

Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére

Online kérdőívek és mélyinterjúk eredményei

Készült a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószámú projekt keretében

a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége („TESZÖV”,
6726 SZEGED Alsó kikötő sor 11/D.), mint kedvezményezett részére

2020. augusztus 30.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Online kérdőívek és mélyinterjúk eredményei	1
1. Bevezető	3
1.1 Fogalmak áttekintése	3
1.2 A feladat leírása	5
1.3 a dokumentum célja	5
1.4 Kinek szól a dokumentum?	5
2. Kérdőíves kutatás	7
2.1 A kérdőíves kutatásokról	7
2.2 A kérdőíves felmérés eszköze	7
2.3 Kérdőíves felmérés tervezése	8
2.4 A kérdőíves felmérés kivitelezése	9
2.5 A kérdőíves felmérés eredményei	25
3. Mélyinterjúk és értékelésük	39
3.1 A mélyinterjúk előkészítése	39
3.2 Az interjúk lebonyolítása	40
3.3 Az interjúk feldolgozása	41
3.4 A mélyinterjúk eredményei	42
[vállalkozás neve]	42
4. Összefoglaló	50

1. BEVEZETŐ

A projekt célkitűzése szerint a fiatal kezdő munkavállalók számára a munkavállalói ismertek oktatásához, illetve az oktatási anyagok kidolgozásához nyújt segítséget. A projekt része információgyűjtés az oktatás tervezésénél megalapozott döntések meghozásához, javaslatok tételéhez.

A projekt egy megelőző „Módszertan kidolgozása: Online kérdőív és mélyinterjú kérdések kidolgozása” című dokumentumában áttekintettük az adatgyűjtési módszereket és kérdőíves kutatáshoz javaslatot tettünk egy lehetséges kérdéssorra. A kutatás része mélyinterjúk készítése a TESZÖV tagszervezeteinek vezetőivel készített mélyinterjú is, amelynek kérdéssorára szintén a fent említett dokumentumban tettünk javaslatot.

1.1 FOGALMAK ÁTTEKINTÉSE

A projekt egy másik dokumentumában részletesebben áttekintettük az elemző eljárások módszertanát, köztük a kérdőíves felmérésekét is. Jelen dokumentumban ezért nem kívánunk az alapokkal részletesebben foglalkozni, csak egy gyors áttekintést adunk a továbbiak jobb megértése érdekében.

Kvantitatív kutatás

Kvantitatív kutatásnak azokat az adatgyűjtő módszereket és elemzéseket nevezzük, amelyek az eredmények elemzéséhez (matematikai) statisztikai módszereket és eszközöket használnak. Kvantitatív kutatáshoz az adatgyűjtés módszertanát, eszközeit tehát úgy kell megválasztani, hogy az adatok számok, vagy számszerűsíthető információk legyenek.

A statisztikai elemzések események bekövetkezésének gyakoriságát, időbeli eloszlását, tendenciákat vizsgálnak. A kvantitatív kutatások nagyszámú adatot igényelnek ahhoz, hogy megfelelő pontossággal írják le a kutatni kívánt jelenséget. Ezen kívül a vizsgálandó sokaságot reprezentáló mintára is szükség van, különben hamis következtetésekhez vezetnek a kutatási eredmények. A kvantitatív kutatások kivitelezése és feldolgozása sokkal több erőforrást, eszközt és tudást igényel, mint a kvalitatív kutatásoké.

Kvalitatív kutatások

A kvalitatív kutatások adatgyűjtése nem, vagy csak részben számszerűsíthető adatokra irányul. Általában a számszerű adatok sem alkalmasak statisztikai módszerekkel történő elemzésre. Az elemzések gyakran pszichológia-szociológiai módszerekkel történnek, és összehasonlítást, kiválasztást, prioritások, sorrendiségek meghatározását jelentik. Egyszerűbb megfogalmazásban a kvalitatív kutatás minőségi jellemzők gyűjtését és összehasonlítását jelenti.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A levont következtetésekben szereplő „valószínűleg” szóhasználat nem matematikai valószínűséget jelent. Valószínűségszámítással nem lehet igazolni a kvalitatív kutatásokban az olyan jellegű állításokat, mint például a „A nagyobb önismeret valószínűleg elősegíti a hatékonyabb munkavégzést.”

A kvalitatív kutatások adatgyűjtése során sokszor véleményeket, hiedelmeket gyűjtenek és hasonlítanak össze. Az adatokat szolgáltató emberek gyakran érzelmek, szubjektív reflexiók által erősen befolyásolt információkat szolgáltatnak. Ezért a kvalitatív kutatások alkalmasak a szubjektív tényezők vizsgálatára.

A kvalitatív elemzések esetében a „valószínűség” szó nem a matematikai (valószínűségszámításban, statisztikában használatos) valószínűség fogalomra utal. A kvalitatív kutatások általában kis mintán történő elemzéseket jelentenek és legtöbb esetben interjúk, megfigyelések, vagy nem numerikus adatelemzések (dokumentum elemzések) alkalmazásával történnek. Sok esetben időben régebben történt események, vagy egyéni és csoportos önreflexiók felhasználásával készül az elemzés.

A kvalitatív vizsgálatoknál a használt eszközök a kutatási téma és a célcsoport tulajdonságai (például elérhetőség, életkor stb.) alapján kerülnek meghatározásra.

A kvalitatív kutatások adatainak elemzése még akkor is kvalitatív eredménynek tekintendő, ha számadatokban, vagy számszerűsíthető adatokban jelenik meg. A kvalitatív kutatásoknál is lehet statisztikai jellegű adatokat gyűjteni, ezek legtöbbször a vizsgálni kívánt mintára vonatkoznak és nem a témára. (Például a célcsoportból kiválasztott minta valamilyen tulajdonság szerinti megoszlás, mint az életkor, vagy testsúly stb.)

A jelen projekthez kapcsolódó kutatások kvalitatív jellegűek, azaz nem lehet matematikai elemzéseket végezni és az eredményekből levont következtetések sem számszerűsíthetők.

A kutatásban javasolt mélyinterjú, fókuszcsoportos interjú és kérdőíves felmérés is kvalitatív eredményeket szolgáltat. Így azok feldolgozásához nem szükséges matematikai apparátus. A feldolgozás leíró jellegű, az eredményekből következtetéseket sokszor csak az eredmények felhasználása során az adott felhasználási szituációban lehet levonni.

1.2 A FELADAT LEÍRÁSA

Ez a dokumentum a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítós számú projekt

„Adatgyűjtés és feldolgozás:

- Tanulmány
- a kapott eredmények feldolgozása”

feladatleírása alapján készült.

1.3 A DOKUMENTUM CÉLJA

A fiatal kezdőmunkavállalók munkavállalói oktatását elősegítő tervezési folyamat támogatásához megfelelő információkra van szükség. Ezek az információk egyrészt egy szekunder kutatásból (kitekintés a hazai és külföldi tapasztalatokra, módszertanokra), valamint primer, elsődleges kutatásokból nyerhetők. Ez utóbbiak az érdekeltek két csoportja, a munkaadók és a munkavállalók véleményének megismerésére irányul. A szekunder kutatás alapján javasolt adatgyűjtési módszerek a primer kutatáshoz a fókuszcsoporthoz interjúk, a mélyinterjúk és a kérdőíves felmérések. A kitekintést adó kutatás eredményei alapján kidolgozásra kerültek a mélyinterjúk és a kérdőíves felmérések kérdéssorai.

Ahhoz, hogy alátámasszuk a kitekintés alapján tett javaslatokat, a kérdőíves felmérés kérdőíveinek tesztelésén túl szükség volt egy „éles” kutatásra is. A fókuszcsoporthoz interjúk módszertanát egy önálló dokumentumban ismertettük, ahol a 60 fővel, 7 fókuszcsoporttal végzett kvantitatív kutatás eredményeit is összesítettük.

Jelen dokumentum célja a projektben javasolt primer kutatás másik két elemének, a kérdőíves felmérések és a mélyinterjúk eredményeinek bemutatása, kitérve a kivitelezés egyes részleteire is. Cél az, hogy a TESZÖV és tagszervezetei számára a későbbiekben is használható információt adjunk át benne a dokumentumban, amelynek segítségével fejlesztheti, alakíthatják a munkába lépő kezdő fiatal munkavállaló munkavállalói ismereteinek oktatását.

1.4 KINEK SZÓL A DOKUMENTUM?

Ezt a dokumentum a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége (röviden TESZÖV) munkatársai, valamint a tagszervezetek vezetői részére készült.

Mindazon vezető számára hasznos, akik a humánerőforrás fejlesztés területével foglalkoznak. Sok esetben ez a terület nem önálló, – főleg a kisebb vállalkozásoknál – ezért állíthatjuk, hogy minden felsővezetőnek hasznos információkkal szolgálhat.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2. KÉRDŐÍVES KUTATÁS

2.1 A KÉRDŐÍVES KUTATÁSOKRÓL

A kérdőívekkel végzett kutatásokat felmérés típusú kutatásnak, felmérésnek is nevezik. A kutatás előre meghatározott kérdéseket tesz fel a kutatásban résztvevő minden egyes személynek. A felmérés során nincs lehetőség megvitatni a témát és annak alapján válaszolni a kérdésekre. A kérdések nagy része nem tesz lehetővé kifejtést a válaszadó számára. okkal dolgozik annak érdekében, hogy nagy pontossággal jellemezze a viselkedéseket, eseményeket. A kutatási céltól és témától függ a kérdéssorok összeállítása. Ennek megfelelően lehet számszerűsíthető válaszokat eredményező, kvantitatív elemzésekre is alkalmas, vagy csak kvalitatív eredményeket szolgáltató kérdőívet készíteni.

Jelen projekt esetében az első javaslat az volt, hogy vegyes kutatást lehete kipróbálni. Ez lehetőséget adott volna arra, hogy az eredmények jobban interpretálhatóak legyenek és a következtetéseket matematikai módszerekkel is alá lehessen támasztani. A kérdőíves kutatás kidolgozásának első fázisában végzett egyeztetések alapján azonban lemondunk a kvantitatív kutatási elemekről.

2.2 A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS ESZKÖZE

Az eszköz itt előre megfogalmazott és írásban rögzített kérdések sora, amelyekre a kiválasztott vagy önkéntes résztvevők személyek (a célcsoport egy mintája) válaszokat adnak.

A felmérés eszköze minden esetben a kérdőív, a válaszadás módja azonban eltérő lehet. Vannak kérdőbiztosok alkalmazásával végzett megkérdezések, amikor az írásban rögzített kérdéseket a kérdőbiztos szóban teszi fel a résztvevőknek és ő maga jegyzi fel a válaszokat. A kérdéssor nem egy eszköz, hanem a kérdőív alapeleme. Kérdéssorok az interjúkban, csoportos interjúkban is szerepelnek.

Régebben a kérdőíves felmérés leggyakrabban használt eszköze a papír alapú kérdőív volt. Ezt a célcsoport elérhetőségétől függően egyénileg vagy csoportosan helyszínen, vagy postái megküldés után töltötték ki a résztvevők.

A számítógép és internet használat széleskörű elterjedésével előtérbe került a számítógépen offline, vagy online kitölthető kérdőívek használata. Mivel a lakosság és vállalkozások ügyintézésnek digitalizációját a törvényi szabályozások is felgyorsították, illetve a mobileszközök használata a lakosság nagy részére kiterjedt, ma már online könnyen elérhető szinte bármely célcsoport.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2.3 KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS TERVEZÉSE

A felmérés célja

Jelen projektben a kérdőíves felmérésekkel olyan információkat szeretnénk kapni, amelyekből mind a munkavállalók, mind a munkavállalók véleményét megismerjük a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban. Meg szeretnénk tudni mindkét célcsoport esetében azt, hogy melyek az általuk szükségesnek tartott munkavállalói ismeretek. Ezeknek az információknak az ismeretében lehet javaslatot tenni arra, hogy milyen jellegű ismeretek oktatására van szükség ahhoz, hogy a vállalkozások és önmaguk számára is hasznos munkavállalókká váljanak a munkába lépő fiatal kezdő munkavállalók. „Mellékeredményként” arra is lehet következtetést levonni, hogy a már dolgozó fiatal munkavállalók képzését, továbbképzését hogyan alakítsák a vállalkozások.

A célcsoportok

A célcsoportok meghatározása ebben az esetben egyértelmű volt. Az egyik, a munkaadói célcsoport TESZÖV tagszervezetének vezetőit jelentette, míg a másik, a munkavállalói célcsoport a tagszervezetnél dolgozó munkavállalókat.

A résztvevők kiválasztása (mintavétel)

Mivel nem reprezentatív felmérést terveztünk, így a kiválasztás önkéntes jelentkezésen alapult. Valójában az került be a mintába, aki hajlandó volt időt szánni a kérdőív kitöltésére. Ez a kijelölésen alapuló kiválasztásnál azért is jobb, mert aki önként hajlandó kitölteni egy kérdőívet, az az adott témában rendelkezik valamiféle véleménnyel, nem teljesen közömbös vagy érdektelen. Így a kérdőívekből adatok jobban tükrözik a véleményeket arról, hogy mit tart szükségesnek a célcsoport a munkavállalói ismeretek oktatásával kapcsolatban.

Kérdéssorok

Mindkét célcsoport esetében a kérdéssort a kitekintő tanulmány alapján állítottuk össze. Ez azt jelenti, hogy volt egy hipotézis, ami az általános magyarországi tapasztalatokon (például más iparágban történt kutatásokon), illetve a nemzetközi irodalomban felelhető adatokon alapult. Az összeállított kérdéssor a hipotézis feltevéseit tükrözi. A kérdéssor kvalitatív jellegű felméréshez készült.

A kérdőív kérdéseire adott válaszok alapján lehet cáfolni, vagy alátámasztani a hipotézist.

2.4 A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS KIVITELEZÉSE

A kérdéssor összeállítása

A kérdésekre a tanácsadó több, foglalkoztatással kapcsolatos felmérés és tanulmány alapján egy javaslatot tett. Ezt a javaslatot a TESZÖV munkatársaival átnézték, a projekt sajátosságainak megfelelően kiválasztották a lehetséges kérdések egy bővebb csoportját.

Tesztelés

A még bővebb kérdéssorral egy tesztkérdőíven ellenőrizték a kitöltési időt, a szükséges megértési szintet. Az eredmények alapján egyszerűsítették a kérdéseken, illetve csökkentették a kérdések számát. Néhány, többségében a projektben nem érintett önkéntes személy bevonásával végzett további tesztelés után elkészült a végső javaslat.

Eszközválasztás

A TESZÖV tagszervezeteinek területi szétszórtsága miatt egyértelműen az online kérdőívre esett a választás. Problémát az jelentett, hogy a munkavállalói célcsoportban az online elérés nem volt teljesen biztosított. Ezért javasoltuk, hogy a vállalkozások a felmérésben részt venni kívánó munkavállalók számára biztosítsanak hozzáférési lehetőséget a vállalkozás számítógépein, vagy dedikált számítógépen.

Az online kérdőív elkészítéséhez és publikálásához több lehetőséget is figyelembe vettünk. A saját szerveren elhelyezett szoftvert kizártuk a szaktudás és erőforrás igénye miatt. A közösségi média szolgáltatók által kínált megoldásokat szintén elvetettük. Egyrészt a megítélésük miatt, másrészt a testre szabhatóságuk korlátai miatt. A nagyvállalatoknak szánt megoldásokat szintén elvetettük. A díjmentesen használható szoftverek közül a Google Űrlapok jöttek számításba. Mivel logikai csatornázás lehetőségét is szeretnénk volna beépíteni, így megvizsgáltuk a díjazásért időlegesen bérelhető online szoftvereket. Végül a tapasztalatok figyelembevételével a SurveyMonkey mellett döntöttünk. A döntés az árazás és a legkisebb díjsomaggal igénybe vehető lehetőségek alapján született.

A célcsoport elérése

Annak érdekében, hogy a lehető legtöbb potenciális kitöltőt elérjük, a TESZÖV tagszervezetének vezetőit kellett meggyőzni arról, hogy segítsenek a célcsoport elérésében. (Ez egyben azt is jelentette, hogy a célcsoport egy részét kellett meggyőzni.)

A TESZÖV munkatársai személyesen, de a járványhelyzet miatt elsősorban telefonon keresték meg a vezetőket és tájékoztatták őket a tervezett felérésről.

Ezután az alábbi levelet küldték meg a tagszervezetek vezetőinek:

Kedves Tagunk!

Mint, korábban értesítettünk már róla támogatást nyertünk a GINOP 5.3.5.-18-2019-00120 azonosítási számú „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projekt megvalósítása a Mezőgazdasági Termelők Csongrád Megyei Szövetségénél” című projektre.

A pályázat egyik eleme egy elemző hatástanulmány elkészítése, valamint a későbbi folyamatos igényfelmérés előkészítése, amelyhez kérdőíveket állítottunk össze adatgyűjtés céljából.

Két kérdőív készült, egy a munkavállalók és egy munkaadók megkérdezésére.

Kérlek, segítsd munkánkat és a munkavállalói kérdőívet az általad kijelölt személyekkel töltesd ki (lehetőleg a fiatalabb korosztállyal), valamint a munkaadói kérdőívet te magad és – amennyiben erre lehetőség van, egy vagy több vezető kollégád is – válaszoljátok meg.

A kérdőíveket online kell kitölteni, és az alábbi weblinkeken keresztül lehet elérni őket:

Munkavállalók számára:

https://www.surveymonkey.com/r/munkavallalok_teszov

Munkáltatók számára:

https://www.surveymonkey.com/r/munkaltato_teszov

A munkáltatók számára készült kérdőív kitöltésével talán semmi probléma nem lesz. A munkavállalók számára készült kérdőív kitöltéséhez valószínűleg segítséget kell nyújtaniotok egyes munkatársaknak!

Ezért arra kérünk, hogy biztosítsatok számukra internet hozzáférést egy számítógépen és segítsétek őket azzal, hogy a kitöltés megkezdéséhez elindíjátok a linkről a kérdőív űrlapot! (A kérdőívet azután egyedül töltsék ki az adatvédelem és a válaszok hitelességének biztosítása miatt.)

Azt is kérjük, hogy az alábbiakat ismertessétek meg velük a kitöltés előtt:

- A kérdőív a munkavállalói ismeretekre vonatkozik, abban segít, hogy jobb legyen a munkavállalók képzésének tervezése.
- A kérdőívet név nélkül kell kitölteni, így olyan válaszokat adhatnak, amelyeket őszintén gondolnak az adott kérdéssel kapcsolatban.
- A kitöltés 15-18 percig tart.



- A kérdések többségének megválaszolása egy-egy válasz kiválasztását jelenti, csak az első két kérdésre kell nagyon rövid írásos választ adni.
- A kérdőíves felmérés eredményét minden válaszadó megismerheti majd.
- Akinek technikai segítségre van szüksége a kitöltéshez, annak megmutathatjátok egy teszt-linken, hogyan kell kitölteni. *(Megjegyzés: a tesztlinken, – ha szükség van rá – akár teljesen végig is lehet vezetni a munkatársat a kérdőíven, annak adatai nem kerülnek be a felmérésbe, illetve nem is kell végig csinálni a kitöltést, elég az első pár kérdésen keresztül bemutatni a kitöltés menetét, utáni ki lehet lépni a tesztből!)*

A munkavállalói teszt-link:

https://www.surveymonkey.com/r/teszt_munkavallalok

További kérdés, információ esetén keress minket bizalommal, telefonon, vagy e-mailben!

Amennyiben a kérdőívvel kapcsolatos technikai információra van szükségetek, keressétek nyugodtan a kérdőív összeállítóját és az űrlap tervezőjét

Üdvözlettel:

[aláírás]

A kérdőívek

Mind a munkáltatói, mind a munkavállalói kérdőív tartalmaz egy bevezető, ismertető részt. A munkaadói kérdőívbe a tesztelés után beillesztettünk egy statisztikai részt, ami a TESZÖV tagjaira vonatkozó információszerzési igényét hivatott kielégíteni és így került fel a szoftverbe.

A munkaadói kérdőív:

[Kérdőív kezdete]

Munkavállalói ismeretek igényfelmérés – Munkáltatói kérdőív

A kérdőívről

Adatvédelmi, kitöltési tájékoztató - kérjük olvassa el!

Ezt a kérdőívet a GINOP-5.3.5-18 jelű pályázat "Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerő-piacra belépő fiatalok részére" című projekt megvalósításához készítettük.

A felmérés célja, hogy a munkaadói oldal véleményét és igényeit megismerjük, és azt figyelembe vegyünk a képzési javaslat kidolgozásánál. Ehhez kérjük az Ön segítségét!

Kitöltés:

A kérdőív első része tartalmaz szöveges választ igénylő kérdéseket. Kérjük, ezekre rövid válaszokat adjon, nem szükséges kerek mondatokat írni! (Ahol lehet elegendő akár egy-egy szó válaszként.)

Lesznek skálázó kérdések, amelyeknél megadjuk a skála végpontjainak jelentését, az Ön által legmegfelelőbbnek talált pontot jelölje meg a skálán!

A kérdőív értékeléséhez szükséges, hogy minden kérdést megválaszoljon!

A kérdőív egyszerre egy kérdést mutat. Amikor a kérdés megválaszolása után tovább szeretné lépni, görgessen lejjebb, vagy nyomja meg a képernyőn látható OK gombot. (Görgetéssel az OK gomb megnyomása nélkül is tovább tud lépni!)

Adatvédelem:

A kérdőív kitöltése anonim, sem személy, sem vállalkozás azonosítását nem kérjük!

Statisztikai szempontból fontos adatokat kérünk csak, amelyek azonban önmagukban és együtt sem alkalmasak a személy, vagy a vállalkozás azonosítására. Ezek az adatok a kitöltő vállalkozásban betöltött szerepére és a vállalkozás méretére kérdeznek rá.

A kérdőív kiértékelését külső megbízott végzi. Mivel személyes adatok gyűjtése és kezelése nem történik, így a kiértékelést végző külső megbízott sem minősül adatkezelőnek. A kérdőív megfelel a GDPR-ben rögzített adatvédelmi előírásoknak.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Észrevételek, javaslatok

Amennyiben Ön szeretné bővebben kifejtetni a véleményét, vagy javaslatai vannak a témában, azt szívesen vesszük! Ezt egy interjú formájában is megteheti, mivel a felmérés részeként a munkaadói oldal vezetőivel interjúkat is készítünk. (Természetesen az interjúk személyes adatai bizalmasak, a dokumentumokban a személyes adatok nélkül kerülnek be a témához kapcsolódó információk!) Amennyiben a kérdőív kérdéseire kapcsolódóan szeretne a szöveges lehetőségnél bővebben kifejtetni valamilyen választ, úgy kérjük, a teszovszeged@gmail.com e-mail címre küldje meg azokat!

Köszönjük együttműködését!

1. Az adatvédelmi tájékoztatást elolvastam, az abban foglaltakat megértettem és elfogadom.*

igen – nem

Statisztikához szükséges adatok

Az itt megadott adatok személyhez nem köthetők! Minél pontosabb statisztikát tudunk készíteni az összesített adatokból, annál jobb javaslatokat tudunk kidolgozni kezdő munkavállalók ismereteinek fejlesztéséhez.

2. A vállalkozásban betöltött szerepem:*

Legfelsőbb vezető (tulajdonos, ügyvezető tulajdonos, ügyvezető, első számú vezető, stb.)

Felső vezető (az aktív tulajdonos mellett ügyvezető, igazgató stb.)

Felső vezető mellett döntéshozó vezető

Középvezető

Egyéb vezető

"Nem vagyok vezető" válasz esetén:

3. Milyennek látja vállalkozása szempontjából a jelenlegi, gazdasági és jogszabályi környezetet?*

Kiszámíthatatlan, teljesen bizonytalan

Többnyire bizonytalan



Rövid távon valamelyest kiszámítható

Elfogadható mértékben kiszámítható

Középtávon is kiszámítható

Akár hosszabb távon is kiszámítható

4. A vállalkozás mérete (éves átlagos létszám alapján az elmúlt 2 évet figyelembe véve):*

1-4 fő

4-6 fő

7-10 fő

11-15 fő

20-30 fő

31-50 fő

51-75 fő

76-100 fő

100 fő feletti

5. Milyen a vállalkozás jelenlegi (2020. évi) átlagos foglalkoztatási szerkezete?

Válasszon a legördülő listákból, a listákban a számok munkatársat (fő) jelentenek. (FIGYELEM! Képernyő beállításától és eszköztől függően a legördülő menüknek csak egy része látszódhat a képernyőn. A válaszok alatt egy vízszintes görgetősáv használatával lehet az utolsó legördülő menüig jutni. Az utolsó legördülő menü fejléce "50 év felett".:

Összes 15-19 év 20-24 év 25-29 év 30-34 év 35-39 év 40-44 év 45-49 év

Segédmunkás

Betanított munkás

Szakmunkás

Felsőfokú szakképesítéssel rendelkező

Középfokú végzettségű, adminisztratív tevékenységet végző



Felsőfokú végzettségű, adminisztratív, tevékenységet végző

Saját vélemények a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban- A következő 3 kérdésre rövid, szöveges válaszokat kérünk.

6. Ön szerint mi az az 5 legfőbb jellemző, ami miatt egy kezdő fiatal munkavállaló a mezőgazdaságban helyezkedik el? (Kérjük, fontossági sorrendben írja be a válaszokat! Amennyiben ötnél kevesebb válasza van, a többi sorba írjon egy " - " jelet!)

1. jellemző/ok:

2. jellemző/ok:

3. jellemző/ok:

4. jellemző/ok:

5. jellemző/ok:

7. Ön szerint egy versenyképes mezőgazdasági vállalkozás milyen lehetőségeket kínálhat fiatal, kezdő munkavállalók részére? (Kérjük, 3 választ adjon, a válaszokat röviden fejtse csak ki!)

1. válasz:

2. válasz:

3. válasz:

8. Ön szerint mire van szüksége egy fiatal, kezdő munkavállalónak, hogy eredményes (= hatékony, a vállalkozás számára jövedelmező) munkát tudjon végezni? (Ismereteket és tulajdonságokat és feltételeket egyaránt leírhat!)

A hatékony fiatal munkavállalók jellemzői

A már munkában álló, fiatal munkavállalók hatékony munkavégzéséhez szükséges tulajdonságokról, képességekről, ismeretekről szóló kérdésekre a megadott lehetséges válaszoknál egy 0-10 közötti skálán jelölje be az Ön választását, annak megfelelően, amennyire ön fontosnak tartja az adott válaszban szereplő tulajdonságot, képességet! (0 = egyáltalán nem tartom fontosnak, 10 = elengedhetetlenül szükségesnek tartom.)

Ezen az oldalon olyan munkavállalókkal kapcsolatban kérdezzük, akik fiatal kezdő munkavállalók, de már valahol dolgoznak. Tehát arra vagyunk kíváncsiak, hogy Ön szerint a még kezdőnek számító, de már dolgozó "ideális fiatal munkavállaló" milyen tulajdonságokkal, képességekkel, ismeretekkel rendelkezik!

(Fontosnak tartjuk, hogy feltárjuk a már dolgozó és a még eddig munkába nem állt fiatalokkal szembeni elvárások különbségeit, azért a 12. - 13. - 14. kérdésekből álló csoportban ismét feltesszük ugyanezeket a kérdéseket.)

9. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Szociális kompetenciák) skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése

alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)

alapvető higiéniai ismeretek

munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek

alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)

saját mozgatórugók (motivációk) ismerete

alapvető döntéshozatali képesség

önállóság, önálló munkavégzési képesség

alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)

ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképeség)

együttműködési képesség

alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredményszemléletű gondolkodás)

stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)

10. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Általános munkavállalói ismeretek)

skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és köztelezettségei)

alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek

alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)

alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata)

11. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Szakmai ismeretek)

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

alapvető általános, de ágazat specifikus szakmai ismeretek

a mezőgazdaság általános átfogó ismerete

az adott munkaterülethez tartozó alapvető szakmai ismeretek

az adott munkaterülethez tartozó speciális szakmai ismeretek

mezőgazdasághoz kapcsolódó alapvető piaci (gazdasági) ismeretek

alapvető adminisztrációs és pénzügyi ismeretek

alapszintű agrárinformatikai ismeretek

agrár-műszaki alapismeretek

az adott szakma legfrissebb újdonságainak ismerete

az adott munkaterülethez tartozó speciális gépismertek

előzetes tapasztalat (iskolai) szakmai gyakorlatként az adott munkaterületen

A munkába lépés előtti, kezdő fiatal munkavállalók elvárt jellemzői

Az előző (9. - 10. - 11.) kérdéscsoporthoz hasonlóan, de most a frissen munkába álló munkavállalók Ön által fontosnak tartott tulajdonságairól, képességeiről, ismereteiről szóló 3 kérdésre a megadott lehetséges válaszoknál egy 0-10 közötti skálán jelölje be az Ön választását, annak megfelelően, amennyire ön fontosnak tartja az adott válaszban szereplő tulajdonságot, képességet! (0 = egyáltalán nem tartom fontosnak, 10 = elengedhetetlenül szükségesnek tartom.)

Ezen az oldalon olyan munkavállalókkal kapcsolatban kérdezzük, akik fiatal kezdő munkavállalók, de még eddig nem dolgoztak sehol. Tehát arra vagyunk kíváncsiak, hogy Ön szerint egy kezdő most munkába álló "ideális új, fiatal munkavállaló" milyen tulajdonságokkal, képességekkel, ismeretekkel kell rendelkezzen már a munkába állása előtt!

(Az az előfeltételezésünk, hogy a már dolgozó és a még eddig el nem helyezkedett fiatalok tudásában, tulajdonságaiban különbségek vannak. Ezért kérdezzük ugyanazokat a kérdéseket a két csoportra nézve, hogy felfedjük ezeket a különbségeket.)

12. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Szociális kompetenciák)

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése

alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)

alapvető higiéniai ismeretek

munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek

alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)

saját mozgatórugók (motivációk) ismerete

alapvető döntéshozatali képesség

önállóság, önálló munkavégzési képesség

alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)

ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképesség)

együttműködési képesség

alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredmény-szemléletű gondolkodás)

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)

13. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Általános munkavállalói ismeretek)

skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és kötelezettségei)

alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek

alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)

alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata)

14. Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat? (Szakmai ismeretek)

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

alapvető általános, de ágazat specifikus szakmai ismeretek

a mezőgazdaság általános átfogó ismerete

az adott munkaterülethez tartozó alapvető szakmai ismeretek

az adott munkaterülethez tartozó speciális szakmai ismeretek

mezőgazdasághoz kapcsolódó alapvető piaci (gazdasági) ismeretek

alapvető adminisztrációs és pénzügyi ismeretek

alapszintű agrárinformatikai ismeretek

agrár-műszaki alapismeretek

az adott szakma legfrissebb újdonságainak ismerete

az adott munkaterülethez tartozó speciális gépismertek

előzetes tapasztalat (iskolai) szakmai gyakorlatként az adott munkaterületen

Saját munkaerő igény jellege

Az alábbi kérdéssel azt szeretnénk felmérni, hogy a vállalkozások munkaerő igényének milyen jellemzői vannak. Ezek alapján tudunk képzési javaslatokat összeállítani.

15. Kérjük a skálán jelölje, mennyire van szüksége Ön szerint a vállalkozásuknak 2020-ban az adott képzettségű munkavállalóra!

Skála: Biztosan – Bizonytalan - Egyértelműen nem valószínű, hogy 2020-ban új belépőt veszünk fel

alapfokú általános műveltséggel rendelkező, szakképzetlen munkavállalóra lesz szükségünk

alapfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalóra lesz szükségünk

középfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalóra lesz szükségünk

felsőfokú szakképesítéssel rendelkező munkavállalóra lesz szükségünk

Vállalkozói, munkaadói érdekvédelem

A vállalkozók, munkaadók érdekvédelemmel kapcsolatos véleményét szeretnénk megtudni a következő kérdésekben.

16. Mennyire tartja fontosnak, a következő területeken a képviselőlet működését? Kérjük, jelölje a fontosság szintjét a 0-5 skálán! (0 = egyáltalán nem fontos, 5 = kiemelkedően fontos)

Mezőgazdasági vállalkozások általános érdekvédelmének fontossága

Mezőgazdasági vállalkozások munkaügyi érdekvédelmének fontossága

Mezőgazdasági vállalkozások üzleti jogi érdekvédelmének fontossága

Köszönjük a közreműködését!

[Munkáltatói kérdőív vége]

A munkavállalói kérdőív:

[Kérdőív kezdete]

Munkavállalói ismeretek igényfelmérés – Munkavállalói kérdőív

A kérdőívről

Adatvédelmi és kitöltési tájékoztató - kérjük olvassa el!

Ezt a kérdőívet a GINOP-5.3.5-18 jelű pályázat "Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerő-piacra belépő fiatalok részére" című projekt megvalósításához készítettük.

A felmérés célja, hogy a munkavállalói oldal véleményét és igényeit megismerjük, és azt figyelembe vesszük a képzési javaslat kidolgozásánál. Ehhez kérjük az Ön segítségét!

Kitöltés:

A kérdőív első része tartalmaz kettő, szöveges választ igénylő kérdést. Kérjük, ezekre rövid válaszokat adjon, nem szükséges kerek mondatokat írni! (Ahol lehet elegendő akár egy-egy szó válaszként.)

Lesznek skálázó kérdések, amelyeknél megadjuk a skála végpontjainak jelentését, az Ön által legmegfelelőbbnek talált pontot jelölje meg a skálán!

A kérdőív értékeléséhez szükséges, hogy minden kérdést megválaszoljon!

Adatvédelem:

A kérdőív kitöltése anonim, sem személy, sem vállalkozás azonosítását nem kérjük! Statisztikai szempontból fontos adatokat kérünk csak, amelyek azonban önmagukban és együtt sem alkalmasak a személy, vagy a vállalkozás azonosítására. Ezek az adatok a kitöltők életkori és munkatapasztalati statisztikájához szükségesek.

A kérdőív kiértékelését külső megbízott végzi. Mivel személyes adatok gyűjtése és kezelése nem történik, így a kiértékelést végző külső megbízott sem minősül adatkezelőnek. A kérdőív megfelel a GDPR-ben rögzített adatvédelmi előírásoknak.

Észrevételek, javaslatok

Amennyiben Ön szeretne bővebb információt kérni a kérdőívvel kapcsolatban, vagy a kérdőív kérdéseire kapcsolódóan szeretné a szöveges lehetőségnél bővebben kifejteni valamelyik választ, úgy kérjük, teszvovszeged@gmail.com e-mail címre küldje meg azokat!

1. Az adatvédelmi tájékoztatót elolvastam, az abban foglaltakat megértettem és elfogadom.*

Igen – Nem

Statisztikához szükséges adatok

Az itt megadott adatok személyhez nem köthetők! Minél pontosabb statisztikát tudunk készíteni az összesített adatokból, annál jobb javaslatokat tudunk kidolgozni kezdő munkavállalók ismereteinek fejlesztéséhez.



2. Életkor:*

15-24 év közötti

25-64 év közötti

64 év feletti

3. Neme:*

Nő - Férfi

4. Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén? (Válasszon évszámot!)*

5. Ez az első munkahelye?*

Igen – Nem

Saját vélemények a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban

A következő 2 kérdésre rövid, szöveges válaszokat kérünk.

6. Kérjük, nevezzen meg 3 olyan ismeretet, amelyre Ön szerint mindenképpen szüksége van egy fiatalnak ahhoz, hogy munkába állhasson a mezőgazdaságban! (Kérjük, ha tudja, fontossági sorrendben írja be a válaszokat!)

1. ismeret:

2. ismeret:

3. ismeret:

7. Kérjük, nevezzen meg 3 olyan ismeretet, amelyre egy frissen munkába lépő fiatalnak szüksége van és azt a munkáltatónak kellene számára oktatni, vagy oktatást biztosítani hozzá munkába állása után!

1. ismeret:

2. ismeret:

3. ismeret:

A hatékony fiatal munkavállalók jellemzői

A következő, a munkavállalók hatékony munkavégzéséhez szükséges ismeretekről (tulajdonságokról, képességekről) szóló 3 kérdésre a megadott lehetséges válaszoknál egy 0-10 közötti skálán jelölje be az Ön választását, annak megfelelően, amennyire ön fontosnak tartja az adott válaszban szereplő tulajdonságot, képességet! (A skála végpontjai: 0 = egyáltalán nem tartom szükségesnek, 10 = elengedhetlenül szükségesnek tartom.)

Szociális készségek:

Ön mennyire tartja fontosnak (általánosságban) a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat?

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése

alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)

alapvető higiéniai ismeretek

munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek

alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)

saját mozgatórugók (motivációk) ismerete

alapvető döntéshozatali képesség

önállóság, önálló munkavégzési képesség

alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)

ötletelő képesség (kezdemenyezőképesség)

együttműködési képesség

alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált eredményszemléletű gondolkodás)

stresszkezelési képesség (problémákkal való megküzdő képesség, nyugodt viselkedésre való képesség)

9. Általános munkavállalói ismeretek:

Ön mennyire tartja fontosnak általánosságban a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat?

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és köztelezettségei)

alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek

alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)

alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet használata)

10. Szakmai ismeretek:

Ön mennyire tartja fontosnak a fiatal munkavállalók számára a hatékony munkavégzés szempontjából az alábbiakat?

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ágazatra jellemző, alapvető általános szakmai ismeretek

a mezőgazdaság általános átfogó ismerete

az adott munkaterülethez tartozó alapvető szakmai ismeretek

az adott munkaterülethez tartozó speciális szakmai ismeretek

mezőgazdasághoz kapcsolódó alapvető piaci (gazdasági) ismeretek

alapvető adminisztrációs és pénzügyi ismeretek

alapszintű agrárinformatikai ismeretek (szoftverek, technológiák alapszintű ismerete)

agrár-műszaki alapismeretek

az adott szakma legfrissebb újdonságainak ismerete

az adott munkaterülethez tartozó speciális gépismertek

legyen előzetes tapasztalata (iskolai) szakmai gyakorlatként az adott munkaterületen

alaposan ismerje meg a munkahelyét (a vállalkozást)

ismerje meg a munkahelye (vállalkozás) piaci/gazdasági környezetének alapvető jellemzőit

ismerje meg a munkahelyének (vállalkozásnak) a piaci/gazdasági helyzetét

ismerje meg a munkahelye (vállalkozás) szervezeti felépítését

Saját munkaterület véleményezése

Az alábbi kérdéssel azt szeretnénk felmérni, hogy a már a mezőgazdaságban dolgozók mennyire ajánlanák ezt az ágazatot (saját területüket az ágazaton belül) fiatal, kezdő munkavállalóknak.

11. Mennyire valószínű, hogy ajánlaná saját munkahelyét egy barátnak vagy kollégának?

Egyáltalán nem valószínű - Nagyon valószínű

Skála: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Köszönjük, hogy részt vett a felmérésben!

[A munkavállalói kérdőív vége]

2.5 A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS EREDMÉNYEI

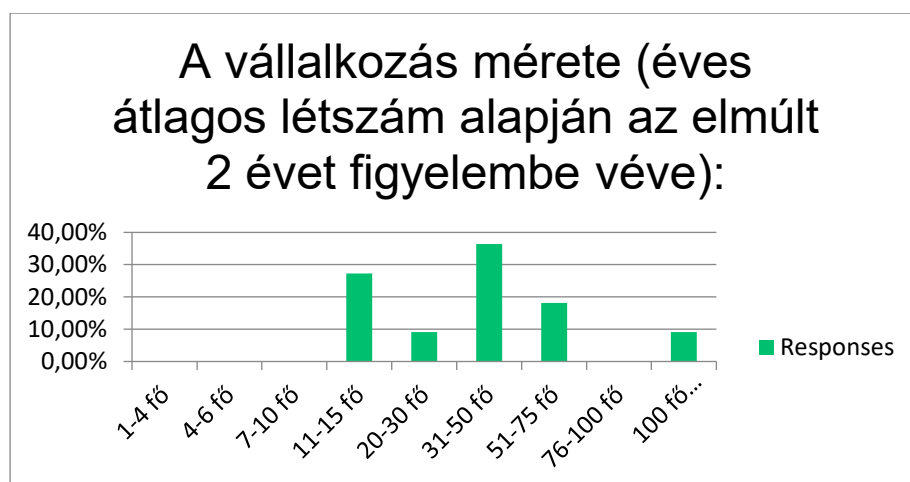
A munkáltatói kérdőív statisztikai kérdéseinek eredményei

Összesen 17 fő vett részt a felmérésben ebből 11 fő adott értékelhető válaszokat.

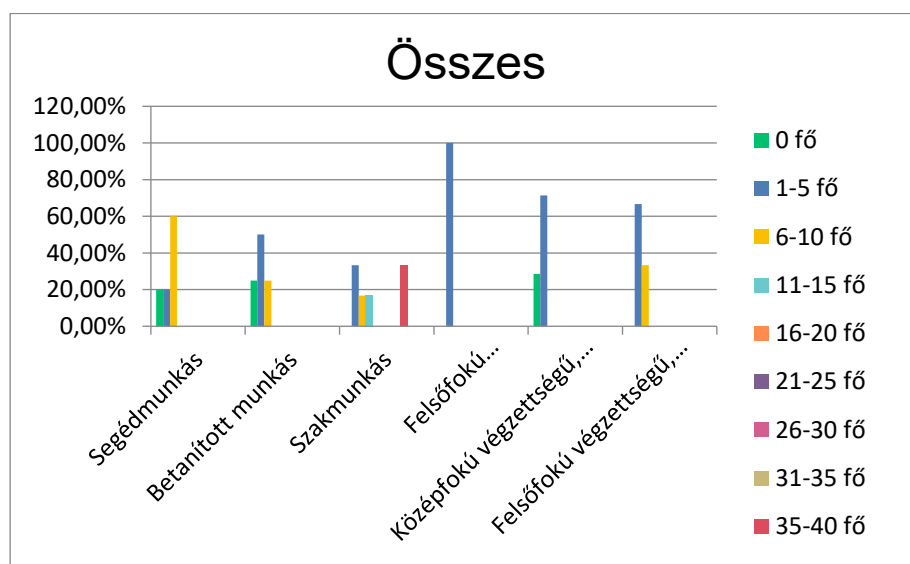
7 fő legfelsőbb vezető, 1 fő középvezető és 3 fő nem vallotta magát vezető beosztásúnak. Ez utóbbiakból 2 fő munkaügyi ügyintéző, 1 fő Bér és TB ügyintéző.

A kitöltők vállalkozásuk szempontjából a jelenlegi (2020. évi) gazdasági és jogszabályi környezetet a hatos skálán átlagosan 2,64-ra értékelték. A legjobb érték 5, a legrosszabb 6 volt, mindkét esetben 1-1 fő értékelt így.

A kitöltő vállalkozások mérete:



A kitöltő vállalkozások foglalkoztatási szerkezete:



A munkáltatói kérdőív munkavállalói ismeretekre vonatkozó részének eredményei

A kitöltők szerint az az 5 legfőbb jellemző, ami miatt egy kezdő fiatal munkavállaló a mezőgazdaságban helyezkedik el, fontossági sorrendben:

1. helyen

családi elkötelezettség továbbvitele
hagyomány/öröklés
családi környezet
Családi hagyomány
szakmai képzettség
elődei is mg-ban dolgoztak
Ilyen irányú végzettsége van
lakóhelyhez közeli munkahely

2. helyen:

szakma iránti érdeklődés
technika
helyben lakás
Vonzódik a természethez
helyi adottság
ilyen irányú szakképesítése van
Szereti az állatokat
elhivatottság a mezőgazdaság iránt

3. helyen:

lakhely
természet
agronómia szeretete
szakma szeretete
ipari munkásként nem felelt meg
Szereti a földet, gépeket
szakmaszeretet

4. helyen:

kereseti szempontok
kényszer
kihívások
kis településen lakik
Szeret a határban szabadon lenni

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5. helyen

nincs más lehetősége
változatosság
egyéb munkahely hiánya
Nem szeret az irodában ülni

A kitöltők szerint azok a lehetőségek, amit egy mezőgazdasági vállalkozás tud kínálni fiatal kezdő munkavállalók részére:

stabil fejlődési lehetőség	szociális háló		erős munkatársi kapcsolat	
korrekt bér	egyéb juttatás			
biztos jövedelem	szakmai tapasztalat szerzése		családalapítás	
Versenyképes fizetés	Jó munkakörnyezet		Stabilitás	
biztos megélhetés	szakmai fejlődés		informatikai ismeretek használata	
szerény megélhetést -lakás vételtre nem marad	biztos munkahely-hosszútávra		szakmai fejlődést	
Modern gépek	Informatika használata		Állatok szeretete	
szakmai fejlődés	versenyképes jövedelem		rugalmas munkavégzés	

A kitöltők szerint egy fiatal kezdő munkavállalónak a következőkre van szüksége ahhoz, hogy hatékony, a vállalkozás számára jövedelmező munkát tudjon végezni:

szakma iránti elkötelezettség, vezetői pozitív hozzáállás, anyagi és erkölcsi elismerés
elhivatottság
sok pénz
A munka elismerése, megbecsülése, motiváció
Megbízhatóság, kitartás, terhelhetőség
magas szintű szakmai ismeretek, szorgalom, szakma szeretete
szakmai gyakorlat elsajátítására
Kitartásra és hogy motivált legyen
szakmai ismeret, elhivatottság

A következő táblázat azt mutatja, hogy mennyire tartják fontosnak a kitöltők az itt szereplő szociális kompetenciákat a hatékony munkavégzés szempontjából:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1
alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
alapvető higiéniai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	62.50% 5
munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	62.50% 5
saját mozgatórugók (motivációk) ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	50.00% 4
alapvető döntéshozatali képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	50.00% 4	25.00% 2	12.50% 1
önállóság, önálló munkavégzési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	25.00% 2	25.00% 2
ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképeség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	75.00% 6	25.00% 2	0.00% 0
együttműködési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredmény szemléletű gondolkodás)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	12.50% 1
stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4

A 0-10 skálán a legrosszabb súlyozott átlagérték 8,5, míg a legjobb 10,38. Azt lehet mondani tehát, hogy eléggé fontosnak tartják a kérdésben megjelölt kompetenciákat.

A kérdőívben ugyanezt a kérdést ismét feltettük, de azokra a munkavállalókra vonatkoztatva, akik még ezután lépnek majd munkába. Arra voltunk kíváncsiak, mennyire tartják fontosnak, hogy ezekkel a kompetenciák rendelkezzenek a fiatal kezdő munkavállalók már munkába lépés előtt is.

A következő táblázatban láthatóak válaszok:

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1
alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
alapvető higiéniai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	62.50% 5
munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	62.50% 5
saját mozgatórugók (motivációk) ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	50.00% 4
alapvető döntéshozatali képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	50.00% 4	25.00% 2	12.50% 1
önállóság, önálló munkavégzési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	25.00% 2	25.00% 2
ötletelő képesség (alapszintű innovativitás, kezdeményezőképeség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	75.00% 6	25.00% 2	0.00% 0
együttműködési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	50.00% 4
alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredmény szemléletű gondolkodás)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	12.50% 1
stresszkezelési képesség (reziliens viselkedésre való képesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4

A 0-10 skálán a legrosszabb súlyozott átlagérték 8,6, míg a legjobb 10,43. látható tehát, hogy munkaadók olyan kezdő munkavállalókat látnak szívesen, akik már a munkába lépéskor rendelkeznek ezekkel a szociális kompetenciákkal.

Az általános munkavállalói ismertek (kompetenciák) témakörben ugyanígy összehasonlítható, hogy mit és mennyire tartanak fontosnak a munkáltatók a már dolgozó és a munkába lépés előtt álló fiatal munkavállalók számára. Az első táblázat a már munkában lévő fiatalok ismereteire vonatkozik:

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és kötelezettségei)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	0.00% 0	12.50% 1	8
alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2	8
alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1	8
alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	12.50% 1	25.00% 2	8

A 0-10 skálán a legrosszabb súlyozott átlaggal rendelkező ismeret 8,13, míg a legjobb 9,13 súlyozott átlaggal rendelkezik. Figyelemre méltó azonban, hogy a 17 kitöltésre bejelentkező személy közül csak 8 az, aki a kérdések többségére választ adott. Megjegyezzük, hogy ez is információ a vállalkozások munkavállalók kompetenciáihoz viszonyulásáról.

A még munkába csak ezután lépő munkavállalók esetében az általános munkavállalói ismeretek fontosságáról a munkáltatók által alkotott véleményt a következő táblázat szemlélteti:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és közttelezségei, szakszervezeti lehetőségek ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	42.86% 3	0.00% 0	42.86% 3	0.00% 0	14.29% 1	7
alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	28.57% 2	0.00% 0	28.57% 2	0.00% 0	42.86% 3	7
alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	28.57% 2	0.00% 0	42.86% 3	0.00% 0	28.57% 2	7
alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet alapszintű használata)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	14.29% 1	0.00% 0	42.86% 3	14.29% 1	28.57% 2	7

A 0-10 skálán itt a legalacsonyabb súlyozott átlaggal rendelkező kompetencia az alapvető munkavállalói jogi ismeretek, míg a legmagasabb rendelkező az infokommunikációs ismeretek. A skálán a legalacsonyabb érték 6 volt, ami azt jelenti, hogy a 7 válaszadó mindegyike nagyon fontosnak gondolja ezeket az ismereteket. Ez azt jelzi, elvárják a kezdő munkavállalóktól, hogy már a munkába lépés előtt rendelkezzenek ilyen ismeretekkel.

A szakmai ismeretekkel kapcsolatos válaszokra nem térünk ki, mivel a kutatás a nem szakmai jellegű munkavállalói ismeretekre irányul. A grafikonok és táblázatok megtalálhatók a csatolt Excel táblázatban minden kérdésre vonatkozóan.

A munkavállalói kérdőív munkavállalói ismeretekre vonatkozó eredményei

A kérdőívet körülbelül 20 személy kezdte el kitölteni. Letölthető adat azonban csak 17 személlyel kapcsolatban keletkezett, amelyek közül végül 11 főre csökkent az értékelhető kitöltések száma.

Az értékelhető 11 kitöltő közül 9 nő, 2 férfi. Életkor megoszlás szerint 10 személy 25-64 év közötti, egy személy 64 év feletti. Munkaviszony időtartama szerinti megoszlás: 4 fő 15 évnél régebbi, 3 fő 2008 óta, egy fő 2010 óta, egy fő 2017 óta egy fő 2018 óta és egy fő 2020 óta tartó munkaviszonnyal rendelkezik. 5 főnek ez az első munkahelye.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az alábbi felsorolás mutatja azt, hogy milyen 3 ismeretet neveztek meg a kitöltők, amelyek szerintük fontosak a munkába álláshoz egy fiatal kezdő munkavállaló számára:

1. ISMERET:
elhivatottság
növények ismerete
szakmai ismeret
szakismeret
nem
gépkezelői ismeretek
szakirodalom jó ismerete
állattenyésztési ismeretek
Szakmai ismeret, iskolai végzettség
2. ISMERET:
nagy munkabírás
gépek felismerése/ismerete
jogosítvány
motiváltság
nem
informatika
alapvető szakmai ismeret
a folyamatos munkavégzés
vezetői engedély
3. ISMERET:
csapatszellem
traktor vezetése
megfelelő iskolai végzettség
alkalmazkodó képesség
nem
növény-eszköz kapcsolat
szorgalom
kitartás
mezőgazdaság szeretete

Látható, hogy az ismeretet és a tulajdonságot keverik a kitöltők.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A következő táblázatban azokat az ismereteket nevezték meg a kitöltők, amelyeket szerintük a munkába lépés után a munkáltatónak kellene megtanítani a frissen belépő munkavállaló számára.

1. ISMERET:
csapatmunka
modern technika ismerete (precíziós)
biztonságos munkavégzés
szakmai továbbképzés
nemmmmm
helyi adottságok, emberi, munkatársi kapcsolat
szakirodalom ismerete
munkakörrel kapcsolatos tudnivalók
Speciális feladatok ismertetése
2. ISMERET:
hatékony munkavégzés
további jogosítványok megszerzése
továbbképzések
munkavédelmi oktatás
igen
telephely, gazdálkodási környezet megismerése
alapvető elméleti ismeretek
kitartás
szakmai továbbképzések
3. ISMERET:
speciális ismeretek elsajátítása
munkához szükséges további képzések
speciális feladatok
balesetvédelmi oktatás
igen
gépek, eszközök, technológia tudásra adaptálása
alapvető gyakorlati ismeretek
helyi speciális tudnivalók
munkaidő beosztás

Ismételten probléma, hogy a kitöltők nincsenek tisztában az ismeret és a tulajdonság, viselkedés különbségeivel. Ugyanakkor felismerhetőek például szociális kompetencia elemekre, vagy az időgazdálkodási, munkavédelmi ismeretekre való utalások.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A következő táblázat azt mutatja, hogy a hatékony munkavégzés szempontjából mennyire tartják fontosnak a kitöltők a felsorolt szociális készségeket:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
társadalmi, szociális kapcsolatok megfelelő kezelése	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	50.00% 4	12.50% 1
alapvető közösségi szabályok ismerete (pl. köszönés, tiszteletadás, stb.)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	100.00% 8
alapvető higiéniai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	75.00% 6
munkához (is) köthető kommunikációs ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető önismeret (saját viselkedésmód ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	25.00% 2	50.00% 4
saját mozgatórugók (motivációk) ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4	25.00% 2
alapvető döntéshozatali képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	50.00% 4
önállóság, önálló munkavégzési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	75.00% 6
alkalmazkodóképesség (változásokra való viszonylag gyors reagálás képessége)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	25.00% 2	50.00% 4
ötletelő képesség (kezdeményezőképeség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	50.00% 4	12.50% 1
együttműködési képesség	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	75.00% 6
alapvető stratégiai gondolkodás (célorientált, eredmény szemléletű gondolkodás)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	25.00% 2	50.00% 4	12.50% 1
stresszkezelési képesség (problémákkal való megküzdő képesség, nyugodt viselkedésre való képesség)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	75.00% 6

Kitűnik, hogy a 0-10 skálán egyetlen szociális készséget, kompetenciát nem soroltak 6 alá. Legtöbbször (8 kitöltő) az alapvető közösségi szabályokat sorolták 10 pontos fontosságú kategóriába. Azokat a szociális készségeket, amelyek az önállósággal, kezdeményező készséggel állnak kapcsolatban, nagyon kevesen sorolták 9 és 10 pontos kategóriákba.

Az általános munkavállalói ismertek fontosságának kitöltők általi megítélését az alábbi táblázat mutatja:

Az általános munkavállalói ismertek fontosságának kitöltők általi megítélését az alábbi táblázat mutatja:

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Az általános munkavállalói ismeretek fontosságának kitöltők általi megítélését az alábbi táblázat mutatja:

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
alapvető munkavállalói jogi ismeretek (munkavállaló és munkaadók jogai és köztelezettségei)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
alapvető munka- és egészségvédelmi ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
alapvető kommunikációs ismeretek (a normális társadalmi kapcsolattartáson túli kommunikációs ismeretek)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	37.50% 3	12.50% 1	50.00% 4
alapvető infokommunikációs ismeretek (telefon, internet használata)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	0.00% 0	75.00% 6

A legfontosabbnak az alapvető infokommunikációs ismeretek bizonyult, 6 fő jelölte 10-es szintre, míg a munkavállalói jogi ismereteket tartották a legkevésbé fontosnak. Látszik viszont az, hogy egy fő kivételével mindenki 7-es, vagy magasabb fontossági fokot tulajdonított a felsorolt ismereteknek.

Meglepő módon a felsorolt általános szakmai ismeretek közül mindegyikre kevesebb, mint a válaszolók fele adott 10 pontot. Az alábbi táblázat mutatja az eredményeket.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ágazatra jellemző, alapvető általános szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	50.00% 4	25.00% 2
a mezőgazdaság általános átfogó ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2
az adott munkaterülethez tartozó alapvető szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	0.00% 0	62.50% 5
az adott munkaterülethez tartozó speciális szakmai ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	0.00% 0	12.50% 1	62.50% 5
mezőgazdasághoz kapcsolódó alapvető piaci (gazdasági) ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2	12.50% 1	25.00% 2
alapvető adminisztrációs és pénzügyi ismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	0.00% 0	37.50% 3
alapszintű agrárinformatikai ismeretek (szoftverek, technológiák alapszintű ismerete)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
agrárműszaki	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	50.00% 4	25.00% 2	25.00% 2

(Folytatás a következő oldalon.)

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

agrár-műszaki alapismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	50.00% 4	25.00% 2	25.00% 2
az adott szakma legfrissebb újtonságainak ismerete	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	25.00% 2
az adott munkaterülethez tartozó speciális gépismeretek	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	25.00% 2	12.50% 1	12.50% 1	50.00% 4
legyen előzetes tapasztalata (iskolai) szakmai gyakorlatként az adott munkaterületen	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	12.50% 1	37.50% 3
alaposan ismerje meg a munkahelyét (a vállalkozást)	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	37.50% 3	25.00% 2
ismerje meg a munkahelye (vállalkozás) a piaci/gazdasági környezetének alapvető jellemzőit	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	25.00% 2	12.50% 1	50.00% 4
ismerje meg a munkahelyének (vállalkozásnak) a piaci/gazdasági helyzetét	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	50.00% 4	12.50% 1	25.00% 2
ismerje meg a munkahelye (vállalkozás) szervezeti felépítését	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	0.00% 0	0.00% 0	12.50% 1	37.50% 3	37.50% 3

Amennyiben összehasonlítjuk a nem szakmai és szakmai ismeretekre adott fontossági pontszámokat, azt láthatjuk, hogy a válaszadók átlagosan hasonló fontosságot tulajdonítanak mindkét kategóriának.

Megalapozottnak tűnik tehát az a hipotézis, miszerint a kezdő fiatal munkavállalók munkába lépését, meg lehet könnyíteni, hatékonyságukat, elköteleződésüket meg lehet növelni akkor, ha megfelelő munkavállalói ismerteket oktatnak számukra.

3. MÉLYINTERJÚK ÉS ÉRTÉKELÉSÜK

Ahogy azt a projekt „Módszertan kidolgozása: Online kérdőív és mélyinterjú kérdések kidolgozása” című dokumentumában leírtuk, kidolgoztunk egy kérdéssort mélyinterjúk készítésére. A mélyinterjúk alanyai a TESZÖV tagszervezet vállalkozásainak vezetői.

3.1 A MÉLYINTERJÚK ELŐKÉSZÍTÉSE

A kidolgozott kérdéssort teszteltük, majd a teszt alapján finomítottuk. (a kérdéssort az említett dokumentumban közzétettük, itt az eredmények bemutatásánál látható).

A kérdéssor alapja

A mélyinterjúk kérdéssorát is a kitekintést adó tanulmány alapján felvetett hipotézisekre alapoztuk. A tesztelés időszakára megvoltak a kérdőíves felmérés eredményei, amelyek nagy bizonyossággal igazolták azt a feltevésünket, hogy a fiatal kezdő munkavállalók számára bizonyos munkavállalói ismeretek oktatása már a munkába lépés előtt, vagy közvetlenül a munkába lépés után növelheti a hatékonyságukat és/vagy elköteleződésüket a vállalkozás felé.

A kérdéssor kérdései

Az előzőknek megfelelően egy olyan kérdéssort állítottunk össze, amely nem strukturált interjút tesz lehetővé. A strukturált interjúval szemben ennek az az előnye, hogy az alanyok szabadabban kifejezhetik a véleményüket, jobban meg lehet ismerni a nézőpontjukat, érzelmeiket, viszonyulásukat a témához. A kérdések első része a TESZÖV munkatársainak kérésére azonosító jellegű, ezeket a kérdéseket azonban adatvédelmi okokból kihagyjuk az összesítésből. Ez a rész, ahogy a kérdőíves felmérésnél is, inkább statisztikai adatszolgáltatás jellegű és a TESZÖV számára jelent releváns információt. Az interjúk eredményeinek összesítésénél ezeknél a kérdéseknél nem adunk meg adatot.

A kérdéssor további részei nyitott kérdésekből állnak és arra irányulnak, hogy milyen tapasztalatokkal és milyen elvárásokkal rendelkeznek a vállalkozások vezetői a fiatal kezdő munkavállalókkal szemben. Mit gondolhatnak, mit érezhetnek amikor egy kezdő munkavállalozót kellene alkalmazniuk? Milyen ismertekkel rendelkező munkavállaló lenne ideális számukra? A kérdések egy része így indirekt kérdés, mert a fontos következtetés nem a kérdésre adott közvetlen válaszból derül ki, hanem a kontextusból lehet kikövetkeztetni. Ezért az interjúk adatainak feldolgozása hosszabb időt is igénybe vehet, illetve érdemes elővenni az anyagot a munkavállalói ismertek oktatási anyagának kidolgozása során is, hiszen újabb következtetések vonhatóak le belőle.

Az interjúalanyok kiválasztása

A COVID19 járvány hatása az interjúk szervezésénél is megmutatkozott. A TESZÖV munkatársai nagyrészt csak telefonon tudtak értekezni a tagszervezetek vezetőivel, illetve a helyzet miatt nagyon lecsökkent a hajlandóság egy hosszabb beszélgetésre, mint amilyen egy mélyinterjú. Az is nehezítette a helyzetet, hogy minél sokszínűbbé szeretnénk volna tenni a mintát. Ezért mind méretben, mind tevékenységi körben eltérő vállalkozások vezetőit kívántuk behívni a mintába. Többszöri telefonos megkeresések után sikerült 6 vezetővel egyeztetni. Az interjúk előtt azonban 2 vezető visszamondta az időpontot, így más vállalkozásokat kellett megkeresni.

3.2 AZ INTERJÚK LEBONYOLÍTÁSA

Az interjúk formája

A TESZÖV munkatársainak telefonos egyeztetései után az interjút készítő tanácsadó a vezetőkkel időpontot beszélt meg. A járványhelyzet miatt csakis telekommunikációs eszközök igénybevételével lehetett interjúkat készíteni. Öt vezető a telefonos interjút választotta, egy pedig az online videós eszközt.

A telefonos interjúk hátránya, hogy nehezebb minőségi információt kapni a témáról. Sokkal könnyebben viheti félre a válaszokat a kérdező, és/vagy az alany beállítódása, amit nehezebb felismerni telefonban, mint személyes jelenléttel folyó beszélgetésnél.

Sokkal több külső zavarás jelenhet meg telefonálás közben. (Főleg home office esetén találkozni ezzel a jelenséggel.) Technikai problémák léphetnek fel. Nehezebb a bizalmi légkör kialakítása. A testbeszéd olvasása lehetetlen, videós eszközzel is nagyon korlátozott. Vannak előnyei is, hiszen nincsen utazási idő és költség, az interjúalanyok nagy földrajzi távolságokra is lehetnek egymástól és a kérdezőtől.

Az interjúk menete

Az interjú megkezdése előtt egyeztetésre került a módszer, a várható időtartam és a hangrögzítés használata. Minden egyes interjú kezdetén az alanyokkal közölte a tanácsadó a hangrögzítés tényét, amelyhez engedélyt kért. Megegyeztek abban, hogy külön jelzi, amikor elindítja a hangfelvételt. A beszélgetés menetét a kérdéssor határozta meg, de az alanyok szabadon bővíthették a témát. A keretek tisztázása során az is megbeszélésre került, hogy a tanácsadó visszaterelheti az eredeti kérdés témájához a beszélgetést, ha az nagyon más irányba menne. A tanácsadó kérdéseket mindig ugyanúgy tette fel, a kérdéssorból felolvasva azokat. A válasz közben értelmező, bővítő kérdéseket használt a minél mélyebb információ gyűjtéshez.

A mélyinterjúról

Bár meghatározott kérdéssort használtunk, de kértük az alanyokat, hogy szabadon beszéljenek a kérdésben felvetett témáról. Ez többségében meg is történt, így az időkeret minden alannyal teljes mértékben kihasználtuk. 45-90 percet terveztünk, egy esetben 120 perc lett az interjú hossza és egyetlen esetben nem érte csak el a 90 percet. A spontán kérdések mindig az interjúalany által felvetett, de ki nem fejtett részekre vonatkoztak. Mind a kérdéssor kérdései, mind a spontán kérdések nyitott kérdések voltak. Igyekeztünk elkerülni az irányító kérdéseket. A tanácsadó hangsúlyozta, hogy az adott kérdések kapcsán az alany saját véleményét, saját nézőpontját és nem „hivatalos” álláspontokat szeretnénk megismerni.

3.3 AZ INTERJÚK FELDOLGOZÁSA

A hangrögzítésnek köszönhetően nem volt szükség jegyzetelésre az interjúk közben. A hanganyag visszahallgatása során a lényeges elemeket a kérdéssor kinyomtatott lapján a megfelelő kérdéshez rögzítette a tanácsadó. Jelen dokumentumban az így rögzített, majd megszűrt és rövidített anyagok összesítése került. Ezzel egy tömör, könnyen áttekinthető eredményhez jutottunk.

A mélyinterjúk hátránya, hogy a különböző alanyoktól gyűjtött adatok nehezen fésülhetők össze, illetve az egyes alanyok által szolgáltatott információkból nehéz általánosítani. Az adatok feldolgozása sok időt igényel.

3.4 A MÉLYINTERJÚK EREDMÉNYEI

Ahogy fentebb írtuk, az eredményeket itt szűrve és tömörítve a kérdéssorba ágyazva mutatjuk be. Ez a módszer áttekinthetővé teszi az eredményeket. A szerteágazó adatokból, amit az alanyok adtak át, egy jól fókuszált információhalmazt állít elő. A statisztikai jellegű első kérdéseket is megjelenítjük, de a válaszokból adatokat nem közlünk. Az a TESZÖV rendelkezésre állnak az egyedi hangfelvételeken.

A kérdéssorba ágyazott eredmény összesítés

MÉLYINTERJÚ TESZÖV

[vállalkozás neve]

- Bemutatkozás után a hangfelvételre engedélyt adott az interjú alanya. -

Milyen tevékenységeket folytatnak a vállalkozásban? (Ágazati jelleg)

[kitörölve]

Hány fővel dolgoznak átlagosan? Mennyi az állandó és mennyi az ideiglenes foglalkoztatottak száma?

[kitörölve]

Milyen a foglalkoztatás szerkezete (szakképzettség szerint, nők/férfiak aránya, korösszetétel 16-35, 36-55, 55 év felett)?

. [kitörölve]

Milyen jellegű emberi erőforrás kapacitás hiány jelentkezik a vállalkozásnál (szakképzettség szerint, létszám szerint)?

[kitörölve]

Milyen, a vállalkozás fejlődését akadályozó tényezőket tudna felsorolni? (Hol helyezkedik el a munkaerő ezeken belül?)

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A középfokú képzésben résztvevő diákok a gyakorlatukat nem vállalkozásoknál, nem a való életben töltik, hanem az iskolai gyakorló helyeken. Így nem is ismerik meg, hogyan működik a vállalkozás.

Kevés a használható gyakorlati ismeret.

A szakképzettséget igénylő munkaköröknél nincs utánpótlás (villanyszerelő, gépszerelő, karbantartó).

Probléma a szakképzés szintje, kevés a gyakorlati ismeret.

A COVID alatt a támogatás nem nőtt.

Uniók szabályozás annyiban nehezíti a munkát, hogy speciális minőségbiztosítást kell fenntartani.

Van olyan vevő, aki speciális auditot kér.

Földalapú támogatásban segítséget jelenthet.

Minden pályázati lehetőséget meg kell ragadni a fejlesztésre: gépbeszerzés, építés, fenntartás.

A munkavállalókkal kapcsolatban melyek a vállalkozás jelenlegi és közelmúltbeli legnagyobb kihívásai?

A szakember hiány.

A COVID miatt átformálódott a kereslet-kínálatnál: a munkaerőhiány, a dolgozók megbecsülése került előtérbe

Több család is dolgozik a vállalkozásnál. Sok ajánlással jelentkező van a felvettek között.

Milyen csatornákat használnak a munkaerő toborzáshoz? (Pl. hirdetés, személyes ajánlás, munkaerőközvetítés stb. ezek arányai)

Személyes ajánlás. Helyi hirdetőújság.

Közösségi médiában, helyi TV-kben.

Munkaerő közvetítés/kölcsönzés nincs.

Kik vesznek részt a munkavállalók kiválasztásában felvétel előtt?

A HR-hez érkeznek a jelentkezések, ők előszűrnék, a terület vezetőjével egyeztetnek, majd a vezető dönt.

Személyesen és a leendő főnöke.

Csak személyesen döntenek.

Milyen a kiválasztás folyamata? Van-e beszélgetés, a szakmai ismereteken kívül mi számít?

Elbeszélgetés van több szinten.

A terület vezetője beszél vele.

A felsővezető is beszél velük, ő dönt.

Milyen szempontokat vesznek figyelembe a kiválasztásnál?

Munkakörhöz kapcsolódik.

8 általános a minimális igény, nincs szakmai igény.

Az előszűrés inkább a személyiségre, az együttműködési készségre irányul.

Az első két-3 hét egyszerűsített foglalkoztatás alatt nézik meg az alkalmasságot.

A szakképzettséget igénylő munkakörökhöz önéletrajzot kérnek, és beszélgetés alapján vizsgálják, hogy a szaktudása, tapasztalata megfelelő-e a munkakör betöltéséhez.

Átlagosan milyen gyakran érkezik új munkavállaló a vállalkozáshoz?

Legutoljára október elején hirdetésre több, mint 100-an jelentkeztek. Ha nincs hirdetés, akkor is napi egy-két ember érdeklődik munka után.

Évente 1-2.

Ritkán, nincs fluktuáció.

Ebből mennyi a fiatal, kezdő munkavállalók aránya?

25% max.

Egy-kettő.

Milyen kihívást jelent egy fiatal kezdő munkavállaló munkába állítása?

Csapatmunkába való beillesztés.

Generációs különbség.

A kétkezi munkához való hozzáállás.

Nagy eltérések vannak, pl. a nyári munkás diákok közül sokan visszatérnek, de vannak nagyon nem elhivatottak, akiknek fel kell mondani.

A dolgozók gyerekei sokkal jobban be tudnak illeszkedni.

A felsőfokú végzettségűek között is van nagy különbség. Többen mindjárt vezetőként szeretnének dolgozni, mások pedig alázattal, gyakorlatot szeretnének.

Milyen tapasztalata van a fiatal kezdő munkavállalók ismereteivel kapcsolatban, szakmai és nem szakmai ismeretek tekintetében?

Az elméleti szakismerettel nincs gond, a gyakorlati tapasztalat nagyon kevés, mert nem vesznek részt komoly szakmai gyakorlaton az iskolában.

Változtatni kellene a szakmai gyakorlati oktatás rendszerén, mert kevés a tapasztalatuk.

A HR próbál segíteni a nem szakmai ismerethiányba, minden évben tartanak ismertető előadásokat, illetve egyéni tájékoztatókat is.

A közvetlen vezetők fel vannak készítve, hogy a kommunikációs, beilleszkedést akadályozó ismerethiányt kezeljék.

Tisztelet, az idősebbek és a tapasztalat tiszteletének hiánya.

Kevés szakmai ismeret kell a munkák nagy részéhez, azt meg kell tanítani nekik. Inkább a hozzáállással van baj.

Minek kellene megváltoznia ahhoz, hogy több fiatal kezdő munkavállalót alkalmazzanak?

A középfokú képzésnek. Ne csak a tananyagrészt legyen erős, hanem a céges szakirányos szakmai gyakorlat is.

A gazdasági helyzetnek.

Növekedni kellene.

Mennyivel tud jobban teljesíteni az munkavállaló, aki átlátja - ha csak nagy vonalakban is - a vállalkozás munkafolyamatainak rendszerét?

A betanított munkánál lebontott munkafázisok vannak, ott nem számít. A régebben ott dolgozók elég jól átlátják a munkafolyamatokat.

Elég, ha a saját feladatait látja át.

Valószínűleg jobban teljesít, ha tudja mit miért csinál.

Milyen tapasztalata van azoknak a munkavállalóknak a teljesítményével kapcsolatban, akik tudják, hogyan illeszkednek a saját feladataik a vállalkozás tevékenységei feladat, vagy folyamat rendszerébe?

Többfajta munkafeladatot is átlátó, ismerő általában jobban tud keresni, mert az átlátás tulajdonképpen több munkakörben való munkavégzési tapasztalaton alapul. Vagyis a tapasztalata miatt.

Jobb az együttműködés, ezért jobb a teljesítmény.

Bizonyos munkakörökben mindegy.

A vállalkozásnál mennyire vonják be a munkavállalókat a napi döntésekbe, pl. vélemény kérés, megvitatás, észrevételek engedélyezése stb.?

A technológusokkal napi szinten találkoznak, megbeszélik a dolgokat.

Heti megbeszéléseken meghallgatják a munkavállalókat is.

Vannak munkavállalói visszajelzések.

Bármikor bejöhetnek a munkavállalók megbeszélni dolgokat.

A napi munka során elmondhatják az észrevételeiket.

A vállalkozásnál mennyire vonják be a munkavállalókat a stratégiai döntésekbe, (azaz mennyire veszik figyelembe a munkavállalói visszajelzéseket, hasonló szempontok, mint az előző kérdésnél)?

A stratégiát is meghatározza valamelyest a munkaerőbázis, de főleg létszám szerint, nem döntési szinten.

Általában a döntéseket ismertetik velük.

A fontos dolgokat időben megtudják.

Mennyire elvárt és milyen helyzetekben az önállóság egy munkavállalótól?

Az adott munkafolyamatot önállóan kell elvégeznie.

A munkafázisok önálló kivitelezése elvárt.

Önellenőrzés van.

A munkakörök többségében az önálló munkavégzés a normális.

Milyen gépesítési, automatizálási fejlesztéseket terveznek a jövőben?

Kertészetben nem sok, csak néhány feladat automatizálható.

Az állattenyésztésben már megvalósultak fejlesztések, az adminisztráció csökkentése is automatizálással oldható meg.

Pályázatokból új, automatizáltabb gépek beszerzése szükséges.

Megvalósultak modern gépbeszerzések, a közeljövőben nem tervezik.

Ezek a fejlesztések milyen új igényeket támasztanak a munkavállalók ismeretével kapcsolatban?

Könnyítik a munkát, ezért hajlandók az újdonságokat is megtanulni, bár egy-két dolog nehezen megy.

Olyan munkavállalókra lesz szükség, akik tudják kezelni a számítógép vezérlést.

Egy-két folyamatot ki lehet váltani gépekkel.

Az ilyen fejlesztések hogyan érintik a jelenlegi munkavállalókat?

Egymás betanítása, a csinálva tanulás és a csapatmunka erősítését is szolgálja.

Az üvegházakban csapatok vannak kialakítva, a vezetés segíti a csapat összhang kialakítását.

Aki nem tud fejlődni, az nem tud dolgozni sem.

Az idősebb korosztályt rosszul érintheti.

Mennyire elégedettek a jelenlegi munkavállalók munkájának minőségével? 1-10-es skálán

Elégedettek. (9?)

Közepesen (5-6)

Általában nincs nagy baj (6?)

Mennyire befolyásolja a munkavállalók munkájának minőségét a nem kimondottan szakmai ismeretek szintje/minősége?

Nem befolyásolja.

Valamennyire befolyásolja.

A csapatmunkát befolyásolja.

Az együttműködésre lehet hatása.



Ön szerint melyek azok a nem szakmai ismeretek, amelyekkel egy munkavállalónak minimálisan rendelkeznie kell?

Higiéniai ismeretek (most kiemelten fontos) a vírus miatt nagyon fontos, mert csapatok eshetnek ki a munkából.

Kommunikáció.

Együttműködés

Csapatmunka.

Munkavédelemi és higiéniai ismeretek.

Milyen egyéb, nem kimondottan szakmai ismeretek tehetik jobbá egy munkavállaló vagy egy csapat, a vállalkozás teljesítményét?

Tudjon csapatban dolgozni.

Van-e tapasztalata csapatmunkában.

Együttműködés, kommunikáció („hogyan szólnak egymáshoz az emberek”).

Szociális kompetenciák általánosan is.

Melyek azok a nem szakmai ismeretek, amelyeket egy munkába lépő fiatal kezdő munkavállalótól elvár?

Szociális kompetenciák.

Kommunikáció

Tisztelet a másik ember, munkatárs, idősebbek iránt.

Tudjon viselkedni.

Melyek azok a nem szakmai jellegű ismeretek, amelyeket a munkába lépés után mindenképpen el kellene sajátítani egy fiatal kezdő munkavállalónak?

Csapatban tudjon dolgozni.

Tudjon kommunikálni, megértse, amit mondanak neki.

Hogyan tudná elképzelni a munkavállalói ismeretek oktatását fiatal kezdő munkavállalók részére a munkába lépés után? (Tananyag, módszer, forma szempontjából.)

Minőségbiztosításhoz kapcsolódóan vannak oktatások. A többenél a munkahelyi vezetőnek kell figyelnie erre.

Amit lehet belül oldanak meg.

Vannak képzők, akik oktatnak.

Hogyan, milyen módon tudna az Ön vállalkozása részt venni a nem kimondottan szakmai jellegű munkavállalói ismeretek oktatásában? (TESZÖV szinten Munkavállalók oldaláról, illetve munkáltatói oldalról.)

Jó gyakorlat megosztása, tanulmányutak egymáshoz.

Bemutatni egymásnak, hogyan oldanak meg problémákat.

Jó gyakorlat témák, amiket be tudnak mutatni másoknak: a munkavállaló integrálása a munkahelyre, beillesztés gyakorlata.

Közös megbízás külső oktató cégnek.

Lehetőséget látnak arra, hogy vizuális technikák segítségével max. 10 fős csoportoknak tartsanak oktatásokat.

A COVID helyzet hogyan befolyásolta a munkavállalói ismeretekkel szemben támasztott követelményeket?

[Részben került megválaszolásra az alanyok által.]

Elsősorban a higiéniai ismeretek fejlesztése került előtérbe, a munka folytonosságának fenntartása ezt igényelte.

Gyorsan megtanulták a tisztaság tartását.

Mindenhova tettek ki utasításokat írásban.

4. ÖSSZEFOGLALÓ

A kérdőíves felmérésnek és a mélyinterjúknak az volt a céljuk, hogy képet kapjunk arról hogyan vélekednek, milyen nézőpontokat képviselnek a vállalkozások munkatársai, vezetői a munkavállalói ismeretekről és azok oktatásáról

A kutatáshoz elkészültek az anyagok, a kérdéssorok, a kitekintő tanulmány alapján megfogalmazódott az a hipotézis, miszerint a fiatal kezdő munkavállalók számára akár már a belépés előtt is hasznos és megtérülő olyan munkavállalói ismeretek oktatása, mint a különböző szociális kompetenciák, a munkajogi ismeretek, a munkavédelem, szervezési és időgazdálkodási ismeretek, kommunikáció.

A mélyinterjúk során hat vállalkozás vezetőjével készült telefonos interjú. Ezeknek a tapasztalatait nehéz összefésülni, mert más-más szakterületen, vagy más mérettel, más vállalkozási formában működnek. A közös elemeket kiemeltük.

A munkavállalók és a munkaadók számára készült egy-egy online kérdőív a kérdőíves felméréshez. Ennek kitöltési aránya elmaradt a várttól. Arra számítottunk, hogy legalább 17-25 érvényes kitöltés lesz, de 6-11 lett a valóságban.

Az munkáltatói kérdőívek eredményét visszaírtuk a kitekintő tanulmányba, mint munkaadói elvárásokat. Így az a különös helyzet állt elő, hogy ugyanaz a tanulmány szolgált a hipotézis felállításához és bizonyításához is.

A mélyinterjúk és a kérdőíves felmérés eredményeit figyelembe véve elmondhatjuk, hogy a szakmai ismerteket első körben sokkal fontosabbnak tartják a munkaadók. Amennyiben olyan kérdések kerülnek elő, amelyek „letisztítják” a szakmai fókuszot, akkor kiderül, hogy vannak olyan nem szakmai jellegű ismertek, amelyek a vezetők és a munkavállalók szerint is a közepesnél jóval nagyobb fontossággal bírnak.

Ennek alapján kijelenthető, hogy érdemes a fiatal kezdő munkavállalók munkavállalói ismereteit fejleszteni, érdemes kidolgozni egy rendszert a munkavállalói ismeretek oktatásához.

A rendszer elemei közt a kommunikáció, időgazdálkodás és szervezési ismeretek, munkavállalói jogi ismeretek, önismeret és motivációs ismeretek, higiéniai ismeretek szerepeljenek.

Szeged, 2021. augusztus 30.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE