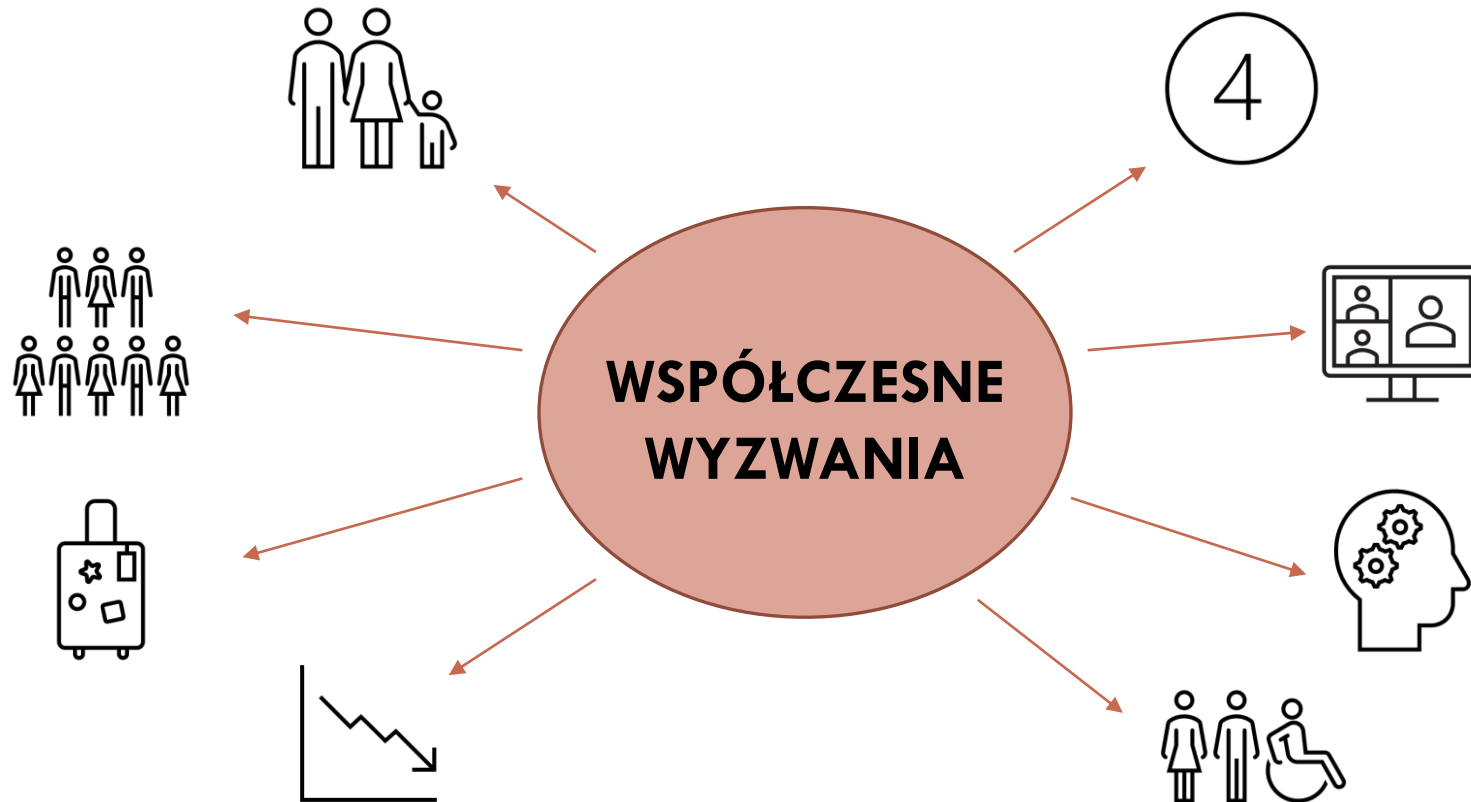


**POSTRZEGANIE I OCENA STARSZYCH  
PRACOWNIKÓW W POLSKICH ORGANIZACJACH –  
WYNIKI BADAŃ**

Mgr Małgorzata Wesółowska

# WYZWANIA FUNKCJI PERSONALNEJ





# STOSUNEK DO STARSZYCH PRACOWNIKÓW – CZ. 1

1. Słyszałem starszych pracowników w naszej firmie skarżących się na dyskryminację z powodu wieku.  
**TAK** – 15% (w tym 72% kobiet i 83% współpracowników)  
**NIE** – 67% (w tym 81% kierowników)  
**NIE WIEM** – 18%
2. Jeżeli dwaj pracownicy mieliby podobne umiejętności, wybrał(a)bym starszego pracownika do pracy ze mną.  
**TAK** – 34%  
**NIE** – 34% (w tym 73% wskazań pochodziło od kobiet)  
**OBOJĘTNE** – 32%

# STOSUNEK DO STARSZYCH PRACOWNIKÓW – CZ. 2

3. Gdyby mi dano wybór, nie pracował(a)bym ze starszym pracownikiem na swojej zmianie.  
**TAK** – 5%  
**NIE** – 70%  
**OBOJĘTNE** – 25%
4. Wydajność (efektywność) pracownika zmniejsza się znacząco z wiekiem.  
**TAK** – 44% (w tym 75% kobiet i 55% podwładnych)  
**NIE** – 32%  
**NIE MAM ZDANIA** – 24%

# OCENA EFEKTÓW PRACY OSÓB STARSZYCH

1. Pracę starszych pracowników cechuje zwykle wyższa jakość.  
**TAK** – 41% (w tym większość w grupie 26-39 lat i stażu powyżej 15 lat)  
**NIE** – 30%  
**NIE MAM ZDANIA** – 29%
2. Starsi pracownicy są zwykle bardziej zaangażowani i przyjacielscy w pracy.  
**TAK** – 30%  
**NIE** – 30%  
**NIE MAM ZDANIA** – 40%
3. Starsi pracownicy są lepszymi pracownikami.  
**TAK** – 18% (w tym 71% kobiety)  
**NIE** – 33%  
**NIE MAM ZDANIA** – 49%

# OCENA MOŻLIWOŚCI ZAWODOWYCH STARSZYCH

1. Starsi pracownicy nie są zainteresowani nabywaniem nowej wiedzy.  
**TAK** – 25% (w tym 69% osoby w grupie 26-39 lat)  
**NIE** – 57%  
**NIE MAM ZDANIA** – 18%
2. Starsi pracownicy mogą nabywać nowe umiejętności tak samo łatwo jak inni zatrudnieni.  
**TAK** – 33%  
**NIE** – 50% (w tym 66% osoby w grupie 26-39 lat)  
**NIE MAM ZDANIA** – 17%
3. Starsi pracownicy trudniej poddają się szkoleniu w pracy.  
**TAK** – 66%  
**NIE** – 27%  
**NIE MAM ZDANIA** – 7%

# OGÓLNA SYTUACJA OSÓB 50+ W ORGANIZACJI

1. Sądzę, że moja firma redukowałaby starszych pracowników w pierwszej kolejności w razie potrzeby.  
**TAK** – 21%  
**NIE** – 53%  
**NIE MAM ZDANIA** – 26%
2. Uważam, że młodszymi pracownikom powinno być dane pierwszeństwo pozostania w firmie w sytuacji, gdy zmniejsza ona swe zadania.  
**TAK** – 10% (w tym większości kobiety i osoby uznane za młode – do 39 r.ż.)  
**NIE** – 63%  
**NIE MAM ZDANIA** – 27%



# WNIOSKI Z BADAŃ

- A. W polskich przedsiębiorstwach wiek pracownika **nie stanowi** podstawy do wyraźnej dyskryminacji ze strony organizacji. Sporadyczne skargi starszych wiekiem głównie kierowane są do współpracowników.
- B. Większość badanych osób wskazuje, że **efektywność pracy obniża się** wraz z wiekiem, jednak nie znajduje to potwierdzenia przy ocenie jakości pracy i zaangażowania starszych pracowników.
- C. Zdecydowana większość badanych osób **nie ma problemu** z pracą w zespole, w którym jest starsza osoba. Co więcej, starsi pracownicy są na równi z młodszymi pożądanymi w roli bliskiego współpracownika.
- D. Z jednej strony u starszych pracowników **nie dostrzega się** problemów z nabywaniem nowej wiedzy, jednak z drugiej wskazuje się na **pewne trudności** w rozwoju nowych umiejętności, a także mniejszą efektywnością szkoleń.