



mgr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK (ORCID: 0000-0002-1349-6709)

dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA (ORCID: 0000-0002-1219-1671)

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kapaw@ciop.pl

DOI: 10.54215/BP.2022.11.28.Pawlowska-Cyprysiak

Jak zorganizować szkolenie odpowiadające potrzebom starszych pracowników – najważniejsze wnioski z badań ankietowych

Fot. jovanmandic/Bigstockphoto



Edukacja pracowników starszych (zwłaszcza w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa), gdy jest prowadzona w sposób odpowiadający ich potrzebom, może wpłynąć na zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych, lepszą efektywność pracy i wzrost poczucia bezpieczeństwa w tej grupie osób. W celu określenia preferencji pracowników w wieku 50 lat i więcej (tj. pracowników starszych) odnośnie do organizowania dla nich szkoleń zdecydowano się na badania kwestionariuszowe z wykorzystaniem specjalnie opracowanej ankiety. Grupa respondentów składała się z 544 ponadpięćdziesięcioletnich pracowników, wybranych metodą doboru celowego, zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które wyraziły zgodę na udział w badaniu.

Słowa kluczowe: pracownik starszy, uczenie się przez całe życie, edukacja pracowników starszych, organizacja szkoleń dla pracowników

How to organize training that meets the needs of older workers – the most important conclusions from the survey

The aim of this article is to indicate how to organize effective training for elder workers and to identify the differences resulting from the type of performed work in this field. Teaching older workers in particular about health and safety in a way that suits them may reduce the number of accidents and occupational diseases. It can also improve the work efficiency of this group and increase their sense of security. Questionnaire study was conducted with the use of a form developed for its needs in order to determine the most optimal way of organized training for employees. The study group consisted of 544 employees aged 50+ (so-called older workers) and such selection was deliberate. The questionnaires were filled in by employees of companies that agreed to participate in the study.

Keywords: older worker, lifelong learning, education of older workers, organization of training for employees

Wstęp

Edukacja pracowników ma zapobiec spadkowi poziomu ich kompetencji, który w głównej mierze jest konsekwencją: stale zachodzących zmian we wszystkich aspektach życia i pracy, ciągłego rozwoju technologii, wprowadzania nowych standardów (oraz narzędzi lub metod) oraz zapominania treści niepowtarzanych. Dla pracowników na początku kariery zawodowej organizuje się wiele kursów i szkoleń, co pozwala im osiągnąć i utrzymać wiedzę na wysokim poziomie. W przypadku pracowników w wieku 50 lat i więcej (tzw. pracowników starszych) liczba oferowanych im kursów i szkoleń jest znacznie mniejsza. Tymczasem utrzymywanie określonego poziomu wiedzy (lub minimalizowanie jego spadku) pracowników wymaga prowadzenia ich edukacji przez cały okres kariery zawodowej – zgodnie z nurtem nauczania całościowego [1].

Brak inwestycji w szkolenie pracowników 50+ często tłumaczy się tym, że ta grupa w niedalekiej przyszłości odejdzie na emeryturę, a szkolenia nie są w stanie wyrównać jej braków kompetencyjnych. Pracodawcy nie dostrzegają w działaniach edukacyjnych szansy na dłuższe utrzymanie tych osób – na wydłużenie ich życia zawodowego [2-5]. W związku z tym starsi pracownicy tracą wiarę w siebie, mają poczucie realnego zagrożenia zwolnieniem i przechodzą na emeryturę w celu zapewnienia sobie dochodu. Pracodawca traci cenny kapitał w postaci doświadczenia, wiedzy oraz umiejętności tych osób i musi w tej sytuacji zainvestować we wdrożenie do pracy i szkolenie nowych pracowników [6].

Celem artykułu jest wskazanie preferencji pracowników starszych co do tematyki i sposobu organizacji dedykowanych im szkoleń, aby przyniosły one jak najwięcej korzyści, oraz określenie różnic w zakresie potrzeb szkoleniowych tych pracowników, wynikających m.in. z rodzaju wykonywanej pracy.

Czynniki warunkujące uczenie się osób starszych

Czynniki determinujące aktywność edukacyjną można podzielić na te, które wpływają na zachowania edukacyjne, oraz te, które określają podaż usług edukacyjnych. Należy je rozpatrywać z dwóch perspektyw [7]:

- w skali makro – biorąc pod uwagę rozwój i innowacyjność gospodarki, zapotrzebowanie na wysokie kompetencje, zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw i gospodarki, postęp technologiczny oraz sytuację ekonomiczną kraju
- w skali mikro – uwzględniając status na rynku pracy, sytuację społeczno-rodzinną, stan zdrowia oraz uwarunkowania kulturowe (motywację zawodową – konieczność rozwoju kompetencji bądź zdobycie nowych kwalifikacji, w zależności od obecnie wykonywanej pracy, jest najczęstszą przyczyną podejmowania edukacji niezależnie od wieku).

Motywacja jest kluczową przesłanką podjęcia decyzji o edukacji wśród pracujących osób w wieku 50+, lecz nie mniej ważna jest stymulacja ze strony środowiska pracy [7].

Mówiąc o determinantach zachowań edukacyjnych osób starszych, nie należy zapominać o czynnikach bezpośrednio związanych z pracą. Niebagatelne znaczenie mają rodzaj wykonywanej pracy i oferowane przez nią możliwości rozwoju [8]. Dodatkowo w literaturze można znaleźć doniesienia, że istotny jest również wiek osoby kierującej na szkolenia. Według badań Lazazzary, Karpinskiej i Henkesa [9] osoba starsza będzie bardziej skłonna do rekomendowania edukacji osób starszych i kierowania ich na szkolenia. Nie można też zapominać o ogromnej potrzebie podnoszenia świadomości na temat uczenia się przez całe życie oraz o umożliwianiu aktywności edukacyjnej w grupie pracowników starszych [10].

Warto podkreślić, że działania edukacyjne (a tym samym diagnozowanie i niwelowanie ewentualnych luk kompetencyjnych), podejmowane wobec pracowników starszych, będą tym skuteczniejsze, im lepiej zostaną zbadane potrzeby pracowników w tym zakresie i im precyzyjniej zostaną określone wymagania na poszczególnych stanowiskach pracy [11].

Potrzeby edukacyjno-szkoleniowe osób starszych

Na podstawie przeglądu literatury zidentyfikowano kilka obszarów związanych z organizacją szkoleń dla pracowników w wieku 50+ oraz określono potrzeby szkoleniowe tych osób. Biorąc pod uwagę fakt, że osoby starsze mogą nie mieć zbyt dużego doświadczenia w uczeniu się, należy wskazać im sposoby przyswajania wiedzy i nabywania umiejętności oraz wspierać ich wiarę w zdolność do nauki. Według niektórych doniesień literaturowych najlepsze efekty osiąga się wtedy, gdy proces uczenia się jest niezaplanowany i odbywa się spontanicznie podczas wykonywania pracy. Przepływowi wiedzy sprzyjają zaufanie

i komunikacja w zespole pracowniczym oraz różnorodność i złożoność pracy [12].

W obszarze nabywania nowej wiedzy osoby starsze zgłaszają potrzeby:

- techniczne – z zakresu obsługi komputera, bankomatów, internetu;
- związane ze zdrowiem – z zakresu sposobów radzenia sobie z problemami zdrowotnymi;
- związane z odpoczynkiem i rozrywką – zwłaszcza z rozwijaniem zainteresowań;
- związane z szeroko pojętym „życiem” – z zakresu sposobów radzenia sobie ze sprawami finansowymi, prawnymi itp. [13].

Przy tworzeniu szkoleń dla pracowników starszych należy pamiętać o różnicach między nimi a pracownikami młodszymi, które wynikają z wieku, doświadczenia życiowego, pełnionych ról społecznych, odmiennych potrzeb i zainteresowań czy doświadczeń zawodowych. Na tej podstawie należy różnicować metodykę pracy oraz zakres tematyczny proponowanych szkoleń. W przypadku pracowników starszych lepiej niż wykład sprawdzi się trening, demonstracja lub *case study* [14]. Równie ważna jest szeroko pojęta elastyczność w tworzeniu oraz prowadzeniu zajęć odpowiadających na potrzeby i umiejętności tej grupy wiekowej (z uwzględnieniem zmian sensorycznych oraz zmian w zakresie wykorzystywania pamięci krótkotrwałej), jak również koncentracja na uzyskiwaniu nowego rozumienia posiadanej już wiedzy [15].

Szkolenie wymaga zaangażowania zarówno ze strony uczestników, jak i osoby prowadzącej – ważna jest jej aktywność oraz udzielanie informacji zwrotnej na temat uczestnictwa w szkoleniu, co umożliwi korygowanie ewentualnych błędów [16].

Procedura badań i narzędzia badawcze

Badaną grupę stanowiło 544 pracowników w wieku 50+. Dobór grupy był doбором celowym. Kwestionariusze wypełnili pracownicy przedsiębiorstw, które wyraziły zgodę na udział w badaniach. Badania były anonimowe, a udział w nich – dobrowolny. Prowadzono je w latach 2017-2018.

Na podstawie przeglądu piśmiennictwa związanego z tematyką projektu oraz na podstawie wcześniejszych doświadczeń zespołu badawczego, nabytych w czasie realizacji projektu dotyczącego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach, skonstruowano ankietę. Jej tworzenie rozpoczęło od określenia obszarów badawczych. Następnie opracowano pytania (pytania wyboru oraz pytania otwarte) ujmujące dany problem. Kafeterie odpowiedzi do poszczególnych pytań opracowano albo na podstawie danych GUS (w przypadku pytań odnoszących się do kategorii wykształcenia czy zajmowanego stanowiska), albo na podstawie doniesień literaturowych (np. kategorie dotyczące motywów podejmowania aktywności edukacyjnej pracowników w wieku 50+). Następnym krokiem było przeprowadzenie badań pilotażowych z wykorzystaniem ankiety osobowej w celu określenia jasności i adekwatności opracowanych pytań i kafeterii odpowiedzi. Ostatecznie ankietę składa się z czterech części: metryczki, pytań ogólnych, pytań dotyczących uczestnictwa w szkoleniach, pytań dotyczących potrzeb szkoleniowych.

Analizę wyników badania wykonano w specjalnym oprogramowaniu do statystycznej analizy danych.

Opis badanej grupy

Przedstawione wyniki są pełnymi wynikami pochodzącymi z badania opisanego w artykule [17].

Średnia wieku badanych pracowników wyniosła 55,8 lat ($SD = 4,12$), a 55% tej grupy stanowiły kobiety. Blisko co trzecia badana osoba (32%) legitymowała się wykształceniem średnim zawodowym. Zaledwie 3% respondentów posiadało wykształcenie podstawowe, 1% miało wykształcenie gimnazjalne i 1% nie posiadało wykształcenia podstawowego. Staż pracy w badanej grupie wyniósł 33,7 lat ($SD = 6,5$), a staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia – 17,1 lat ($SD = 11,8$). W badanej grupie przeważali pracownicy fizyczni (43,8%), co trzecia badana osoba (32,6%) wykonywała pracę umysłową, a praca pozostałych osób (23,6%) miała charakter mieszany (umysłowo-fizyczny).

Większość badanych osób (60,6%) w związku z wiekiem nie oczekiwała zmian w zakresie roli pełnionej w przedsiębiorstwie. Z kolei 28,9% osób

Tabela 1. Preferowane role w firmie, wskazywane przez pracowników 50+ ($N = 544$)

Table 1. Roles preferred in the company, indicated by employees 50+ ($N = 544$)

Jaką rolę w firmie widziałby Pan/widziałaby Pani dla siebie?	
Taką jak do tej pory – nie oczekuję zmian	60,6%
Z racji stażu pracy i doświadczenia mogę robić to, co do tej pory, ale powinienem/powinnam więcej zarabiać	28,9%
Z racji stażu pracy i doświadczenia powinienem/powinnam awansować	9,4%
Z racji stażu pracy i doświadczenia powinienem/powinnam być angażowany/angażowana do wprowadzania nowych pracowników	8,2%
Z racji stażu pracy i doświadczenia powinienem/powinnam otrzymywać prace wymagające mniejszego wysiłku fizycznego	5,9%
Inne	0,7%

Tabela 2. Preferencje pracowników 50+ dotyczące: tematyki szkoleń, metod szkolenia, sali wykładowej, cech osoby szkolącej i organizacji czasu szkolenia – ogółem i w zależności od rodzaju wykonywanej pracy (N = 544)

Table 2. Preferences of 50+ employees regarding: training topics, training methods, lecture room, trainee characteristics and training time organization – in total and depending on the type of work performed (N = 544)

Odpowiedzi pracowników:	ogółem	umysłowych	fizycznych	wykonyjących pracę mieszaną
Preferowane tematy szkoleń				
Kursy branżowe	35,7%	55,4%	25,2%	28,1%
Kursy komputerowe	27,4%	30,5%	23,9%	29,7%
Radzenie sobie ze stresem i z sytuacjami trudnymi	22,1%	28,8%	15,5%	25%
Kursy językowe	21,4%	28,2%	17,2%	19,5%
Kursy/szkolenia związane z tematyką zdrowotną	20,3%	18,6%	21,4%	20,3%
Szkolenia umożliwiające rozwój hobby/pasji	17,3%	15,3%	16,8%	21,1%
Kursy związane z tematyką zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym	13,4%	13,6%	11,8%	16,4%
Kursy uczące asertywności	10,9%	18,6%	5,9%	9,4%
Kursy z zarządzania czasem	10,7%	15,8%	8%	8,6%
Inne	0,8%	1,1%	1,3%	2,3%
Preferowane metody szkolenia				
Metody podające, oparte na słowie i bierności uczestników (np. wykład, pogadanka, opis)	20,4%	23,7%	18,1%	20,3%
Metody problemowe, oparte na rozwiązywaniu konkretnych problemów	30,6%	44,1%	23,5%	25%
Metody aktywizujące, oparte na aktywności uczestników (np. inscenizacja, dyskusja)	25,8%	34,5%	21%	22,7%
Metody eksponujące, oparte na pokazywaniu (np. demonstracja, inscenizacja)	17,3%	20,3%	14,7%	18%
Metody programowane, oparte na stosowaniu różnorodnych programów (np. z użyciem komputera)	18,6%	24,9%	13,9%	18,8%
Metody praktyczne, oparte na ćwiczeniach z danej dziedziny	17,3%	15,3%	16,8%	21,1%
Inne	1,5%	1,1%	1,3%	2,3%
Preferowane cechy osoby szkolącej				
Pokazuje sposoby rozwiązania problemów	40,7%	51,4%	31,5%	43%
Odwołuje się do doświadczeń uczestników szkolenia	35%	44,1%	30,7%	30,5%
Pyta o oczekiwania uczestników	32,2%	41,8%	25,2%	32%
Potrafi z różnych osób i osobowości stworzyć grupę i z nią pracować	30,9%	37,3%	24,4%	34,4%
Słucha i obserwuje	25,6%	28,8%	23,9%	24,2%
Odwołuje się do tego, co na szkoleniu zostało powiedziane	19,2%	14,7%	21%	21,9%
Podtrzymuje kontakt wzrokowy	13,3%	20,3%	8%	13,3%
Jest wnikliwa i dopytuje	11,8%	16,9%	9,7%	8,6%
Potrafi przyjąć konstruktywną krytykę	11,6%	12,4%	8,8%	15,6%
Jest „wszechwiedząca”	9,4%	11,9%	6,7%	10,9%
Jest stanowcza	9,0%	11,3%	7,6%	8,6%
Prowadzi wykład, nie inicjując dyskusji	7,9%	6,8%	8,4%	8,6%
Gestykuluje	5,7%	9%	3,4%	5,5%
Inne	0,6%	1,1%	0,4%	0%

Tabela 2. cd.

Odpowiedzi pracowników:	ogółem	umysłowych	fizycznych	wykonujących pracę mieszaną
Preferowany układ sali wykładowej				
Układ w kształcie litery U bądź w podkowę	41,8%	52,5%	34,5%	40,6%
Ustawienie szkolne (klasa szkolna)	20,4%	15,3%	21,4%	25,8%
Ustawienie teatr/kino	14,7%	11,9%	17,2%	14,1%
Układ „rada nadzorcza”	12%	15,8%	11,3%	7,8%
Układ owalny	8,5%	10,7%	5%	11,7%
Układ a’la kabaret (bankietowy)	4,8%	5,1%	5,9%	2,3%
Inaczej	0,6%	1,1%	0%	0,8%
Preferowana organizacja czasu szkolenia				
Szkolenie powinno być elastyczne, a czas jego trwania i liczba przerw powinny być ustalane z uczestnikami na bieżąco, w zależności od potrzeb i możliwości	31,9%	33,9%	26,5%	39,1%
Krótki czas trwania szkolenia i mało przerw (np. trzy dni po osiem godzin z dwiema przerwami krótszymi i jedną obiadową)	29,7%	30,5%	30,7%	26,6%
Krótki czas trwania szkolenia i dużo przerw (np. trzy dni po osiem godzin z kilkoma krótszymi przerwami i jedną obiadową)	21,2%	26,6%	19,7%	16,4%
Dłuższy czas trwania szkolenia i mniej przerw (np. sześć dni po cztery godziny z dwiema przerwami krótszymi i jedną obiadową)	13,8%	15,8%	12,2%	14,1%
Dłuższy czas trwania szkolenia i większa liczba przerw (np. sześć dni po pięć godzin z kilkoma krótszymi przerwami i jedną obiadową)	8,3%	9,6%	7,6%	7,8%
Inne	0,5%	14,7%	21%	21,9%

było zdania, że z racji stażu pracy i doświadczenia mogą robić to, co do tej pory, ale powinny więcej zarabiać (tab. 1).

Nieco ponad połowa respondentów (52%) wskazała, że uczestniczy we wszystkich szkoleniach, kursach i konferencjach oferowanych pracownikom przez firmę. Z kolei aż 35,5% osób deklaroowało brak propozycji szkoleń. Mniej liczne były osoby, które miały dostęp do szkoleń, ale nie były nimi zainteresowane (5,9%) lub nie wzięły w nich udziału z przyczyn osobistych (4,4%). Tematyka oferowanych szkoleń najczęściej dotyczyła bezpieczeństwa i higieny pracy.

Znakomita większość respondentów (80,9%) wskazała, że uczenie się jest potrzebne w każdym wieku. Odsetek ten był wyższy wśród pracowników umysłowych (84,7%) i pracowników wykonujących pracę mieszaną (85,2%) niż wśród pracowników fizycznych (75,6%).

Zaledwie 10,8% było zdania, że osoby starsze, nawet jeśli uczestniczą w szkoleniach, nie zyskują na tym tak dużo co osoby młodsze. To zdanie częściej podzielali pracownicy fizyczni (15,1%) niż pracownicy umysłowi (7,3%) czy wykonujący pracę mieszaną (7,8%).

Przekonanie, że uczenie się jest domeną osób młodszych, wyraziło 8,3% ankietowanych pracowników. Również w tym przypadku częściej twierdzili tak pracownicy fizyczni (9,3%) niż umysłowi (7,9%) lub wykonujący pracę mieszaną (7%).

Na pytanie o chęć udziału w szkoleniach zdecydowana większość respondentów (67,8%)

ogólnie deklaroowała taką chęć, a pozostałe osoby jej nie przejawiały. Biorąc pod uwagę podział pracowników ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, pracownicy umysłowi częściej deklarowali chęć uczenia się (75,3%) w porównaniu z pracownikami fizycznymi (64,3%) lub wykonującymi pracę mieszaną (63,5%).

Potrzeby szkoleniowe pracowników starszych

Zdaniem dwóch na trzech respondentów (66%) istnieje potrzeba organizacji szkoleń dla pracowników 50+ w miejscu pracy. Częściej wskazywali na to pracownicy umysłowi (74,4%), a nieco rzadziej – pracownicy fizyczni (62,3%) i wykonujący pracę mieszaną (60,8%).

Przedstawione wyniki dotyczą badań przeprowadzonych wśród starszych pracowników w odniesieniu do ich preferencji w zakresie szkoleń, w tym: tematyki i metodyki szkoleń oraz ich czasu, organizacji sali szkoleniowej i umiejętności osoby prowadzącej. Każdy z tych obszarów uwzględnia też różnice wynikające z rodzaju wykonywanej pracy.

Respondenci pytani o preferencje co do tematyki szkoleń najczęściej wskazywali na kursy branżowe (35,7%) i komputerowe (27,4%). Co piąta osoba wymieniała również kursy poświęcone technikom radzenia sobie ze stresem i z sytuacjami trudnymi (22,1%), kursy językowe (21,4%) i kursy/szkolenia o tematyce zdrowotnej (20,3%). Biorąc pod uwagę podział respondentów ze względu na rodzaj wykonywanej pracy,

każda z trzech grup preferowała kursy branżowe i komputerowe. Osoby wykonujące pracę umysłową wskazywały na kursy dotyczące technik radzenia sobie ze stresem i kursy językowe, osoby wykonujące pracę fizyczną – na kursy o tematyce zdrowotnej, a osoby wykonujące pracę mieszaną – na kursy o tematyce zdrowotnej oraz dotyczące rozwijania hobby/pasji.

Na pytanie o preferowane metody szkolenia respondenci najczęściej wymieniali: metody problemowe – oparte na rozwiązywaniu konkretnych problemów (30,6%), metody aktywizujące – oparte na aktywności uczestników (25,8%), metody podające – oparte na słowie i bierności uczestników (20,4%). Pracownicy wykonujący pracę umysłową preferowali metody problemowe, pracownicy fizyczni – metody problemowe lub metody aktywizujące, a pracownicy wykonujący pracę mieszaną wskazywali na każdą z metod.

Respondenci pytani o preferowany sposób ustawienia stołów w salach wykładowych najczęściej wskazywali na układ w kształcie litery U lub podkowy (41,8%), a znacznie rzadziej na ustawienie tzw. szkolne (20,4%). Zdaniem pracowników – niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy – najbardziej pożądane jest ustawienie w kształcie litery U bądź podkowy, natomiast na drugim miejscu znalazło się ustawienie szkolne. Z kolei na miejscu trzecim grupa osób pracujących umysłowo umieściła układ „rada nadzorcza”, a osoby wykonujące pracę fizyczną oraz mieszaną – ustawienie „teatr/kino”.

Jeśli chodzi o preferencje dotyczące osoby szkolącej i posiadanych przez nią umiejętności, respondenci – niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy – najczęściej oczekiwali, że ta osoba pokaże im sposoby rozwiązywania problemów (40,7%), a ponadto – że będzie się odwoływała do doświadczeń uczestników szkolenia (32,2%) i pytała o ich potrzeby (32,2%). Ważna według respondentów okazała się też zdolność do stworzenia grupy z osób o różnych osobowościach oraz umiejętność pracy z tą grupą (30,9%), a także umiejętność słuchania i obserwacji (25,6%).

Zdecydowana większość badanych (67,2%) chciałyby, aby w szkoleniu brały udział osoby w różnym wieku. Taki postulat częściej w porównaniu z pracownikami fizycznymi (55%) zgłaszają osoby wykonujące pracę umysłową (69,5%) lub mieszaną (67,2%). W szkoleniach w grupie osób w podobnym wieku chętnie wzięłoby udział 26,1% respondentów – tak deklarowało 28,8% pracowników umysłowych i 25,2% pracowników fizycznych, a tylko 16,4% osób wykonujących pracę mieszaną. Co trzeciemu respondentowi (32,2%) zależało na tym, aby byli to zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Również w tym przypadku częściej chciałyby tego osoby wykonujące pracę umysłową (37,9%) oraz pracę mieszaną (31,3%), a rzadziej – osoby wykonujące pracę fizyczną (23,5%).

Jeśli chodzi o czas szkolenia, ankietowani najczęściej zaznaczali, że szkolenie powinno być elastyczne, a czas jego trwania i liczba przerw powinny być ustalane z uczestnikami na bieżąco, w zależności od potrzeb i możliwości (31,9%), lub też – że szkolenie powinno być krótkie i z małą liczbą przerw (29,7%).

Biorąc pod uwagę podział grupy ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, potrzebę elastycznego szkolenia – pod względem czasu i liczby przerw – deklarowała grupa pracowników wykonujących pracę umysłową (33,9%) lub mieszaną (39,1%), natomiast osoby wykonujące pracę fizyczną to rozwiązanie wskazywały rzadziej (26,5%), na pierwszym zaś miejscu wymieniały potrzebę krótkiego szkolenia z małą liczbą przerw (30,7%). To rozwiązanie dla dużej części pracowników umysłowych było drugim wyborem (30,5%), natomiast znacznie rzadziej wskazywały na nie osoby wykonujące pracę mieszaną (tab. 2).

Podsumowanie

Większość respondentów deklaruje ogólną chęć udziału w szkoleniach. Tendencja ta jest jednak bardziej wyraźna wśród pracowników umysłowych niż fizycznych. Ankietowani pracownicy wyrażają również pogląd, że uczenie się jest potrzebne na każdym etapie życia, bez względu na wiek. Również w tym przypadku ten pogląd jest bardziej powszechny wśród osób wykonujących pracę umysłową niż wśród osób pracujących fizycznie.

Najbardziej pożądane przez pracowników w wieku 50+, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, są szkolenia branżowe i kursy z zakresu obsługi komputera. Dodatkowo oso-

by wykonujące pracę umysłową wyrażają chęć udziału w szkoleniach na temat radzenia sobie ze stresem, a osoby wykonujące pracę fizyczną – w szkoleniach o tematyce zdrowotnej. Preferowanymi metodami prowadzenia szkoleń dla pracowników 50+, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, są metody problemowe – stawianie problemów i wskazywanie ich rozwiązań – dlatego też według badanych najważniejszą cechą osoby prowadzącej szkolenia jest umiejętność pokazywania sposobów rozwiązywania tychże problemów. Na tę cechę wskazywali wszyscy respondenci, niezależnie od rodzaju wykonywanej przez nich pracy.

Stoły w sali szkoleniowej powinny być ustawione w kształcie litery U, aby zapewnić uczestnikom kontakt wzrokowy i łatwe wchodzenie w interakcje. Według pracowników starszych czas szkolenia powinien być elastyczny i ustalany na bieżąco, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości grupy. Należy zwrócić uwagę na fakt, że pracownicy fizyczni wolą krótkie szkolenia z minimalną liczbą przerw. Zdecydowana większość respondentów chciałyby, aby w szkoleniu brały udział osoby różnej płci i w różnym wieku.

Rodzaj wykonywanej pracy determinuje sposób, w jaki starsi pracownicy widzą organizację szkoleń czy ich tematykę. Dla pracowników fizycznych szczególnie ważna jest tematyka zdrowotna, gdyż wykonywana przez nich praca jest obciążająca dla organizmu, a jej efektem częściej są problemy zdrowotne, choćby te związane z układem mięśniowo-szkieletowym. Nie dziwi również fakt, że pracownicy ci stawiają na grupy podobne pod względem płci, ponieważ w analizowanych branżach to głównie mężczyźni znajdują zatrudnienie. Tym, na co należy zwrócić uwagę, jest zachęcanie pracowników fizycznych do szkoleń i pokazywanie im, jak ważne jest uczenie się przez całe życie. Grupa ta, w porównaniu z pracownikami umysłowymi, częściej wyraża przekonanie, że pracownicy starsi nie wyniosą ze szkoleń tyle, co młodszy, i rzadziej (choć i tak stosunkowo często) podziela zdanie, że uczenie się jest niezbędne w każdym wieku.

BIBLIOGRAFIA

- [1] MACUZIC I. i in. Occupational safety and health education under the lifelong learning framework in Serbia. JOSE. 2016, 22(4): 514-522, doi: 10.1080/10803548.2016.1153222.
- [2] LIWIŃSKI J., SZTANDERSKA U. Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie. Szkolenie ustawiczne. Warszawa: Uniwersytet Warszawski, 2010.
- [3] BECK V. Employers' views of learning and training for an ageing workforce. Management Learning. 2014, 45(2): 200-215.
- [4] MOCKAŁO Z. Stereotypy na temat starszych pracowników i ich związek z dobrostanem oraz pracą – przegląd badań. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka. 2015, 4(523): 11-13.
- [5] PICCHIO M. Is training effective for older workers? IZA World of Labor. 2015: 121.

[6] SZCZĘŚNIAK A. (red.). Dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem i zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem pracowników 50+. Warszawa: Fundacja „Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym”, 2013.

[7] TUREK K., WOREK B. Aktywność edukacyjna osób starszych w Polsce – poziom, uwarunkowania i kierunki rozwoju polityki publicznej. Problemy Polityki Społecznej. 2016, 33(2): 87-108.

[8] GÓRNIĄK J. (red.). Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015. Warszawa – Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, 2015.

[9] LAZAZZARA A., KARPINSKA K., HENKES K. What factors influence training opportunities for older workers? Three factorial surveys exploring the attitudes of HR professionals. The International Journal of Human Resource Management. 2013, 24(11): 2154-2172.

[10] Monitor Kształcenia i Szkolenia 2020. Komisja Europejska, 2020, https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/countries/poland_pl.html [dostęp: 23.11.2021].

[11] SCHIMANEK T., KOTZIAN J., ARCZEWSKA M. Zarządzanie wiekiem skierowane na osoby 50+. Poradnik dla małych i średnich przedsiębiorców i nie tylko. Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, 2015.

[12] Srebrni pracownicy na wagę złota. Badanie korzyści z inwestowania w pracowników w starszym wieku. Nota Informacyjna. Cedefop Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2013, https://www.cedefop.europa.eu/files/9077_pl.pdf [dostęp: 23.11.2021].

[13] SIKORA M. Potrzeby osób starszych w kontekście procesu uczenia się. [W:] K. Lipka-Szostak (red.). Edukacja osób starszych. Uwarunkowania. Trendy. Metody. Warszawa: Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, 2013.

[14] RICHERT-KAŻMIERSKA A., FORKIEWICZ M. Szkolenie osób starszych w koncepcji aktywnego starzenia się. Studia Ekonomiczne. 2013, 131: 127-139.

[15] KILIAN M. Metodyka edukacji osób w starszym wieku: podstawowe wskazówki i zasady. Forum Pedagogiczne. 2015, 1: 171-185.

[16] SYPER-JĘDRZEJAK M. Szkolenie ustawiczne istotnym elementem współczesnych karier pracowniczych. [W:] M. Znajmiej-Sikora, E. Roszko (red.). Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z. Łódź: Wydawnictwo Ego, 2010.

[17] PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK K. Uczenie się pracowników starszych – raport wstępny z badań. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka. 2018, 5: 16-21.

Publikacja opracowana i wydana na podstawie wyników IV etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2017-2019 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Pracy, Rodziny i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.