

mgr KAROLINA PAWŁOWSKA-CYPRYSIAK

Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kapaw@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0012.0412

# Uczenie się pracowników starszych – raport wstępny z badań

Fot. HalfPoint/Bigstockphoto



Kapitał ludzki wyrażony za pomocą poziomu wykształcenia, jak również charakteryzowany poprzez posiadane kompetencje ogólne, stanowi jeden z głównych czynników wpływających na aktywność zawodową osób w wieku produkcyjnym, szczególnie w grupie osób starszych. Aktywność edukacyjna pomaga człowiekowi w zaadaptowaniu się do zmiennych warunków życia na każdym jego etapie oraz wpływa na podniesienie się jakości życia. W przypadku osób starszych pozwala również na niwelowanie stereotypów związanych z wiekiem, likwiduje marginalizację społeczną tej grupy, pozytywnie oddziałuje na samoocenę oraz umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów społecznych. W artykule przedstawiono opinie pracowników 50+ na temat uczenia się. Przebadanych zostało 208 osób w wieku 50+ zatrudnionych w firmach dużych, małych i średnich, zarówno prywatnych, jak i państwowych. Badani starsi pracownicy w większości (86%) uważają, że szkolenie jest ważne w każdym wieku. Większość z tych osób chce się szkolić (69%), a główne motywy do podejmowania szkoleń to chęć zdobycia nowych kwalifikacji, rozwijania zainteresowań oraz kwestie finansowe.

*Słowa kluczowe: uczenie się, pracownicy starsi, edukacja, kompetencje, rynek pracy*

## Learning of older workers – preliminary results report

Human capital expressed with level of education and overall competences is one of the key factors which influence professional activity in productive age especially among elderly. Educational activity helps people to adapt to changing conditions of life on each of its stage and also increases quality of life. In case of elderly, it also allows to eliminate stereotypes about senility and social marginalization, and has a positive impact on self-esteem and allows to establish social contacts. The aim of the article is to present opinions of workers aged 50+ about learning. 208 workers aged 50+ employed in big, medium or small private or state-owned companies took part in questionnaire research. Great part of older workers (86%) think that training is important in all ages. Most of them want to train (69%) and their main motives are: wish to purchase new qualifications, wish to develop interests and financial motives.

*Keywords: learning, older workers, education, competences, labour market*

## Wstęp

Kapitał ludzki wyrażony za pomocą poziomu wykształcenia, jak również za pomocą posiadanych kompetencji ogólnych, stanowi jeden z głównych czynników, wpływających na aktywność zawodową człowieka, szczególnie w grupie pracowników starszych<sup>1</sup>. Podnoszenie kwalifikacji (w tym kwalifikacji zawodowych) jest jedną z podstaw Europejskiej Strategii Zatrudnienia<sup>2</sup>, a podniesienie odsetka osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w grupie wiekowej 25-64 lata do 15% do 2020 roku jest jednym z celów Strategii Europa 2020 [1-3].

Uczenie się pomaga człowiekowi w zdobyciu nowych kwalifikacji, a więc wiedzy i umiejętności. Pozwala to na adaptację do zmieniających się warunków, między innymi do nowego miejsca pracy, czy też do życia w nowym otoczeniu.

Sprzyja ponadto ograniczeniu stereotypów związanych z wiekiem, niweluje marginalizację społeczną osób starszych, pozytywnie oddziałuje na samoocenę oraz umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów społecznych. To szerokie oddziaływanie uczenia się na człowieka wpływa na podniesienie się jakości jego życia rozumianej jako określenie swojej pozycji w życiu w odniesieniu do celów, oczekiwań oraz obaw rozpatrywanej w kontekście kulturowym i systemów wartości [4].

Według danych Komisji Europejskiej [5, 6] w 2014 r. w Polsce jedynie 4% dorosłych uczestniczyło w kształceniu się przez całe

<sup>1</sup> Jako „pracownika starszego” określa się osoby w wieku 50 lat i więcej (tzw. 50+). Wiąże się to z obniżaniem się wydolności i sprawności fizycznej oraz niektórych sprawności psychofizycznych (np. spostrzegawczości, szybkości reakcji, sprawności narządów zmysłów). W tym okresie życia wzrasta częstość występowania chorób układu krążenia, oddychania, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i przemiany materii [1].

<sup>2</sup> Europejska Strategia Zatrudnienia jest częścią strategii na rzecz wzrostu gospodarczego Europa 2020, jej głównym celem jest tworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy w Europie. Powstała ona w 1997 r. i określa wspólne cele i założenia polityki zatrudnienia [2].

życie, z kolei w 2016 r. procent ten wyniósł 3,7 (dla porównania średnia krajów UE wyniosła w tym samym roku 10,7%). Z badań SHARE (*The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) wynika, iż 22% badanych Polaków po 54. roku życia wykazuje całkowitą bierność w ciągu ostatnich 12 miesięcy (brano pod uwagę takie wymiary, jak aktywność społeczna, religijna, indywidualna – czytanie książek, gazet, rozwiązywanie krzyżówek oraz aktywność edukacyjna). Badania wykazały, iż osoby po 54. roku życia wykazują aktywność edukacyjną bardzo sporadycznie. W ciągu ostatnich 12 miesięcy jedynie 2,5% badanych brało udział w szkoleniu lub kursie. W szkoleniu lub kursie rozwijającym kompetencje w ciągu ostatnich 5 lat uczestniczyło jedynie 5% badanych w wieku 54+ [7].

Mówiąc o aktywności edukacyjnej pracowników starszych należy jednak pamiętać również o tzw. Uniwersytetach Trzeciego Wieku, których celem jest „umożliwienie zdobywania wiedzy osobom starszym, które nie mogły się kształcić w młodości, wdrażanie programu kształcenia ustawicznego, prowadzenie badań gerontologicznych oraz poprawa jakości życia starszego pokolenia” [8]. W roku akademickim 2014/2015 przebadano 464 takie uniwersytety, których liczba słuchaczy seniorów wyniosła 96 370. Struktura wieku słuchaczy UTW to osoby do 50. r. życia – 1%; 51-59 lat – 11%; 60-65 lat – 33%; 66-70 lat – 29%; 71-75 lat – 15% oraz 76 lat i więcej 11% [9].

Uczenie się osób starszych jest również czynnikiem wpływającym na zachowanie przez nie sprawności umysłowej, fizycznej i społecznej [10]. Pozwala na adaptację do zachodzących zmian organizacyjnych i technologicznych oraz na aktualizowanie kompetencji [11,12]. Należy również pamiętać, że uczenie się, zarówno w systemie formalnym, jak i nieformalnym, wpływa na wzrost zdolności do pracy [13].

## Uczenie się – definicje

Uczenie się jest procesem, który zakłada powstanie zmian w trzech wymiarach: poznawczym, emocjonalno-motywacyjnym bądź psychomotorycznym [10].

Według Ministerstwa Edukacji Narodowej uczenie się to proces kształtowania u osoby zdolności adaptacyjnych oraz twórczych, jak również wiedzy i umiejętności [14]. Uczenie się obok nauczania jest częścią edukacji [15]. Z kolei „edukacja to działalność instytucjonalna obejmująca wychowanie przedszkolne, kształcenie oraz szkolenie” (szkolenie określane jest mianem działalności w systemie formalnym oraz pozaformalnym zorientowanej na uczenie się), [14].

Można wyróżnić następujące typy uczenia się: formalne (prowadzące do uzyskania powszechnie uznawanych w danym systemie

prawnym kwalifikacji, organizowane w systemach szkolnych i szkoleń), pozaformalne (prowadzące do zdobycia kwalifikacji uznawanych w danej instytucji lub przez części innych instytucji, jednak odbywające się poza formalnym systemem kwalifikacji), nieformalne (nieinstytucjonalizowane, zamierzone – samodzielne uczenie się lub niezamierzone – zachodzący bezwiednie) oraz uczenie się przez całe życie (uczenie się od lat najmłodszych do późnej starości, zarówno w systemie formalnym, pozaformalnym jak i nieformalnym, którego celem jest kształtowanie zdolności, umiejętności, wiedzy oraz wykorzystywanie ich w życiu codziennym).

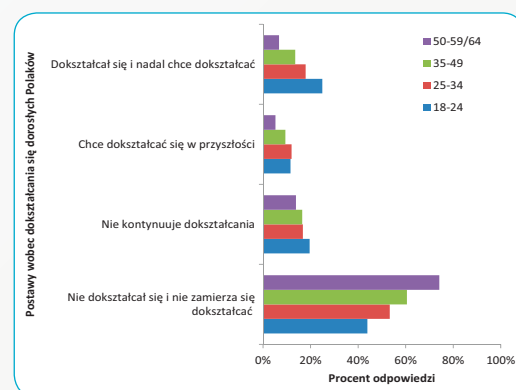
W przypadku osób dorosłych, które spełniły obowiązek szkolny mówi się o tzw. kształceniu ustawicznym. Jego celem jest zdobywanie wiedzy ogólnej i kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnianie ich w formach pozaszkolnych (w placówkach kształcenia ustawicznego i praktycznego oraz w ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego) lub kształcenie w szkołach dla dorosłych [14].

Definicje kształcenia ustawicznego zaproponowała również Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (UNESCO). OECD definiuje ten proces jako koncepcję rozwoju indywidualnego i cech społecznych w różnorodnych formach oraz kontekstach, zarówno w systemie kształcenia formalnego, jak i w systemie kształcenia nieformalnego. Z kolei UNESCO określa to jako kompleks procesów oświatowych umożliwiających osobom dorosłym rozwój zdolności, wzbogacanie wiedzy, udoskonalenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych lub umożliwiający zdobycie nowego zawodu. Pod wpływem tego procesu następuje zmiana postaw i zachowań w zakresie kształtowania osobowości i uczestnictwa w rozwoju społecznym i kulturalnym [16].

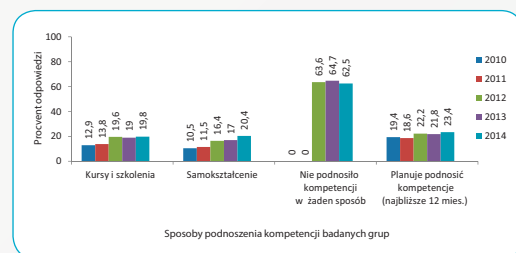
## Edukacja jako element koncepcji aktywnego starzenia się

W latach 90. XX wieku WHO (Światowa Organizacja Zdrowia) wprowadziła tzw. koncepcję aktywnego starzenia się. Koncepcja ta zakłada poprawę jakości życia w okresie starzenia się, zachowanie sprawności fizycznej, możliwości wykonywania pracy zawodowej oraz szeroko pojętego uczestnictwa osób starszych w życiu społecznym, cywilizacji oraz kulturze. Jednym z filarów koncepcji aktywne starzenia się jest edukacja [17].

Według WHO niski poziom wykształcenia stanowi główny czynnik prowadzący do bezrobocia, zwiększa też ryzyko niepełnosprawności czy utraty zdrowia przez osoby starsze. Osoby, które uczestniczą w procesie uczenia się przez całe życie, łatwiej adaptują się do zmian, rza-



Rys. 1. Dokształcanie się dorosłych Polaków w ciągu ostatnich 12 miesięcy oraz ich chęć dokształcania się w ciągu najbliższego roku\*  
Fig. 1. The training of adult Poles in the last 12 months and their willingness to study in the coming year



Rys. 2. Aktywność edukacyjna dorosłych Polaków (18-59/64)\*\*  
Fig. 2. Educational activity of adult Poles (18-59/64)

dziej doświadczają wykluczenia społecznego oraz łagodniej przechodzą proces stawiania się „starym”. Edukacja jest więc komponentem koncepcji aktywnego starzenia się i ma w jej ramach do spełnienia cztery funkcje:

- 1) właściwą – stałe aktualizowanie wiedzy i umiejętności,
- 2) zastępczą – przekazywanie wiadomości i rozwój takich umiejętności, których nie zdobyto w czasie nauczania szkolnego,
- 3) społeczną – daje poczucie przynależności do grupy oraz ułatwia nawiązywanie nowych i utrzymywanie dotychczasowych więzi społecznych,
- 4) psychoterapeutyczną – pozwala zachować sprawność intelektualną, która z kolei wpływa na opóźnienie procesów starzenia się, przeciwdziałając depresji na skutek alienacji społecznej [17].

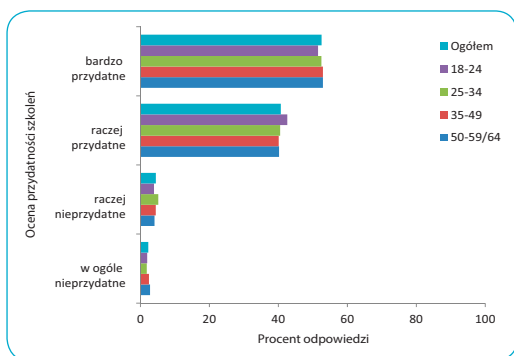
## Zarządzanie wiedzą jako element zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach

Zarządzanie wiekiem definiuje się jako element zarządzania zasobami ludzkimi (lub szerzej: jako element zarządzania różnorodno-

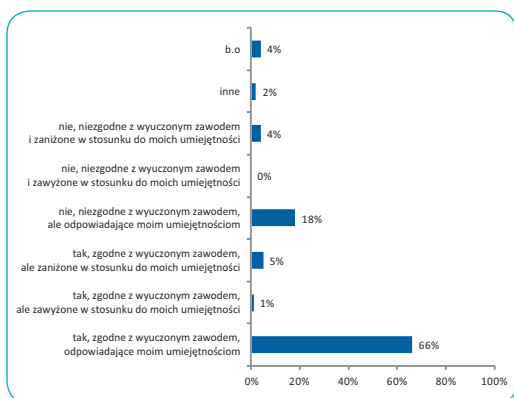
\* Oprac. własne (rys. 1. i 3.) na podst. Bilansu Kapitału Ludzkiego 2014; dane dostępne na stronie internetowej <https://bkl.parp.gov.pl/> (25.08.2017)

\*\* Oprac. własne na podst. Turek K., Worek B. *Kształcenie po szkole. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. Edukacja a rynek pracy. Tom III. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015





Rys. 3. Ocena przydatności ostatnio przebytych kursów, szkoleń itp.  
Fig. 3. Assessment of the usefulness of recently completed courses, trainings, etc.



Rys. 4. Czy powierzane prace są zgodne z kwalifikacjami i umiejętnościami osoby badanej? (b.o. – brak odpowiedzi)  
Fig. 4. Is the work entrusted to is in accordance with the qualifications and skills of the subject? (b.o. – no answer)

ścią), polegający na realizacji działań mających na celu racjonalne i efektywne wykorzystanie tych zasobów z uwzględnieniem potrzeb i możliwości pracowników w różnym wieku [18].

Nauka, szkolenie i awans zawodowy jest jednym z siedmiu obszarów zarządzania wiekiem, wskazanych w Europejskim Kodeksie Dobrych Praktyk, których celem jest utrzymanie w zatrudnieniu pracowników starszych. Na istotność szkoleń w tej grupie pracowników wskazuje również European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EFILWC).

Jak pisze Morawiak, „zarządzanie wiedzą to wymiana poglądów, spojrzenie na sprawę z innej perspektywy, wykorzystywanie umysłu ludzkiego do wyciągania wniosków i podejmowania decyzji. To przebłysk intuicji prowadzący do innowacji, ale również wykorzystywanie nowych technologii informatycznych czy nieoficjalnych norm i przyzwyczajęń panujących w przedsiębiorstwie, a także opowieści i anegdoty, które pracownicy sobie przekazują” [19].

Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie sprzyja wzrostowi kompetencji pracownika, pozwala na jego rozwój oraz identyfikację jego

mocnych i słabych stron. Jest to również element sprzyjający otwartości na nowe poglądy. Jedną z technik gromadzenia i przetwarzania wiedzy w przedsiębiorstwie może być mentoring, który zakłada opiekę nad nowymi pracownikami oraz szkolenie ich przez pracowników bardziej doświadczonych. W roli mentorów możliwe jest wykorzystanie pracowników 50+, którzy to posiadają doświadczenie oraz niezbędną wiedzę [19].

### Uczenie się dorosłych Polaków – statystyki

Kolejne pokolenia Polaków różnią się poziomem wykształcenia formalnego. Wśród starszych grup wiekowych maleje udział osób z wykształceniem wyższym, a również tych z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Osoby w wieku ok. 45 lat to grupa od której zaczyna się systematyczny spadek aktywności edukacyjnej. W grupie wiekowej 50-59/64 maleje poziom zaangażowania w nieobowiązkowe kursy i szkolenia, jednak rośnie poziom zaangażowania w samokształcenie. Co niepokojące, badania wykazują, że w tej grupie 75% to osoby biernie edukacyjnie, czyli nieuczestniczące w jakiegokolwiek formie podnoszenia kompetencji w ostatnim roku i nieplanujące kursów lub szkoleń w najbliższych 12 miesiącach (rys. 1.).

O bierności lub aktywności edukacyjnej decyduje głównie poziom wykształcenia, zawód, wielkość firmy, forma zatrudnienia i w mniejszym stopniu miejsce zamieszkania, płeć i wiek [20].

Z kolei, jak wykazuje Bilans Kapitału Ludzkiego [21, 22], uczestnictwo dorosłych Polaków (18-59/64 lata) w nieobowiązkowych kursach i szkoleniach od kilku lat pozostaje na względnie stałym poziomie (2012 – 14,8%, 2013 – 13,9%, 2014 – 14,2%), [21, 22]. Wyniki tych badań wskazują również, że bardzo duży odsetek dorosłych Polaków w latach 2012-2014 w żaden sposób nie podnosił własnych kompetencji, a jedynie ok. 20% z nich deklarowało chęć podnoszenia kompetencji (rys. 2.). Ponad 86% badanych z kategorii wiekowej 50-59/64 nie brało udziału w szkoleniach czy też kursach.

Na pytanie o to, kiedy ostatni raz uczestnicy badania uczestniczyli w szkoleniach czy jakiegokolwiek innych formach dokończenia, 34% badanych udzieliło odpowiedzi, że „nigdy”, a aż 3 razy mniej wskazało ostatnie 12 miesięcy. Biorąc pod uwagę użyteczność odbytych szkoleń, kursów itp. badani wskazali, że są one bardzo przydatne. Ocena taka została wskazana przez respondentów w każdej grupie wiekowej, również 50+ (rys. 3.), [21, 22].

Zarówno mężczyźni, jak i kobiety w wieku 45-69 lat pozytywnie oceniali swoje umiejęt-

ności (szczególnie te związane z organizacją własnej pracy oraz tzw. kompetencje miękkie). Dość nisko w tej grupie oceniane były natomiast kompetencje językowe (znajomość przynajmniej jednego języka obcego na poziomie komunikatywnym) oraz związane z obsługą technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (osoby w wieku 49-65 lat wysoko oceniały umiejętność poruszania się w Internecie, jednakże znacznie słabiej umiejętności w zakresie tworzenia, edytowania oraz zapisywania tekstów czy arkuszy kalkulacyjnych na dysku komputera), [23].

### Cząstkowe wyniki badań własnych

Poniżej przedstawiono cząstkowe wyniki badań, dotyczących uwarunkowań uczenia się pracowników starszych, prowadzonych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w latach 2017-2018. Ich głównym rezultatem będzie opracowanie modelu uwarunkowań procesu uczenia się pracowników starszych z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej przez nich pracy. Całość próby badawczej obejmuje przeprowadzenie badań w grupie ok. 500 pracowników starszych, wykonujących pracę umysłową, fizyczną oraz mieszaną.

Są to badania kwestionariuszowe, składające się z ankiety opracowanej na potrzeby badania oraz z kwestionariuszy standardowych, takich jak: Lista Wartości Osobistych Z. Juczyńskiego (2001, LWO); Indeks Zdolności do Pracy (Work Ability Index) Tuomi K., Ilmarinen J., Jahkola A., Katajarinne L., Tulkki A. (1998); Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (LBQ) Santinello M. (2014); Kwestionariusz Zdrowia Ogólnego (GHQ12) Goldberga (1978) w polskiej wersji Makowskiej i Mercz (2001) oraz Kwestionariusz do Oceny Psychospołecznych Wymagań Pracy (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ II) T.S. Kristensen i V. Borg (2005).

Ankieta opracowana na potrzeby badania składa się z dwóch części:

1. Metryczki (wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, stan cywilny, sytuacja materialna)
2. Pytań dotyczących:
  - chęci i gotowości do uczestnictwa w szkoleniach
  - potrzeb edukacyjno-szkoleniowych osób starszych
  - metod kształcenia preferowanych przez pracowników starszych
  - motywacji do uczenia się pracowników starszych
  - dystraktorów w procesie uczenia się osób starszych

- postaw pracowników starszych wobec szkoleń
- oferty szkoleniowej kierowanej do pracowników starszych
- stereotypów dotyczących kształcenia osób starszych
- preferowanych sposobów szkolenia.

Ankiety przygotowano na podstawie przeglądu piśmiennictwa, związanego z tematyką projektu, z wykorzystaniem wcześniejszych doświadczeń zespołu badawczego, zdobytych w czasie realizacji projektu dotyczącego zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach.

Prezentowane w artykule wyniki bazują na odpowiedziach 208 respondentów; po przeprowadzeniu badań na pełnej próbie badawczej zostaną ponownie zweryfikowane.

## Informacje z ankiety osobowej

### Osoby badane

W badaniach udział wzięło 208 osób w wieku 50+, zatrudnionych w firmach dużych, małych i średnich, zarówno prywatnych, jak i państwowych. 30% badanej grupy stanowiły kobiety, 70% mężczyźni, a ich średnia wieku wyniosła 56,5 lat (SD=4,4). 86% badanej grupy stanowiły osoby będące w związku. 35% uczestników badań legitymowało się wykształceniem średnim zawodowym, 28% – zasadniczym zawodowym, 14% – wyższym magisterskim, 7% – policealnym, 6% – średnim ogólnokształcącym, 5% – podstawowym ukończonym, a 3% – wyższym licencjackim. Najniższy odsetek stanowiły osoby z dyplomem inżyniera (1%) oraz podstawowym nieukończonym bądź brakiem wykształcenia (1%). 88% badanych pochodziło z miasta, a 12% ze wsi.

Średni staż pracy ogółem wśród badanych osób wyniósł 37 lat (SD=5,7), ich średni staż pracy w obecnym miejscu zatrudnienia to 22,4 lat (SD=12,2), a średni staż pracy na danym stanowisku – 19 lat (SD=12,7).

Na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zatrudnionych było 92% badanej grupy. Na stanowisku kierowniczym zatrudnionych było 14%, natomiast 47% wskazało, że wykonuje pracę fizyczną, 33% – umysłową, a 20% – umysłowo-fizyczną. Na przeważającą liczbę pracowników młodszych w ich miejscu pracy wskazało 45% badanych, 36% wskazało, że pracownicy młodzi oraz starsi stanowią równe liczebnie grupy, a 17% wskazało, iż pracownicy starsi stanowią większość.

90% badanych osób nie miało poczucia dyskryminacji ze względu na wiek, a 76% nie miało poczucia wyłączenia z niektórych działań firmy ze względu na wiek. Na pytanie o poczucie bycia przydatnym w firmie 90% respondentów wybrało „tak”, 7% – „nie”,

a 3% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Na pytanie o to, czy powierzane prace są zgodne z kwalifikacjami i umiejętnościami, 66% badanych odpowiedziało twierdząco (rys. 4.).

80% uczestników badań nie zmieniło pracy po przekroczeniu 50. roku życia. Wśród pozostałych 20% powodem zmiany pracy była redukcja etatów, względy zdrowotne, wypalenie zawodowe, sytuacja rodzinna, bankructwo firmy, względy finansowe lub też chęć podjęcia nowego wyzwania.

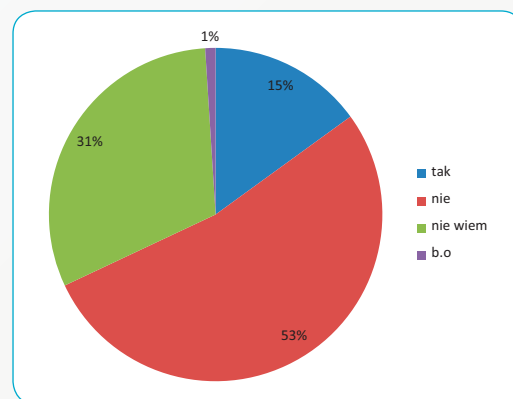
Badane osoby zapytano również o rolę, którą widziałyby dla siebie w swojej firmie. 43% badanych nie oczekuje zmian i chce mieć taką rolę, jak dotychczas. 32% z racji stażu i doświadczenia chciałoby więcej zarabiać, pozostając na obecnym stanowisku, a 15% osób wskazało, że z racji stażu oraz doświadczenia chciałoby być wykorzystywane do wprowadzania młodszych i nowych pracowników.

### Uczestnictwo w szkoleniach

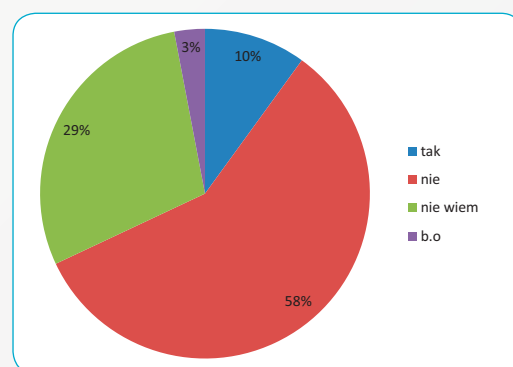
83% badanych oceniło, że wykonywana praca wymaga uczenia się nowych rzeczy, aczkolwiek jednocześnie nieco ponad połowa respondentów wskazała, iż w ich przedsiębiorstwie nie przeprowadza się szkoleń skierowanych do osób w wieku 50+ (rys. 5.). Nieco więcej niż połowa (58%) uczestników badań stwierdziła, że w ich pracy nie zachęca się pracowników 50+ do dalszego kształcenia (np. poprzez dofinansowanie szkoleń, możliwość otrzymania dodatkowego urlopu), (rys. 6.).

60% badanych osób uczestniczyło kiedykolwiek w szkoleniach, kursach czy też konferencjach sponsorowanych przez ich firmę (jednakże w ciągu 12 miesięcy przed badaniem odsetek ten wyniósł jedynie 11%), a 28% respondentów stwierdziło, iż nie proponowano im takiego udziału. 4% badanych zaznaczyło, że w ogóle nie uczestniczy w takich działaniach w obrębie swojego przedsiębiorstwa (jako przyczyny podając: dyskryminację i faworyzowanie pracowników o „lepszych znajomościach”, brak potrzeby, wymóg ciągłej obecności na stanowisku pracy, brak funduszy na szkolenia czy też brak odpowiedniej oferty), a kolejne 4% badanych – że proponowano im udział w szkoleniach, ale „nie byli tym zainteresowani”.

Co również ciekawe, w szkoleniach/kursach/warsztatach poza siedzibą firmy nie uczestniczyło aż 71% badanych – chociaż wydawać by się mogło, że to pożądany sposób odbywania szkoleń. Jako przyczynę wskazywano: brak czasu, brak potrzeby, brak adekwatnej oferty, brak środków finansowych względnie zbyt duże obciążenie zadaniami domowymi.

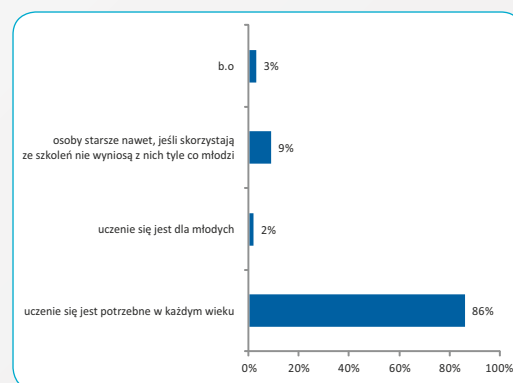


Rys. 5. Czy do pracowników 50+ są kierowane specjalne oferty szkoleń/kursów/konferencji w Pana(i) firmie? (b.o. – brak odpowiedzi)  
Fig. 5. Are there any special offers of trainings/conferences for workers aged 50+ in your enterprise? (b.o. – no answer)



Rys. 6. Czy pracownicy 50+ w Pana(i) firmie są zachęceni do dalszego kształcenia się (np. poprzez dofinansowanie lub dodatkowy urlop)? (b.o. – brak odpowiedzi)

Fig. 6. Does workers aged 50+ are encourage to further education (for example by additional days off or by additional funding)? (b.o. – no answer)

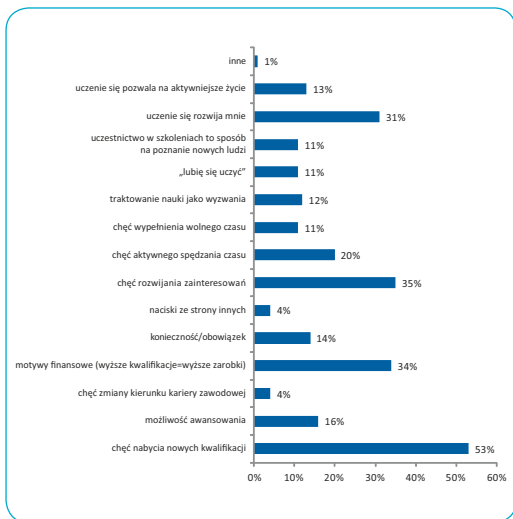


Rys. 7. Przekonania badanych osób o uczeniu się w wieku 50+ (b.o. – brak odpowiedzi)

Fig. 7. Beliefs about learning in aged 50+ (b.o. – no answer)

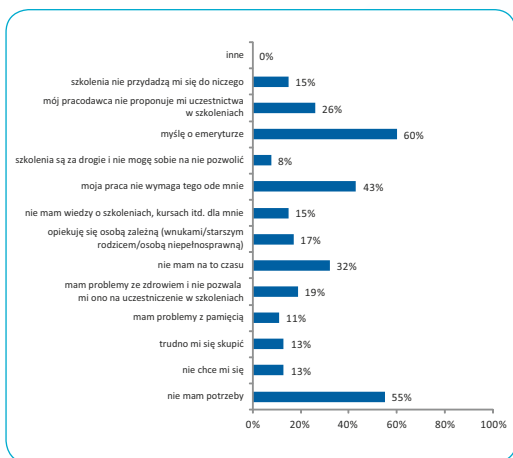
Z drugiej strony, niemal połowa respondentów (46%), którzy brali udział w szkoleniach, stwierdziła, że pomogły im one poprawić sposób, w jaki wykonują swoją pracę. Według 34% respondentów ich praca stała się dzięki tym szkoleniom pewniejsza.





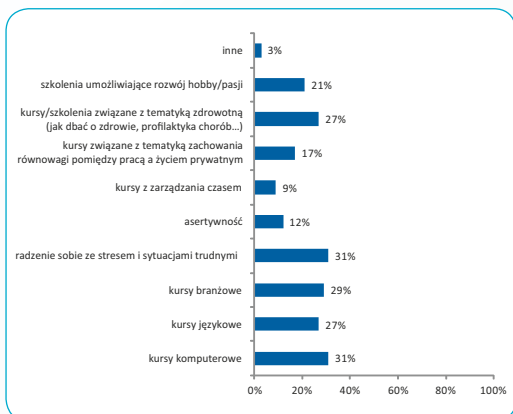
Rys. 8. Motywy decydujące o chęci uczestniczenia w szkoleniach pracowników 50+ . (Wykresy na rys. 8-13 ilustrują pytanie wielokrotnego wyboru, w związku z czym odpowiedzi nie sumują się do 100)

Fig. 8. Motives determining the willingness to participate in the training of employees 50+. (The graphs in Figure 8-13 illustrate the multiple choice question, so the answers do not add up to 100)



Rys. 9. Bariery wpływające na niechęć do uczestnictwa w szkoleniach pracowników 50+

Fig. 9. Barriers affecting the willingness to participate in the training of employees 50+



Rys. 10. Jaką tematyką szkoleń jest Pan(i) zainteresowany(a)?

Fig. 10. What are the topics of the training you are interested in?

Na pytanie o to, jakie kursy/szkolenia/konferencje są adresowane do pracowników w wieku 50+, 43% badanych wskazało na kursy aktualizujące/poszerzające wiedzę, a 30% na kursy podnoszące kwalifikacje. Jedynie 10% zaznaczyło szkolenia językowe, a 15% – komputerowe. Dostępność materiałów oraz szkoleń dla pracowników starszych oraz pracowników młodszych została przez 68% respondentów oceniona jako „taka sama”, a 55% podkreśliło równą dostępność szkoleń oraz kursów dla różnych grup wiekowych.

*Motywy i bariery decydujące o chęci uczestnictwa w szkoleniach pracowników 50+*

Na pytanie o to, co badani sądzą o szkoleniu osób 50+, 86% odpowiedziało, że uczenie się jest ważne w każdym wieku (rys. 7.).

69% ankietowanych deklaruowało chęć uczestniczenia w szkoleniach, 26% nie chciało tego robić, a 5% nie udzieliło odpowiedzi. Osoby deklaruujące chęć uczestnictwa w szkoleniach najczęściej wskazywały na takie czynniki motywujące, jak nabywanie nowych kwalifikacji (53%), rozwijanie zainteresowań (35%) czy też motywy finansowe (34%), (rys. 8.).

Osoby deklaruujące brak chęci uczestniczenia w szkoleniach najczęściej wskazywały na takie bariery jak: „myślę o emeryturze” (60%), „nie mam potrzeby” (55%) czy też „moja praca nie wymaga tego ode mnie” (43%), (rys. 9.).

*Potrzeby szkoleniowe*

66% badanych wskazało na potrzebę prowadzenia szkoleń dla starszych pracowników w przedsiębiorstwie, a 29% na potrzebę organizowania konferencji dla tej grupy. W odpowiedziach na pytanie, jaką tematyką szkoleń osoby badane są zainteresowane, wymieniano najczęściej kursy komputerowe (31%), kursy z zakresu radzenia sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi (31%) oraz kursy branżowe (29%), (rys. 10.).

**Organizacja szkoleń dla grupy pracowników 50+**

*Metody szkolenia*

Spośród 208 badanych osób 46% zadeklarowało, że preferuje metody praktyczne, oparte na ćwiczeniach z danej dziedziny, a 33% – metody problemowe, oparte o rozwiązywanie konkretnych problemów (rys. 11.).

*Organizacja sali wykładowej*

42% badanych preferuje układ sali wykładowej w kształcie litery „u”, dla 24% najodpowiedniejsze jest ustawienie stołów odwzorowujące klasę szkolną, 11% wskazało na ustawienie w stylu „kino/teatr”, 9% na ustawienie w układzie owalnym, 8% na układ „rada nadzorcza”, 3% na ustawienie

„a’la kabaret”, 1% na „inne”, a 2% nie wskazało na jakikolwiek preferowany układ sali szkoleniowej.

*Cechy osoby szkolącej*

Najbardziej pożądanymi przez pracowników 50+ cechami osoby szkolącej są: pokazywanie sposobów rozwiązywania problemów (48%), umiejętność tworzenia grupy, której członkowie charakteryzują się różnymi cechami osobowości i praca z tą grupą (38%), odwoływanie się do doświadczeń uczestników szkolenia (37%), (rys. 12.).

*Cechy uczestników*

Wg 66% respondentów uczestnikami szkolenia powinny być osoby w różnym wieku, a 36% stwierdziło, że powinny być różnej płci. Preferowanie uczestnictwa w szkoleniach osób w podobnym wieku zadeklarowało 16% badanych, z kolei 3% wskazało na preferowanie uczestnictwa w szkoleniach tylko jednej płci.

*Organizacja czasu szkolenia*

Zgodnie z odpowiedziami dwóch najlichnějších grup respondentów szkolenie powinno być elastyczne, a jego czas trwania i liczba przerw powinna być: albo ustalana z uczestnikami na bieżąco, w zależności od potrzeb i możliwości (34% odpowiedzi), albo czasu krótki, a liczba przerw – mała (27% odpowiedzi), (rys. 13.).

*Typ szkoleń*

49% badanych preferuje uczestnictwo w szkoleniach stacjonarnych prowadzonych na terenie firmy przez osoby z zewnątrz, 31% wolałoby szkolenia niestacjonarne poza miastem zamieszkania, 17% – szkolenia niestacjonarne w mieście zamieszkania, 11% chciałoby brać udział w szkoleniach w siedzibie firmy, prowadzonych przez młodszych pracowników (korzystanie wzajemnie z posiadanej wiedzy i umiejętności, tzw. intermentoring); zaledwie 1% respondentów wskazuje na formę e-learningu.

**Podsumowanie**

Pracownicy starsi stanowią niepowtarzalny zasób kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach. Mają doświadczenie oraz umiejętności społeczne i zawodowe, których nie posiadają pracownicy młodzi. Utrata takich pracowników stanowi ubytek kompetencji, których zastąpienie jest niemożliwe bądź kosztowne.

Ta grupa pracowników często spostrzegana jest stereotypowo: jako mniej produktywna, niezmotywowana, niechętna do uczestnictwa w szkoleniach oraz nieplanująca rozwoju kariery, mająca trudności w opanowaniu nowych technologii oraz posługiwaniu się nimi. Pracodawcy często wskazują, że nie jest możliwe

kompensowanie jej braków kompetencyjnych, a sami pracownicy w najbliższej przyszłości z pewnością odejdą na emeryturę. Takie podejście powoduje pojawienie się wątpliwości na temat opłacalności utrzymania zatrudnienia tej grupy. Skutkiem takiej sytuacji jest brak inwestycji w rozwój pracowników starszych oraz niedostrzeganie możliwości przedłużenia ich życia zawodowego. W tej sytuacji pracownik starszy przestaje w siebie wierzyć, a dostrzegając potencjalne zagrożenie zwolnieniem, woli przejść na emeryturę, aby zapewnić sobie jakiegokolwiek źródło utrzymania.

Wyniki prowadzonych badań wskazują, że pracownicy starsi chcą się szkolić i podnosić swoje kompetencje, jednakże pracodawcy nie stwarzają im ku temu okazji ani możliwości. Do podejmowania działań prorozwojowych grupę tę składają motywacje finansowe czy też chęć zdobycia nowych kwalifikacji. Z kolei osoby niechące się szkolić wskazują na brak potrzeby w tym zakresie oraz myślenie o emeryturze jako główne przyczyny bierności edukacyjnej.

Badane osoby wskazały, iż preferują metody praktyczne oparte na ćwiczeniach z danej dziedziny, osoba prowadząca powinna pokazywać sposoby rozwiązywania problemów, tworzyć grupę z różnych osób i pracować z nią oraz odwoływać się do doświadczeń uczestników szkolenia. Ważne z punktu widzenia tej grupy, jest to, aby szkolenie było na tyle elastyczne, żeby odpowiadało na potrzeby tej grupy i było zgodne z jej możliwościami.

Należy pamiętać, że szkolenie osób starszych przyczynia się do wzrostu kompetencji oraz innowacyjności całego przedsiębiorstwa; wpływa na podniesienie zdolności do pracy poprzez wzrost motywacji oraz zwiększenie elastyczności zatrudnienia (nabyte nowe kompetencje poszerzają zakres obowiązków); zmniejsza rotację pracowników (pozwala na utrzymanie pracownika starszego na dotychczasowym stanowisku lub umożliwia przesunięcie go na inne stanowisko); przynosi oszczędności w związku z mniejszymi kosztami, poniesionymi na zatrudnienie oraz szkolenie nowych pracowników, stanowi przykład dla młodszych pracowników, wpływając na ich motywację oraz lojalność wobec firmy.

## BIBLIOGRAFIA

- [1] Bugajska J., Makowiec-Dąbrowska T., Wągrowka-Koski E. *Zapobieganie wcześniejszej niezdolności do pracy. Założenia merytoryczne*. CIOP-PIB, Warszawa 2008
- [2] <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl> (dostęp 24.04.2018)
- [3] Czapiński J., Panek T. (red.) *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego, listopad 2015 (<http://www.diagnoza.com>, 20.09.2017)

[4] <http://www.who.int/healthinfo/survey/whoqol-qualityoflife/en/> (dostęp 24.04.2018)

[5] *Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się*. Raport Eurydice. Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, Komisja Europejska 2015, tłum. polskie Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2015

[6] Komisja Europejska „Monitor kształcenia i szkolenia 2015. Polska”, Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2015 ([http://ec.europa.eu/dgs/education-culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education-culture/repository/education/tools/docs/2015/monitor2015-poland_pl.pdf), dostęp na dzień 21.08.2017)

[7] Chłoń-Domińczak A. (red.) *Portret generacji 50+ w Polsce i w Europie. Wyniki badania zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie (SHARE)*. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014

[8] Borczyk W., Nalepa W., Knapik B., Knapik W. *Standardy działania uniwersytetów trzeciego wieku w Polsce*. Ogólnopolska Federacja Stowarzyszeń Uniwersytetów Trzeciego Wieku, Fundacja Rozwoju Ziemi Górskich, Nowy Sącz 2014

[9] *Uniwersytety Trzeciego Wieku w roku akademickim 2014/2015*. GUS, Warszawa 2016 ([https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/11/1/1/uniwersytety\\_trzeciego\\_wieku\\_w\\_roku\\_akademickim\\_2014-2015.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/11/1/1/uniwersytety_trzeciego_wieku_w_roku_akademickim_2014-2015.pdf), dostęp 24.04.2018)

[10] Szczurek A. (red.) *Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących kształcenie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze*. Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2013

[11] Vianen A. E. M., Dalhoeven B. A. G. W., Pater I. E. D. *Ageing and training and development willingness: Employee and supervisor mindsets*. "Journal of Organizational Behavior" 2011, 32, 2:226-247

[12] Picchio M. *Is training effective for older workers?* IZA World of Laboratory 2015:121

[13] Froehlich D. E., Beausaert S., Segers M., Gerken M. *Learning to stay employable*. "International Journal of Career Management" 2014, 19, 5:508-525

[14] *Kształcenie dorosłych*. Departament Pracy i Warunków Życia, GUS, Warszawa 2009

[15] Muszyński M. „Edukacja i uczenie się – wokół pojęć”, *Rocznik Andragogiczny* 2014, t. 21, s.77-88

[16] *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach, Kielce 2011

[17] Richert-Kaźmierska A., Forkiewicz M. *Kształcenie osób starszych w koncepcji aktywnego starzenia się*. Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, nr 131 *Problemy edukacji wobec rozwoju społeczno-gospodarczego*, 2013

[18] Hildt-Ciupińska K., Bugajska J. *Zarządzanie wiekiem – promowanie aktywności zawodowej osób 50+*. Przykłady dobrych praktyk. CIOP-PIB, Warszawa 2013

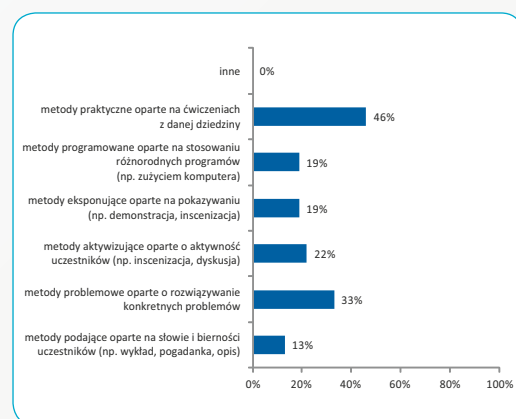
[19] Morawiak A. *Nowe wyzwania. Zarządzanie wiedzą i wiekiem we współczesnym przedsiębiorstwie*. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, 8:148-160

[20] Górniak J. (red.) *(Nie) wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa – Kraków 2015

[21] Turek K., Worek B. *Kształcenie po szkole. Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja a rynek pracy*, tom III. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, (<https://bkl.parp.gov.pl/publikacje-139-artikul.html>, 24.08.2017)

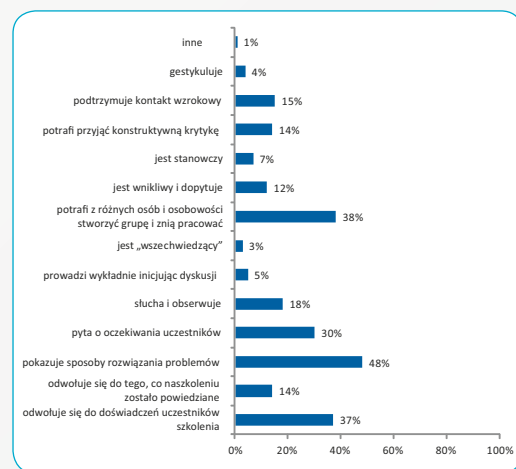
[22] Turek K., Worek B. *Aktywność edukacyjna osób starszych w Polsce – poziom, uwarunkowania i kierunki rozwoju polityki publicznej*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2016, 33, 2: 87-108

[23] Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.) *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013



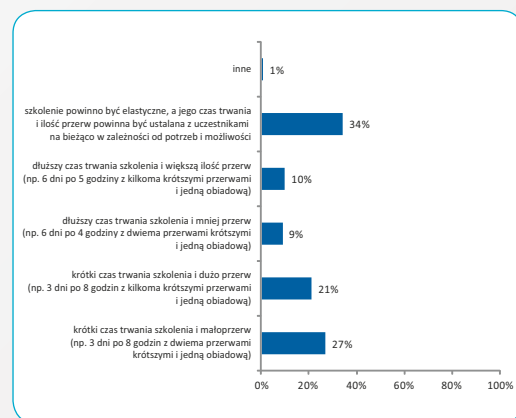
Rys. 11. Preferowane metody szkolenia

Fig. 11. Training methods preferred by the respondents



Rys. 12. Cechy osoby szkolącej według badanych

Fig. 12. Characteristics of the training person according to the respondents



Rys. 13. Sposoby organizacji czasu szkolenia według badanych osób

Fig. 13. Ways of organizing training time according to the respondents

Publikacja opracowana 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.