

Munkavállalói ismeretek kidolgozása és oktatása a munkaerőpiacra belépő fiatalok részére

Fókuszcsoportos interjúk módszertana és az eredmények feldolgozása (Fókuszcsoportos interjúk készítésének és eredményeinek ismertetése)

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. június 30.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Tartalom

Fókuszcsoportos interjúk módszertana és az eredmények feldolgozása (Fókuszcsoportos interjúk készítésének és eredményeinek ismertetése).....	1
1. Bevezető.....	4
1.1 A feladat leírása.....	5
1.2 Mi a dokumentum célja?.....	6
1.3 Kinek szól ez a dokumentum?.....	7
2. A fókuszcsoportos interjúk leírása.....	8
2.1 Milyen összetevői vannak egy fókuszcsoportos interjúnak?.....	8
3. A fókuszcsoportos interjúk jellemzői.....	11
3.1 Résztvevők.....	11
3.2 Környezet, helyszín.....	12
3.3 Moderátor.....	13
3.4 Irányelvek a fókuszcsoportos interjúk kivitelezéséhez.....	16
4. Megvalósítási adatok és lebonyolítási javaslatok a projektben megvalósítandó fókuszcsoportos interjúkhoz.....	18
4.1 Résztvevők.....	18
4.2 Környezet, helyszín.....	19
4.3 Moderátor.....	20
5. A projektben végzett fókuszcsoportos kutatás elemzése.....	22
5.1 Kutatási cél.....	22
5.2 A fókuszcsoportos interjúk lefolytatása.....	22
5.3 A fókuszcsoportos interjúkban résztvevők statisztikai adatainak összesítése.....	28
5.4 A fókuszcsoportos interjúkban alkalmazott kérdéssor témára vonatkozó kérdései és az interjúk során gyűjtött információk összesítésének módja.....	30
5.5 A fókuszcsoportos interjúk kumulatív összesítésének eredményei.....	31
6. Összegzés.....	39
6.1 A legtöbbször szóba került ismeretek.....	39

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. BEVEZETŐ

A GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítószámú projekt keretében végzett kutatások előkészítéséhez elkészült egy dokumentum, amelyben áttekintettük a kutatómódszertan alapjait. Ugyanebben a dokumentumban közzétettük a kérdőíves megkérdezéshez, illetve a mélyinterjúk irányításához javasolt kérdéssort. Ezt megelőzően készült egy elemző tanulmány a kezdő fiatal munkavállalók munkavállalói ismereteinek tárgyában. Ahhoz, hogy a dokumentum teljes legyen, szükség volt a vezetői mélyinterjúk eredményére. Ez azt jelentette, hogy a részben elkészült dokumentum megállapításai alapján határoztuk meg a javasolt kérdéssort, majd a mélyinterjúk eredményeinek felhasználásával kiegészítettük ugyanezt a dokumentumot és így pontosítottuk a képzési igényeket. (Nevezhetjük ezt a módszert fokozatos közelítésnek, - szukcesszív approximációnak, vagy visszavetett, - retardált - információk módszerének.) Mivel a projekt feladataiban vannak átfedő részek, így bizonyos redundancia kerül az elkészítendő dokumentumokba. Vagyis jelen dokumentum az érthetőség és a dokumentum teljessége kedvéért tartalmaz olyan információkat, amelyek részben szerepelnek a projekt egyéb dokumentumaiban. Ugyanakkor igyekeztünk elkerülni a felesleges ismétléseket is.

Megfelelő információk birtokában lehet azt mondani, hogy egy adott témát elegendő mértékben ismerünk ahhoz, hogy stratégiát építhessünk, megfelelő terveket tudjunk készíteni. Az adatgyűjtés, információhoz jutás egyik módja a személyes adatgyűjtés. Jelen projektben kétféle személyes adatgyűjtési formát használtunk.

Jelen tanulmány a projektben használt kétféle személyes információgyűjtés alapjait, módszerét és az általuk kapott eredményeket ismerteti.

1.1 A FELADAT LEÍRÁSA

Ez a dokumentum a GINOP-5.3.5-18-2019-00120 azonosítójú projekt

„Tanácsadás, szakértői szolgáltatás nyújtása a front-office és back office munka a fenti 3 tanácsadói anyag elkészítéséhez (eredmények összesítése és értékelése, személyes vagy telefonos interjúk lebonyolítása) szükséges, melyek után megtörténik az eredmények összesítése és annak értékelése.

Részegységei:

mélyinterjúk és fókuszcsoportos interjúk felvétele – munkáltatók és munkaerőpiacra való belépő fiatalok körében; elemző tanulmány elkészítése”

idézett feladatleírása alapján készült.

A dokumentum ennek megfelelően nemcsak az interjúk eredményeinek bemutatását, hanem az ahhoz vezető út lépéseinek leírását is tartalmazza.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1.2 MI A DOKUMENTUM CÉLJA?

A projekt célja, hogy a fiatal kezdő munkavállalók, munkavállalói ismereteinek oktatását segítse azzal, hogy felmérje az igényeket és egyfajta útmutatást adjon az oktatás tervezéséhez.

Ehhez igazodva, jelen dokumentum egyik célja, hogy a fókuszcsoportos interjúk módszertanát bemutassa a későbbi alkalmazáshoz és megtervezett, kivitelezett fókuszcsoportos interjúk eredményeit bemutassa.

A dokumentum másik célja, hogy a projekt egy másik tanulmányában javasolt mélyinterjú kérdéseket felhasználva ismertesse a mélyinterjúk módszertanát, amellyel a későbbiekben további adatok gyűjthetők. Ehhez kapcsolódó célja, hogy a TESZÖV tagszervezeteinek egy meghatározott csoportjában vezetőkkel készített egyéni mélyinterjúk eredményeit ismertesse.

Célja továbbá, hogy a fókuszcsoportos és a mélyinterjúk eredményeit összevesse.

Összefoglalva, a dokumentum célja az, hogy a fiatal kezdő munkavállalók számára munkavállalói ismeretek oktatásának tervezését elősegítse.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1.3 KINEK SZÓL EZ A DOKUMENTUM?

A dokumentum elsősorban a Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége (TESZÖV) tagszervezetek számára nyújt segítséget a nem szakmai jellegű munkavállalói ismeretek témaköreinek kidolgozásához és oktatásához. Tehát a dokumentum célközönsége a mezőgazdasági vállalkozások vezetőiből áll. Nemcsak a TESZÖV tagszervezeteinek munkatársai, de egyéb vállalkozások vezetői is hasznosíthatják a benne található információkat, amely összhangban van az EU Európai Szociális Alapjának célkitűzéseivel.

.

SZÉCHENYI 



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

2. A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK LEÍRÁSA

2.1 MILYEN ÖSSZETEVŐI VANNAK EGY FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚNAK?

Először is azt kell figyelembe venni, hogy itt csoportról és nem csapatról van szó. Egyszerűsítve, a csoport bizonyos jegyek alapján összeválogatott emberek halmazát jelenti (természetesen a csoportot lehet nem humán értelemben is definiálni, de mindenképpen meg kell különböztetni ezt a definíciót a matematika csoportelméleti definíciójától). A fókuszcsoport, - ahogy neve is utal rá, - emberek egy olyan csoportja, amelynek tagjait valamilyen kiemelt – fókuszált - szempont szerint válogatták össze. A fókusz nem az embereken van, hanem azon a szándékon, ami a csoporttal kapcsolatos.

Talán érdemes ezt kissé jobban is kifejteni: Ahhoz, hogy fókuszcsoportról beszélhessünk, először ismerni kell azt a szándékot, ami az információgyűjtés mögött áll. Vagyis azt, hogy miért, milyen célból és miről szeretnénk információt gyűjteni. Csak ennek alapján tudjuk meghatározni, kik kerüljenek be abba a csoportba, akikkel beszélgetést folytatunk és a beszélgetésből releváns információkat szűrünk majd le. Példa: egy beruházásnak a fejlesztési terület körzetében élők életminőségére gyakorolt hatásairól nem szerencsés az ország más területein élő emberekkel interjút készíteni. Azokat kell meghívni a fókuszcsoportba, akik az adott területen élnek, ott akarnak élni, ott akarnak maradni. Tehát nemcsak érintettek, hanem érdekeltek is az adott témában. A fókuszcsoport talán legfontosabb eleme a szándék/célon túl tehát maga a csoport.

Nézzük tehát végig a fókuszcsoportos interjúk összetevőit:

A fókuszcsoportos interjú mögötti szándék, cél

A következő két kérdést kell megválaszolni:

- Miért készítünk interjút?
- Milyen célt szolgál, milyen célhoz visz közelebb, ha a megfelelően válogatott emberek csoportjaitól szerzünk információt?

Milyen információt szeretnénk kapni a fókuszcsoportos interjúkból

A cél, a szándék ismeretében már meg lehet határozni az adatok, információk körét, amelyek ismeretében közelebb kerülünk a célhoz.

Amennyire csak lehet, körül kell írni az információt, minőségi és mennyiségi szempontból egyaránt. Vagyis a szándék/cél és az információ milyenségének meghatározása párhuzamos, iteratív folyamat, időben nem választható el egymástól! Az ilyen leírás segíthet meghatározni a személyek fókuszcsoportba történő válogatásának szempontjait.

Kik legyenek a fókuszcsoport tagjai

Miután pontosan tudjuk azt, hogy milyen célból és milyen adatokhoz szeretnénk hozzájutni, meghatározhatjuk annak a körnek a jellemzőit (demográfiai, területi elhelyezkedés stb.) akiknél ezek az adatok, információk találhatóak. A fókuszcsoport(ok) tagjait ebből a körből kell kiválasztani.

A cél, az igények határozzák meg a fókuszcsoportba meghívandó személyek számát és így a fókuszcsoportok számát is. Figyelembe kell venni, hogy a cél és a mögöttes szándék mennyire igényel reprezentatív mintavételt az információval rendelkezők köréből. Amennyiben általánosabb adatokra van szükség, a fókuszcsoport reprezentativitása kevésbé fontos, mint amikor nagyon specifikus adatokat szeretnénk gyűjteni.

Milyen kérdéseket kell feltennünk az információk kinyeréséhez

Miután a célt és a megszerzendő információk körét meghatároztuk, a fókuszcsoportos beszélgetés irányított beszélgetésként történő levezetéséhez a moderátornak szüksége van kérdésekre. A kérdések nem közvetlen megválaszolásra, hanem megvitatásra váró kérdések. A kérdések sorrendjét is meg kell határozni, hogy a beszélgetésnek íve legyen, amely a célt szolgálja.

A fókuszcsoportos interjú összefoglaló leírása

A fókuszcsoportos interjú olyan módszer, amely – a téma szerint relevánsnak tekintett – hasonló háttérrel vagy tapasztalattal rendelkező személyek meghatározását, összegyűjtését, kiválasztását, az adott téma megvitatását és a kialakított álláspontok összefoglalását jelenti.

A megvitatásban résztvevők csoportját egy moderátor és szükség esetén egy segítő irányítja és segíti. Bemutatja a beszélgetés témáját, támogatja a csoport tagjait abban, hogy aktívan részt vegyenek a beszélgetésben, elmondják saját véleményüket és vitába szállhassanak egymás véleményével.

A fókuszcsoporthoz tartozó interjú egyik hatásossága abban rejlik, hogy a résztvevők akár egyetérthetnek, akár nem, de a végén valamilyen közös véleményt kell kialakítaniuk. Tehát nem az elemzők fogják az egyes vélemények átlagát kiszámolni, vagy meghatározni, hanem kapnak egy kiábragolt információ-csomagot. Ezzel a csoport gondolkodásmódjába lehet betekintést nyerni. Amennyiben a csoport (valamilyen szinten) reprezentálja a társadalom, vagy népesség azon részhalmazát, amely az adott témában érintett, úgy ennek a részhalmaznak a gondolkodásmódjának megismeréséhez hatékony eszköz a fókuszcsoporthoz tartozó interjú. Információval szolgál az is, hogy milyen az egyetértés foka, mennyire következetlenek a vélemény kialakításában, a megbeszélés során hogyan változnak az egyéni vélemények, mennyire befolyásolja az egyéni vélemények alakulását egy „hangadó” csoporttag, milyen hiedelmek, beállítódások befolyásolják a közös vélemény kialakítását. Mindezek a metaadatok nagy segítséget nyújthatnak a fókuszcsoporthoz tartozó interjúkból levont következtetéseken alapuló döntések, tervek kialakításához

A módszer hatékonysága ezen túl abban is rejlik, hogy a személyes interjúkhoz, vagy kérdőíves kutatáshoz képest kisebb az erőforrás igénye (idő, a feldolgozásban részt vevő személyek, számítástechnikai eszközök).

Mivel a fókuszcsoporthoz tartozó interjúkból származó adatok nem alkalmasak mennyiségi (kvantitatív) elemzésekre, így a nagyfokú reprezentativitásra sincs szükség. Természetesen a kapott eredményekre így nem alkalmazhatók statisztikai módszerek, nem lehet azt sem meghatározni, mekkora a hibahatár. Itt nem a statisztikai elemzés eredménye a fontos, hanem a témával kapcsolatos tartalom mélysége, a csoport általi értelmezése a fontos.

A fókuszcsoporthoz tartozó interjút tudományos kutatási céllal általában jól felszerelt laboratóriumokban végzik, míg a gazdasági/társadalmi célú interjúk esetében ilyet nem használnak.

3. A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK JELLEMZŐI

Az alábbiakban azokat a jellemzőket gyűjtjük össze, amelyek meghatározzák módszert, amelyek alapján az interjúkat a fókuszcsoporthoz tekinthetjük. Ez az alfejezet egyben útmutatás a fókuszcsoporthoz interjúk későbbi tervezéséhez is.

3.1 RÉSZTVEVŐK

Kiválasztás

A következő kérdések megválaszolása szükséges a gondos válogatáshoz:

- Kiket érint általánosságban az adott téma, amelynek kapcsán információkat akarunk gyűjteni?
- Kiket érint speciálisan, szűkebben az a téma, amelyről információt kívánunk szerezni?
- Az érintettek halmazából milyen részhalmaz véleménye, nézőpontja a legfontosabb a cél szempontjából?
- Hol érhető el ez a részhalmaz?
- Milyen csatornákon érhető el ez a részhalmaz?
- Milyen szintű reprezentativitást igényel a kutatás?

Csoportlétszám

A fókuszcsoporthoz interjúkat a tapasztalatok szerint a legjobban 6-8 fővel működnek. A szakirodalomban a létszámkeretre az 5-12 személyt adják meg és nem javasolják a kevesebb, vagy több résztvevővel lebonyolított fókuszcsoporthoz interjúkat.

Az ötnél kevesebb fővel megrendezett interjúk eredményei nem fogják megfelelő bizonyossággal tükrözni a célcsoport álláspontját, véleményét.

A 12 főnél több személy részvételével lebonyolított interjúk viszont nagyon elnyújthatják a nézőpontok, vélemények kialakítását, illetve a moderátor sokkal nehezebben tudja tartatni a beszélgetés fókuszát a résztvevőkkel.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Személyes jellemzők

A csoportba kiválasztott személyek a téma szempontjából a meghatározott részhalmazból (lásd fentebb) hasonló típusú emberek legyenek. A „típus” itt vonatkozhat életkorra, érdeklődési körre, tudásra stb.

Csoportok száma

Azt, hogy hány csoportra alkalmazzuk ugyanazt a kérdéssort, azaz hány csoport által szolgáltatott adatokat összesítsünk, több tényező figyelembevételével határozhatjuk meg. Ilyenek

- a kutatás témája,
- a megbízói, megrendelői igények,
- az elérni kívánt pontosság (azaz a pontosság, mennyire pontosan kívánjuk megismerni a populáció részhalmazának nézőpontját, gondolatait)
- mennyire akarjuk csökkenteni az esetleges hangadók hatását

3.2 KÖRNYEZET, HELYSZÍN

Méret

A helyszín méreténél a csoport létszáma a döntő. Elegendő helynek kell lenni a székek elhelyezéséhez, a személyes holmik biztonságos elhelyezéséhez (kabátok, táskák stb.)

A helyszín mindenképpen legyen komfortos, ne hordozzon „üzenetet” a téma szempontjából.

Elrendezés

A helyszínnek rendelkeznie kell megfelelő térrel a beszélgetési elrendezés (székek, asztalok) körül a megfelelő mozgáslehetőség biztosításához.

Lehetőleg körkörös székelfelrendezést használjunk, ne legyen „hátsó” és „első”, a beszélgetők mindegyike közvetlen rálátással rendelkezzen a többiekre. A körben ne legyenek üres székek, illetve ne legyenek nagy távolságok a székek között.

A személyes intimszféra biztosítására a székeket ne helyezzük el túl szorosan sem egymás mellett.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Amennyiben lehetséges, a résztvevők között ne legyenek különböző nagy tárgyak, mint például asztalok. A kör mögött biztosítsunk lehetőséget a különböző anyagok elhelyezésére, amennyiben az szükséges.

A céltól és igényektől függően legyen megfelelő adatrögzítési lehetőség. Amennyiben a későbbi feldolgozás igényli, hangrögzítő eszköz is álljon rendelkezésre a megfelelő technikai kiegészítőkkel.

A résztvevők pszichológiai biztonságára különös figyelmet kell fordítani. Ennek része, hogy ismerjék a fókuszcsoporthoz interjú célját, a megbízó kilétét, a módszertant (szükséges mértékben), azaz tudják, hogyan fog lezajlani, mi történik. Része az is, hogy a rögzített adatok ne legyenek személyhez köthetők (tehát hangrögzítés esetén ne hangozzon el a beszélőt azonosítható információ, vagy az törlésre kerüljön). Amennyiben papír alapú eszközöket is használunk, és azokon információt rögzítenek a résztvevők és azokat begyűjtjük, akkor fel kell hívni a figyelmet az azonosító adatok rögzítésének elkerülésére.

3.3 MODERÁTOR

Szakmai felkészültsége

A moderátornak legyen tapasztalata csoportok vezetésében, csoportdinamika felmérésében és kezelésében.

Ismerje a moderálási/facilitálási módszereket és eszközöket.

Legyen tisztába a kutatás céljával és szándékával, előzetesen ismerje meg a téma fő elemeit és a fókuszcsoporthoz interjú szempontjából fontos részleteit.

Képes legyen megfigyelni és felhasználni a résztvevők elhelyezkedésének mintázatát. (Ki mellé ülnek, kivel beszélnek, kihez beszélnek stb.)

Képes legyen rövid és a csoport tagjainak kommunikációját, megértési készségeinek szintjét figyelembe vevő bevezető összefoglalót adni az interjú témájáról, módszertanáról. Ennek elemei:

- Köszöntés
- A téma áttekintése, összefoglalója
- A fókuszcsoporthoz interjú alapvető szabályai, tudnivalók a módszertanról
- Adatvédelmi és személyiségi jogi tájékoztatás, kérdések megválaszolása

- Az első – bevezető - kérdés megfogalmazása

Legyen képes a megfelelő következtetésekre, összegzésekre és azok átadására:

- Megerősítő összegzés
- A szándékok áttekintése a hiányzó részekre való rákérdezés
- Köszönet és kilépés a beszélgetésből

Eszköztára

Álljon rendelkezésre előre meghatározott kérdéssor, amelynek mentén vezetheti a beszélgetést.

Amennyiben moderálási segédeszközökre van szüksége, azokat előre gyűjtse be és rendezze el megfelelően, hogy felesleges idővesztés nélkül tudja alkalmazni. (Ilyenek lehetnek képkártyák, előfogalmazott állításokat tartalmazó kártyák stb.)

Legyen lehetősége jegyzetelésre és/vagy hangfelvétel készítésére. Ritkábban videófelvétel is készülhet, amihez megfelelő kamerára és mikrofonra, külső hangrögzítő berendezésre lehet szükség.

Attitűdje, mentális és kommunikációs felkészültsége

Legyen nyitott és elfogadó. Legyen képes nyílt beszélgetés folytatására, legyen megengedő és ne irányító. Ugyanakkor tudja finoman, feltűnésmentesen irányítani a beszélgetést.

Legyen képes a bizalmi légkör kialakítására, de tudjon kívül (külső szemlélő) maradni.

Beszéde legyen céltudatos és egyben megnyerő, képes legyen rövid beszédszakaszokkal kommunikálni. („Ne vigye el a műsort.”)

Képes legyen az értő hallgatásra és ítékezés vagy számonkérés mentes kérdezésre. Használja az „5 másodperces szünet” eszközt a pontosító, értelmező kérdések (mint a „Elmagyarázná jobban?” „Mondana erről többet?” „Tud példát mondani erre?” vagy a „Ezt én nem értem, kifejtené, hogy megértsem?” jellegű kérdések) feltétele előtt.

Legyen képes finom verbális és nemverbális visszajelzésekkel kézben tartani a beszélgetést, például fejbillentés, szemöldökfelhúzás, kezek széttárása. A rövid szóbeli visszajelzések esetében tudja a minősítő jelzőket finoman használni.

Legyen képes felismerni és kézben tartani a csoport egyes szereplőit, mint a „szakértők”, a szót magukhoz ragadó és megtartani igyekvő beszélők, a szégyenlős, visszahúzódo személyek, vagy a folyton elkalandozó fecsegőket.

Megjelenése

Amennyiben lehet, a csoport átlagéletkorához viszonylag közeli életkorral rendelkező moderátort választani. Amennyiben ez nem lehetséges, úgy törekedni kell arra, hogy stílusában hasonlítson a csoport tagjaihoz (pl. beszédben a hanghordozás, szleng stb.).

Elemzés és jelentés

Rendszerelvű analízis

Az eredmények rendezése, rendszerezése illeszkedjen a kutatást tartalmazó nagyobb projekthez, vegye figyelembe annak elvárásait.

Elemzési eljárás

Ellenőrizhető és ismételhető módon készüljenek az elemzések, hogy több csoporttal felvett adatok és az azokból levont következtetések azonos módon legyenek értelmezhetők, megjeleníthetők a jelentésben.

Jelentések

A megbízó igényeinek, a projekt céljának és elvárásainak megfelelő jelentések készüljenek. Kerülni kell a terjedelmes és nagyon mélyreható elemzéseket. Amennyiben mélyebb elemzés is szükséges, úgy egy összefoglaló elemzés is készüljön. Célszerű az összefoglaló elemzést az érintettek számára egy bővebb szóbeli elemzéssel kiegészíteni, ahol azok kérdéseket tehetnek fel az eredmények mélyebb megismeréséhez.

3.4 IRÁNYELVEK A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK KIVITELEZÉSÉHEZ

Az itt következők közvetlenül a megvalósított fókuszcsoporthoz tartozó interjúk menetét is tükrözik, miközben a későbbiekben lefolytatandó interjúkhoz iránymutatást adnak. Nem szigorú előírások, nem a pontos útvonalat, hanem az iránypontokat jelölik ki.

Köszöntés

A moderátor és egyéb közreműködők (például asszisztens) bemutatása. Legyen minden jelenlévő közreműködő bemutatva a szerepének ismertetésével együtt.

A résztvevők egyenként mutatkozzanak be, magukról mondjanak pár szót. (Témától függően a moderátor adja meg az iránymutatást, milyen személyes információ lényeges.)

Ismertetni kell az adatvédelmi és személyiségi jogokhoz kapcsolódó tudnivalókat a fókuszcsoporthoz tartozó interjúval kapcsolatban.

Téma ismertetése

A csoportos interjú témáját röviden ismertetni kell a résztvevőkkel.

El kell mondani, hogy a kutatás eredményeit hogyan, mire használják fel.

El kell mondani, a téma szempontjából miért az adott csoport tagjait választották.

Íránymutatás az interjú menetéhez

Nincs jó, vagy rossz válasz.

Nézőpontok vannak, amelyek különbözhetnek és ez így van rendjén.

Egyszerre egy személy beszél és tiszteletben kell tartani a szóláshoz való jogot is, nincs közbevetés.

Az szól elsőknek, aki elsőknek jelzi igényét a hozzászólásra.

Nem szükséges egyetérteni a másikkal, viszont meg kell hallgatni, amit mond és tiszteletben kell tartani a nézőpontját. Vagyis nem lehet minősíteni a másik személyt a nézőpontja miatt.

Mobiltelefon, tablet használatának szabályai (alapelvként ki-kapcsolt telefonok és más kommunikációs eszközök)

Amennyiben nem lehetséges, akkor a használat szabályait ismertetni kell.

A moderátor szerepének és közreműködési módjának bemutatása.

Az egymással történő szabad/páros/kiscsoportos beszélgetések szabályai.

Kérdések feltevése és a válaszok kialakítása.

Előre elkészített kérdéssor használat.

Nyitott kérdések alkalmazása.

Moderátor és/vagy a résztvevők értelmező kérdései a beszélőhöz.

Közös álláspontok kialakítása kérdésenként (nem szükséges mindenkinek teljesen egyetértenie a közös állásponttal, rögzítésre kerül az egyetértés mértéke százalékban)

Zárás

Összegzés és a részvétel megköszönése. Lehetőség kérdések feltételére, melyet a moderátor csak abban az esetben válaszol meg, ha arra feljogosított az adott témában és megfelelő információval rendelkezik.

4. MEGVALÓSÍTÁSI ADATOK ÉS LEBONYOLÍTÁSI JAVASLATOK A PROJEKTBEN MEGVALÓSÍTANDÓ FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚKHOZ

4.1 RÉSZTVEVŐK

Kiválasztás

- A munkavállalói ismeretek oktatása kezdő fiatal munkavállalók részére téma az oktatásból ki-lépő, a munka világába belépő, vagy nemrég belépett 16-25 év közötti korosztályt érinti.
- Mivel a speciálisan mezőgazdasági vállalkozásoknál munkát vállaló fiatalok oktatásáról van szó, így szűkebben az érintett részhalmaz azokból a fiatalokból áll, akik a tanulmányaik után valószínűleg a mezőgazdaságban fognak munkát vállalni, vagy nemrég vállaltak ott munkát.
- A részhalmazt lehet tovább szűkíteni iskolatípusokra. Elsősorban olyan iskolák végzős, vagy éppen végzett diákjai jelentik a részhalmazt, amely iskolák kapcsolhatók mezőgazdasághoz, például agrár szakképző intézmények.
- Ez a részhalmaz az adott iskolákban érhető el legegyszerűbben. Nyári gyakorlatok helyszínei is megfelelő elérést biztosíthatnak.
- A kiválasztásban szereplő részhalmaz tagjait személyes csatornákon keresztül lehet elérni. Ez az iskolák tanárait, a nyári gyakorlatok helyszíneinek érintett munkatársait jelentik.
- A kutatás nem igényel nagymértékű reprezentativitást, tehát nem kell tükrözze a kiválasztott részhalmaz nemi összetételét, vagy érdeklődési körét. Arra kell csak töreked-ni, hogy férfi és női tagok is szerepeljenek a csoportban. Nem szükséges a képző intézmények szerinti reprezentativitás sem.

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

Megjegyzés: A később lebonyolítandó fókuszcsoportos interjúk esetében célszerű növelni a reprezentativitás szintjét. Jelen esetben a COVID19 miatt bevezetett korlátozásokból eredő nehézségek miatt nem láttuk célszerűnek megkövetelni a csoportok reprezentatív voltát.

Csoportlétszám

A legmegfelelőbb csoportlétszámot nyolc főben határoztuk meg. A minimális létszámot öt főben, míg a maximális létszámra tizenkettő főt adtunk meg.

Személyes jellemzők

Mivel a COVID19 miatt kialakult helyzetben a csoportos interjúk lehetősége korlátozott volt, majd nyáron a célcsoport elérhetősége vált bizonytalanná, a személyes jellemzőkre nem adtunk meg erős specifikációt. Azt kértük, hogy olyanok kerüljenek a fókuszcsoportba, akiket foglalkoztat a munkavállalás, és akiket érdekel, milyen ismertekre van szükségük ahhoz, hogy sikeresek legyenek a munkában.

Csoportok száma

A projekt leírásában hatvan fő fiatal munkavállalóval készült fókuszcsoportos interjú adatainak elemzése szerepel. Ez a maximális létszámmal számolva öt, míg a minimálissal számolva tizenkettő csoportot jelent. A fent említett elérhetőségi korlátok miatt nem tűnt reálisnak, hogy különböző időben tizenkettő csoportot össze lehessen állítani. Ezért a csoportok létszámát a lehetőségekhez igazítottuk. A lehetőségek vizsgálata azt mutatta, hogy két rendezvénnyel egy napon a rendezvény résztvevőiből alkotott négy kilenc-tíz fős csoporttal és a TESZÖV tagszervezeteinél helyszínen kialakított hat-nyolc fős csoportokkal tudjuk elérni a feladatleírásban szereplő hatvan fős létszámot. A tervezéskor összesen 6-8 csoport kialakításával számoltunk.

Ez a csoport elosztás nem az előre tervezett optimális 8 fős, vagy az alatti csoportméretet eredményezte. Ugyanakkor tíz fővel az interjúk moderálása kézben tartható. Természetesen figyelembe kell venni a résztvevők életkorát, ami egyes csoportoknál inkább a tizenkilenc év körül volt várható. Ilyen átlagéletkor esetén egy tíz fős csoport már sokkal nehezebben irányítható, sokkal nehezebb a beszélgetés fókuszát a témán tartani, mint például egy huszonöt év átlagéletkorról rendelkező csoport esetén.

4.2 KÖRNYEZET, HELYSZÍN

Méret

A helyszín méretét eleve befolyásolta a járványhelyzet. A fókuszcsoporthoz interjúkat célszerű olyan helyen megtartani, amelynek befogadóképessége jóval nagyobb, mint a csoport létszáma.

Mivel a rendezvények tizennyolc-husz fővel kerültek lebonyolításra, ezért négy interjú esetében a helyszín mérete megfelelő az elvárásoknak (50 fő feletti befogadóképességű helyszíneken kerültek megrendezésre a rendezvények).

A vállalkozások telephelyein lebonyolított interjúk esetében a helyszín méretére a kisebb csoportlétszám miatt nem volt erős korlát, viszont nem is volt választási lehetőség.

Elrendezés

A rendezvények helyszínein megfelelő tér állt rendelkezésre arra, hogy a székek körben legyenek elrendezve, a résztvevők megfelelő távolságra legyenek egymástól és nagyobb elmozdulás nélkül láthassák egymást.

A vállalkozások telephelyein lebonyolított interjúk esetében sajnos nem minden esetben volt megvalósítható az ideális elrendezés. Ez a moderátor munkáját nehezítette. A résztvevők számára is okozott némi kellemetlenséget az, hogy néha el kellett mozdítani a székeket ahhoz, hogy a beszélgetésben részt vevők lássák egymást.

4.3 MODERÁTOR

A fókuszcsoporthoz interjúk esetében a moderátor személyére adott elvárások teljesültek, coaching és kommunikációs, workshop vezetési gyakorlattal bíró moderátor végezte a beszélgetések irányítását. A későbbiekben ez valószínűleg nem teljes mértékben lesz biztosítható. Érdekes olyan személyt választani majd, aki rendelkezik tapasztalattal csoportos beszélgetés lefolytatásában. Kerülni kell az erős autoriter személyiséggel rendelkező moderátort.

Eszköztár

Előre elkészítettünk egy kérdéssort, amelyet minden résztvevő számára ki is nyomtattunk. Ez megkönnyítette a nagyobb létszámú csoporttal történő munkát.

A kérdéssort (lásd lentebb) a későbbiekben lehet módosítani a jelen projektben szerzett, vagy későbbi tapasztalatok alapján,

A résztvevők mindegyike kapott írólap alátétet, papírt, tollat. hangrögzítést nem alkalmaztunk, tekintve a résztvevők átlagéletkorát.

A fiatalokból álló csoportokban a tapasztalatok szerint a hang és videó rögzítés nagyobb ellenállást vált ki, jobban korlátozza a szabad beszélgetést, mint a magasabb átlagéletkorral rendelkező csoportokban. Erre a tényre a későbbiekben is érdemes figyelni.

A moderátor munkáját asszisztens segítette. A rendezvényekkel együtt bonyolított fókuszcsoportos interjúk esetében kettő, míg a helyszíni interjúk esetében egy fő segítő volt jelen.

Megjelenése

Minden esetben az évszak (nyár) szerinti, a csoport öltözködési szokásaihoz közelítő öltözetet választottunk. Vászonnadrág, rövidujjú piké ing, galléros pólóing és sportos cipő volt a megfelelő öltözet. Az évszak és a csoportok összetétele miatt kerülni kell a nyakkendő, és szövetnadrág, öltöny alkalmazását. Minél inkább közelít a moderátor öltözködése a csoportéhoz, annál könnyebb a szabad beszélgetési formát kialakítani és fenntartani.

5. A PROJEKTBEN VÉGZETT FÓKUSZCSONPORTOS KUTATÁS ELEMZÉSE

5.1 KUTATÁSI CÉL

A projekt célja meghatározta a fókuszcsoporthoz tartozó kutatás célját. Eszerint arra kerestük a választ, hogy mit gondol a célcsoport, azaz a fiatal kezdő, munkába lépés előtti munkavállaló arról, hogy milyen, – nem szakmai jellegű – ismeretekkel kell rendelkezniük ahhoz, hogy megfelelően jó munkatársakká váljanak. Természetesen az eredmények értékelésénél figyelembe kell venni, hogy esetleges gyakorlati helyen szerzett munkatapasztalatnál többel nem rendelkezik a célcsoport, amelyből a fókuszcsoporthoz tagjai jönnek. Ismerete, eredmények rendezése, rendszerezése illeszkedjen a kutatást tartalmazó nagyobb projekthez, vegye figyelembe annak elvárásait.

5.2 A FÓKUSZCSONPORTOS INTERJÚK LEFOLYTATÁSA

A beszélgetések levezetéséhez készítettünk egy itinert, egy útmutatót, hogy minden csoporttal hasonló módon történjen a beszélgetés vezetése. Természetesen a beszélgetés vezetését megkönnyíti a nyomtatott kérdéssor használata is. Az itt leírtak csak mintának tekinthetők a későbbiekben. A projektben folytatott fókuszcsoporthoz tartozó interjúk során ezt a mintát használtuk, természetesen mindig az adott szituációhoz alkalmazkodó spontaneitással. tehát tökéletesen ugyanúgy egyetlen beszélgetés sem kezdődött, de a moderátor az itt megadott sorrendet és tartalmi elemeket megtartotta.

Bevezetés – kezdés javaslat

A bevezetés-kezdés minta négy részt tartalmaz. A törzsrészt – ami a beszélgetés maga – és a záró részt szögletes zárójelbe téve jelöljük itt, hogy a teljes folyamathoz illeszkedően legyen látható a négy rész:

- Kezdeti üdvözlés
- A téma és cél ismertetése
- A fókuszcsoporthoz tartozó interjúk irányelvei
- A kérdéssor átnézése és a beszélgetés első kérdése
- [A beszélgetés lefolytatása]
- [A beszélgetés zárása]

Üdvözlés

Az alábbi minta szövegek használatával más-más moderátorral folytatott fókuszcsoportos interjú is hasonló kezdő impulzust kap. Természetesen az itt közölt minta szóhasználatát a moderátor saját egyénisége stílusa szerint kell alakítani. Tehát nem betanulandó szövegről van szó, ez a minta csak segítség az interjúk alakításához!

Az interjúk sikerességének egyik fő összetevője az, hogy mennyire sikerül a nyitottságot elérnie a moderátornak. Ezt egy fiatalabb korosztályból jött tagokból összeállított csoport esetében segíti az informálisabb tegező stílus használata. Mivel egymás közt a fiatalok mind tegeződnek, a moderátor nem lesz képes az „egy közületek” szerepet alakítani magázódó, formálisabb beszédstílussal.

Egy lehetséges üdvözlő, bevezető szöveg:

„Üdvözöllek benneteket ebben a beszélgetésben! Köszönjük, hogy részt vesztek a kutatásunkban, amely a fiatal kezdő munkavállalók számára oktató munkavállalói ismeretek meghatározásáról, kialakításáról szól.

Nevem én leszek a beszélgetés moderátora. Ebben a projektben az tanácsadóként, kutatás vezetőként veszek részt. Ezen túl-ként és-ként dolgozom. [további részletek önmagáról a moderátor szándéka szerint] Feladatom itt ma az, hogy elindítsam a beszélgetést a témáról és ne hagyjam, hogy nagyon másfelé menjünk el. Segítőim és, ők rendelkezésre állnak a beszélgetés alatt, ha bármilyen probléma adódik, például nem fog a toll, papír kell, vagy más egyéb.”

A téma és cél ismertetése

Nem szükséges mélyebb ismertetés, mert a fókuszcsoportba történő meghívással már kaptak információt a résztvevők. Előfordul azonban, hogy ezek az információk nem elegendők. Ekkor lehet és kell is bővebb ismertetést adni a témáról és a célról.

A következő minta arra az esetre vonatkozik, amikor a résztvevők már rendelkeznek ismeretekkel a projektről:

„A Mezőgazdasági Termelők és Szövetkezők Csongrád megyei Szövetsége, a „TESZÖV” és tagszervezetei számára készítünk felmérést arról, hogy mit gondolnak a munkába lépés előtt álló fiatalok –azaz ti – arról, hogy milyen ismeretekkel kell rendelkeznie egy kezdő munkavállalónak, mit kellene nekik oktatni.

Több ilyen beszélgetést folytatunk és a beszélgetések során kialakult véleményeket, vagyis a kis kutatásunk eredményeit összegezve fogunk javaslatot megfogalmazni a TESZÖV számára.

Azért titeket hívtak meg erre a beszélgetésre, mert

[1. változat] részt vettek a projekt rendezvényein, a megyében éltek és nemsokára a munkahely választás előtt álltok, így fontos a véleményetek.

[2. változat] a megyében éltek, a TESZÖV egyik tagszervezeténél dolgoztok, és nemrég álltatok munkába, már szereztetek valamekkora tapasztalatot, így fontos a véleményetek a munkavállalói ismertek oktatása témában.

Van-e fókuszcsoporthoz interjú témájával, céljával kapcsolatos kérdésetek?

Van-e olyan az eddig elmondottakban, amiről többet szeretnétek tudni?"

Általában az ehhez hasonló kérdésekre válaszként jön olyan kérdés, hogy mi a menete az interjúnak. Ez segít az átvezetésben, hiszen a következő részben erről beszél a moderátor, viszont a megelőző kérdés segíti az interaktivitás kialakulását.

A fókuszcsoporthoz interjú irányelvei

Itt a folyamatról beszél a moderátor, ismerteti a szabályokat. Mindezt úgy kell tennie, hogy közben kialakítsa pszichológiai biztonságot, a bizalmat.

Egy lehetséges szöveg:

„Biztos kíváncsiak vagytok arra, hogyan működik majd ez a beszélgetés? Először is ez valóban beszélgetés, tehát akár vita is kialakulhat köztetek. Én elsősorban csak a kérdések feltevésével veszek részt ebben és visszajelzést adok, ha eltértek a témától, illetve segítem a beszélgetés menetét. A fő gondolatokat én és a segítőim le fogjuk jegyzetelni.

Fontos tudnotok, hogy nem rögzítünk neveteket, nem azt jegyzeteljük, hogy ki mondta ezt vagy azt. Nyugodtan véleményt lehet nyilvánítani, személyes adataitok biztonságban vannak, egy vélemény sem lehet majd utólag személyhez kötni.

A kérdéseket, amelyek mentén a beszélgetést folytatni fogjuk, előre megfogalmaztuk és leírtuk, kinyomtattuk számotokra. A kérdések mellett majd találtok válasz lehetőségeket is, illetve lehetőséget arra, hogy a saját válaszaitokat lejegyezzétek.



Amennyiben a lapon megadott valamelyik válasz megegyezik a véleményeddel, vagy közel van hozzá, úgy karikázd be, húzd alá. Ez segíti majd a beszélgetés gördülékenységét.

Van kérdések ezzel kapcsolatban?

Hogyan folytatjuk?

Először a kérdéssort vegyétek végig egyénileg az előbbi szerint. Azután elkezdjük a beszélgetést. Ekkor a kérdéssor alapján már látjátok a teljes témát és valamiféle véleményt is kialakítottatok róla a kérdésekre adott egyéni válaszaitok alapján.

Ezeket a válaszokat vitatjuk, illetve vitatjátok ti meg és valamiféle közös véleményt alakítotok minden kérdéssel kapcsolatban. Nem kell, hogy mindenki egy véleményen legyen, nem ezt jelenti a közös vélemény. Az eltérések is fontos információval szolgálhatnak a kutatásban!

Nincsenek rossz válaszok vagy rossz vélemények. Az eltérő nézetek, gondolatok természetesekek, azért folytatjuk ezt a beszélgetést, hogy lássuk a különböző nézőpontokat. Ezért bátran osszátok meg a saját véleményeteket akkor is, ha az teljesen eltér a többiekétől. mások mondogattaitól.

Negatív vagy pozitív vélemény a téma egy részéről ugyanúgy fontos információt jelent, ami segít abban, hogy megvalósítsuk a kutatás célját, vagyis megfogalmazzuk a TESZÖV számára azt, mit gondoltok ti, fiatal kezdő vagy kezdés előtt álló munkavállalók a munkavállalói ismeretekről. Lehet, hogy többen közületek pont azért fogtok megfelelően kialakított munkavállalói ismeretek oktatással találkozni, mert segítettetek megismerni a véleményeteket!

Fontos megjegyzés! A kritikai, negatív vagy bíráló vélemények sokszor hasznosabbak, mint a pozitívok, tehát nyugodtan fogalmazzátok meg a véleményeteket, biztosítalak benneteket, hogy hasznos lesz!

A beszélgetés során nyugodtan vitázzatok egymás véleményével, ha máshogy látjátok. Arra kérlek benneteket, hogy ne ítélkezzetek, ne bíráljátok a másikat a gondolataiért. A saját véleményeteket, nézeteiket ütköztessétek a másikkéval, ne a személyeitek. Nem a másik ellen kell érvelni, hanem a véleményével, a nézőpontjával szemben, ha tiéd eltér attól.”

Az irányelvek ismertetése után a résztvevők ismerjék meg egymást. Ez a rész elvileg lehet a moderátor bemutatkozása után, de a tapasztalatok azt mutatják, hogy az irányelvek ismertetése után – ami „szabályismertetés” jellegű – kicsit oldja a hangulatot a résztvevők egyéni bemutatkozása.

Amennyiben a résztvevők mindegyik ismeri egymást, mert például egy iskolából jöttek, akkor ez a rész arra szolgál, hogy a moderátor megismerje őket és képet alakítson ki róluk előzetesen.

Egy lehetséges szöveg:

„Azt kérem, mielőtt elkezdték a kérdéssor áttekintését, először ismerjék meg egymást. Én már bemutatkoztam, most ti jöttök!

Kérem, hogy az óramutató járása szerint menjünk körbe és mindenki mutatkozzon be pár szóban. Mondjátok el, milyen végzettséggel rendelkeztek és – ha ez nem probléma számotokra – a jövőre vonatkozó tevétekről is beszéljeteK egy-két szóban. A bemutatkozás végén ismételjétek el a keresztnéveteK, hogy könnyebb legyen megjegyezni. Ismétlem, a beszélgetésről készülő jelentésbe nem kerülnek nevek!”

A kérdéssor átnézése és a beszélgetés első kérdése

A bemutatkozások után a moderátor vagy asszisztense kiosztja a kérdéssorokat. Ez egyfajta szünetet is jelent a beszélgetésben, mert mindenki egyénileg nézi át, jelöli vagy írja be saját véleményéhez, álláspontjához legjobban illő választát. Hogy szünet jellegét hangsúlyozzuk (bár valójában nem szünet), a moderátor felajánlhatja a résztvevőknek, hogy nyugodtan hagyják el a helyüket.

Miután kiosztásra kerültek a kérdéssorok és a résztvevők átnézték, bejelölték vagy lejegyezték a véleményüket tükröző lehetséges saját válaszaikat a következő kérdésekkel lehet indítani a beszélgetést

”Mit gondoltok, mit jelent az a fogalom, hogy munkavállalói ismeretek?”

„Milyen témákat fedhet le ez a fogalom?”

„Mit gondoltok, miben térnek el a szakmai ismeretek a munkavállalói ismeretektől?”

Az ilyen jellegű kérdések beindítják a beszélgetést és a fókuszot is irányítják. Ezután lehet áttérni a fókuszcsoporthoz tartozó interjú törzsrészére, a beszélgetésre.

A fókuszcsoporthoz tartozó interjú törzsrésze

A beszélgetés menetét egyrészt megszabják a kérdéssor kérdései, másrészt azonban teljesen szabad beszélgetés formájában folyik az egyes kérdések megbeszélése.



Ismételten felhívjuk a figyelmet, hogy a közös álláspont nem azt jelenti, hogy mindenkinek az az álláspontja, hanem többségi véleményt tükröz! A moderátor a bevezető kérdés(ek) megbeszélése után áttér a kérdéssor kérdéseire. Nincs szabály arra nézve, hogy egy kérdéssel mennyit kell foglalkozni. Az időtartam függ attól is, hogy mennyire térnek el a vélemények vagy mikor látja azt a moderátor, hogy a beszélgetés már eredményez újabb információt a témában.

A kérdéssor egyes kérdésével kapcsolatos beszélgetést a moderátor egy összefoglaló visszajelzéssel zárja le. Erre egy lehetséges minta:

„Úgy látom ebben a kérdésben eljutottunk végponthoz. Összefoglalom pár szóban, hogy mit tartok a beszélgetés eredményének. A többségi vélemény/nézőpont Nagy véleménykülönbségek nem alakultak ki. / Látom, hogy azért vannak nagyon eltérő vélemények is, ezeket figyelembe fogják venni, amikor a kezdő fiatal munkavállalók munkavállalói ismereteinek oktatási anyagát állítják össze”

Befejező. lezáró rész

A kérdéssoron végig érve a moderátor visszajelzést ad beszélgetés menetéről. Rámutathat azokra a pontokra, ahol neki be kellett avatkozni. A végén érdemes kifejeznie a köszönetét a közreműködésért, a vélemények megosztásáért és megvitatásáért. A teljes elköszönés előtt hasznos lehet, ha egy zárókörben mindenki mondhat valamit arról, mit tanult ebben a folyamatban.

Egy lehetséges minta az utolsó kérdés visszajelzése utáni:

„Elérkeztünk a beszélgetés, a kérdések megvitatásának a végére. Úgy látom, hasznos információkhoz jutottunk. Köszönöm, hogy rászántátok az időt segítettétek a kutatásunkban! Amennyiben érdekel benneteket az, hogy mi történt az itt gyűjtött információkkal, majd keressétek fel a TESZÖV honlapját, lépjetez kapcsolatba a TESZÖV munkatársaival!

Azt tapasztaltam, hogy a beszélgetés során sikerült tartani a bevezetőben elmondott irányelveket és valóban ítélezés mentes viták alakultak ki.

Így a végén azt kérem, hogy egy zárókör keretében mindenki mondjon pár szót arról, hogy milyen új tapasztalatot szerzett, milyen új gondolatokkal távozik, mit adott neki ez a beszélgetés: Kezdjük ...-al és az óramutató járásával egyező irányba haladjunk!”

A zárókör után egyszerű elköszönéssel fejezze be a moderátor az interjú folyamatát.

5.3 A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚKBAN RÉSZTVEVŐK STATISZTIKAI ADATAINAK ÖSSZESÍTÉSE

A résztvevőknek kiosztott kérdéssor első részében nem a témához kapcsolódó, hanem statisztikai jellegű kérdések vannak, amelyek azt a célt szolgálják, hogy le tudjuk írni a fókuszcsoportos interjúkon résztvevők összetételét életkor és végzettség szerint.

A kérdéssor ide vonatkozó, első részében egy rövid útmutatót is elhelyeztünk, bár a moderátor minden szükséges információt elmond a használatával kapcsolatban.

A kérdéssor első része a következő oldalon látható abban a formában, ahogyan nyomtatásra és az interjúk során kiosztásra került.

A statisztikai adatok

Csoportok eloszlása

Összesen 7 fókuszcsoporttal készült interjú. Ebből 4 csoport a rendezvények résztvevőiből lett kiválasztva, míg 3 csoporttal a TESZÖV tagszervezeteknél helyszíni interjú készült.

A rendezvényeken kiválasztott csoportok közül kettő 10 fős és kettő 9 fős csoport volt.

A helyszíni interjúk esetében kettő 7 fős és egy 8 fős csoport lett kiválasztva.

Életkor szerinti megoszlás

A rendezvények helyszínén alkotott fókuszcsoportokban 18-19 éves fiatalok kerültek, közöttük nem volt 21 évnél idősebb.

A tagszervezetek telephelyi helyszínein alkotott csoportoknál jellemzően 35, de volt ahol 55 évnél idősebbek voltak és csak egy-két 21 év alatti került a csoportba.

A fókuszcsoportos interjúkban résztvevők 55%-a 21 év alatti, míg 45%-a 35 év feletti volt.

A legöregebb résztvevő 77 éves, míg a legfiatalabb 16 éves volt.

Nem szerinti megoszlás

A résztvevők 32%-a nő és 68%-a férfi volt.

Végzettség szerinti megoszlás

A résztvevők 19%-a 8 osztályos (általános) képzettséggel, 6%-a szakképző intézményben szerzett szakképesítéssel, 3%-a középiskolában szerzett képesítéssel, 23%-a szakközépiskolai érettségivel, 26%-a gimnáziumi (szakképzettség nélküli) érettségivel, 13%-a technikai képesítéssel, 10%-a felsőfokú szakképesítéssel (ba, ma, bsc, msc) rendelkezett.

Minden résztvevő önálló választ ad! A válaszok megadása után a csoportban minden választ megbeszélnek és egy közös választ alakítanak ki, amelyet a kérdezést vezető rögzít.

A kérdéseknél az előre megadott válaszokból a megfelelő válasz bekarikázásával lehet választani. (Ahogy itt jelöltük.)

Az egyes kérdéseknél adhat saját választ is, vagy meg is indokolhatja pár szóban, miért azt választotta, amit bekarikázott!

(2.1) A fókuszcsoportban résztvevő munkavállalók összetételére vonatkozó kérdések

(2.1.a) Melyik évben született?

VÁLASZ:

(2.1.b) Neme, karikázza be a megfelelőt:

NŐ

FÉRFI

NEM NYILATKOZOM

(2.1.c) Milyen legmagasabb iskolai végzettséggel rendelkezik? Karikázza be a megfelelőt!

NEM BEFEJEZETT 8 OSZTÁLY

8 OSZTÁLY (ÁLTALÁNOS)

OKJ, VAGY EGYÉB NEM ÁLLAMI SZAKMAI KÉPZÉS

SZAKKÉPZŐ INTÉTMÉNYBEN SZERZETT SZAKKÉPESÍTÉS

KÖZÉPISKOLÁBAN SZERZETT KÉPESÍTÉS

SZAKKÖZÉPISKOLAI ÉRETTSÉGI

GIMNÁZIUMI (SZAKKÉPZETTSÉG NÉLKÜLI) ÉRETTSÉGI

TECHNIKUSI KÉPESÍTÉS

FELSŐFOKÚ SZAKKÉPESÍTÉS (BA, MA, BSc, MSc)

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

5.4 A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚKBAN ALKALMAZOTT KÉRDÉSSOR TÉMÁRA VONATKOZÓ KÉRDÉSEI ÉS AZ INTERJÚK SORÁN GYŰJTÖTT INFORMÁCIÓK ÖSSZESÍTÉSÉNEK MÓDJA

A kiosztásra került kérdéssor statisztikai kérdéseket követő részét itt már úgy közöljük, hogy megadjuk a megbeszéléseken rögzített rövid válaszokat és azt, hogy milyen egyetértési arány alakította ki a választ. Tulajdonképpen ez a rész jelenti a fókuszcsoportos interjúk összesített eredményeit, vagyis az elemzést.

Minden egyes csoportban kialakultak a vélemények. A csoportok véleményeit súlyoztuk a csoport létszámával és az így kialakult sorrend alapján összesítettük. Az egyszerűség kedvéért a közösen kialakított vélemények összegzésénél a megegyezés, egyetértés fokát az egyes csoportok eredményeiből összesítettük (egyfajta kvalitatív átlagolással) és a következő skála használatával jelöltük:

- 6: teljes egyetértés van a kérdésben
- 5: túlnyomó többségben egyetértnek a kérdésben
- 4: jelentős többségben egyetértnek a kérdésben
- 3: többségében egyetértnek a kérdésben
- 2: valamennyire egyetértnek a kérdésben
- 1: jelentéktelen többséggel értenek egyet a kérdésben
- 0: nincs konszenzus a kérdésben

Ennek a skálának a megfelelő értékét írtuk lentebb az egyes kérdéseknél a kialakított közös válaszhoz, (a válasz után) amelyet vastagított betűvel jelöltünk.

Ahol saját válaszokat adhattak az egyes kérdésre, vagy magyarázatokként kiegészíthették a résztvevők a választott válaszaikat, ott rangsorba tettük a kiegészítéseket, indoklásokat, annak alapján, hogy mekkora volt azok támogatása, elfogadása.

A 30% alatti elfogadottsággal rendelkező ilyen kiegészítéseket, saját válaszokat már nem tüntettük fel. Ezeknél nem is jelöltük az elfogadás, egyetértés mértékét, mert az nem hordoz érdemi információt.

5.5 A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK KUMULATÍV ÖSSZESÍTÉSÉNEK EREDMÉNYEI

Az interjúk során használt kérdéssor alapján, az 5.4 alfejezetben leírtak szerint adjuk meg az összesítést. Azért, hogy a lehetséges és felmerült választási lehetőségeket is bemutassuk, nemcsak a csoportokon belüli megegyezéssel és azután kvalitatív átlagolással kapott választ tüntettük fel, hanem minden előre megadott választ.

Megjegyzés: A minta követhetősége, másolhatósága kedvéért megtartottuk a kérdéssor számozását, hogy egyértelmű legyen a kérdéscsoportok elkülönülése.

(2.2) A résztvevők véleménye a fiatal munkavállalók munkavállalói ismeretével kapcsolatos jelenlegi helyzetről

(2.2.a) Ön szerint jelenleg a magyar mezőgazdaságban milyen a fiatal kezdő munkavállalók szakmai ismeretének a színvonala? Karikázzon be egy választ!

A mezőgazdaságban a fiatal kezdő munkavállalók szakmai ismereteinek (szakmai tudásának) a szintje
Ön szerint

NAGYON ALACSONY

A SZÜKSÉGESNÉL ALACSONYABB 4

ELÉG MAGAS SZINTŰ, DE NEM A KORNAK MEGFELELŐ

TELJESEN MEGFELELŐ SZINTŰ

A SZÜKSÉGESNÉL MAGASABB SZINTŰ

NEMZETKÖZI VISZONYLATBAN IS MAGAS SZINTŰ

Saját véleménye bővebben, ha le szeretné írni:

Kevés a gyakorlati tudás, az idősebb munkatársak már nem tudnak megfelelő modern ismereteket átadni a kezdőknek.

(2.2.b) Mi a véleménye a munkavállalók munkába lépés előtti képzéséről, mennyire tartja jónak az iskolai, szakiskolai képzések tananyagát? (Karikázza be az Ön szerinti leghelyesebb választ!)

NAGYON ROSSZ (nem a gyakorlatban is használható ismeretek)

KÖZEPES (jó ismerteket tartalmaz, de a jó munkavégzéshez még jobb kellene) 6

JÓ

KIVÁLÓ (minden megvan benne, ami a munkába lépéshez kell)

Írja le pár szóval, miért azt a választ jelölte meg?

Nem gyakorlatias a képzés

Le van maradva korszerű technológiától fejlesztésektől a képzés

Nem a munkára kész fel

A mezőgazdasági képzésben még valamennyire jó

(2.2.c) Ön szerint a munkavállalói ismeretek átadása (megtanítása) mennyire jó a munkába lépés előtti képzéseken (iskolában, tanfolyamokon)? Karikázza be az Ön szerint helyes választ!

AZ ISMERETEK ÁTADÁSA, TANÍTÁSA NAGYON ROSSZ

AZ ISMERETEK ÁTADÁSA MEGFELELŐ, DE JOBBÁ KELLENE TENNI 6

AZ ISMERETEK ÁTADÁSA, A TANÍTÁS JÓ

AZ ISMERETEK ÁTADÁSA KIVÁLÓ, A TANÍTÁSBAN NINCS HIBA

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

Nem a mai generációnak megfelelő módon tanítanak

Nincsen kifejezetten munkavállalói ismeretek tanítás

Tanfolyamokon még valamennyire jó az ismeretátadás, de az iskolákban nem

Az idősebb oktatók nem tudják jól átadni az ismereteket

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

(2.2.d) Mit gondol, a munkavállalók mennyire lehetnek elégedettek a fiatal kezdő munkavállalók munkába lépés előtt megszerzett (szakmai és egyéb munkavállalói) ismereteivel, tudásával? Karikázza be az Ön szerint a valóságnak legjobban megfelelő választ!

SEMENNYIRE

SOKKAL TÖBBET VÁRNÁNAK EL

JÓNAK TARTJÁK, DE AZ A VÉLEMÉNYÜK TÖBB ISMERET KELLENE 0

TELJESEN ELÉGEDETTEK A MUNKÁBA LÉPŐK ISMERETEIVEL 0

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte be!

Több gyakorlati ismeret kellene, túl sok az elméleti

Túl nagyok a munkaadók elvárásai

A tapasztalat sokat számít az elméleti tudással szemben

A tudás és a munkavégzés pontosságának átadása hiányzik

A technikai ismeretek átadása a mezőgazdaságban megfelelő

Aki komolyan veszi a tanulást az elégedett az ismeretátadással

Az iskolán kívüli szakmai képzésekkel elégedettek

2.3 A résztvevők véleménye a munkavállalói ismeretekkel kapcsolatban

(2.3.a) Ön szerint milyen ismeretekre van szüksége egy fiatal kezdő munkavállalónak ahhoz, hogy munkába lépéskor jó munkát tudjon majd végezni? Írjon le legalább 4 ismeretet, amivel feltétlenül rendelkeznie kell (tudnia kell) a munkába lépéskor a munkavállalónak! (Amennyiben úgy gondolja, négynél több ismeret fontos, írja le azokat is!) [Itt a megbeszélte véleményeket rangsorba szedve jelentjük meg az egyetértés mértékének feltüntetése nélkül!]

Gyakorlati szakmai ismeretekre

Kommunikációs ismeretekre

Adminisztrációs, pénzügyi és adózási ismeretekre

Egészségügyi, higiéniai ismeretekre

Önismeretre és motivációk ismeretére

Együttműködési, csapatműködési ismeretekre

Jogi ismertekre

Környezetvédelmi ismertekre

Időgazdálkodási és szervezési ismeretekre

Elméleti szakmai ismeretekre

Általános munkavállalói ismeretekre

Nyelvismeretre

Munkavédelmi ismeretekre

Számítástechnikai ismeretekre

2.3.b A résztvevők szerint milyen ismereteket kellene oktatni a fiatal kezdő munkavállalók számára a munkába lépés után:

Ön szerint a munkába lépés után a munkaadónak milyen ismereteket kellene megtanítani egy fiatal kezdő munkavállaló számára, hogy jó munkát tudjon végezni? Írjon le legalább 3 ismeretet, tudást, amit a munkaadónak kellene megtanítani! *[Itt a megbeszélt véleményeket rangsorba szedve jelentetjük meg az egyetértés mértékének feltüntetése nélkül!]*

Pénzügyi ismereteket

Kommunikációs ismereteket

Munkavédelmi és tűzvédelmi ismereteket

Önismeretet és motivációk ismeretét

Szervezési ismereteket

Rendszerelvű gondolkodást

Technikai (műszaki) ismereteket

Jogi ismereteket

Egészségügyi ismereteket

Számítástechnikai ismerteket

(2.3.c) Ön szerint az előző (a 2.3.b jelű) kérdésnél megadott ismeretek közül melyik a legfontosabb, amit mindenképpen meg kellene tanítani egy fiatal kezdő munkavállaló számára a munkába lépés után? (Egyet nevezzen meg, de egynél többet is írhat!) [Itt a megbeszélte véleményeket rangsorba szedve jelentetjük meg az egyetértés mértékének feltüntetése nélkül! A megbeszélésen a legtöbbet megnevezett ismeretkört választottuk minden csoportban, így alakult ki a sorrend.]

Szervezési, szervezeti ismerteket

Kommunikációs ismereteket

Pénzügyi ismereteket

Tűz- és munkavédelmi ismeretek

Technikai, műszaki ismeretek

Önismeret

Időgazdálkodási ismeretek

[A jogi ismertek egyenlő súllyal szerepelt két csoportban is, de az időgazdálkodás valamivel fontosabbnak bizonyult. Szükségesnek tartjuk itt jelezni, mert többször szóba került a beszélgetések során, mivel több résztvevő erősen kiállt mellette, de nem elegendő ahhoz, hogy előbbre kerüljön a csoport rangsorban.]

(2.3.d) Ön szerint mennyire fontos, hogy egy fiatal kezdő munkavállaló rendelkezzen munkavállalói, munkajogi ismeretekkel? Karikázza be az Ön szerint leginkább helyes választ!

EGYÁLTALÁN NEM SZÜKSÉGES

EGY KEVÉS MUNKAJOGI ISMERETTEL RENDELKEZNI KELL

A MUNKAVÁLLALÓK JOGAINAK ISMERETE SZÜKSÉGES 3

JÓL TÁJÉKOZOTTNAK KELL LENNI A MUNKAJOGBAN

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

Konfliktusok és munkahelyi problémák esetén jól jön a jogi ismeret. [Egyetlen, de minden csoportban említett indok.]



(2.3.e) Mit gondol, mennyire fontos egy fiatal munkavállaló számára az önismeret, a saját viselkedésének ismerete? Karikázza be az Ön szerinti legjobb választ!

EGYÁLTALÁN NEM FONTOS

VALAMENNYIRE JÓ, HA ISMERI MAGÁT

JOBBAN BOLDOGUL A MUNKÁBAN, HA ISMERI MAGÁT 5

MINDENFÉLEKÉPPEN JÓL KELL ISMERNIE MAGÁT

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

A nagyobb teljesítményhez, a hatékonysághoz szükséges

Motiváltság fenntartásához szükséges

A jó kommunikációhoz szükséges

(2.3.f) Mit gondol, mennyire fontos egy kezdő fiatal munkavállaló számára, hogy alapos higiéniai, munkaegészségügyi ismeretekkel rendelkezzen?

EGYÁLTALÁN NEM FONTOS A JÓ MUNKAVÉGZÉSHEZ

VALAMI KEVÉS EGÉSZSÉGÜGYI ISMERETRE SZÜKSÉG VAN

BIZTONSÁGOSABB A MUNKA, HA ILYEN ISMERETEKSEL RENDELKEZIK 6

ALAPOS MUNKAEGÉSZSÉGÜGYI ISMERETEKSEL KELL RENDELKEZNI

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

Veszély megelőzéshez és elhárításhoz szükséges

(2.3.g) Mit gondol, mennyire fontos egy fiatal kezdő munkavállaló számára, hogy ismerje a saját motivációit, azt, hogy őt mi mozgatja, mitől érzi jól magát a munkahelyen, vagy a magánéletben?

EGYÁLTALÁN NEM FONTOS

VALAMENNYIRE JÓ, HA ISMERI A SAJÁT MOZGATÓRUGÓIT

JOBBAN BOLDOGUL A MUNKÁBAN ÉS AZ ÉLETBEN, HA ISMERI EZEKET 5

MINDENFÉLEKÉPPEN JÓ, HA ALAPOSAN ISMERI A MOTIVÁCIÓIT

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

A nagyobb teljesítményhez, a sikerhez szükséges

A munkahelyi beilleszkedéshez szükséges

Saját szükségleteinek megismeréséhez szükséges

(2.3.h) Mit gondol, mennyire fontos a munkába lépéskor, hogy egy kezdő fiatal munkavállaló tisztában legyen az alapvető kommunikációs ismeretekkel? Karikázza be az Ön szerint legjobb választ!

NINCS SZÜKSÉG KOMMUNIKÁCIÓS ISMERETEKRE

ANNYIT MÁR MINDENKI TUD AMENNYI KELL A MUNKÁHOZ

NEM ÁRT KICSIT TISZTÁBAN LENNI A KOMMUNIKÁCIÓ ALAPJAIVAL

KOMMUNIKÁCIÓS ISMERETEKRE MINDENKINEK SZÜKSÉGE VAN 6

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

Beilleszkedés és kapcsolattartáshoz szükséges

Konfliktuskezeléshez szükséges

(2.3.i) Mit gondol, mennyire van szüksége egy fiatal kezdő munkavállalónak arra, hogy ismerje a célkitűzés, a szervezés, a folyamatok megszervezésének és a döntéshozatal technikáinak alapjait?

Karikázza be az Ön szerint legjobb választ!

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

ILYEN ISMERETEKRE EGYÁLTALÁN NINCS SZÜKSÉGE

CSAK AKKOR SZÜKSÉGES, HA VEZETŐ BEOSZTÁSBA KERÜL

HASZNOS LEHET AZ ILYEN ISMERET 6

VALAMENNYI SZERVEZÉSI ISMERET MINDENKINEK SZÜKSÉGES

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

A hatékony, pontos és megbízható munkavégzéshez szükséges

Az előbbre jutáshoz, karrierhez szükséges

(2.3.j) Ön szerint mennyire van szüksége egy fiatal kezdő munkavállalónak a jó munkavégzéshez a viselkedési, társas kapcsolati ismeretekre?

NINCS SZÜKSÉGE A MUNKÁHOZ

A LEGALAPVETŐBB VISELKEDÉSI SZABÁLYOKAT ISMERJE

JOBBAN TUD TELJESÍTENI, HA RENDELKEZIK ILYEN ISMERETEKKEL 3

MINDENKÉPPEN ISMERNIE KELL EZEKET

Írja le pár szóban, miért azt a választ jelölte meg!

Kapcsolattartáshoz szükséges

Ennek az általános ismeretek közé kell tartoznia

Munkahelytől, munkától függ, hogy mennyire fontos

6. ÖSSZEGZÉS

A fenti kvantitatív elemzésből kitűnik, hogy a fókuszcsoportok tagjai által egyeztetett, közös nézőpont kialakításával, vagy nézőpontok közelítésével adott válaszok elég jó egyezést mutatnak a projekt bevezető, a témára kitekintést is adó tanulmányának eredményeivel.

Bár többször is felmerült az egyéni felvetésekben a szakmai tudás fontossága, a beszélgetések során arra jutottak, hogy a legmagasabb szintű szakmai tudás birtokában sem lehet folyamatosan jó teljesítményt nyújtani megfelelő kiegészítő munkavállalói ismeretek nélkül.

6.1 A LEGTÖBBSZÖR SZÓBA KERÜLT ISMERETEK

Az interjúk során a beszélgetésekben legtöbbször a kommunikáció, az önismeret és motiváció, valamint a szervezési és adminisztrációs ismeretek fontosságát hangsúlyozták.

Külön tanulsága volt a beszélgetéseknek, hogy az idősebb átlagéletkorral rendelkező csoportok (a „helyszíni”, azaz a TESZÖV tagszervezeteknél lebonyolított interjúkban részt vevő fókuszcsoportok) által alkotott vélemények nem nagyon különböztek a 21 év alatti átlagéletkorral rendelkező csoportokétól. A különbség elsősorban annyi volt, hogy a megfogalmazott álláspontok, válaszok kisebb összhang mutatóval rendelkeztek.

6.2 A FÓKUSZCSOPORTOS INTERJÚK TANULSÁGA

Röviden összefoglalva a fókuszcsoportos interjúk eredményeiből azt a következtetést vonhatjuk le, hogy mind a fiatal, még munkavállalás előtt álló résztvevők, mind a már dolgozó és esetenként idős munkavállalók szerint szükség van munkavállalói ismeretek oktatására a fiatal kezdő munkavállalók részére. Ezek az ismeretek a munkavállalók szervezésében is oktathatók. Sok esetben az egyetlen mód az ismertek fejlesztésére a saját szervezésű oktatás.

Szeged, 2021. augusztus 30.