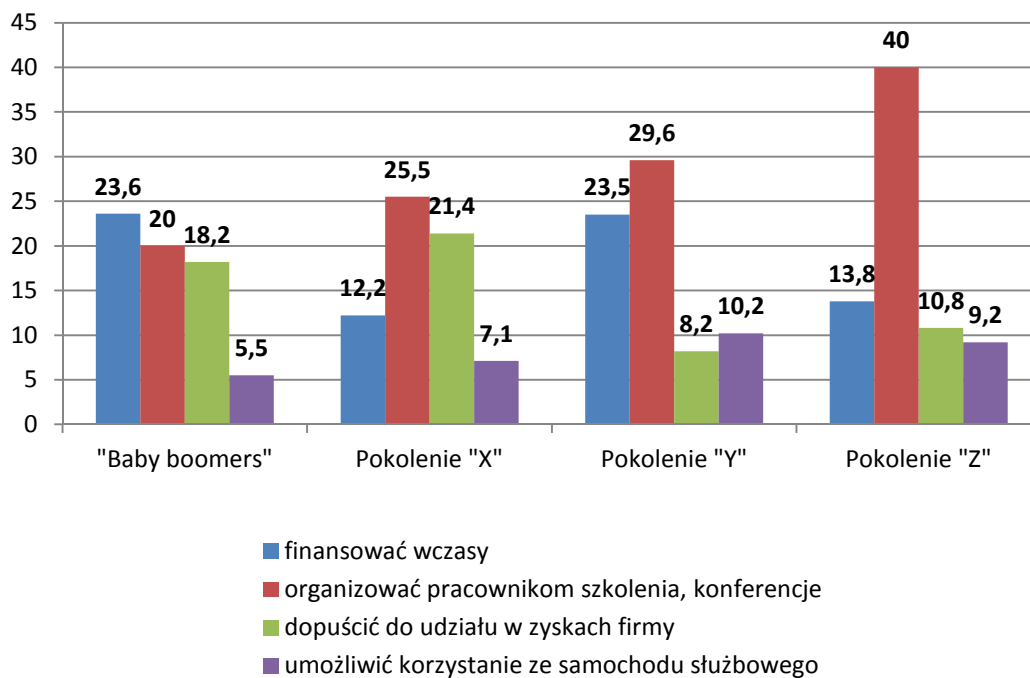
wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965 pokolenie „Baby boomers”		1965-1979 pokolenie „X”		1980-1989 pokolenie „Y”		po 1989 pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
przyznać wyższą stawkę zasadniczą	46	83,6	77	78,6	71	72,4	48	73,8
przyznać wyższe premie uznaniowe	36	65,5	65	66,3	58	59,2	46	70,8
finansować opiekę medyczną	18	32,7	28	28,6	23	23,5	23	35,4
finansować wczasy	13	23,6	12	12,2	23	23,5	9	13,8
finansować system ubezpieczeń i program emerytalny	12	21,8	20	20,4	9	9,2	14	21,5
organizować pracownikom szkolenia, konferencje	11	20,0	25	25,5	29	29,6	26	40,0
dopuszczać do udziału w zyskach firmy	10	18,2	21	21,4	8	8,2	7	10,8
udostępnić nieodpłatnie część akcji firmy	3	5,5	2	2,0	0	0,0	3	4,6
umożliwić korzystanie ze samochodu służbowego	3	5,5	7	7,1	10	10,2	6	9,2
fundować dzieciom najlepszych pracowników stypendia	1	1,8	2	2,0	3	3,0	3	4,6
udzielać preferencyjnych kredytów	1	1,8	2	2,0	6	6,1	1	1,5

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Na Wykresie 12 przedstawiono istotne różnice pomiędzy znaczeniem dla przedstawicieli poszczególnych pokoleń osób pracujących wybranych bodźców materialnej motywacji. Bardzo wyraźnie widać, że młodszy respondenci częściej wskazywali na to, że pracodawcy powinni organizować pracownikom szkolenia i konferencje, wskazując te czynniki jako istotne bodźce motywacji materialnej. Starsi respondenci z kolei częściej mówili o tym, że oczekiwaliby finansowania wczasów, czy dopuszczenia do udziału w zyskach firmy.

Wykres 12

Zróżnicowanie pokoleniowe a percepcja roli wybranych czynników materialnej motywacji przez osoby pracujące (w %)



Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Ponadto, co wykazały badania empiryczne, pracownicy (niezależnie od wieku) bardzo rzadko wskazywali na fundowanie dzieciom najlepszych pracowników stypendiów oraz na udzielanie preferencyjnych kredytów, jako na pożądane czynniki motywacji materialnej. Przedstawiciele czterech badanych grup wiekowych respondentów w pierwszej kolejności wskazywali na te same czynniki pozamaterialnej motywacji. Otóż – jak wykazały badania – zarówno przedstawiciele pokolenia „Baby boomers”, jak i pokoleń „X”, „Y” i „Z” na pierwszych dwóch miejscach wymieniały: kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracownika oraz zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia.

Szczegółowo analizując to zagadnienie, można zaznaczyć, że pracownicy wiekowo zaliczani do pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) do najistotniejszych czynników pozamaterialnej motywacji w pierwszej kolejności zaliczali:

- kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników,
- zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia,
- umożliwienie pracownikom awansu,

- umożliwienie pracownikom bezproblemowego komunikowania się z kierownictwem,
- częste chwalenie pracowników i docenianie ich wiedzy.

Respondenci z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) do kluczowych motywatorów o pozamaterialnym charakterze zaliczali:

- kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników,
- zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia,
- umożliwienie pracownikom awansu,
- zezwolenie pracownikom na własną organizację pracy,
- częste chwalenie pracowników i docenianie ich wiedzy.

Pracownicy wiekowo zaliczani do przedstawicieli pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), jako zasadnicze pozamaterialne czynniki motywujące podawali:

- kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników,
- zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia,
- częste chwalenie pracowników i docenianie ich wiedzy,
- umożliwienie pracownikom awansu,
- pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy.

Natomiast pracownicy z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku), identyfikując pozamaterialne czynniki motywacji w pierwszej kolejności wskazywali na:

- kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracowników,
- zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia,
- umożliwienie pracownikom awansu,
- częste chwalenie pracowników i docenianie ich wiedzy,
- pozwolenie pracownikom na własną organizację pracy.

Osoby pracujące, uczestniczące w badaniach, mówiąc o pożądanym czynnikiem pozamaterialnej motywacji zdecydowanie najrzadziej wskazywali na przydzielanie pracownikom trudniejszych zadań do wykonania.

Tabela 35

Opinie osób pracujących dotyczące pożądanym pozamaterialnych czynników motywacji

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
kulturalnie i z szacunkiem traktować pracowników	44	80,0	74	75,5	67	73,6	40	61,5
zapewnić poczucie pewności i stałości zatrudnienia	28	50,9	45	45,9	48	52,7	38	58,5
umożliwić pracownikom awans	21	38,2	36	36,7	39	42,9	30	46,2
umożliwić pracownikom	20	36,4	19	19,4	18	19,8	14	21,5

bezproblemowe komunikowanie się z kierownictwem									
często chwalić pracowników i doceniać ich wiedzę	16	29,1	26	26,5	43	47,3	25	38,5	
pozwolić pracownikom na własną organizację pracy	12	21,8	29	29,6	28	30,8	20	30,8	
systematycznie oceniać efekty pracy	12	21,8	14	14,3	10	11	11	16,9	
budować przeświadczenie, że pracuje się w firmie o dużej renomie	6	10,9	12	12,2	7	7,7	4	6,2	
udzielać upomnień i nagan źle pracującym osobom	5	9,1	7	7,1	9	9,9	4	6,2	
zwiększyć udział pracowników w zarządzaniu firmą	4	7,3	12	12,2	5	5,5	6	9,2	
przydzielać pracownikom trudniejsze zadania do wykonania	0	0,0	5	5,1	4	4,4	3	4,6	

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.12. Współpraca osób z różnych pokoleń w organizacji

Jednym z elementów realizowanego przedsięwzięcia badawczego była próba diagnozy opinii ankietowanych na temat współpracy z osobami w dużym stopniu różniącymi się wiekiem (Tabela 36).

Na podstawie zrealizowanych badań można wyraźnie zaznaczyć, że współpraca pomiędzy pracownikami różniącymi się wiekiem układa się poprawnie. Niemal wszyscy badani współpracę tę oceniali jako bardzo dobrą i dobrą. Jednocześnie zaobserwowano korelację wyraźnie wskazującą na to, że im starsi respondenci, tym mniejszy odsetek z nich określał tę współpracę jako bardzo dobrą.

Tabela 36

Opinie o współpracy z osobami znacząco różniącymi się wiekiem

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965 pokolenie „Baby boomers”		1965-1979 pokolenie „X”		1980-1989 pokolenie „Y”		po 1989 pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
bardzo dobrze	31	56,4	60	61,2	58	63,7	48	73,9
dobrze	23	41,8	38	38,8	32	35,2	16	24,6
źle	1	1,8	0	0,0	1	1,1	1	1,5
bardzo źle	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
suma	55	100,0	98	100,0	91	100,0	65	100,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badania były jednocześnie dobrą okazją, aby zadać respondentom pytanie dotyczące tego, czego młodszy pracownicy mogą nauczyć się od osób starszych wiekiem i odwrotnie – czego mogą nauczyć się starsi pracownicy od osób młodszych. Szczegółowy zakres odpowiedzi w tym zakresie przedstawiono w Tabeli 37.

Najstarsi uczestniczący w badaniach pracownicy – przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) najczęściej akcentowali, że młodszy pracownicy mogą nauczyć się od starszych osób przede wszystkim:

- odpowiedzialności,
- zaangażowania w pracę,
- dokładności,
- pracy w zespole,
- lojalności wobec pracodawcy i współpracowników.

Pracownicy z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979), którzy uczestniczyli w badaniach ankietowych w pierwszej kolejności mówili o tym, że młodszy personel może nauczyć się od starszych osób w pracy:

- odpowiedzialności,
- zaangażowania w pracę,
- pracy w zespole,
- dokładności,
- lojalności wobec pracodawcy i współpracowników.

Natomiast pracownicy z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989), wyrażając swoje opinie na temat tego, czego mogą młodszy pracownicy nauczyć się od starszych wspominali przede wszystkim o:

- zaangażowaniu w pracę,
- odpowiedzialności,
- dokładności,
- lojalności wobec pracodawcy i współpracowników,
- pracy w zespole,
- radzeniu sobie ze stresem.

Najmłodszy pracownicy – przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) – identyfikując obszary, które młodszy pracownicy mogą przyswajać sobie od starszych pracowników w pierwszej kolejności wskazywali na:

- odpowiedzialność,
- dokładność,
- zaangażowanie w pracę,
- radzenie sobie ze stresem,
- wydajność/ efektywność.

Bardzo rzadko respondenci (niezależnie od wieku) mówili, że młodszy pracownicy od starszego personelu mogą nauczyć się podejmowania ryzyka i korzystania z nowoczesnych technologii.

Tabela 37

Opinie o tym, czego mogą nauczyć się młodszy pracownicy od osób starszych wiekiem

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
odpowiedzialność	40	72,7	63	64,3	47	51,6	32	49,2
zaangażowanie w pracę	34	61,8	55	56,1	53	58,2	26	40,0
dokładność	28	50,9	39	39,8	38	41,8	32	49,2
praca w zespole	22	40,0	53	54,1	26	28,6	16	24,6
lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	16	29,1	35	35,7	28	30,8	12	18,5
radzenie sobie ze stresem	13	23,6	26	26,5	26	28,6	24	36,9
wydajność/efektywność	7	12,7	15	15,3	20	22,0	17	26,2
optymizm	6	10,9	8	8,2	12	13,2	7	10,8
korzystanie z nowoczesnych technologii	4	7,3	4	4,1	5	5,5	2	3,1
podjmowanie ryzyka	3	5,5	2	2,0	11	12,1	5	7,7

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Natomiast w Tabeli 38 przedstawiono opinie dotyczące tego, czego z kolei starsi pracownicy mogą się nauczyć od młodszego personelu.

Najstarsi badani pracownicy - z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) wskazywali na następujące odpowiedzi:

- korzystanie z nowoczesnych technologii,
- podejmowanie ryzyka,
- optymizm,
- radzenie sobie ze stresem,
- praca w zespole.

Pracownicy, którzy są z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) przede wszystkim mówili o następujących kwestiach:

- korzystanie z nowoczesnych technologii,
- podejmowanie ryzyka,
- optymizm,
- radzenie sobie ze stresem,
- wydajność/ efektywność.

Kolejna grupa wiekowa badanych pracowników – przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) mówili o następujących obszarach, które starsi pracownicy mogą sobie przyswoić od młodszego personelu:

- korzystanie z nowoczesnych technologii,

- optymizm,
- podejmowanie ryzyka,
- praca w zespole,
- wydajność/efektywność.

Najmłodszy respondenci – przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) przede wszystkim odpowiadali, że starsi pracownicy od młodszych mogą się nauczyć:

- korzystania z nowoczesnych technologii,
- podejmowania ryzyka,
- optymizmu,
- wydajności/efektywności,
- pracy w zespole.

Tabela 38

Opinie o tym, czego mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych pracowników

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
korzystanie z nowoczesnych technologii	50	90,9	81	82,7	74	81,3	55	84,6
podejmowanie ryzyka	23	41,8	50	51,0	34	37,4	35	53,8
optymizm	20	36,4	38	38,8	39	42,9	34	52,3
radzenie sobie ze stresem	12	21,8	19	19,4	16	17,6	6	9,2
praca w zespole	4	7,3	6	6,1	19	20,9	11	16,9
odpowiedzialność	3	5,5	1	1,0	0	0,0	1	1,5
lojalność wobec pracodawcy i współpracowników	1	1,8	2	2,0	1	1,1	2	3,1
wydajność/efektywność	1	1,8	13	13,3	18	19,8	12	18,5
zaangażowanie w pracę	0	0,0	4	4,1	15	16,5	7	10,8
dokładność	0	0,0	3	3,1	7	7,7	2	3,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.13. Lojalność respondentów wobec pracodawców

Podczas realizacji badań ankietowanych, pracowników pytano także o kwestie związane z lojalnością wobec pracodawców.

Do osób pracujących w firmach i instytucjach w Rudzie Śląskiej skierowano pytania o potencjalne zachowania pracowników w sytuacji zagrożenia bankrutem ich przedsiębiorstwa oraz o ewentualne działania, jakie powinni podejmować pracodawcy wobec pracowników, aby zwiększyć poziom ich lojalności wobec pracodawców.

Osoby pracujące z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) najczęściej wskazywały, że w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankrutem ich firmy w pierwszej kolejności, aby temu zapobiec zgodziłyby się na zmniejszenie zarobków, w następnej kolejności badani mówili o tym, że staraliby się zmienić miejsce pracy. Natomiast pozostali respondenci – z pokoleń „X”, „Y” i „Z” w trudnej sytuacji ich firmy w pierwszej kolejności deklarują, że będą dążyć do zmiany miejsca pracy.

Tabela 39
Sposoby zachowania pracowników w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankrutem ich firmy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965 pokolenie „Baby boomers”		1965-1979 pokolenie „X”		1980-1989 pokolenie „Y”		po 1989 pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
aby temu zapobiec zgodził(a)bym się na zmniejszenie zarobków	22	40,0	31	31,6	21	23,1	7	10,8
starł(a)bym się wcześniej zmienić miejsce pracy	16	29,9	37	37,8	45	49,5	37	56,9
domagał(a)bym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy	11	20,0	15	15,3	9	9,9	4	6,2
oczekiwał(a)bym na pomoc PUP w znalezieniu nowej pracy	3	5,5	3	3,1	5	5,5	4	6,2
oczekiwał(a)bym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów	1	1,8	9	9,2	10	11	9	13,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Do ankietowanych pracowników skierowano pytanie dotyczące tego, jakie działania należałoby podjąć, aby zwiększyć ich poziom lojalności wobec pracodawcy.

Pracownicy z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) wskazywali na następujące, oczekiwane działania/ zachowania pracodawców:

- szanowanie pracowników (N=16),
- bycie szczerym wobec pracowników (N=15),
- dawać sprawiedliwą gratyfikację finansową za pracę, płacić w terminie (N=10),
- bycie uczciwym wobec pracowników, rzetelnie informować o sytuacji firmy (N=5),
- znalezienie czasu dla pracownika, rozmawiać z pracownikiem (N=2),
- zapewnienie stabilności zatrudnienia (N=1),
- zapewnienie możliwości rozwoju zawodowego (N=1).

Pracownicy z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) wskazywali na następujące działania, jakie powinni podejmować pracodawcy, aby w opiniach ankietowanych pracowników zwiększyć ich lojalność:

- szanowanie pracowników (N=33),
- udzielania sprawiedliwej gratyfikacji finansowej za pracę (N=19),
- bycie uczciwym i szczerym wobec pracowników (N=14),
- słuchać, co pracownik ma do powiedzenia (N=7),
- zapewnić stabilne miejsce pracy (N=3),
- zapewnić pracownikom rozwój zawodowy (N=3),
- zapewnić pracownikom dobre warunki pracy (N=2),
- finansować system ubezpieczeń, program emerytalny i opiekę medyczną (N=1),
- budować przeświadczenie, że pracuje się w firmie o dobrej renomie (N=1),
- zapewnić poczucie stabilności zatrudnienia (N=1).

Przedstawiciele pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1979-1980), mówiąc o zwiększeniu poziomu lojalności pracowników względem pracodawcy wskazywali na następujące kwestie:

- okazywanie szacunku pracownikom (N=32),
- udzielania sprawiedliwej gratyfikacji za pracę (N=16),
- doceniania pracowników, chwalenie za dobrze wykonaną pracę (N=12),
- bycie szczerym, uczciwym wobec pracowników (N=12),
- dawanie pracownikom dobrego przykładu (N=4),
- znajdować czas na wysłuchanie pracowników (N=3),
- zapewnić stabilne miejsce pracy (N=3),
- zapewnić rozwój zawodowy pracownikom (N=2).

Przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) wskazywali na następujące działania, jakie powinni podejmować pracodawcy, aby w opiniach ankietowanych pracowników zwiększyć ich lojalność:

- okazywanie szacunku pracownikom (N=22),
- udzielania sprawiedliwej gratyfikacji za wykonywaną pracę (N=12),
- być szczerym, uczciwym wobec pracowników (N=17),
- doceniać pracowników, chwalić ich za dobrze wykonaną pracę (N=9),
- słuchać, co pracownicy mają do powiedzenia (N=5),
- wspierać pracowników w podnoszeniu kwalifikacji (N=4),
- przydzielać pracownikom zadania adekwatne do ich umiejętności (N=1),
- umiejętnie budować relacje z pracownikami (N=1).

3.14. Preferowane sposoby komunikacji

Biorąc pod uwagę preferowane sposoby komunikacji deklarowane przez osoby pracujące, to w zasadzie nie wykazano większych różnic pomiędzy najczęstszymi wskazaniami poszczególnych grup wiekowych respondentów (Tabela 40).

Osoby pracujące z czterech kategorii wiekowych („Baby boomers”, „X”, „Y” i „Z”) zdecydowanie najczęściej mówili o preferowaniu rozmowy osobistej i rozmowy telefonicznej. Ponadto często wskazywano na komunikację za pośrednictwem poczty e-mail.

Poza tym – co warto podkreślić - młodsi pracownicy (pokolenie „Z”) częściej niż przedstawiciele pokoleń „Baby boomers”, „X” i „Y” w procesie komunikacji posługują się aplikacją Messenger, sms’ami i korzystają z mediów społecznościowych.

Tabela 40
Preferowane sposoby komunikacji przez osoby pracujące

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
rozmowa osobista	42	76,4	82	83,7	64	70,3	48	73,8
rozmowa telefoniczna	42	76,4	73	74,5	68	74,7	42	64,6
za pośrednictwem poczty e-mail	29	52,7	39	39,8	44	48,4	25	38,5
za pośrednictwem sms	8	14,5	29	29,6	28	30,8	33	50,8
za pośrednictwem WhatsApp	7	12,7	8	8,2	6	6,6	3	4,6
za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebook)	2	3,6	4	4,1	10	11,0	5	7,7
za pośrednictwem Messenger	2	3,6	7	7,1	10	11,0	14	21,5
za pośrednictwem skype	1	1,8	1	1,0	3	3,3	1	1,5
za pośrednictwem gadu-gadu	1	1,8	0	0,0	2	2,2	1	1,5
za pośrednictwem mms	0	0,0	1	1,0	4	4,4	0	0,0

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

Badani wskazywali także, czy korzystają ze smartfona. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że zdecydowana większość ankietowanych pracowników korzysta z tego urządzenia. Przy czym im młodsza kategoria wiekowa respondentów, tym korzystają dłużej ze smartfona.

Przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” korzystają ze smartfona średnio od 5,6 lat, osoby zaliczane do pokolenia „X” oraz „Y” ze smartfona korzystają przez 6,7 lat. Natomiast najmłodsza część badanych – przedstawiciele pokolenia „Z” ze smartfona średnio korzystają od 7 lat.

3.15. Poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy

Przedmiotem badań uczyniono także problematykę związaną z diagnozą czynników mogących zapewnić poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy osobom aktywnym zawodowo. Przedstawiciele czterech pokoleń jednoznacznie na pierwszym miejscu wskazywali na posiadanie stałej pracy, jako na czynnik determinujący występowanie poczucia bezpieczeństwa u pracowników.

Pewne różnice u poszczególnych grup wiekowych respondentów wykazano przy opiniowaniu takich czynników, jak: odpowiednie kwalifikacje i posiadanie oszczędności. Osoby urodzone przed 1965 rokiem (pokolenie „Baby boomers”) na drugim miejscu wymieniali odpowiednie kwalifikacje i posiadanie oszczędności jako na zasadnicze czynniki kreujące poczucie bezpieczeństwa u pracownika. Te same czynniki (odpowiednie kwalifikacje, posiadanie

oszczędności) były wymieniane przez pozostałych badanych pracowników jako posiadające szczególne znaczenie przy budowaniu poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy, ale w innej kolejności. Pracownicy z pokoleń „X”, „Y” i „Z” na drugim miejscu wymieniali posiadanie oszczędności, natomiast na trzeciej pozycji wspomniano o odpowiednich kwalifikacjach (Tabela 41).

Tabela 41
Opinie badanych o czynnikach, które mogą zapewnić poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy

wskazania	Rok urodzenia							
	przed 1965		1965-1979		1980-1989		po 1989	
	pokolenie „Baby boomers”		pokolenie „X”		pokolenie „Y”		pokolenie „Z”	
	N	%	N	%	N	%	N	%
stała praca	45	81,8	87	88,8	77	84,6	55	84,6
odpowiednie kwalifikacje	25	45,5	44	44,9	33	36,3	30	46,2
posiadane oszczędności	24	43,6	48	49,0	45	49,5	42	64,6
dobre relacje z przełożonym	18	32,7	26	26,5	30	33,0	20	30,8
dobre relacje ze współpracownikami	17	30,9	15	15,3	18	17,8	7	10,8
posiadanie znajomości	10	18,2	24	24,5	20	22	20	30,8

Źródło: badania własne PUP Ruda Śląska

3.16 Autorytety w miejscu pracy

Badani wypowiedzieli się także na temat dotyczący autorytetów w miejscu pracy. Analiza zgromadzonego materiału badawczego wykazała, że dla przedstawicieli pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) funkcję autorytetów w miejscu pracy pełnią bezpośredni przełożeni (36,4%) i współpracownicy (20,0%), 41,8% badanych z tej kategorii wiekowej stwierdziło, że w pracy nie mają autorytetów, pozostali badani twierdzili, że dla nich autorytetem w pracy jest dyrektor.

W przypadku osób zaliczanych do pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) 31,6% badanych zaznaczyło, że ich autorytetem w miejscu pracy jest bezpośredni przełożony, 20,4% wskazało na współpracownika, natomiast 39,8% twierdzi, że nie mają w pracy autorytetów.

U przedstawicieli pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) autorytetami w miejscu pracy są bezpośredni przełożeni (33,0%) i o wiele rzadziej współpracownicy (12,1%). Co druga osoba ankietowana z tej kategorii wiekowej (50,5%) twierdziła, że nie ma w miejscu pracy autorytetów.

Czwarta kategoria wiekowa – przedstawiciele pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) częściej wskazywali na współpracowników (24,6%) jako na autorytety w miejscu pracy w porównaniu

do odsetka osób z tej kategorii wiekowej, którzy wypowiedzieli się, że autorytetem dla nich w miejscu pracy jest bezpośredni przełożony (30,8%).

4. Metodologia oraz cele zrealizowanych badań wśród pracodawców

Założenia metodologiczne:

Na potrzeby projektu badawczego w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej przeprowadzono trzy zintegrowane wywiady fokusowe (FGI – Focus Group Interview) z następującymi kategoriami respondentów:

- pracodawcy (przedstawiciele Mikro i Małych Podmiotów, w skrócie - MMP),
- instytucje otoczenia biznesu (jednostki szkoleniowe, samorząd gospodarczy, niepubliczne służby zatrudnienia, w skrócie - IOB),
- pracodawcy (Duże i Średnie Podmioty, w skrócie - DSP).

W badaniach brali udział właściciele firm lub osoby wskazane przez pracodawców, które w firmach są decyzyjni w zakresie realizacji zadań z zakresu polityki zatrudnienia.

Wywiady fokusowe zostały przeprowadzone przez socjologa, specjalistę rynku pracy dr hab. Rafała Mustera z Uniwersytetu Śląskiego w oparciu o przygotowany wcześniej scenariusz.

Główne obszary badawcze:

W ramach prowadzonych badań wyodrębniono obszary, który w sposób szczególny mogą wpływać na efektywność wsparcia udzielonego ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Jednym z kluczowych segmentów realizowanego badania przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej były analizy zrealizowane wśród osób pracujących.

Analizowano m.in.:

- ☐ diagnozę oczekiwań potencjalnych beneficjentów KFS,
- ☐ różnice i podobieństwa dotyczące funkcjonowania różnych pokoleń w zespołach pracowniczych (problemy funkcjonowania wielopokoleniowych zespołów pracowniczych, istotne cechy różnych pokoleń, w tym dot. sposobów komunikowania się, uczenia, dzielenia się wiedzą, podejścia do pracy, motywacja do pracy, satysfakcja z pracy, efektywność pracy),
- ☐ zarządzanie zróżnicowanymi pokoleniowo zespołami pracowniczymi,
- ☐ wiek pracowników jako istotna zmienna różnicująca podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji zawodowych,
- ☐ efektywność szkoleń finansowanych ze środków KFS w opiniach pracodawców.

Czas i miejsce badania

Wywiady fokusowe zostały zrealizowane 7 września 2017 roku w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej. Każdy wywiad fokusowy trwał ok. 90 minut.

W prezentacji zgromadzonego materiału empirycznego, na końcu każdego cytowania umieszczono skróty:

- MMP (Mikro i Mały Podmiot),
- IOB (Instytucja Otoczenia Biznesu),
- DSP (Duży i Średni Podmiot).

5. Analiza wyników badań

5.1. Zalety młodych pracowników

Uczestnicy badania fokusowego w pierwszej kolejności wypowiadali się na temat silnych i słabych stron młodszych i starszych pracowników na rynku pracy.

Pracodawcy jako główne atuty młodych osób, którzy wchodzi na rynek pracy i rozpoczynają swoją karierę zawodową zaliczali przede wszystkim chęć nauki i gotowość do przyswajania nowych umiejętności.

Jeden z pracodawców, identyfikując silne strony młodych osób na rynku pracy, wyraźnie podkreślił:

„...jest ich atutem, że oni jeżeli chcą się uczyć, to mają ten umysł młody i jeżeli chcą się nauczyć od starszych pracowników, no to rzeczywiście mogą się fachowo nauczyć.” (MMP)

Inny z badanych – przedstawiciel instytucji otoczenia biznesu stwierdza, że:

„...nie boi się (młoda osoba, przyp. RM) podjęcia pracy.” (IOB)

„...jak już chce pracować to jest miły grzeczny.” (IOB)

Niewątpliwie dużym atutem młodych osób na rynku pracy jest znajomość nowoczesnych technologii – szczególnie związanych z technologiami informatycznymi. Dla przykładu można podać następujące wypowiedzi uczestników badań fokusowych:

„...nie boją się (młodzi pracownicy, przyp. RM) nowych technologii.” (IOB)

„...jeżeli pojawia się nowa maszyna, to oni (młodzi, przyp. RM) od razu chcą wiedzieć jak się ją obsługuje, jak to działa. Nawet jak błędy popełniają, jak się sitko zapcha to oni uczą się, potem rozbierają to żeby wyczyścić, a ten starszy pracownik to nie, on nie podejdzie do tej maszyny powie że się boi, nie potrzebuje tego nie ma tej ciekawości.” (MMP)

„...na pewno bardziej mają opanowane techniki informatyczne, komputery i ta strona jest u nich mocna, bo te starsze pokolenia w tym są słabsze.” (DSP)

Kwestie związane z otwartością na nowe rozwiązania, zmiany w organizacji były także podejmowane przez innych respondentów. Dla przykładu, jeden z pracodawców – przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu, wypowiadając się o zaletach młodych osób zaznaczył:

„...są otwarci, przebojowi, dobrze wykształceni, znający swoją wartość i chętni do nowych wyzwań. Brak doświadczenia potrafią dobrze zamaskować tym, że są tacy przebojowi.” (IOB)

Przedstawiciel dużej firmy z kolei stwierdził:

„.....nie mają pewnych ograniczeń, młodzi wchodzą czasami z większą fantazją jak już wprowadzą pomysł, czasem nawet przekraczają granice z pomysłami.” (DSP)

Przedstawiciel dużej firmy zauważył, że młode osoby wręcz potrzebują częstych zmian w organizacji:

„Osoby dwudziestoparoletnie po roku pracy przychodzą do mnie, czy do managera i potrzebują zmiany. Mówią ‘nudzę się’ potrzebują nowych wyzwań, więc my naprawdę bardzo szanujemy ich zdanie i przy pewnych stanowiskach to jest dla nas prawdziwa zaleta to, że ktoś jest odporny na taką rutynę i nie chce schematycznie wykonywać powtarzalnych zadań.” (DSP)

5.2. Słabe strony młodych pracowników

Natomiast do słabych stron u młodych osób badani pracodawcy zaliczali przede wszystkim roszczeniowość przedstawicieli tego pokolenia. Wyraźnie akcentują postulatowość młodych osób na rynku pracy, przedstawiciele pracodawców mówili w następujący sposób o tych pracownikach:

„Roszczeniowi, roszczeniowość w kontekście finansów, ale też i warunków zatrudnienia, miejsca zatrudnienia, wymagań jakie są wobec nich stawiane bardziej w kierunku, że to roszczenie jest wyrażane następującymi słowami - wszystko się nam należy, że dojrzałsi pracownicy powinni się już usunąć na bok.” (IOB)

„...podejście takie konsumpcyjne, mi się należy, rozmowa (o pracę, przyp. RM) zaczyna się a ile zarobię, ile dostanę, a (ja pytam, przyp. RM) - co umiesz? Młody pracownik odpowiada - wszystko, czyli (ja wiem, przyp. RM), że nic...” (MMP)

Inny z przedstawicieli pracodawców, reprezentujący duży podmiot stwierdza:

„...są roszczeniowi (młodzi pracownicy, przyp. RM), kwestia finansowa, kwestia biurka, miejsca, oświetlenia, doskonale wiedzą czego chcą. Nie jest tak jak my: zmywaliśmy, biegaliśmy po butki, ale podoba mi się, że on (młody pracownik, przyp. RM) potrafi odmówić, bo nie po to przyszedł do pracy.” (DSP)

W swoich wypowiedziach badani pracodawcy w kontekście wypowiedzania się na temat słabych stron młodego pokolenia na rynku pracy, podkreślali także brak ich lojalności wobec pracodawców:

„Negatywnie oceniam ich lojalność i brak przywiązania do firmy. Ta dynamika wiąże się z tym, że nie przywiązują się do firmy dopóki nie otrzymają jakiegoś takiego zadowolenia finansowego. Młode osoby chcą się dorobić, a więc jeśli mi nie pasują stawiane przez nich warunki pracy z perspektywy pracodawcy to jest problem, bo inwestuje się w pracownika doksztala się go, doszkala, a potem odchodzi.” (IOB)

Z kolei inny z przedstawicieli małych firm – wypowiadając się na temat związany z identyfikacją słabych stron młodych pracowników - po prostu stwierdził:

„Nie chce im się pracować.” (MMP)

Pojawiała się również wypowiedź krytykująca młodych pracowników za ich niewielką chęć czerpania wiedzy od bardziej doświadczonego personelu:

„Tak wydaje im się, że są wszystkowiedzący. Tylko mały odsetek jest takich, co chcą się nauczyć od doświadczonych osób, oni mówią - no ja wiem lepiej, nawet jak się chce czegoś ich nauczyć to oni (młodzi, przyp. RM) wiedzą lepiej.” (MMP)

Jeden z przedstawicieli mniejszych firm, do słabych stron młodego pokolenia na rynku pracy zaliczył niewielką ich motywację do pracy:

„...bo oni są mądrzejsi, to jest kwestia wydaje mi się jest kwestia motywacji, jest kwestia wykształcenia, kwestia w jakim zawodzie się pracuje, jakie kto chce osiągnąć wyniki. Jeśli jest tam jakaś motywacja, to te osoby zupełnie inaczej podchodzą, jest zupełnie odwrotna sytuacja chcą się uczyć, chcą zdobywać, ale muszą mieć tę motywację dlaczego oni mają to robić, a jeżeli jedyną tą motywacją jest dostanie wypłaty i przyjsie na 8 godzin to nic z siebie nie dadzą.” (MMP)

„...ogólnie większość tych młodych ludzi nie ma zapału do pracy, nie mają takiej werwy jak miały te pokolenia poprzednie.” (DSP)

Podczas badań fokusowych – przy identyfikacji słabych stron młodych osób - badani pracodawcy poruszali także kwestie związane z brakiem lojalności tego pokolenia, co w ich odczuciu (pracodawców) jest istotnym mankamentem:

„...a tu rzeczywiście młodzi ludzie znają swoją wartość, mają wiedzę, mają doświadczenie już takie to oni bardzo chętnie zmieniają tę pracę, bo w następnej (pracy, przyp. RM) będzie inaczej, nowe wyzwania, nowe rzeczy.” (IOB)

„...jak nie ten zakład pracy to inny, mają inne podejście, to ma dobre i złe strony.” (DSP)

„...oni mają tę świadomość, oni mają umowę, oni pracują tyle i tyle i koniec. Ja nie mówię że wszyscy, ale z takim podejściem się spotkałam w swoim doświadczeniu, dobra jest godz. 15.00 to idziemy (do domu, przyp. RM), bo jutro też jest dzień i świat się nie zawali.” (IOB)

W badaniach pojawiły się także wypowiedzi wskazujące na to, że młodzi pracownicy częściej korzystają ze zwolnień lekarskich:

„Wystarczy jak młody pracownik kichnie i ta osoba od razu idzie na L4.” (MMP)

„Młoda osoba jak jest na L4 to ją nic nie interesuje, wszystko musi wtedy organizować pracodawca. Ja jestem chory, ja idę na L4 i nieważne czy tam się coś zawali czy nie zawali. Brakuje u młodych poczucia odpowiedzialności.” (MMP)

W jednej dyskusji fokusowej pojawiła się także opinia, że współczesna młodzież często swoją pracę ogranicza do wykonania określonych obowiązków zawodowych, natomiast nie wykonują dodatkowych czynności związanych chociażby z przygotowaniem/ uprzątnięciem stanowiska pracy lub wykonują te czynności dopiero po otrzymaniu upomnienia:

„Jak moi pracownicy mają wyznaczone jakieś zadanie to często mają klapki na oczach, że jak ona jest kosmetyczką to nie musi już wytrzeć podłogi.” (MMP)

5.3. Zalety starszych pracowników

Identyfikując zalety starszych wiekiem pracowników przede wszystkim wyraźnie akcentowano doświadczenie zawodowe tych osób.

Dla przykładu można podać następujące wypowiedzi badanych:

„...no wiadomo: fachowość, doświadczenie.” (MMP)

„...doświadczenie, lojalność.” (IOB)

„...doświadczenie zawodowe.” (DSP)

Oprócz doświadczenia zawodowego mówiono o tym, że osoby te, ze względu na swój wiek, doświadczały różnych sytuacji na rynku pracy, co wpływa na ich lojalność względem pracodawców. Ta część pracowników, oprócz tzw. doświadczenia zawodowego posiada tzw. „doświadczenie życiowe”. Jeden z uczestników badania fokusowego zauważył:

„...doświadczenie, lojalność też to zalety starszych pracowników. Osoby, które znalazły się na jakimś tam zakręcie swojego życia, to znaczy były przez jakiś czas bezrobotne, to rzeczywiście jak już znajdą tę pracę to one są tak jak gdyby wdzięczne, no chcą już chyba dotrwać do tej swojej emerytury.” (IOB)

Podkreślano fachowość tych osób:

„Fachowość jak najbardziej, rzetelność, inne podejście do pracy, inne wartości bym powiedział decydują o tym jak ten człowiek pracuje.” (MMP)

Osoby te (starsi wiekiem pracownicy) postrzegani są także przez pracodawców, jako posiadający wysoką motywację do pracy. Dla przykładu można przytoczyć następujące wypowiedzi:

„Osoby w wieku przedemerytalnym, to już są jakby na emeryturze. Chcą dorobić i tak naprawdę to sprzedają to swoje doświadczenie można powiedzieć i dlatego pracodawca jest nimi zainteresowany, bo oni to już robią można powiedzieć na luzie. Bez stresu wykonują to co znają dobrze, znają od lat, mają wyćwiczone.” (DSP)

„...starsze pokolenie to żyło żeby pracować, a młodsze pracuje żeby żyć” (DSP)

Wysoki etos pracy starszych pracowników skutkuje tym, że osoby te rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich. Wyraźnie to akcentowali pracodawcy:

„Tak mi się wydaje, że starsi pracownicy mają też inne priorytety, inną wartość pracy. Dla nich praca jest najważniejsza i chyba tymi kategoriami bardziej myślą i nieważne, że on tam ma katar, czy anginę, czy cokolwiek, to on do tej pracy idzie, bo on jest nauczony że on musi do tej pracy iść.” (MMP)

„Bo u starszej osoby jest coś takiego, zanim pójdzie na L4 to on się zastanowi kto tę robotę potem będzie musiał za niego zrobić.” (MMP)

Słowa te zostały potwierdzone przez przedstawiciela dużej firmy:

„Starsi mają L4 i jeszcze przyjdą do roboty, bo jeszcze czegoś nie skończyli.” (DSP)

Jeden z badanych, mówiąc o zaletach osób starszych zwrócił także uwagę na to, że ci pracownicy – w porównaniu do osób młodszych – są silniejsi fizycznie:

„Kobiety po 50-tym roku życia są fizycznie mocniejsze, o wiele mocniejsze od 20 latków, którzy przychodzą do pracy. Nie wiem z czego to wynika, starsza kobieta potrafi pracować 12 godzin, bo taki system pracy jest i jej kręgosłup nie strzyknie, natomiast młody człowiek zaczyna już ‘pływać’ po paru godzinach. Nie jest przystosowany, przygotowany, młodzi pracownicy fizycznie odbiegają od starszego personelu.” (MMP)

5.4. Słabe strony starszych pracowników:

Przed wszystkim pracodawcy akcentując słabe strony starszych wiekiem pracowników mówili o problemie korzystania tej grupy osób z bardziej zaawansowanych technologii. Uczestniczący w badaniach pracodawcy mówili:

„Osobom starszym brakuje świadomości o tym, jakie możliwości stwarzają nowe technologie, człowiek czuje się zagubiony.” (IOB)

„Słabe strony osób dojrzałych, to w moim przypadku przede wszystkim to, że wszystkie nowe technologie, które wchodzi np. agregaty tynkarskie, agregaty malarskie, to dzisiaj te maszyny przejmują bardzo duży procent tych robót. Można sporo więcej na tych maszynach popracować. Nikt starszy nie garnie się to tego do obsługi, tylko i wyłącznie młodzi w wieku gdzieś tak do 35 lat. Tym parownikom tak 55 plus to nawet ciężko było kiedyś zacząć malować wałkiem, bo przecież kiedyś malowało się szczotką.” (MMP)

Podkreślano także pewną zależność - im starszy pracownik, tym trudniej osoby te akceptują wprowadzanie zmian w organizacji:

„...ciężko jest zmienić pięćdziesięcio, sześćdziesięcioletnią osobę, która nabyła już nawyki przez ileś tam lat.” (MMP)

„Starsi nie potrafią przeskoczyć pewnych barier. Dla nich zmiana, to jest już coś kosmicznego, coś nie do ogarnięcia. Jest przyzwyczajony do jakiś starych zasad, które już po prostu się nie sprawdzają i takie osoby popadają w rutynę i są niechętni do zmian.” (DSP)

„...w biurach gdzieś tam, gdzie weszły komputery, jak ktoś kiedyś robił zestawienia ręcznie, a teraz wszystko na komputerze działa to na pewno takim pracownikom jest bardzo ciężko się przestawić.” (MMP)

Przy czym opór starszych osób wobec zmian nie dotyczy tylko kwestii związanych z wdrażaniem nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Jeden z pracodawców zaakcentował:

„Do tego stopnia boją się starsi pracownicy zmian, że jak mają rozpocząć pracę w innym pokoju to pytają: co z moimi meblami? A to przecież są meble firmy a nie jego. Do tego stopnia są przywiązani, każda zmiana budzi niepokój.” (DSP)

Jednakże podczas realizacji badań fokusowych pojawiły się także opinie dotyczące procedur wdrażania zmian w organizacji. Planowane zmiany w organizacji powinny być odpowiednio komunikowane:

„Ja trochę obronię starszych pracowników. Zmiany mogą budzić traumę, ale to też zależy w jaki sposób to jest przekazane pracownikom. Zauważyłam, że starszy wiekiem pracownik musi mieć cel, że jeżeli wytłumaczy się dobrze czemu to służy, to jest w stanie dużo z tych rzeczy przyjąć. Natomiast jeżeli to jest taka abstrakcja, to wtedy to jest nie do przyjęcia. Starsi ludzie są zadaniowo nastawieni i muszą wiedzieć czemu to służy, jaki będzie efekt, to można ich przekonać do tych zmian i będą to możliwe do zrealizowania.” (DSP)

5.5. Uczenie się młodszych od starszych pracowników

Podczas wywiadów fokusowych do uczestników badania skierowano pytania o to, czego mogą nauczyć się młodzi pracownicy od starszych pracowników i odwrotnie – czego mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych pracowników:

Pracodawcy wskazywali, że młodszy personel od starszych, bardziej doświadczonych pracowników może nauczyć się:

„Dokładności przede wszystkim.” (MMP)

oraz

„Powtarzalności wykonywanych czynności.” (MMP)

Bardzo wyraźnie akcentowano także punktualność oraz dyscyplinę pracy, jako cechy, które mogą od starszych pracowników przyswoić sobie młodzi pracownicy:

„Młodszy pracownicy od starszych mogą nauczyć się punktualności i dyscypliny pracy. Starsze panie, które zatrudniam nauczone są punktualności, co więcej przychodzą wcześniej z 15 minut.” (MMP)

Inni z uczestników badania fokusowego zauważyli, że starsi mogą uczyć młodszych *„punktualności, odpowiedzialności, systematyczności oraz dotrzymywania słowa” (IOB), a także „szacunku do pracy i do współpracowników” (IOB).*

Jeden z pracodawców – przedstawiciel MSP - zabierając głos w sprawie uczenia się nowych umiejętności przez młodszych pracowników od starszych osób – stwierdził:

„W moich czasach naukę zawodu trzeba było zdobywać. Czyli młody człowiek taki jak ja pracował w danej firmie i myśmy musieli podglądać starszych pracowników, nikt nam tej wiedzy nie przekazywał. Człowiek musiał dochodzić do pewnych rzeczy i robił to w późniejszym czasie, tak jak ten starszy pracownik i cenił to sobie. Natomiast my teraz podajemy wszystko na tacy - chłopie tak to zrób. Całą wiedzę przelewamy na młodego człowieka, który na ogół, na ogół ja nie mówię że wszyscy, ale oni nie przyjmują tego.” (MMP)

Na podobną sytuację zwrócił uwagę przedsiębiorca reprezentujący duże firmy:

„Miałam taką panią starszą u siebie w sklepie, to była taka ikona naszego zakładu. Ona pracowała u nas od samego początku przez ponad 25 lat już poszła na emeryturę, ale ja nie musiałam młodym pracownikom nic tłumaczyć - mówiłam ‘tylko ty patrz jak obsługuje pani Usia’ i to wystarczyło. Ten młody pracownik nie musiał mieć żadnego przeszkolenia, miał tylko patrzeć, jak zachowuje się Pani Urszula w stosunku do klienta i to wystarczyło.” (DSP)

Z kolei przedstawiciel innej, dużej korporacji zauważa, że:

„Nasze obserwacje pokazują, że ci najmłodszy lubią pracować w swoich zespołach, natomiast chętnie czerpią wiedzę od osób bardziej doświadczonych, ale te osoby muszą sobie zbudować autorytet i absolutnie to nie wynika ze stanowiska, czy ze stażu pracy. Absolutnie dla młodych ludzi to wcale nie ma znaczenia, tu raczej chodzi o sposób bycia o wiedzę i umiejętność przekazywania tej wiedzy. My raczej idziemy w stronę mentorów. (...) młodzi oczekują, że szybko będą otrzymywać informacje zwrotne dotyczące efektów swojej pracy – to wykazują nasze badania.” (DSP)

W dyskusji pojawił się także głos jednego z pracodawców, który akcentował, że młode osoby w obecnych czasach zbyt szybko chcą osiągnąć określony poziom wiedzy. Jednakże, aby nabyć określony poziom wiedzy i umiejętności, to jednak potrzeba czasu:

„Starszy człowiek zdobywa pewne doświadczenie latami i on teraz ma to doświadczenie i ma przekazać wszystko tym młodym, ale on mówi chwileczkę - ja dochodziłem do tego 20 lat, a ty chcesz już dzisiaj wiedzieć wszystko, co ja przez 20 lat doświadczyłem zdobyłem tę wiedzę

ja ci to teraz mam wszystko przekazać. Chwileczkę, popracuj zdobądź doświadczenie wytrzymaj przede wszystkim.” (DSP)

5.6. Uczenie się starszych od młodszych pracowników

W badaniach pytano także o wskazanie obszarów, które młodsza osoba może nauczyć starszego pracownika.

W tym miejscu pracodawcy wyraźnie akcentowali, że młodsza kadra starszych wiekiem pracowników może nauczyć przede wszystkim:

„Wszystkich nowości technicznych.” (IOB)

„Usprawniania metod pracy z wykorzystaniem nowych technologii - młode osoby znają technologie, są do tego przystosowani, a starsi muszą się do tego wdrażać.” (MSP)

Ponadto wskazywano na to, że osoby starsze mogą od młodszych w pracy uczyć się:

„Pozytywnego egoizmu.” (IOB)

„Poczucia własnej wartości.” (IOB)

„Podejścia do rozwiązywania problemów (...) młodym ludziom, jak coś nie wychodzi, to szukają innej ścieżki.” (IOB)

Osoby starsze od młodszych pracowników mogą nauczyć się także:

„Asertywności, powiedzenia jasno i wyraźnie czego oczekują.” (DSP)

Jednakże, aby pracownik młodszy mógł przyswoić sobie jakąś wiedzę od starszego pracownika, to – zgodnie z pojawiającymi się sugestiami pracodawców – starszy pracownik powinien dla młodszego być autorytetem:

„Moje doświadczenie jest takie, że młodzi czerpią ze starszych wtedy kiedy ten starszy okazuje się być fachowcem i taką osobowość posiada, by swoją pracą zainteresować.” (DSP)

5.7. Współpraca osób zróżnicowanych wiekowo w zespołach pracowniczych

Badania fokusowe zrealizowane wśród pracodawców z Rudy Śląskiej były także próbą diagnozy – na podstawie ich obserwacji i doświadczeń - współpracy pomiędzy pracownikami istotnie różniącymi się wiekiem.

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału badawczego można wysnuć wniosek, że współpraca pomiędzy osobami młodszymi, a starszymi jest dobra, a istotne zróżnicowanie wiekowe nie jest czynnikiem determinującym występowanie konfliktów.

Jeden z pracodawców, reprezentujący małą firmę podał ciekawy przykład, w którym opisał sytuację, gdzie współpracują ze sobą w małym, trzyosobowym zespole kobiety z trzech różnych pokoleń:

„W pubie pracują trzy kobiety: jedna ma 23 lata, druga 40, a trzecia 60 lat. Pracują na zmiany, ale dogadają się. Na początku jakieś zgrzyty były tam w jednym i w drugim kierunku, ale dogadały się i tworzą w tej chwili zgrany zespół.” (MMP)

Inny przedsiębiorca z kolei stwierdził:

„U mnie też w zespole pracowniczym mam pracowników różniących się wiekiem. Są osoby dwudziestoparoletnie, jest czterdziestolatka i sześćdziesięciolatka. Dziewczyny się doskonale rozumieją, są co prawda na ‘per pani’ ale ta 40-latką jest szefową i ją słuchają, ona jest dla nich wyrocznią. Wszystko gra i nie widzę tu konfliktu pokoleń.” (MMP)

Kolejny z pracodawców zauważył:

„U nas pracują i osoby po 50-tym roku życia i osoby, które przekroczyły 20 lat. Różnie między nimi bywa, ale są oni w stanie się dogadać.” (MMP)

Analizując podczas wywiadów fokusowych współpracę pomiędzy pracownikami różniącymi się wiekiem, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu wspominali o zaobserwowanych sytuacjach, związanych z odczuwaniem zagrożenia przez starszych pracowników ze strony młodszego personelu, np. w aspekcie obaw przed utratą stanowiska:

„Starsze osoby czuły się zagrożone przez młode dlatego, że zdawały sobie sprawę z tego, że brakuje im pewnych umiejętności, które przyniosły młode osoby.” (IOB)

„...ja mam podobne doświadczenia. Przychodził młody i wzbudzał stres i takie poczucie zagrożenia ze strony młodych, że moje deficyty zostaną obnażone i szwankuje wtedy komunikacja.” (IOB)

Sygnalizowane problemy z przepływem informacji implikowały tym, że starsi, bardziej doświadczeni pracownicy nie dzielili się z młodszymi pracownikami wiedzą, gdyż obawiali się o swoje stanowisko. Obawiali się, że młodszy, bardziej dynamiczni pracownicy, obeznani z nowoczesnymi technologiami zajmą ich miejsce w firmie.

Jeden z uczestników badań zauważył:

„...ja mam inne doświadczenia, już długo żyję, długo pracuję. Była taka sytuacja, że starsze osoby czuły się zagrożone przez młode, dlatego że zdawały sobie sprawę z tego, że brakuje im pewnych umiejętności, które przyniosły osoby młode i z ogromnym dystansem ta młoda osoba była traktowana przez tych starszych pracowników. Nie była uczona, ponieważ czuli

się zagrożeni, gdyby jeszcze ją douczyli rzeczy które sami potrafią wtedy można by stwierdzić, że właściwie oni są zbędni. Dlatego ten przekaz informacji był minimalny tyle żeby po prostu nikt się nie czepiał, że ja po prostu komuś nie przekazałem.” (IOB)

Badania fokusowe były także próbą odpowiedzi na pytanie o ewentualne konflikty i nieporozumienia pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi pracowników.

Jak wykazała przeprowadzona analiza, generalnie pracownicy nie dostrzegają sytuacji konfliktowych, które mają podłoże w wieku pracowników.

W tym miejscu pojawiały się następujące opinie:

„...nie dostrzegamy konfliktów” (DSP)

„U zróżnicowanych wiekowo pracowników konfliktów nie ma.” (MMP)

Występowanie konfliktów bardziej związane jest z różnicami osobowościowymi, różnicami charakteru, a nie z różnicami wieku:

„...to jest też indywidualne w danej firmie podejście. Jeżeli dochodzi do jakiegoś drobnego konfliktu, czy coś to od tego jest, czy właściciel, czy szefowie danej grupy, czy wydziału, to szef grupy próbuje to załagodzić, a jeżeli nie, to wtedy ja zaczynam działać. No u nas jest około 70-80 osób, pracowników to jeszcze nie jest aż tak duża grupa i jesteśmy jako właściciele w stanie zapanować. Wiemy gdzie co się dzieje i każdego indywidualnie znamy jak ich od początku przyjmowaliśmy i u nas pracują, dlatego to u mnie akurat nie grozi.” (DSP)

Co więcej – mówiono, że częstsze konflikty występują pomiędzy osobami w podobnym wieku:

„Czasem jest tak, że on jest młody to tego nie robi, ale żeby iskrzyło to nie. Częściej się zdarzy iskrzenie równolatków gdzieś tam, niż między młodym a starszym, czasem równolatkowie gdzieś na siebie skoczą.” (DSP)

5.8. Różnice pokoleniowe

Podczas badań do uczestników wywiadu fokusowego skierowano także pytanie dotyczące różnic pomiędzy młodszymi a starszymi pracownikami.

Akcentując różnice pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi pracowników, pracodawcy podkreślali:

„Młodzi mają dużą świadomość, co mogą, co im się należy.” (DSP)

„Młode osoby charakteryzuje to, że dla nich życie jest ponad pracą a nie praca nad życiem.” (DSP)

„Starsze pokolenie to żyło żeby pracować, a młodsze pracuje żeby żyć (...), my wchodziliśmy w zupełnie inny system na rynek pracy, funkcjonowaliśmy w zupełnie innym systemie w zupełnie innych okolicznościach.” (DSP)

Analizowano także wypowiedzi pracodawców dotyczące sposobów radzenia sobie ze stresem przez ich pracowników – ze względu na kryterium wieku. Odpowiedzi respondentów w tym zakresie były podzielone, jednakże wyraźna większość pracodawców twierdziła, że młodsze osoby lepiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami w pracy. Dla przykładu można podać następujące wypowiedzi:

„Młodzi zdecydowanie mają lżejsze podejście do tego stresu. Ten młodszy pracownik ma optymistyczne patrzyenie a ten starszy pesymistyczne.” (MMP)

„Starsza osoba bardziej czuje presję odpowiedzialności, jak młoda osoba.” (MMP)

„Dziewczyny co są u mnie 8 lat to się bardziej stresują niż te co są rok.” (MMP)

„Młodsze są jakoś bardziej odporne na stres niż starsze, lepiej sobie z nim radzą, bo starsze jeszcze myślą jak to będzie, a co to będzie, młodszy to jakoś szybciej przetrawi.” (MMP)

„Powiem tak – moje doświadczenie z ostatniego miesiąca na przykładzie banku (...), młode dziewczyny lepiej sobie radzą, mają mniejszy stres w porównaniu do pań starszych na tym samym stanowisku. No generalnie wiem, że karetka wywoziła jedną panią z zakładu pracy, bo po prostu nie wytrzymała presji. Myślę, że młoda osoba jednak gdzieś tak nie zostałaby wywieziona (karetką, przy. RM), w takiej sytuacji, wyszłaby i trzasnęłaby drzwiami.” (IOB)

„Młodzi (się nie stresują, przyp. RM), bo mają na wszystko czas.” (IOB)

Natomiast przedstawiciele dużych firm, odnosząc się do problematyki radzenia sobie ze stresem zauważali, że radzenie sobie z trudnymi sytuacjami w miejscu pracy nie jest uzależnione od wieku pracownika lecz od kwestii osobowościowych oraz od odpowiednich kompetencji, umiejętności.

Jeden z badanych pracodawców zauważył:

„Znam młodych ludzi co sobie wspaniale radzą ze stresem i znam takich, którzy nie wytrzymują presji. To samo dotyczy osób starszych.” (DSP)

Inny z kolei podkreślił problemy młodego pokolenia z radzeniem sobie z porażkami:

„Młodzi ludzie mają problem z porażkami i z krytyką, dlatego próbujemy do nich mówić inaczej.” (DSP)

Co jest efektem: „beztresowego wychowania” – jak podkreślił inny z badanych (DSP)

5.9. Zarządzanie wiekiem w organizacjach

Badani pracodawcy w niewielkim stopniu spotkali się z pojęciem „zarządzanie wiekiem w organizacji”. Na pytanie o to, czy dopuszczają możliwość rotacji pracowników (np. w sytuacji, gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie wykonywać określonych pracy), to, co należy wyraźnie podkreślić - uczestniczący w badaniach przedsiębiorcy zgadzają się z takimi rozwiązaniami. Jednocześnie przedsiębiorcy są w stanie zaakceptować system rotacji pracowników, o ile struktura organizacji będzie na tyle duża, że swobodnie będzie można przesuwac personel na różne stanowiska – w zależności od nie tylko oczekiwań pracodawcy, ale przede wszystkim z uwzględnieniem możliwości pracowników.

Przedstawiciele mniejszych firm, którzy uczestniczyli w badaniach fokusowych, wypowiadając się o możliwości rotowania pracowników mówili m.in., że:

„Przy pracy fizycznej to na pewno musi być zastosowane. Tak robię tak u siebie, natomiast nie ma takiej potrzeby przy pracy biurowej.” (MMP)

„W moim przypadku na budowie nie ma możliwości, żeby nie dzielić pracy. Młodzi muszą te najcięższe roboty zrobić, a ten starszy już niestety nie może być nawet przydzielony do tych robót.” (MMP)

„Młody kierowca jeździ sam, daje sobie radę z rozładunkiem. Starszy zaś jest za kierowcą i ma pomocnika.” (MMP)

Inny z badanych, wypowiadając się w kontekście diagnozy ewentualnego przesuwania pracowników na różne stanowiska – w zależności m.in. od ich wieku, podawali następującą argumentację:

„Zależy jak ten pracownik na jakim szczeblu. Jeśli jest na szczeblu pracownika fizycznego, który do tej pory woził, nosił jakieś ciężkie rzeczy i teraz nie daje rady to dostaje pomocnika żeby mu go wsparł OK albo nie dajesz rady będziesz teraz w magazynie, będziesz liczył tam jakieś rzeczy. (...) to musi być naprawdę bardzo duża organizacja żeby tak rotować pracowników. (IOB)

O ile pracodawcy akceptują, co bardzo wyraźnie podkreślali – możliwość zmiany stanowiska, na którym pracują ich pracownicy, o tyle musi to być uzasadnione odpowiednimi możliwościami wynikającymi z odpowiedniej struktury organizacyjnej.

Jeden z ankietowanych zaznaczył:

„...u nas też przemysł, czyli praca taka fizyczna, no i kondycja fizyczna ma bardzo duże znaczenie. Natomiast w związku z tym, że załoga się starzeje kurczą nam się te możliwości, gdzie możemy tych pracowników przesuwac, bo ile może być magazynierów, czy ekspedytorów, tutaj mamy z tym problem. Jeżeli ktoś straci uprawnienia np. nie może pracować na wysokości no to jest problem, gdzie tego człowieka przesunąć, jeżeli no nie ma miejsca po prostu.” (DSP)

Przy czym zdarzają się także przypadki, w których pracownicy wspierają siebie nawzajem – także w aspekcie udzielania odpowiedniej pomocy:

„...obserwujemy taką pewną solidarność wśród pracowników, co na pewno nie zawsze dla pracodawcy jest dobre, że koledzy przystają na to że kolega, który jest mniej sprawny będzie wykonywał te cięższe prace a oni mu w pewien sposób pomagają, wyręczają.” (DSP)

Jednocześnie – i to należy wyraźnie podkreślić – pojawiły się także opinie osób biorących udział w badaniach fokusowych, że ta rotacja, zmiana stanowiska na inne ze względu na wiek pracownika może mieć także negatywny wydźwięk. Jedna z osób badanych zaznaczyła, że:

„Ja jestem przeciwna różnicowaniom, bo to jest potem taki punkt widzenia, bo może być odebrane przez młode osoby jako przywileje. Dalecy jesteście od tego by różnicować, co innego są różne profity, ale niezależne od wieku. Takie różnicowanie pracowników może generować konflikty pomiędzy pracownikami.” (IOB)

Inny z badanych z kolei stwierdził:

„Co więcej, w dobrej wierze można coś starszemu pracownikowi zaproponować, a on nie odbierze tego jak profit, tylko że został odsunięty już na margines, że jest inaczej traktowany, nie chce być inaczej traktowany. Czy ma lat 60 czy 20 pracownicy bardzo na to patrzą, co ma jeden, co ma drugi i najczęściej nie patrzy na to, co on ma tylko co ma ten drugi.” (IOB)

5.10. Elastyczny czas pracy

Jednym z zagadnień poruszanych podczas badań fokusowych była także próba diagnozy, na ile pracodawcy są zainteresowani wprowadzeniem elastycznego czasu pracy.

Przedstawiciele mniejszych podmiotów wskazywali na to, że dopuszczają w swoich firmach elastyczny czas pracy, ale – co potwierdziły wyniki badań - wynika to bardziej ze specyfiki pracy, niż z potrzeb zgłaszanych przez pracowników.

„Na budowie również jest możliwość, czy przyjdą od godz. 7.00 czy od 6.00 do godz. 14.00, dla mnie to nie ma żadnej różnicy. Czy latem od godz. 5.00 nawet potrzeba taka jest żeby wcześniej.” (MMP)

„Zależy od stanowiska, czasem są tak sztywne stanowiska, że nie ma takiej możliwości.” (MMP)

„Jestem zwolennikiem nienormowanego czasu pracy. Jest potrzeba zostaje, pracuje nawet 20 godzin, a jeżeli nie ma pracy no to śledzę wszystko co ma być, nadzoruje. Natomiast nie widzę powodu by przychodzić do pracy i patrzeć w sufit lub w komputer.” (IOB)

Wśród firm należących do instytucji otoczenia biznesu, pojawiła się także opinia wskazująca na dopuszczenie wykonywania części pracy w domu:

„U nas w firmie jest taki styl czasem, jak są luźniejsze trochę dni, to mamy home office. Jestem w pracy na bieżąco śledzę co tam jest, odbieram maile, odpowiadam na nie, jestem pod telefonem, ale nie muszę być fizycznie w biurze. Ja sobie to bardzo cenię, to jest bardzo fajna sprawa. Też jak są rzeczy terminowe do zrobienia, które nie wymagają obecności w biurze, ja sobie mogę to w komfortowych warunkach zrobić w domu w ciszy w spokoju w skupieniu.” (IOB)

Uczestnicy wywiadów fokusowych wskazali na potencjalną sytuację, w której pracownik w szczególności mógłby być zainteresowany korzystaniem z elastycznych godzin pracy. Pojawiły się następujące wskazania:

„Ta elastyczność zwłaszcza jest wskazana dla młodych mam.” (IOB)

„U nas dostosujemy (czas pracy do pracowników, przyp. RM) piszą oni prośbę o zmianę czasu pracy lub o równoważny czas pracy czyli tam jeden dzień dłużej drugi krócej i są takie możliwości. Korzystają z tego młodzi ludzie właśnie ze względu na wychowywanie dzieci.” (DSP)

5.11. Autorytety w miejscu pracy

Analizowano także, czy zdaniem badanych przedstawicieli pracodawców w ich firmach są osoby, które pełnią funkcje autorytetów.

Jeden z badanych zaznaczył, że:

„...myślę że każdy szuka takiej osoby w pracy.” (IOB)

Jednakże ta teza nie była rozwijana przez badanych. I autorytet w pracy nie musi być związany z kryterium wieku. Inny z badanych zaznaczył:

„...niekoniecznie autorytetem musi być ktoś starszy, może to być młodsza osoba która zrobi na nas wrażenie.” (IOB)

Dla młodych pracowników autorytetem będzie bardziej doświadczony pracownik, ale starszy pracownik sam, dzięki swojej fachowości musi zbudować autorytet u młodego pokolenia:

„...chętnie czerpią wiedzę od osób bardziej doświadczonych, ale te osoby muszą sobie zbudować autorytet i absolutnie to nie wynika ze stanowiska ze stażu pracy, absolutnie dla młodych ludzi to wcale nie ma znaczenia. Raczej chodzi o sposób bycia, wiedzę i tę taką umiejętność przekazywania. Raczej idziemy w stronę mentorów, niż wskazywania autorytetów które wynikają tylko z rangi stanowiska.” (DSP)

Jeden z badanych zwrócił uwagę, że uznanie u przełożonych może zyskać osoba młodsza, jeżeli tylko ten pracownik pokaże, że zależy mu na pracy:

„...są osoby które, jak widzimy że wiążą przyszłość z nami, z naszym zakładem i one autentycznie mają autorytet u swoich przełożonych. To dotyczy tych osób, które chcą u nas pracować, które chcą się rozwijać osiągać efekty i samorozwój.” (MMP)

Autorytet wyraźnie powiązany w miejscu pracy jest z doświadczeniem:

„...jeżeli starszy pracownik jest fachowcem, to młody widzi, że szef się zwraca do niej jak do fachowca, to widzi w tym starszym pracowniku fachowcu autorytet.” (MMP)

5.12. Opinie o perspektywach rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej

Pracodawcy wypowiadali się także na temat związany z percepcją perspektyw rozwoju rynku pracy w Rudzie Śląskiej.

Z jednej strony optymistyczne jest to, że w istotnym zakresie zmniejszyło się bezrobocie na lokalnym rynku pracy w Rudzie Śląskiej. Pracodawcy spodziewają się dalszej poprawy sytuacji na rynku pracy w tym zakresie.

Jeden z uczestników badania fokusowego wyraźnie akcentował, że:

„Bezrobocie spadnie, mamy autostradę i mamy średnicówkę i powstanie masę nowych miejsc pracy w okolo bo jest dobra logistyka.” (MMP)

Zmniejszenie się wskaźników bezrobocia rejestrowanego implikuje m.in. pogłębiającymi się problemami lokalnych przedsiębiorców ze znalezieniem osób chętnych do pracy.

Wyraźnie potwierdzają to następujące opinie pracodawców:

„Ja to czarno widzę, jest coraz mniej pracowników.” (MMP)

„...bardzo duży problem z rekrutacją.” (MMP)

„Nawet sprzątaczkę nie można znaleźć.” (DSP)

„Nie ma chętnych.” (DSP)

„No przychodzą, przychodzą (kandydaci do pracy, przyp. RM), ale nie ma fachowców jest problem z elektrykiem.” (DSP)

„Ludzie są bardzo zdegrustowani, oni przychodzą trochę popracują i już nie chcą pracować. Nie ma znaczenia, czy młodszy, czy starszy częściej zmienia prace. Przyszły dwie panie starsze, miały sprzątać przychodnie, tak mi przywoicie wyglądały w wieku 50 plus. Ona po tygodniu w ogóle nie dała znać, w ogóle nie przyszła do pracy. Natomiast brak personelu medycznego pielęgniarki rozchwytywane, lekarze rozchwytywani.” (DSP)

Nie wszyscy jednak podzielali opinie pracodawców przytoczone wcześniej. Jedna z uczestniczących w badaniach osób stwierdziła, że ma dużą liczbę kandydatów do pracy:

„A ja wam tak powiem, ja mam większość oczekujących na wolne miejsce w moim zakładzie.” (DSP)

Z kolei inny z badanych zauważył, że obecnie mamy do czynienia w coraz większym stopniu z rynkiem pracownika:

„Dzisiaj to jest już rynek wykonawcy, są przetargi, dużo też przetargów przepada ze względu na to że nie ma wykonawców do tych robót, bo każdy tyle ma, że więcej nie bierze. W budowlance jest też rynek pracownika, że może sobie trochę więcej zażądać, a to się przełoży na inwestora będzie więcej za wykonanie tych robót.” (MMP)

W moderowanej dyskusji nad wątkami dotyczącymi przyszłości lokalnego rynku pracy w Rudzie Śląskiej badani pracodawcy także podkreślali, że w coraz większym stopniu będzie nasilał się napływ pracowników z krajów wschodnich (głównie z Ukrainy). Przy czym akcentowano również, że może to przełożyć się na wypychanie z rynku polskich pracowników ze względu na niższe stawki, które akceptują migranci ekonomiczni:

„Wiemy, że mamy dużo Ukraińców tutaj w Polsce. Raczej są to przeważnie branża budowlana, hotelarska także gdzieś tam pracodawcy proponując niższe stawki mogą tych polskich pracowników wypchać.” (IOB)

5.13. Zwiększenie wskaźników aktywności zawodowej osób 50+

W związku z coraz większymi problemami zgłaszanymi przez pracodawców w aspekcie rekrutacji i selekcji na wolne miejsca pracy, do badanych pracodawców skierowano pytanie o ewentualne działania, które mogłyby przełożyć się na wzrost wskaźników aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia.

Jedna z uczestniczących w badaniu fokusowym osób raz jeszcze zaakcentowała deficyt kandydatów do pracy i stwierdziła:

„...mnie się wydaje pracodawcy szukają pracowników i jeżeli będzie dobry pracownik to nie ma znaczenia czy on ma 20 lat czy 55 oni szukają pracowników. Jest taki obecnie głód do pracy że coś straszego.” (IOB)

Jednakże uczestnicy badań fokusowych mając możliwość wyboru, czy zatrudnić osobę młodą, bez większego doświadczenia zawodowego, czy osobę z dużym doświadczeniem zawodowym, ale będącą na kilka lat przed emeryturą, to woleliby przyjąć do pracy młodszego pracownika.

Pracodawcy dyskutowali także o tym, które zachęty wpłynęłyby, aby realnie zwiększyły się wskaźniki aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia. Pracodawcy zwracali uwagę przede wszystkim na zachęty finansowe dla pracodawców, które mogłyby ich potencjalnie zachęcić do przyjęcia do pracy osób w tym wieku.

Ta część pracodawców podawała, że na zwiększenie wskaźników aktywności zawodowej osób starszych na rynku pracy mogłaby wpłynąć istotna obniżka składki emerytalnej za tych pracowników lub subsydia finansowe z tytułu zatrudnienia tych osób.

Część wypowiedzi ogniskowało się wokół zbyt wysokich składek na ZUS, które – jeżeli byłyby niższe w przypadku osób po 50-tym roku życia, to powinno skutkować zwiększeniem wskaźników aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia. Pojawiły się m.in. następujące wypowiedzi:

„Jakieś zwolnienie z ZUS.” (MMP)

„Obciążenia ZUS są duże.” (MMP)

„Zamiast na ubezpieczenia płacić, to można tę kwotę przeznaczyć do wynagrodzenia.” (IOB)

Podkreślano także, że problemem w aktywizacji zawodowej osób po 50-tym roku życia (w szczególności w przypadku osób zbliżających się do wieku emerytalnego) jest tzw. okres ochronny. Szczególnie wyraźnie akcentowali to przedstawiciele małych przedsiębiorstw:

„Duży wpływ (na problemy z aktywizacją zawodową osób starszych, przyp. RM) ma ochronny okres przedemerytalny. My się wiążemy z człowiekiem, nie wiemy jak będzie pracował, a on ma okres ochronny.” (MMP)

„Są tacy pracownicy, że się dopłaca bo im się już nie chce pracować, a są w okresie ochronnym i koniec no.” (MMP)

Pracodawcy proszeni byli także o ocenę programu „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”. Zgodnie z regulacjami prawnymi wynikającymi z tego programu pracodawcy są zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, gdy zatrudniają kobiety które ukończyły 55 rok życia i mężczyzn, którzy ukończyli 60 lat. Ponadto kiedy choruje młodszy pracownik, pracodawca zobowiązany jest wypłacać mu 80% wynagrodzenia przez okres 33 dni. Natomiast w przypadku, kiedy choruje pracownik, który przekroczył 50-ty rok życia, to pracodawca zapłaci tylko za czternaście pierwszych dni absencji chorobowej, od piętnastego dnia absencji ZUS wypłaca zasiłek chorobowy.

Okazało się, że nikt z uczestniczących w badaniach fokusowych pracodawców nie kierował się tymi korzyściami przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników. Wsparcie oferowane w ramach programu „Solidarność pokoleń” nie jest atrakcyjne dla przedsiębiorców, aby mogło to się przełożyć na częstsze zatrudnianie osób po 50-tym roku życia.

Inny z badanych ponadto stwierdził, że czynniki utrudniające efektywną aktywizację zawodową osób po 50-tym roku życia związane są z jednej strony z potencjalnie niskimi zarobkami, jakie mogą te osoby uzyskać, a z drugiej związane są z opieką tych osób nad swoimi wnukami:

„Jeżeli propozycja pracodawcy jest dwa tysiące to osoba ta mówi tak, to ja wolę te wnuki powychowywać to dzieci mi tam jeszcze parę groszy z tego tytułu dorzucą i będę zadowolona.” (DSP)

5.14. Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Jednym z istotniejszych elementów badania fokusowego była próba uzyskania opinii na temat możliwości doksztalcenia siebie (jako pracodawców) oraz swoich pracowników w oparciu o środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Badani pracodawcy w pierwszej kolejności wskazywali na źródło informacji o funkcjonowaniu KFS.

Podkreślano różne sposoby pozyskania informacji o możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych przy wykorzystaniu środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Jeden z badanych zauważył:

„W moim przypadku telefonicznie (uzyskałem informacje o możliwościach jakie stwarza KFS, przyp. RM).” (MMP)

Ponadto wskazywano na inne kanały przepływu informacji:

„Dowiedzieliśmy się ze strony urzędu pracy, a właściwie pierwszy raz na spotkaniu w urzędzie pracy w sprawie co urząd może zaproponować pracodawcom, a potem już ze strony. W ubiegłym roku mogli wszyscy korzystać, w tym roku są już obwarowania, że branże, że deficytowe i tu dużo firm nie łapie się.” (IOB)

„Śledzimy na bieżąco stronę internetową.” (DSP)

Skuteczne działania marketingowo-informacyjne Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej w zakresie informowania potencjalnie zainteresowanych o KFS były zdecydowanie pozytywnie odbierane przez badanych przedsiębiorców.

Badani przedsiębiorcy wyraźnie akcentowali bardzo dobrą współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej, a co za tym idzie – sprawny przepływ informacji. Dla przykładu można podać następującą wypowiedź:

„Urząd pracy bardzo dobrze współpracuje z pracodawcami i te informacje są przekazywane na bieżąco.” (MMP)

Pracodawcy jednocześnie wyrażali swoje pozytywne zdanie o możliwości korzystania z tych środków na podnoszenie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników, jak i własnych kompetencji.

Jeden z badanych stwierdza:

„Jesteśmy zadowoleni jak najbardziej. Jest to uważam bardzo fajna forma z tego względu, że nikt nie narzuca typu szkolenia. Pracodawca i pracownik może sam sobie wybrać, na przykład osoby starsze, które mają jakieś tam niedociągnięcia w sferze komputerowej proszę bardzo kurs komputerowy. Pracodawca nie jest obciążony kosztami, czy tam w 20% w większych firmach, ale te małe mikro mają 100% dofinansowanie. Ludzie są przeszkoleni i pracownicy czują się dowartościowani w jakiś sposób bo to jest dla nich bonus.” (MMP)

Pracodawcy podkreślali, że jest duży popyt na szkolenia finansowane ze środków KFS – zdecydowanie większy, niż pojawiające się możliwości finansowe:

„...(dzięki działaniom marketingowym PUP Ruda Śląska, przyp. RM) była większa świadomość o tym KFS-ie i większe zapotrzebowanie na te szkolenia niż możliwości środki które ma urząd pracy” (IOB)

„Tu (przy PUP, przyp. RM) kolejki był. Kierowca, żeby się załapać to dzień wcześniej w kolejce stał.” (DSP)

„...to jest dla pracowników, oni bardzo to cenią. To się rozwinęło i teraz tych wniosków firmy bardzo dużo składają. My też korzystaliśmy chyba jako jedni z pierwszych i teraz korzystamy już co roku.” (DSP)

Jednocześnie wskazywano na fakt, że możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach środków KFS, to szansa na doposażenie kompetencyjne także osób starszych wiekiem:

„...bo to też jest tak, że to jest naprawdę duża szansa dla ludzi, którzy są zatrudnieni i to nawet z tych pokoleń dojrzszych, bo młodzi są na bieżąco. Być może chcą sobie zrobić tam dodatkowe kursy, czy coś, to też jest OK, ale rzeczywiście u pracowników z tych pokoleń dojrzszych mogą wystąpić pewne braki, na (uzupełnienie których, przyp. RM) pracodawcy nie stać, pracownika nie stać i KFS tutaj się bardzo przydaje.” (IOB)

Badani pracodawcy wskazywali także, jakie obszary tematyczne powinny być realizowane podczas szkoleń finansowanych w ramach środków KFS.

Pracodawcy – szczególnie z dużych firm - podkreślali, że oprócz szkoleń bezpośrednio związanych z charakterem wykonywanej pracy, chcieliby wysłać swój personel na:

„Szkolenia miękkie, kierownicze, dotyczące radzenia sobie ze stresem, szkolenia interpersonalne.” (DSP)

„Ja też popieram więcej miękkich szkoleń, radzenie sobie ze stresem, dla kierowników takie antymobbingowe i związane z komunikacją.” (DSP)

Ponadto pracodawcy – szczególnie ci reprezentujący większe podmioty oraz instytucje otoczenia biznesu – mówili o potrzebie wysyłania swoich pracowników na studia podyplomowe, przy czym nie podawali konkretnej tematyki.

Z kolei jeden z pracowników, reprezentujący małe podmioty zauważył – w przeciwieństwie do dużych pracodawców, że powinno być:

„Mniej szkoleń miękkich a więcej specjalistycznych.” (MMP)

Pracodawcy, mówiąc o tematyce szkoleń, jakie byłyby pożądane dla ich pracowników, najczęściej wskazywali na:

„Nowe materiały, nowe technologie (w budownictwie, przyp., RM).” (MMP)

„Szkolenia z zakresu obsługi klienta, techniki sprzedaży.” (MMP)

„Nowe technologie w piekarnictwie.” (MMP)

„Szkolenia informatyczne, językowe.” (MMP)

„Kursy barmańskie, kucharskie, nowe produkty (w gastronomii, przyp. RM) są i trzeba to w jakiś sposób obrobić.” (MMP)

„Praca z trudnym klientem.” (MMP)

„Ja chętnie przeszkoliłbym pracownika na kurs prawa jazdy kat. B, bo mam tylko jednego kierowcę.” (MMP)

5.15. Efektywność szkoleń w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Przede wszystkim pracodawcy, zwracali uwagę na to, że pracownicy szkoleni w ramach środków KFS czują się docenieni, dowartościowani, co ma wartość motywującą dla osób delegowanych na szkolenia:

„...tak on (pracownik szkolony, przyp. RM) się czuje dowartościowany. On wie, że to nie są pieniądze pracodawcy, ale mój pracodawca pomyślał o mnie i mnie wysłał na takie szkolenie.” (IOB)

„To jest dla pracowników, oni bardzo to cenią. To się rozwinęło i teraz tych wniosków firmy bardzo dużo składają. My też korzystaliśmy, chyba jako jedni z pierwszych i teraz korzystamy już co roku.” (MMP)

Same szkolenia są szansą na rozwój kwalifikacji zawodowych, pomagają uzupełnić deficyty pracowników, co bardzo wyraźnie akcentowano podczas badań fokusowych:

„...rzeczywiście u pracowników z tych pokoleń dojrzałych mogą wystąpić pewne braki, na (uzupełnienie których, przyp. RM) pracodawcy nie stać, pracownika nie stać i KFS tutaj się bardzo przydaje.” (IOB)

„...ostatnio złożyłem wnioski do urzędu pracy o szkolenie z języka obcego i bardzo fajnie to funkcjonuje, bo jeden pracownik w tej chwili korzysta z nauki języka to również się przydaje i pracownik bardzo sobie to chwali (MMP)

Osoby przeszkolone nie tylko poprawiają swoją efektywność w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych, ale także zyskują większą pewność w pracy. Jeden z uczestników badania fokusowego wyraźnie zaznaczył:

„...(przeszkoleni pracownicy, przyp. RM) są pewniejsi w pracy, zdobyli nową wiedzę” (MSP)

Efekty szkoleń przekładają się na lepsze funkcjonowanie firm i instytucji. Jak podkreślił jeden z badanych:

„Firma zdecydowanie skorzystała na przeszkoleniu pracownika z zakresu obsługi agregatu tynkarskiego i cała firma na tym skorzystała.” (MMP)

Zwrócono także uwagę, że i sami pracodawcy korzystali z możliwości uzupełnienia kwalifikacji zawodowych w ramach środków KFS:

„Nawet bardzo jestem zadowolona, bo mogłam też siebie doszkolić. Najbardziej jestem zadowolona że sama siebie.” (MMP)

Jednocześnie pojawiła się opinia, że zdecydowanie należy dbać o dobór odpowiednich instytucji szkoleniowych, gdyż:

„Efektywność szkoleń zależy od instytucji szkoleniowej.” (IOB)

5.16. Sugerowane zmiany w systemie Krajowym Funduszu Szkoleniowym

Przede wszystkim akcentowano, że powinno być więcej pieniędzy na takie formy związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych. Sugestie te pojawiały się w trzech grupach fokusowych, a szczególnie wyraźnie były akcentowane przez instytucje otoczenia biznesu.

Jak podkreślił jeden z badanych:

„Jest coraz większa świadomość o Krajowym Funduszu Szkoleniowym i jest coraz większe zapotrzebowanie na te szkolenia niż możliwości, które ma urząd pracy.” (IOB)

Natomiast dodatkowe, bardziej szczegółowe rekomendacje (nie odnoszące się do kwestii braku środków finansowych) zmian były podawane przez przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu

Jeden z badanych zastanawia się, dlaczego ze wsparcia KFS nie mogą korzystać firmy jednoosobowe:

„Jak jest firma jednoosobowa, to nie może brać w tym udział (nie może korzystać ze środków KFS, przyp. RM), dlaczego muszą kogoś zatrudniać min. jedną osobę?.” (IOB)

Inny z badanych z kolei zwraca uwagę na problem z uczestnictwem w studiach podyplomowych finansowanych ze środków KFS:

„Jeśli chodzi o studia to jest taka sprawa, że taki KFS musi być rozliczony do listopada, a studia są dwusemestralne i brakuje potwierdzenia zakończenia, bo musi być udokumentowane czy ten kurs czy te studia się odbyły certyfikatem, dyplomem, świadectwem. Będzie to dopiero w lutym, jak zaczynam studia w październiku ja nie jestem w stanie się rozliczyć w listopadzie, dlatego studia podyplomowe odpadają (...), bardziej efektywne są szkolenia głównie te krótkotrwałe miesięczne.” (IOB)

Głosy pracodawców wskazują, iż KFS jest bardzo istotnym instrumentem wpływającym na jakość kadr i tym samym konkurencyjność podmiotów. Jednocześnie pracodawcy wskazali na konieczność dalszego dostosowywania KFS do potrzeb pracodawców, w zakresie zmian aktów prawnych.

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, wsłuchując się w głosy pracodawców, pozyskuje dodatkowe środki i ogłasza kolejne nabory w ramach KFS.

6. Podsumowanie

Zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań przeprowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej został przedstawiony w formie podsumowania z uwzględnieniem specyfiki czterech grup wiekowych respondentów, którzy zaliczani są do

pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem), pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979), pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) i pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku).

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań zrealizowanych wśród osób pracujących w firmach i instytucjach funkcjonujących na obszarze Rudy Śląskiej, można zauważyć, że:

- przedstawiciele wszystkich czterech kategorii wiekowych respondentów („Baby boomers”, „X”, „Y” i „Z”) wypowiadając się na temat systemu wartości zdecydowanie najczęściej mówili o zdrowiu i zadowoleniu z życia rodzinnego, na następnym miejscu w tym zestawieniu przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” i pokolenia „Z” umieścili interesującą i dającą satysfakcję pracę, na tej samej pozycji (trzecie miejsce) u przedstawicieli pokoleń „X” i „Y” znalazły się dobre relacje z innymi ludźmi;
- przedstawiciele pokolenia „Baby boomers”, dokonując autorefleksji nad swoimi atutami wskazywali przede wszystkim na doświadczenie zawodowe, umiejętność szybkiego działania, umiejętność pracy w zespole, rzetelność i komunikatywność; przedstawiciele pokolenia „X”, jako swoje atuty podawali: umiejętność pracy w zespole, rzetelność, pracowitość, doświadczenie zawodowe, umiejętność szybkiego działania, pracowitość; przedstawiciele pokolenia „Y”, jako kluczowe swoje atuty podawali: pracowitość, komunikatywność, umiejętność pracy w zespole, doświadczenie zawodowe i rzetelność; najmłodsza część osób badanych (pokolenie „Z”), wypowiadając się na temat dotyczący swoich atutów na rynku pracy wskazywała przede wszystkim na takie czynniki, jak: pracowitość, umiejętność szybkiego uczenia się, umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, rzetelność;
- większość ankietowanych uważa, że mogą wykonywać wiele czynności jednocześnie, zaobserwowano korelację - im młodszy respondenci, tym częściej wskazywali na umiejętność realizacji kilku zadań jednocześnie;
- w opiniach najstarszej części respondentów (pokolenie „Baby boomers”), kluczowe znaczenie dla pracodawców mają takie cechy pracowników, jak: dyspozycyjność, wysoka motywacja do pracy, posiadane uprawnienia, kwalifikacje zawodowe, gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych; zdaniem przedstawicieli pokolenia „X”, najistotniejsze znaczenie dla pracodawców na współczesnym rynku pracy mają takie czynniki, jak: posiadane uprawnienia, wysoka motywacja do pracy, kwalifikacje zawodowe, posiadane doświadczenie zawodowe i dyspozycyjność; w opiniach przedstawicieli kolejnego pokolenia - „Y” szczególne znaczenie dla pracodawców nabierają takie cechy, jak: dyspozycyjność, kwalifikacje zawodowe, wysoka motywacja do pracy, posiadane doświadczenie zawodowe, gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych; najmłodsza część badanych (pokolenie „Z”), wskazując na znaczenie poszczególnych cech dla pracodawców, mówili przede wszystkim o: kwalifikacjach zawodowych, posiadanym doświadczeniu zawodowym, posiadanych uprawnieniach, wysokiej motywacji do pracy, dyspozycyjności;
- wyniki zrealizowanych badań jednoznacznie wykazały, że zachodzi korelacja pomiędzy wiekiem badanych a chęcią podnoszenia kwalifikacji zawodowych - im niższy wiek badanych, tym częściej deklarują zamiar podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych; w przypadku pracujących z pokolenia „Baby boomers” 30,9% badanych wskazywało na chęć podniesienia kwalifikacji w okresie najbliższego roku, odsetek ten wzrasta do 34,5% w przypadku pracujących z pokolenia „X”, u osób z pokolenia „Y” wzrasta do 40,6%, by u pracujących z pokolenia „Z” osiągnąć poziom 58,5%;

- osoby pracujące, które deklarowały chęć podniesienia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku podawały przyczyny uzupełnienia swoich kompetencji, przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” mówili przede wszystkim o rozwijaniu własnych zainteresowań/pasji, utrzymaniu obecnego stanowiska pracy i chęci podniesienia zarobków; respondenci z pokolenia „X” wskazywali na następujące powody chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych: rozwijanie własnych zainteresowań/pasji; podniesienie zarobków, znalezienie innej pracy; reprezentanci pokoleń „Y” i „Z” mówili o następujących powodach chęci podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych: podniesienie zarobków, rozwijanie własnych zainteresowań/pasji, chęć awansu;
- wyniki zrealizowanych badań przez publiczne służby zatrudnienia z Rudy Śląskiej jednoznacznie wykazały, że im niższy wiek ankietowanych, tym częściej deklarowano chęć kontynuacji nauki na uczelniach wyższych, także w ramach studiów podyplomowych;
- osoby pracujące z pokolenia „Baby boomers”, którzy nie zamierzają podnieść swoich kwalifikacji zawodowych wskazywały na następujące powody braku chęci podnoszenia swoich kompetencji: spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową, postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich, brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje; osoby z pokolenia „X” wskazywały na: spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową, brak środków finansowych i postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich; przedstawiciele pokolenia „Y” wskazywali na następujące powody braku zamiaru podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku: brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje, brak środków finansowych, spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową; natomiast przedstawiciele pokolenia „Z” podawali następujące przyczyny braku chęci podnoszenia kwalifikacji zawodowych w najbliższym roku: spodziewany brak wpływu podniesienia kwalifikacji na sytuację zawodową, postrzeganie swoich kwalifikacji zawodowych jako wystarczająco wysokich, brak wystarczającej ilości czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje;
- przedstawiciele poszczególnych pokoleń wskazywali na podobne czynniki, które determinowały ich zadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w swoich firmach - najczęściej pojawiały się opinie mówiące o tym, że możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jakie stwarzają im pracodawcy przekłada się na: wzrost efektywności w pracy, pomoc w realizacji zadań w pracy, rozwój kwalifikacji zawodowych, wzrost wiedzy, rozwój osobisty, wzrost atrakcyjności na rynku pracy, lepsze zarobki;
- osoby pracujące, które w badaniach wyraziły swoje niezadowolenie z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, jako główne przyczyny podawali: brak szkoleń lub ograniczona ich ilość, godziny szkoleń (po pracy);
- badani, którzy uczestniczyli w szkoleniach finansowanych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystnie oceniają ich efektywność;
- respondenci z pokolenia „Baby boomers”, którzy zaznaczyli, że szkolenia finansowane z KFS były efektywne podawali następujące argumenty: szkolenia te pozwoliły przygotować się do nowych zadań, realizować się w życiu zawodowym, także w relacjach międzyludzkich, nabycie nowych kwalifikacji, pomoc w interpretacji przepisów prawa; osoby z pokolenia „X” i „Y” zaznaczyły, że przede wszystkim

- poszerzył się zakres wiedzy i umiejętności, co przekłada się na wzrost poziomu efektywności w pracy; pracownicy z pokolenia „Z” z kolei wskazywali przede wszystkim na to, że szkolenia te pozwoliły się rozwinąć zawodowo;
- jak wykazała analiza zgromadzonego materiału badawczego, respondenci w zdecydowanej większości wskazywali na to, że są zadowoleni z pracy;
 - najważniejsze czynniki determinujące zadowolenie z pracy u osób z pokolenia „Baby boomers” to dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy, praca zgodna z wykształceniem, zainteresowaniami, możliwość rozwoju zawodowego; pracujący z pokolenia „X” mówili o następujących czynnikach wpływających na ich zadowolenie z pracy: dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy, zarobki, odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy, możliwość rozwoju zawodowego; przedstawiciele pokolenia „Y”, jako główne powody swojego zadowolenia z pracy podawali: dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy, odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy, zarobki; przedstawiciele pokolenia „Z” podawali następujące czynniki w zasadniczy sposób wpływające na satysfakcję z pracy: dobre relacje ze współpracownikami, przełożonymi, dobra atmosfera w pracy, odpowiednie godziny pracy, elastyczny czas pracy, zarobki;
 - główne przyczyny niezadowolenia z pracy to niska płaca, złe relacje z przełożonym, współpracownikami, brak możliwości rozwoju zawodowego;
 - starsi pracownicy częściej wskazywali na chęć pracy w obecnych przedsiębiorstwach aż do przejścia na emeryturę;
 - przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” wskazywali na następujące powody chęci zmiany pracy: brak możliwości rozwoju zawodowego, trudności w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym; pracownicy z pokolenia „X”, „Y” i „Z” mówili o następujących powodach chęci zmiany miejsca pracy: niskie zarobki, brak możliwości rozwoju zawodowego;
 - pracownicy z pokolenia „Baby boomers”, którzy zaznaczali, że nie zamierzają zmienić pracy podawali powody tego stanu rzeczy: dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, możliwość rozwoju zawodowego; przedstawiciele pokolenia „X” mówili o następujących czynnikach wpływających na brak chęci zmiany miejsca pracy: dobre relacje ze współpracownikami, dobre relacje z przełożonymi, możliwość rozwoju zawodowego; osoby pracujące, zaliczane do pokolenia „Y”, które nie są zainteresowane zmianą pracy, wymieniały następujące czynniki w zasadniczy sposób wpływające na chęć pozostania w obecnej firmie: dobre relacje ze współpracownikami, możliwość rozwoju zawodowego, satysfakcjonujące wynagrodzenie;
 - przedstawiciele pokolenia „Z” jako kluczowe czynniki wpływające na brak chęci zmiany pracy podawali: możliwość rozwoju zawodowego, dobre relacje ze współpracownikami, korzystny dojazd do miejsca pracy;
 - spośród ocenianych składników pracy, najważniejsze znaczenie dla badanych osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” mają: dokładność w pracy, uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy, poczucie stabilności zatrudnienia; w przypadku pracujących z pokolenia „X” najważniejsze znaczenie dla osób badanych mają: utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego, dokładność w pracy, uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy, punktualność w pracy, utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi; przedstawiciele pokolenia „Y” uważają, że najważniejsze znaczenie

mają: utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego, uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy, uzyskiwanie zadowalających zarobków, utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi; natomiast dla przedstawicieli pokolenia „Z” najistotniejsze znaczenie mają następujące składniki pracy: poczucie stabilności zatrudnienia, utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi, dokładność w pracy, uzyskiwanie zadowalających zarobków;

- przedstawiciele wszystkich kategorii wiekowych osób pracujących z zaproponowanej listy kafeteryjnej najrzadziej wskazywali na to, że istotne dla nich byłaby możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku oraz rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy;
- podczas badań osoby pracujące oceniały wybrane, potencjalne sytuacje, jaki mogą zaistnieć w miejscu pracy, w największym stopniu respondenci – niezależnie od wieku – przede wszystkim potępiają spóźnianie się do pracy, oprócz tego, badani z pokolenia „Baby boomers” oraz z pokolenia „X” wyraźnie nie akceptują załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy, z kolei młodsza część respondentów – z pokolenia „Y” i „Z”, oprócz spóźniania się do pracy wyraźnie potępiają pracę po godzinach bez braku dodatkowego wynagrodzenia;
- najważniejsze bodźce materialnej motywacji dla osób z pokolenia „Baby boomers” oraz z pokolenia „X” to: przyznanie wyższej stawki zasadniczej, przyznanie wyższych premii uznaniowych, finansowanie opieki medycznej; pracownicy z pokolenia „Y” i „Z” w głównej mierze wskazywali: przyznanie wyższej stawki zasadniczej, przyznanie wyższych premii uznaniowych i organizowanie pracownikom szkoleń, konferencji;
- niezależnie od wieku badanych pracowników – najrzadziej ankietowani z zaproponowanej listy kafeteryjnej wskazywali na fundowanie dzieciom najlepszych pracowników stypendiów oraz na udzielanie preferencyjnych kredytów, jako na pożądane czynniki motywacji materialnej;
- przedstawiciele czterech badanych grup wiekowych respondentów, wskazując na kluczowe czynniki pozamaterialnej motywacji w pierwszej kolejności wskazywali na kulturalne i z szacunkiem traktowanie pracownika oraz zapewnienie poczucia pewności i stałości zatrudnienia;
- współpraca pomiędzy pracownikami różniącymi się wiekiem układa się poprawnie, niemal wszyscy badani współpracę tę oceniali jako bardzo dobrą i dobrą, jednocześnie zaobserwowano korelację wyraźnie wskazującą na to, że im starsi respondenci, tym mniejszy odsetek z nich określał tę współpracę jako bardzo dobrą;
- przedstawiciele pokolenia „Baby boomers” najczęściej akcentowali, że młodszy personel może nauczyć się od starszych osób przede wszystkim: odpowiedzialności, zaangażowania w pracę i dokładności; pracownicy z pokolenia „X”, w pierwszej kolejności mówili o tym, że młodszy personel może nauczyć się od starszych osób w pracy: odpowiedzialności, zaangażowania w pracę i pracy w zespole; pracownicy z pokolenia „Y”, wyrażając swoje opinie na temat tego, czego mogą młodszy pracownicy nauczyć się od starszych wspominali przede wszystkim o zaangażowaniu w pracę, odpowiedzialności i dokładności; przedstawiciele pokolenia „Z” – identyfikując obszary, które młodszy pracownicy mogą przyswajać sobie od starszych pracowników w pierwszej kolejności wskazywali na: odpowiedzialność, dokładność oraz zaangażowanie w pracę;

- zdaniem badanych z pokoleń „Baby boomers”, „X”, „Y” i „Z” starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych pracowników korzystania z nowoczesnych technologii, podejmowania ryzyka, optymizmu;
- osoby pracujące z pokolenia „Baby boomers” najczęściej wskazywały, że w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankructwem ich firmy w pierwszej kolejności, aby temu zapobiec zgodziliby się na zmniejszenie zarobków, w następnej kolejności badani mówili o tym, że staraliby się zmienić miejsce pracy; natomiast pozostali respondenci – z pokoleń „X”, „Y” i „Z” w trudnej sytuacji ich firmy w pierwszej kolejności deklarują, że będą dążyć do zmiany miejsca pracy;
- w celu zwiększenia poziomu lojalności pracowników wobec pracodawców badani mówili przede wszystkim o tym, że pracodawcy powinni szanować swój personel, udzielać sprawiedliwej gratyfikacji za pracę oraz być szczerym wobec pracowników;
- osoby pracujące z czterech kategorii wiekowych („Baby boomers”, „X”, „Y” i „Z”) zdecydowanie najczęściej mówili o preferowaniu rozmowy osobistej i rozmowy telefonicznej, ponadto często wskazywano na komunikację za pośrednictwem poczty e-mail; poza tym – co warto podkreślić - młodzi pracownicy (pokolenie „Z”) częściej niż przedstawiciele pokoleń „Baby boomers”, „X” i „Y” w procesie komunikacji posługują się aplikacją Messenger, sms’ami i korzystają z mediów społecznościowych;
- przedstawiciele czterech pokoleń jednoznacznie na pierwszym miejscu wskazywali na posiadanie stałej pracy, jako na czynnik determinujący występowanie poczucia bezpieczeństwa u pracowników;

Podsumowując zgromadzony materiał empiryczny na podstawie badań fokusowych zrealizowanych wśród pracodawców z Rudy Śląskiej można stwierdzić, że:

- pracodawcy jako główne atuty młodych osób, którzy wchodzą na rynek pracy i rozpoczynają swoją karierę zawodową zaliczali przede wszystkim chęć nauki i gotowość do przyswajania nowych umiejętności, znajomość nowoczesnych technologii – szczególnie związanych z technologiami informatycznymi, otwartość na nowe rozwiązania;
- do słabych stron u młodych osób badani pracodawcy zaliczali przede wszystkim roszczeniowość przedstawicieli tego pokolenia, ale także niski poziom lojalności wobec pracodawców, niski poziom motywacji do pracy, stosunkowo częste korzystanie ze zwolnień lekarskich;
- do atutów przedstawicieli starszego pokolenia na rynku pracy pracodawcy w głównej mierze zaliczali ich doświadczenie zawodowe, fachowość, lojalność, motywację do pracy, wysoki etos pracy, obowiązkowość;
- do słabych stron u osób starszych wiekiem pracodawcy zaliczali przede wszystkim problemy z korzystaniem przedstawicieli tej grupy osób z bardziej zaawansowanych technologii, a także problemy z akceptacją wprowadzanych zmian w organizacji;
- badania fokusowe wykazały, że pracownicy zróżnicowani wiekowo potrafią ze sobą współpracować, akcentowano jednocześnie, że osoby młodsze od starszych pracowników mogą się nauczyć dokładności, punktualności, dyscypliny pracy, dotrzymywania danego słowa; natomiast starsi pracownicy mogą nauczyć się od młodszych różnych nowości technologicznych, poczucia własnej wartości, asertywności;
- pracodawcy wypowiadający się na temat różnic pokoleniowych wyraźnie akcentowali, że dla młodych pracowników bardzo ważne są inne wartości niż praca – jeden z badanych

użył następującego sformułowania: *młode osoby charakteryzuje to, że dla nich życie jest ponad pracą a nie praca nad życiem*, inny z badanych przedsiębiorców stwierdził: *starsze pokolenie to żyło żeby pracować, a młodsze pracuje żeby żyć*, wyrażna większość pracodawców także twierdziła, że młodsze osoby lepiej radzą sobie z trudnymi sytuacjami w pracy, co jednak wynika z faktu, że w opiniach pracodawców osoby te mniej przejmują się pracą i obowiązkami zawodowymi w porównaniu do osób starszych wiekiem;

- generalnie należy podkreślić, że badani przedsiębiorcy nie spotkali się z pojęciem „zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie”;
- badani przedsiębiorcy akceptują rotowanie pracowników w strukturach firm, np. ze względu na to, że starszy pracownik może mieć kłopoty z funkcjonowaniem na określonym stanowisku pracy, jednakże, co wyraźnie podkreślano – uzależnione jest to od wielkości firmy, w mniejszych podmiotach może to być utrudnione lub wręcz niemożliwe, pojawiły się też głosy w dyskusji mówiące, że w niektórych przypadkach takie przesuwanie pracownika na inne stanowisko będzie odebrane przez tego pracownika negatywnie, jako odsuwanie pracownika od określonych prac;
- jednocześnie pracodawcy nie akceptują wprowadzania dodatkowych profitów, z których mogliby korzystać starsi pracownicy (np. dodatkowe dni płatnego urlopu, turnusy rehabilitacyjne), gdyż obawiają się, że takie rozwiązania mogą generować sytuacje konfliktowe w organizacji pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi pracowników;
- przedstawiciele uczestniczących w badaniach firm akcentowali, że dopuszczają wprowadzenie elastycznego czasu pracy, ale, co szczególnie podkreślali przedstawiciele mniejszych podmiotów, wynika to bardziej ze specyfiki pracy, przedstawiciele większych podmiotów akcentowali, że dopuszczają w niektórych przypadkach elastyczny czas pracy (np. dla osób opiekujących się małymi dziećmi);
- podkreślano poszukiwanie przez młode osoby autorytetów w miejscu pracy, przy czym autorytetami są dla młodych osób w pracy ci, którzy są fachowcami, niekoniecznie jest to związane ze starszym wiekiem pracownika;
- pracodawcy podkreślali, że zmniejszenie się wskaźników bezrobocia rejestrowanego implikuje m.in. pogłębiającymi się problemami ze znalezieniem osób chętnych do pracy;
- badani pracodawcy także podkreślali, że w coraz większym stopniu będzie nasilał się napływ pracowników z krajów wschodnich (głównie z Ukrainy), przy czym akcentowano również, że może to przełożyć się na wypychanie z rynku polskich pracowników ze względu na niższe stawki, które akceptują migranci ekonomiczni;
- uczestnicy badań fokusowych mając możliwość wyboru, czy zatrudnić osobę młodą, bez większego doświadczenia zawodowego, czy osobę z dużym doświadczeniem zawodowym, ale będącą na kilka lat przed emeryturą, to woleliby przyjąć do pracy młodszego pracownika – obawiają się, że ustawowy wiek ochronny, jaki dotyczy pracowników w wieku przedemerytalnym nie pozwoli im zwolnić nieefektywnego pracownika;
- pracodawcy uważają, że korzystnie na zwiększenie wskaźników aktywności zawodowej osób po 50-tym roku życia mogłyby wpłynąć na odpowiednim poziomie subsydia finansowe dla pracodawców zatrudniających te osoby lub znaczące obniżenie składek na ZUS za te osoby, które płacą pracodawcy;
- nikt z uczestniczących w badaniach fokusowych pracodawców nie kierował się tymi korzyściami przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu pracowników, wsparcie oferowane w ramach programu „Solidarność pokoleń” nie jest atrakcyjne dla

przedsiębiorców, aby mogło to się przełożyć na częstsze zatrudnianie osób po 50-tym roku życia;

- badani przedsiębiorcy wyraźnie akcentowali bardzo dobrą współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Rudzie Śląskiej, a co za tym idzie – sprawny przepływ informacji, dzięki czemu bieżąco otrzymują informacje o możliwości korzystania z usług i instrumentów aktywizacji osób bezrobotnych, ale także otrzymują informacje o możliwościach korzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- bardzo wyraźnie akcentowano, że więcej środków powinno być przeznaczanych przez KFS na szkolenia i studia podyplomowe dla pracowników i pracodawców;
- przedstawiciele większych firm wskazywali, że byłiby zainteresowani szkoleniami „miękkimi” dla swoich pracowników (komunikacja, relacje interpersonalne, radzenie sobie ze stresem) oraz studiami podyplomowymi, przedstawiciele mniejszych podmiotów z kolei częściej wskazywali na szkolenia „twarde”, które związane są bezpośrednio z charakterem pracy;
- pracownicy szkoleni w ramach środków KFS – co podkreślali pracodawcy - czują się docenieni, dowartościowani, ma to wartość motywującą dla osób delegowanych na szkolenia, szkolenia pozwalają uzupełnić deficyty kompetencji u części pracowników, które są związane ze zmianami technologicznymi, pracownicy zyskują większą pewność w pracy, przekłada się to wprost na lepsze funkcjonowanie firm i instytucji;
- pracodawcy wyraźnie akcentowali wysoką efektywność szkoleń finansowanych ze środków KFS.

7. Spis tabel i wykresów

Spis tabel	str.
Tabela 1 Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej	3
Tabela 2 Przyrost naturalny w Rudzie Śląskiej na 1000 ludności	4
Tabela 3 Liczba mieszkańców Rudy Śląskiej w wieku powyżej 45 lat	6
Tabela 4 Wskaźnik obciążenia demograficznego - ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku przedprodukcyjnym	7
Tabela 5 Wskaźnik obciążenia demograficznego – ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym	8
Tabela 6 Wiek badanych osób pracujących	10
Tabela 7 Płeć badanych osób pracujących	10
Tabela 8 Staż pracy badanych osób pracujących	11
Tabela 9 Poziom wykształcenia badanych osób pracujących	11
Tabela 10 Wielkość firmy, gdzie pracują badani	12
Tabela 11 Cechy ważne w życiu człowieka – opinie osób pracujących	12
Tabela 12 Opinie o swoich atutach na rynku pracy	14
Tabela 13 Podział badanych osób pracujących ze względu na możliwość wykonywania wielu czynności jednocześnie	15
Tabela 14 Opinie pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców	16
Tabela 15 Opinie pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców	18
Tabela 16 Opinie pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców	20
Tabela 17 Opinie pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców	22
Tabela 18 Podział badanych osób pracujących ze względu na chęć podniesienia kwalifikacji	

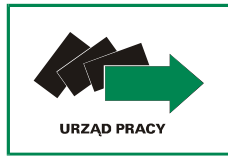
zawodowych w najbliższym roku	24
Tabela 19 Podział osób pracujących ze względu na opinie o tym, czy są zadowoleni z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych	28
Tabela 20 Charakterystyka pracodawców, z którymi PUP Ruda Śląska zawarł umowy w ramach KFS	31
Tabela 21 Liczba osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ramach KFS	31
Tabela 22 Podział badanych ze względu na to, czy w okresie ostatnich trzech lat podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe	32
Tabela 23 Wskazania osób pracujących, którzy w okresie ostatnich trzech lat podnosili kwalifikacje zawodowe dotyczące tego, czy było to finansowane ze środków KFS	32
Tabela 24 Podział osób pracujących ze względu na satysfakcję z pracy	34
Tabela 25 Okres czasu, jaki badani chcą jeszcze przepracować w obecnym miejscu zatrudnienia	37
Tabela 26 Opinie osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia wybranych składników pracy	40-41
Tabela 27 Opinie osób pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia wybranych składników pracy	43-44
Tabela 28 Opinie osób pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia wybranych składników pracy	46-47
Tabela 29 Opinie osób pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia wybranych składników pracy	49-50
Tabela 30 Opinie pracowników z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy	53
Tabela 31 Opinie pracowników z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy	53-54
Tabela 32 Opinie pracowników z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy	54
Tabela 33 Opinie pracowników z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat wybranych sytuacji potencjalnie mogących wystąpić w miejscu pracy	54-55
Tabela 34 Opinie osób pracujących dotyczące pożądanых materialnych czynników motywacji	57

Tabela 35 Opinie osób pracujących dotyczące pożądanych pozamaterialnych czynników motywacji	59-60
Tabela 36 Opinie o współpracy z osobami znacząco różniącymi się wiekiem	60
Tabela 37 Opinie o tym, czego mogą nauczyć się młodszy pracownicy od osób starszych wiekiem	62
Tabela 38 Opinie o tym, czego mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych pracowników	63
Tabela 39 Sposoby zachowania pracowników w hipotetycznej sytuacji zagrożenia bankructwem ich firmy	64
Tabela 40 Preferowane sposoby komunikacji przez osoby pracujące	66
Tabela 41 Opinie badanych o czynnikach, które mogą zapewnić poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy	67
Spis wykresów	str.
Wykres 1 Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w strukturze ludności (w %)	5
Wykres 2 Udział osób powyżej 45 lat w ogólnej strukturze ludności w Rudzie Śląskiej (w %)	6
Wykres 3 Opinie pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)	17
Wykres 4 Opinie pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)	19
Wykres 5 Opinie pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)	21
Wykres 6 Opinie pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia poszczególnych cech pracowników dla pracodawców (suma wskazań: „ważne” i „bardzo ważne”, w %)	23
Wykres 7 Opinie osób pracujących z pokolenia „Baby boomers” (urodzeni przed 1965 rokiem) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)	42

Wykres 8 Opinie osób pracujących z pokolenia „X” (urodzeni w latach 1965-1979) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)	45
Wykres 9 Opinie osób pracujących z pokolenia „Y” (urodzeni w latach 1980-1989) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)	48
Wykres 10 Opinie osób pracujących z pokolenia „Z” (urodzeni po 1989 roku) na temat znaczenia wybranych składników pracy – suma odpowiedzi „ważne” i „bardzo ważne” (w %)	51
Wykres 11 Zróżnicowanie pokoleniowe a percepcja roli wybranych składników pracy przez osoby pracujące (w%)	52
Wykres 12 Zróżnicowanie pokoleniowe a percepcja roli wybranych czynników materialnej motywacji przez osoby pracujące (w%)	58

8. Aneksy

8.1 Kwestionariusz ankiety wykorzystany w badaniach osób pracujących



POWIATOWY URZĄD PRACY
W RUDZIE ŚLĄSKIEJ
ul. Ballestremów 16 41-700 Ruda Śląska
tel. +48 (32) 771 59 00, fax wew. 88
e-mail: karu@praca.gov.pl



Szanowni Państwo,

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej aktualnie prowadzi badania dotyczące problematyki zróżnicowania pokoleniowego na rynku pracy. Działania te są częścią badania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Realizowane są wśród pracodawców, osób bezrobotnych oraz pracujących. Dlatego też prosimy Państwa – jako osoby aktywne zawodowo – o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w niniejszym kwestionariuszu ankiety.

Państwa odpowiedzi są dla nas szczególnie istotne, dlatego prosimy o udzielenie szczerych i wyczerpujących odpowiedzi na wszystkie pytania.

Pragniemy jednocześnie zapewnić Państwa o anonimowości prowadzonych badań. Wypowiedzi będą służyły wyłącznie do celów naukowo – poznawczych. Wyniki badań pozwolą na tworzenie kompleksowego i długofalowego programu aktywizacji zawodowej w Rudzie Śląskiej.

Po wypełnieniu proszę włożyć ankietę do załączonej koperty i ją zakleić.

Z góry dziękujemy za życzliwą współpracę i poświęcony nam czas.

**Dyrekcja i pracownicy
PUP Ruda Śląska**

Ruda Śląska, sierpień 2017



Pyt. 1 **Co zdaniem Pani/ Pana jest szczególnie ważne w życiu człowieka?**
(z poniższej listy prosimy wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi)

- dobre relacje z innymi ludźmi,
- interesująca i dająca satysfakcję praca,
- dobrobyt materialny,
- zadowolenie z życia rodzinnego,
- zdrowie,
- dobre wykształcenie,
- postępowanie zgodne z Dekalogiem,
- posiadanie stałej pracy,
- możliwość rozwoju zawodowego,
- rozwijanie własnych zainteresowań,
- inne (jakie?).....

Pyt. 2 **Które cechy pracowników – bazując na Pani/Pana doświadczeniu zawodowym - są szczególnie ważne dla pracodawców na współczesnym rynku pracy?**
Prosimy ocenić poniższe czynniki (poprzez postawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach).

1 oznacza „w ogóle nie ważne”, **2** – „nie ważne”, **3** – „takie sobie, ani ważne, ani nie ważne”, **4** – „ważne”, **5** – „bardzo ważne”

		1	2	3	4	5
2/1	Kwalifikacje zawodowe					
2/2	Dyspozycyjność					
2/3	Poziom wykształcenia					
2/4	Znajomości, rekomendacje pracownika					
2/5	Młody wiek pracownika					
2/6	Staż pracy					
2/7	Wysoka motywacja do pracy					
2/8	Rodzaj ukończonej szkoły					
2/9	Wygląd zewnętrzny/dobra aparycja					
2/10	Gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych					
2/11	Posiadane doświadczenie zawodowe					
2/12	Chęć awansowania pracownika na wyższe stanowiska					
2/13	Posiadane uprawnienia					
2/14	Inne (jakie?).....					

Pyt. 3 **Czy zamierza Pani/ Pan w najbliższym roku podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?**
(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)

- tak (prosimy przejść do pytania nr 4, 5, 7 i następnych)
- nie (prosimy przejść do pytania nr 6 i następnych)
- trudno powiedzieć (prosimy przejść do pytania 6 i następnych)

Pyt. 4 *(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt.3 wybrały odpowiedź „a”)*
Dlaczego zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?
(prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi)

- da mi to perspektywę utrzymania obecnego stanowiska pracy,
- da mi to perspektywę awansu,
- da mi to perspektywę podniesienia zarobków,
- da mi to perspektywę znalezienia innej pracy,
- da mi to perspektywę rozwijania własnych zainteresowań/ pasji,
- inne (jakie?).....

.....

.....

<p>Pyt. 5</p>	<p>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 3 wybrały odpowiedź „a”) W jaki sposób zamierza Pani/ Pan podnieść swoje kwalifikacje zawodowe? (prosimy krótko to opisać) a. kursy, szkolenia (jakie?)..... b. dalsza nauka (prosimy opisać)..... c. inne (jakie?)..... </p>
<p>Pyt. 6</p>	<p>(o odpowiedź na to pytanie proszone są te osoby, które w pyt. 3 wybrały odpowiedź „b”) Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan w najbliższym czasie podnieść swoich kwalifikacji zawodowych? (prosimy zaznaczyć właściwe odpowiedzi) a. moje kwalifikacje są wystarczająco wysokie, b. podniesienie kwalifikacji zawodowych nie miałyby wpływu na moją sytuację zawodową, c. nie dysponuję wystarczającą ilością czasu, aby zdobywać nowe kwalifikacje, d. nie dysponuję środkami finansowymi pozwalającymi na zdobywanie nowych kwalifikacji zawodowych, e. inne (jakie?)..... </p>
<p>Pyt. 7</p>	<p>Czy jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie? a. zdecydowanie tak (prosimy przejść do pytań nr 8, 10 i następnych) b. raczej tak (prosimy przejść do pytań 8, 10 i następnych) c. raczej nie (prosimy przejść do pytań 9, 10 i następnych) d. zdecydowanie nie (prosimy przejść do pytań 9, 10 i następnych)</p>
<p>Pyt. 8</p>	<p>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „a” lub „b”) Dlaczego jest Pani/ Pan zadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie? (prosimy to krótko opisać) </p>
<p>Pyt. 9</p>	<p>(to pytanie skierowane jest do osób, które w pyt. 7 wybrały odpowiedź „c” lub „d”) Dlaczego nie jest Pani/ Pan niezadowolona/ zadowolony z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w Pani/ Pana firmie? (prosimy to krótko opisać) </p>
<p>Pyt. 10</p>	<p>Jak długo chciał(a)by Pani/Pan jeszcze pracować w firmie, w której Pani/ Pan jest zatrudniona/y? a. nie dłużej niż rok (prosimy przejść do pytań 11, 13 i następnych) b. od 1 do 5 lat (prosimy przejść do pytań 11, 13 i następnych)</p>

	<p>c. aż do przejścia na emeryturę (prosimy przejść do pytań 12, 13 i następnych)</p> <p>d. trudno to w tej chwili określić (prosimy przejść do pytań 13 i następnych)</p> <p>e. inny okres czasu (jak długo?)..... (prosimy przejść do pyt. 13 i następnych)</p>																																																						
Pyt. 11	<p>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 10 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</p> <p>Dlaczego zamierza Pani/ Pan zmienić miejsce pracy? Jakie czynniki na to wpływają? (prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)</p> <p>a. nie mam dobrych relacji ze współpracownikami</p> <p>b. uzyskuję niesatysfakcjonujące zarobki</p> <p>c. nie mam dobrych relacji z przełożonymi</p> <p>d. nie mam możliwości rozwoju zawodowego</p> <p>e. niskie świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne, itp.)</p> <p>f. brak możliwości rozwoju zawodowego</p> <p>g. trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym</p> <p>h. niekorzystny dojazd do miejsca pracy</p> <p>i. lubię zmiany</p> <p>j. inne (jakie?).....</p>																																																						
Pyt. 12	<p>(to pytanie skierowane jest tylko do tych osób, które w pytaniu 10 wybrały odpowiedź „c”)</p> <p>Dlaczego nie zamierza Pani/ Pan zmienić miejsca pracy? Jakie czynniki na to wpływają?</p> <p>a. mam dobre relacje ze współpracownikami</p> <p>b. uzyskuję satysfakcjonujące zarobki</p> <p>c. mam dobre relacje z przełożonymi</p> <p>d. mam możliwość rozwoju zawodowego</p> <p>e. świadczenia socjalne (np. wczasy „pod gruszą”, dodatki świąteczne, itp.)</p> <p>f. mam możliwość rozwoju zawodowego</p> <p>g. możliwość pogodzenia pracy z życiem rodzinnym</p> <p>h. korzystny dojazd do miejsca pracy</p> <p>i. nie lubię zmian</p> <p>j. inne (jakie?).....</p>																																																						
Pyt. 13	<p>Poniżej znajduje się lista kilkunastu stwierdzeń. Prosimy uważnie je przeczytać i ocenić każde z nich (poprzez wstawienie znaku „x” w odpowiednich miejscach.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Treść stwierdzenia:</th> <th>bardzo ważne/ bardzo ważna</th> <th>ważne/ ważna</th> <th>nieważne/ nieważna</th> <th>w ogóle nieważne/ w ogóle nieważna</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>13/1</td> <td>Awansowanie w pracy jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/2</td> <td>Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/3</td> <td>Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/4</td> <td>Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/5</td> <td>Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/6</td> <td>Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/7</td> <td>Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>13/8</td> <td>Możliwość korzystania z</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Treść stwierdzenia:	bardzo ważne/ bardzo ważna	ważne/ ważna	nieważne/ nieważna	w ogóle nieważne/ w ogóle nieważna	13/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:					13/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:					13/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:					13/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:					13/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:					13/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:					13/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:					13/8	Możliwość korzystania z				
	Treść stwierdzenia:	bardzo ważne/ bardzo ważna	ważne/ ważna	nieważne/ nieważna	w ogóle nieważne/ w ogóle nieważna																																																		
13/1	Awansowanie w pracy jest dla mnie:																																																						
13/2	Wykonywanie odpowiedzialnej pracy jest dla mnie:																																																						
13/3	Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami, bycie akceptowanym członkiem zespołu pracowniczego jest dla mnie:																																																						
13/4	Utrzymywanie dobrych stosunków z przełożonymi jest dla mnie:																																																						
13/5	Uzyskiwanie zadowalających zarobków jest dla mnie:																																																						
13/6	Praca w odpowiadających mi godzinach jest dla mnie:																																																						
13/7	Praca na sprzęcie wysokiej jakości jest dla mnie:																																																						
13/8	Możliwość korzystania z																																																						

		zaawansowanych technologii informatycznych jest dla mnie:				
13/9		Poczucie stabilności zatrudnienia jest dla mnie:				
13/10		Uczestnictwo w naradach, zebraniach w pracy jest dla mnie:				
13/11		Uczestnictwo w szkoleniach jest dla mnie:				
13/12		Uzyskiwanie satysfakcji z wykonywanej pracy jest dla mnie:				
13/13		Możliwość łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym				
13/14		Praca blisko miejsca zamieszkania jest dla mnie:				
13/15		Osiągnięcie sukcesu na rynku pracy jest dla mnie:				
13/16		Rywalizacja w miejscu pracy ze współpracownikami o jak najlepsze efekty w pracy jest dla mnie:				
13/17		Możliwość rozwoju kwalifikacji zawodowych jest dla mnie:				
13/18		Częste otrzymywanie informacji zwrotnej od mojego przełożonego, czy moja praca wykonywana jest poprawnie jest dla mnie:				
13/19		Szybkie zauważenie efektów wykonanej pracy jest dla mnie:				
13/20		Samodzielność w podejmowaniu decyzji w pracy jest dla mnie:				
13/21		Punktualność w pracy jest dla mnie:				
13/22		Dokładność w pracy jest dla mnie:				
13/23		Możliwość pracy w firmie, gdzie byłoby wyodrębnione specjalne miejsce do relaksu, odpoczynku jest dla mnie:				
Pyt. 14	Czy jest Pani/Pan zadowolona/zadowolony z pracy? a. zdecydowanie tak (prosimy przejść do pytań 15, 17 i następnych) b. raczej tak (prosimy przejść do pytań 15, 17 i następnych) c. raczej nie (prosimy przejść do pytań 16, 17 i następnych) d. zdecydowanie nie (prosimy przejść do pytań 16, 17 i następnych)					
Pyt. 15	<i>(to pytanie jest skierowane tylko do osób, które w pytaniu 14 wybrały odpowiedź „a” lub „b”)</i> Które czynniki w szczególności wpływają na to, że jest Pani/Pan zadowolona/zadowolony z pracy? Prosimy krótko opisać.					
Pyt. 16	<i>(to pytanie jest skierowane tylko do osób, które w pytaniu 14 wybrały odpowiedź „c” lub „d”)</i> Które czynniki w szczególności wpływają na to, że jest Pani/Pan niezadowolona/niezadowolony z pracy?					

<p>Pyt. 17</p>	<p>Jakie według Pani/ Pana są najlepsze <u>materiałne</u> sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? <i>(prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. przyznać wyższą stawkę zasadniczą, b. umożliwić korzystanie ze samochodu służbowego, c. przyznać wyższe premie uznaniowe, d. finansować wczasy, e. fundować dzieciom najlepszych pracowników stypendia, f. udzielać preferencyjnych kredytów, g. udostępnić nieodpłatnie część akcji firmy, h. dopuścić do udziału w zyskach firmy, i. finansować system ubezpieczeń i program emerytalny, j. finansować opiekę medyczną, k. organizować pracownikom szkolenia, konferencje, l. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 18</p>	<p>Jakie według Pani/ Pana są najlepsze <u>pozamateriałne</u> sposoby motywowania pracowników do efektywniejszej pracy? <i>(prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. umożliwić pracownikom awans, b. kulturalnie i z szacunkiem traktować pracowników, c. pozwolić pracownikom na własną organizację pracy, d. często chwalić pracowników i doceniać ich wiedzę, e. przydzielać pracownikom trudniejsze zadania do wykonania, f. udzielać upomnień i nagan źle pracującym osobom, g. zwiększyć udział pracowników w zarządzaniu firmą, h. systematycznie oceniać efekty pracy, i. umożliwić pracownikom bezproblemowe komunikowanie się z kierownictwem, j. budować przeświadczenie, że pracuje się w firmie o dużej renomie, k. zapewnić poczucie pewności i stałości zatrudnienia, l. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 19</p>	<p>Jakie są Pani/Pana główne zalety na rynku pracy? <i>(prosimy wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> a. przebojowość, pomysłowość b. umiejętność szybkiego działania c. komunikatywność d. umiejętność pracy w zespole e. cierpliwość f. rzetelność g. doświadczenie zawodowe h. umiejętność szybkiego uczenia się i. znajomość obsługi komputera/korzystanie z Internetu j. wysoki poziom mobilności przestrzennej k. szybka zdolność adaptacji do nowych warunków l. pracowitość m. lojalność n. inne (jakie?).....
<p>Pyt. 20</p>	<p>Jak Pani/Pan ocenia swoje relacje ze współpracownikami znacząco różniącymi się wiekiem?</p> <ul style="list-style-type: none"> a. bardzo dobrze b. dobrze c. źle d. bardzo źle
<p>Pyt. 21</p>	<p>Jaki jest Pani/Pana stosunek do poniższych zachowań pracowników?</p>

Prosimy ocenić każde poniższe zachowanie pracowników.				
	Zachowania pracowników	nie mam nic przeciwko	Jest mi to obojętne	potępiam
	a. Odmowa wykonania zadań przez pracownika, które nie należą do jego obowiązków, ale pracownik ma kompetencje, by je wykonać			
	b. Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, by wykazać się większą efektywnością			
	c. Korzystanie w godzinach pracy z Internetu w celach nie związanych z pracą			
	d. Spóźnianie się do pracy			
	e. Załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy			
	f. Praca w domu „po godzinach” pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia			
Pyt. 22	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się młodsi pracownicy od starszych wiekiem pracowników? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) <ul style="list-style-type: none"> a. lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b. odpowiedzialności c. korzystania z nowoczesnych technologii d. podejmowania ryzyka e. optymizmu f. radzenia sobie ze stresem g. zaangażowania w pracę h. pracy w zespole i. wydajności/efektywności j. dokładności k. inne (jakie?)..... 			
Pyt. 23	Czego Pani/Pana zdaniem mogą nauczyć się starsi pracownicy od młodszych wiekiem pracowników? (prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi) <ul style="list-style-type: none"> a. lojalności wobec pracodawcy i współpracowników b. odpowiedzialności c. korzystania z nowoczesnych technologii d. podejmowania ryzyka e. optymizmu f. radzenia sobie ze stresem g. zaangażowania w pracę h. pracy w zespole i. wydajności/efektywności j. dokładności k. inne (jakie?)..... 			
Pyt. 24	Czym jest dla Pani/Pana sukces? (prosimy krótko opisać) <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>			
Pyt. 25	Proszę sobie wyobrazić sytuację, że firma, w której Pani/Pan pracuje przechodzi kryzys i jest na skraju bankructwa. Jak Pani/Pan się zachowa?			

	<p><i>(prosimy zaznaczyć jedną odpowiedź)</i></p> <p>a. starał(a)bym się wcześniej zmienić miejsce pracy, b. aby temu zapobiec zgodził(a)bym się na zmniejszenie zarobków, c. domagał(a)bym się zmiany i rozliczenia kierownictwa firmy, d. oczekiwał(a)bym ratunku dla przedsiębiorstwa ze strony Ministerstwa Finansów, e. oczekiwał(a)bym na pomoc PUP w znalezieniu nowej pracy, f. inne zachowanie (jakie ?)</p>
Pyt. 26	<p>Jakie działania powinien podejmować pracodawca, aby pracownik był wobec niego lojalny? <i>(prosimy krótko opisać)</i></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
Pyt. 27	<p>Czy potrafi Pani/Pan realizować w pracy wiele zadań jednocześnie?</p> <p>a. tak b. nie</p>
Pyt. 28	<p>Jaki sposób komunikacji Pani/Pan preferuje: <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <p>a. za pośrednictwem sms b. za pośrednictwem mms c. rozmowa telefoniczna d. za pośrednictwem skype e. za pośrednictwem poczty e-mail f. rozmowa osobista g. za pośrednictwem Messenger h. za pośrednictwem WhatsApp i. za pośrednictwem gadu-gadu j. za pośrednictwem mediów społecznościowych (np. Facebook) k. inne (jakie?).....</p>
Pyt. 29	<p>Czy korzysta Pani/Pan ze smartfona?</p> <p>a. tak <i>(Jak długo? Prosimy podać w latach.....)</i> b. nie</p>
Pyt. 30	<p>Co dałoby Pani / Panu poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy? <i>(prosimy zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)</i></p> <p>a. posiadane oszczędności b. stała praca c. odpowiednie kwalifikacje d. dobre relacje z przełożonym e. dobre relacje ze współpracownikami f. posiadanie znajomości g. inne (jakie?).....</p>
Pyt. 31	<p>Czy w Pani/Pana miejscu pracy jest ktoś, kto dla Pani/Pana jest autorytetem?</p> <p>a. Tak <i>(Kto? Prosimy wskazać)</i> a1. mój bezpośredni przełożony a2. współpracownik a3. ktoś inny (kto?)..... b. nie, nie ma takiej osoby</p>
Pyt. 32	<p>Czy w okresie ostatnich trzech lat uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w kursach/szkoleniach?</p> <p>a. tak (prosimy przejść do pytań 33 i 34) b. nie</p>
Pyt. 33	<p><i>(to pytanie jest skierowane tylko do tych osób, które w pytaniu 32 wybrały odpowiedź „a”)</i></p> <p>Czy jakieś kursy/szkolenia, w których uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w okresie</p>

	<p>ostatnich trzech lat były finansowane ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego?</p> <p>a. tak</p> <p>b. nie</p> <p>c. trudno powiedzieć</p>
Pyt. 34	<p><i>(to pytanie jest skierowane tylko do tych osób, które w pytaniu 32 wybrały odpowiedź „a”)</i></p> <p>Czy kursy/szkolenia, w których uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w okresie ostatnich trzech lat były efektywne /skuteczne?</p> <p>d. tak (dlaczego?)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>e. nie (dlaczego?)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Na koniec prosimy Państwa o podanie kilku informacji o sobie, które zostaną wykorzystane **jedynie** w celu statystycznego opracowania zebranych materiałów badawczych.

Przypominamy raz jeszcze, że badania są anonimowe – prosimy nie podpisywać ankiet.

METRYCZKA

M1. Rok urodzenia

M1a. przed 1965

M1b. 1965-1979

M1c. 1980-1989 (przejsć do M2)

M1d. 1990 i później (przejsć do M2)

M2. To pytanie jest skierowane tylko do osób urodzonych w latach 1980-1989 i 1990 i później:

Czy nadal mieszka Pani/Pan z rodzicami?

M2a. tak

M2b. nie

M3. płeć

M3a. kobieta

M3b. mężczyzna

M4. poziom wykształcenia:

M4a. niepełne podstawowe/ niepełne gimnazjalne

M4b. podstawowe/ gimnazjalne

M4c. zasadnicze zawodowe

M4d. średnie ogólne

M4e. średnie techniczne

M4f. policealne

M4g. wyższe zawodowe



M4h. wyższe magisterskie

M4i. inne (jakie?).....

M5. Branża, w jakiej Pani/ Pan pracuje.....

M6. Ogólny staż pracy

M6a. poniżej 5 lat

M6b. 5 - 10 lat

M6c. 11 – 15 lat

M6d. 16 - 20 lat

M6e. 21 – 25 lat

M6f. powyżej 25 lat

Dziękujemy za współpracę i poświęcony czas

8.2 Scenariusz badania fokusowego pracodawców





POWIATOWY URZĄD PRACY
W RUDZIE ŚLĄSKIEJ
ul. Ballestremów 16 41-700 Ruda Śląska
tel. +48 (32) 771 59 00, fax wew. 88
e-mail: karu@praca.gov.pl



Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI) w ramach badania efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS:

Pokolenia na rynku pracy w Rudzie Śląskiej – problemy zarządzania wiekiem w lokalnych firmach i instytucjach

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako źródło inwestowania w potencjał kadrowy. Oczekiwania pracodawców, opinie o efektywności zrealizowanych szkoleń

Data: 07.09.2017r.

Miejsce: siedziba Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej, ul. Ballestremów 16.

1. Powitanie uczestników, podziękowanie im za przyjęcie zaproszenia do udziału w badaniu.
2. Przedstawienie się moderatora.
3. Przedstawienie się Uczestników.

Omówienie przez moderatora głównych założeń i celów projektu badawczego realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej.

Zachęcenie przez moderatora Uczestników badania do swobodnego dzielenia się swoimi opiniami dotyczącymi problematyki pokoleniowego zróżnicowania osób na rynku pracy, a przez to – zarządzaniem wiekiem w firmach/instytucjach. Podczas wywiadu grupowego będą także poruszane zagadnienia dotyczące korzystania ze środków Krajowego Funduszu



Szkoleniowego, które są wykorzystywane w celu wsparcia ustawicznego kształcenia pracodawców i pracowników.

Określenie podstawowych reguł obowiązujące podczas badania fokusowego:

- a. nie obowiązuje jednomyślność, każdy z uczestników swobodnie może pozostać przy swoich poglądach, przy swoim zdaniu,
- b. każdy z uczestników ma takie samo prawo zabierania głosu, każdy głos w dyskusji jest istotny,
- c. nie przerywamy osobie, która się wypowiada, zabieramy głos pojedynczo,
- d. uczestnicy badania mogą zadawać pytania zarówno moderatorowi, jak i innym osobom biorącym udział w badaniu,
- e. przebieg spotkania będzie rejestrowany – jest to konieczne w celu późniejszego opracowania materiału badawczego w formie raportu, jeżeli wypowiedzi uczestników byłyby zapisywane znacząco wydłużyłoby trwanie badania,
- f. wypowiedzi są anonimowe – w raporcie nie będzie można zestawić cytowanych i omawianych wypowiedzi z konkretnymi uczestnikami focusu,
- g. zapis wywiadu będzie tylko i wyłącznie w dyspozycji Powiatowego Urzędu Pracy w Rudzie Śląskiej.

Tezy do dyskusji

I. POKOLENIA NA RYNKU PRACY

1. Pokoleniowe zróżnicowanie pracowników

- a) Jakie są główne atuty/silne strony młodych osób na rynku pracy?
- b) Jakie są główne atuty/silne strony starszych – aktywnych zawodowo - osób na rynku pracy?
- c) Jakie są główne słabe strony młodych osób na rynku pracy?
- d) Jakie są główne słabe strony starszych – aktywnych zawodowo - osób na rynku pracy?
- e) Czego Państwa zdaniem młodszy pracownicy mogą się nauczyć od dojrzałych wiekiem pracowników? Czy starsi wiekiem pracownicy u Państwa w firmie sprawdziliby się jako mentorzy dla młodszych pracowników? Czy dojrzały wiekiem pracownicy będą autorytetami dla młodszych pracowników?

- f) Czego z kolei Państwa zdaniem dojrzałsi wiekowo pracownicy mogą nauczyć się od młodszych współpracowników?
- g) Czy młodszy pracownicy mają jakieś autorytety w miejscu pracy – jak to Państwo oceniacie?
- h) Czy dostrzegacie Państwo różnice pomiędzy młodymi osobami aktualnie wchodzącymi na rynek pracy a starszymi wiekiem pracownikami dotyczące:
- lojalności wobec pracodawcy,
 - motywacji do pracy/postaw wobec pracy,
 - relacji ze współpracownikami,
 - relacji z przełożonymi,
 - radzenia sobie z trudnymi, stresującymi sytuacjami,
 - radzenia sobie z licznymi obowiązkami zawodowymi,
 - zdyscyplinowania, terminowości,
 - autorytetów w miejscu pracy,
 - chęci uczenia się.
- i) Czy w Państwa firmie/institucji funkcjonują zespoły pracownicze, które są zróżnicowane wiekowo?
- j) Jeżeli Państwa pracownicy są zróżnicowani wiekowo – jak wygląda współpraca, komunikacja pomiędzy tymi osobami? Czy obserwujecie Państwo jakieś nieporozumienia/konflikty pomiędzy pracownikami w istotny sposób różniącymi się wiekiem?

2. Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie

- a) Czy spotkaliście się Państwo z pojęciem „zarządzanie wiekiem”, „zarządzanie pokoleniami”?
- b) Czy dostrzegacie Państwo w swoich firmach potrzebę wprowadzenia standardów „zarządzania wiekiem”, które dotyczą różnego traktowania w organizacji pracowników ze względu na kryterium wieku? Np. Inne systemy motywacyjne, u starszych pracowników ułatwiony dostęp do medycznych badań specjalistycznych, turnusy rehabilitacyjne, dodatkowe dni płatnego urlopu itp.?
- c) Czy dopuszczacie Państwo możliwość rotacji pracowników w strukturze organizacyjnej – np. pracownik ze względu na wiek zaczyna mieć problemy z funkcjonowaniem na danym stanowisku (praca wymagająca dużej koncentracji – np.

kierowca, praca wymagająca dużej siły fizycznej, itp.)? Czy kiedykolwiek podejmowaliście Państwo takie działania?

- d) Czy dostrzegacie u siebie w organizacji potrzebę uelastycznienia czasu pracy – co byłoby dostosowane do poszczególnych grup pracowników? Np. być może młodszy pracownicy (szczególnie mający małe dzieci) ale też starsi pracownicy, w wieku przedemerytalnym woleliby mieć czas pracy indywidualnie dostosowany do swoich możliwości, preferencji?

3. Wybrane regulacje prawne mające zachęcać pracodawców do zatrudniania osób 50+

Pracodawcy są zwolnieni z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, gdy zatrudniają kobiety które ukończyły 55 rok życia i mężczyźni, którzy ukończyli 60 lat. Ponadto kiedy choruje młodszy pracownik, pracodawca zobowiązany jest wypłacać mu 80% wynagrodzenia przez okres 33 dni. Natomiast w przypadku, kiedy choruje pracownik, który przekroczył 50-ty rok życia, to pracodawca zapłaci tylko za 14 pierwszych dni absencji chorobowej, od 15 dnia absencji ZUS wypłaca zasiłek chorobowy.

- a) Czy kiedykolwiek ww. regulacje prawne były decydujące, aby zatrudnić w Państwa firmie/instytucji osoby po 50-tym roku życia? Prosimy o opinie.
- b) Przepisy prawa zabraniają dyskryminacji kandydatów do pracy ze względu na wiek – ale mając możliwość wyboru wolelibyście Państwo zatrudnić młodą osobę, bez większego doświadczenia zawodowego, czy też osobę z dużym doświadczeniem zawodowym, ale będącą w wieku na kilka lat przed przejściem na emeryturę? Dlaczego?

II. KRAJOWY FUNDUSZ SZKOLENIOWY

- a) Czy korzystali Państwo jako pracodawcy z możliwości szkolenia swoich pracowników w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego?
- b) Jeżeli korzystaliście Państwo ze środków KFS, to w jaki sposób dowiedzieliście się o tej możliwości?

- c) Jeżeli korzystaliście Państwo ze szkoleń finansowanych ze środków KFS, to czy jesteście z tego zadowoleni? Czy polecilibyście innym pracodawcom korzystanie z tych środków?
- d) Jak oceniacie Państwo efektywność szkoleń finansowanych ze środków KFS, w których uczestniczyli Państwa pracownicy? Które szkolenia okazały się szczególnie przydatne? Prosimy wskazać. Czy osoby, które podnosiły kwalifikacje w ramach szkoleń finansowanych ze środków KFS nadal pracują w Państwa firmie/instytucji?
- e) Jakie działania należałoby podjąć, aby zwiększyć efektywność szkoleń – także finansowanych ze środków KFS?
- f) Jakie szkolenia/studia podyplomowe byłyby szczególnie przydatne dla Państwa pracowników? Prosimy wskazać.

III. SYTUACJA NA RYNKU PRACY W RUDZIE ŚLĄSKIEJ

- a) Jakie zmiany nastąpiły na rynku pracy w Rudzie Śląskiej w okresie ostatnich lat? Czy istotne zmniejszenie rejestrowanego bezrobocia (oficjalna stopa bezrobocia pod koniec czerwca br. to 4,4%) wpływa w jakikolwiek sposób na funkcjonowanie Państwa firm/instytucji – szczególnie w kontekście dostępności kandydatów na pracowników?
- b) Czy zdarza się, że macie Państwo problem z rekrutacją pracowników na wolne miejsca pracy? Jeżeli tak, jakich stanowisk to dotyczy?
- c) Jak Państwa zdaniem będzie wyglądała sytuacja na rynku pracy w Rudzie Śląskiej w perspektywie najbliższych kilku lat?

IV. ZMIANY W STRUKTURZE LUDNOŚCI W RUDZIE ŚLĄSKIEJ

W Rudzie Śląskiej obserwujemy niekorzystne trendy demograficzne: zmniejszanie się liczby ludności – w okresie ostatnich kilkunastu lat o ok. 10 tys. osób; zwiększa się udział ludności w wieku powyżej 45 lat – w 2003 roku 57 tys. mieszkańców Rudy Śląskiej miało więcej niż 45 lat, obecnie jest to już 62 tys. osób; zwiększa się udział ludności w wieku poprodukcyjnym – obecnie ich udział w strukturze wiekowej mieszkańców Rudy Śląskiej przekroczył 20%, a szacunki GUS wskazuje, że udział ludności w wieku poprodukcyjnym za kilkanaście lat osiągnie ok. 35%.

- a) Jak Państwo uważacie - czy te zmiany demograficzne wpływają/ będą wpływać na funkcjonowanie Państwa firm/instytucji? W jakim zakresie?
- b) Jakie działania należałoby podjąć, aby zwiększyć wskaźniki aktywności zawodowej – w szczególności osób po 50-tym roku życia? Prosimy wskazać potencjalne działania, jakie można podjąć na szczeblu centralnym (kwestie ustawowe, regulacje prawne) i na szczeblu lokalnym?