

KUTATÁS A GENERÁCIÓK KÖZÖTTI TUDÁSTRANSZFER ELŐSEGÍTÉSÉÉRT



Tehetség és Tudás Központ Alapítvány

Kiss Aranka szervezetfejlesztő, pszichológus

aranka.kiss@ttka.hu

Tartalomjegyzék





A kutatás háttere

- A kutatást a **Tehetség és Tudás Központ Alapítvány** (röviden TTKA) végzi
- A Borealis Catalyst Group szervezetfejlesztéssel, tréningekkel és tanácsadással foglalkozó cég kezdeményezésére és támogatásával indult el
- Az alapítvány fő tevékenységi köre a **tehetséggondozás** és a **tudásmegosztás**, a **generációk közötti híd építése** oktatással, képzéssel
- Az alapítvány célja a kollektív tudást mind az egyén, mind a szervezet fejlődésének, növekedésének szolgálatába állítani





A kutatás kérdései

1. A különböző generációk együttélése és az együttműködés menedzselése a munkahelyen egyre nagyobb kihívást jelent az egyének és a cégek számára is.

2. A demográfiai előrejelzések szerint egyre nő az idősödő munkavállalók aránya a munkahelyeken.

3. A munkába lépő legfiatalabb generáció nagyon könnyen vált munkahelyet.



Kutatás
háttere

A kutatás
kérdései

A kutatás
hipotézisei

Kereslet és
kínálat
viszonya

A minta
legfontosabb
jellemzői

Kutatás
módszere

A kutatás hipotézisei

Van probléma a generációk közötti tudástranszferrel

Melyek azok a szektorok, ahol jól működik, melyek azok, ahol nincs ilyen?

Vannak-e jól működő megoldások (best practice)?

Miről szóljon egy a témára vonatkozó képzés?

Mitől lesz egy ilyen program sikeres?

Melyek az akadályozó tényezők?

Milyen irányai lehetnek a tudásátadásnak?



A kutatás módszere

Adatfelvételi módszer

- Online kérdőív

Minta mérete

- n=190 fő

Típus

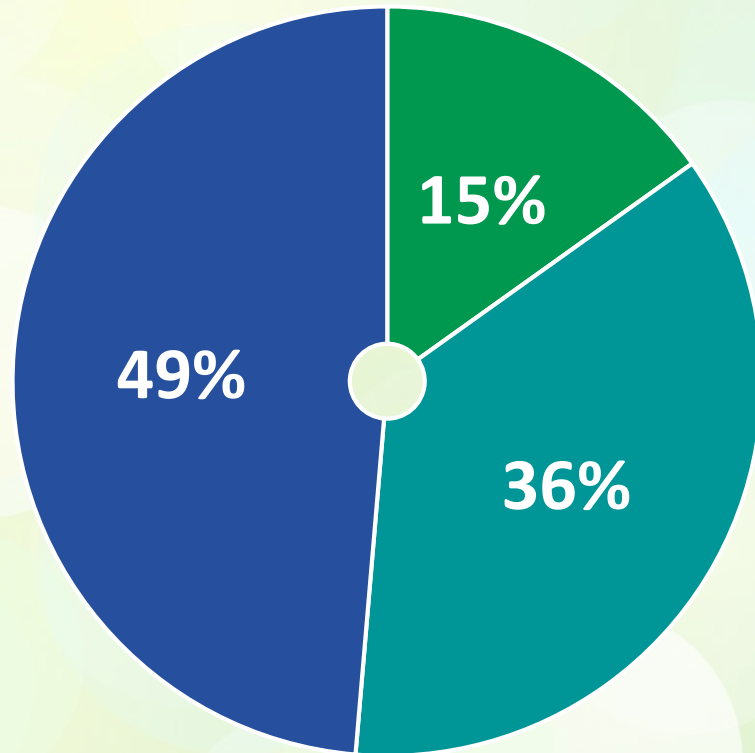
- Feltáró kutatás

Szakaszok

- 1. Demográfiai adatok
- 2. Generációk közötti tudásátadásra irányuló nyitott és zárt kérdések
- 3. Szívesen részt vennél-e egy ilyen programban?



Generációk megoszlása



■ junior

(16-25 évesek vagy min. 6 hónap munkatapasztalat)

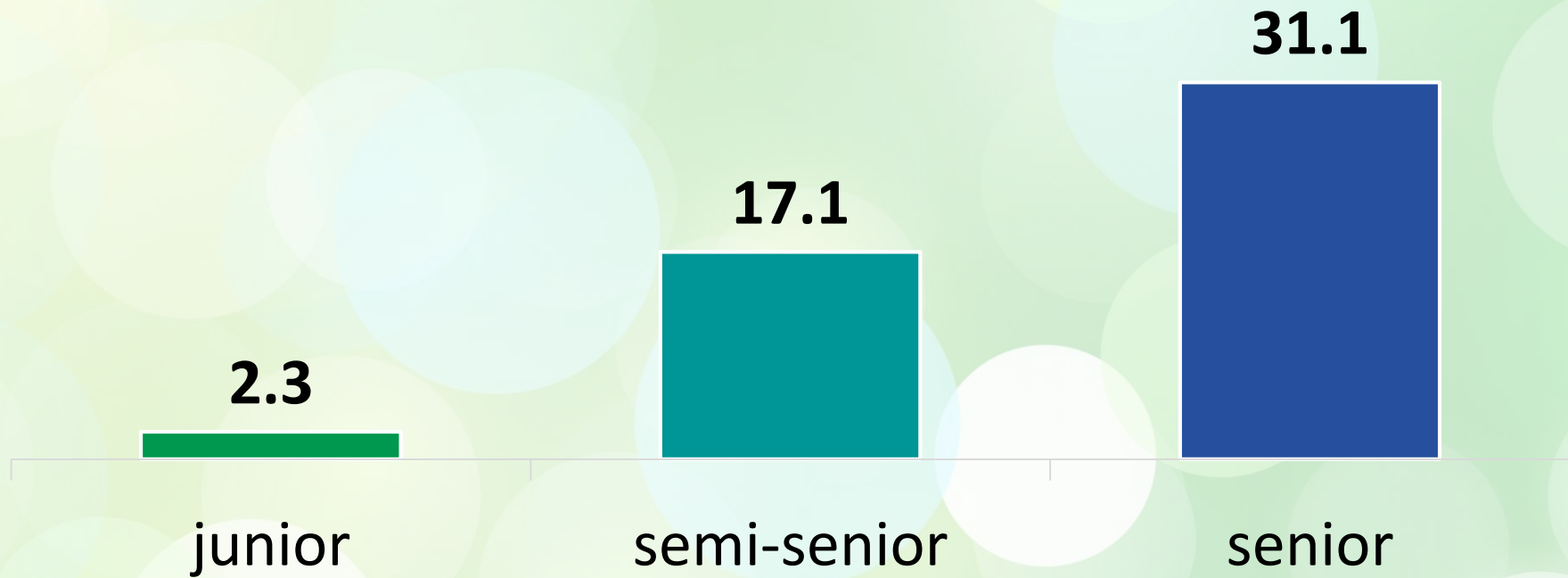
■ semi-senior

(26-44 évesek)

■ senior

(45 év felettek)

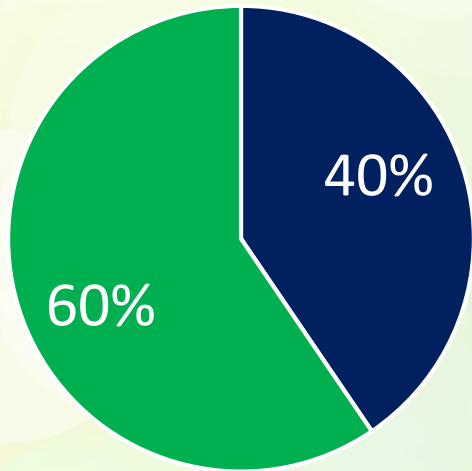
Munkatapasztalat



minimum	0,5	5	12
maximum	5	28	57

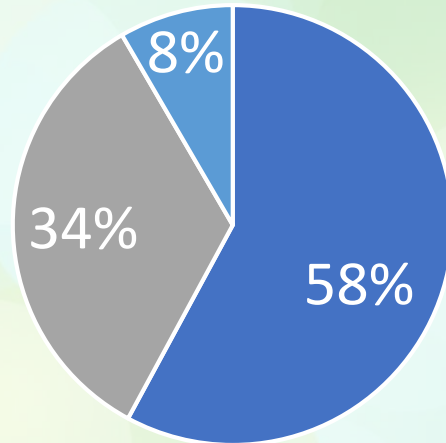
A minta demográfiája

Nem



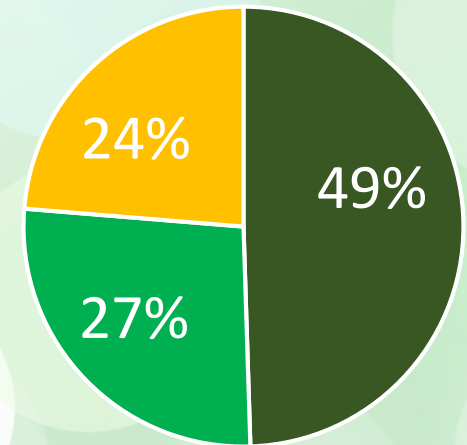
- férfi
- nő

Lakhely



- Budapest
- Megyei jogú város vagy város
- Kisebbségi település

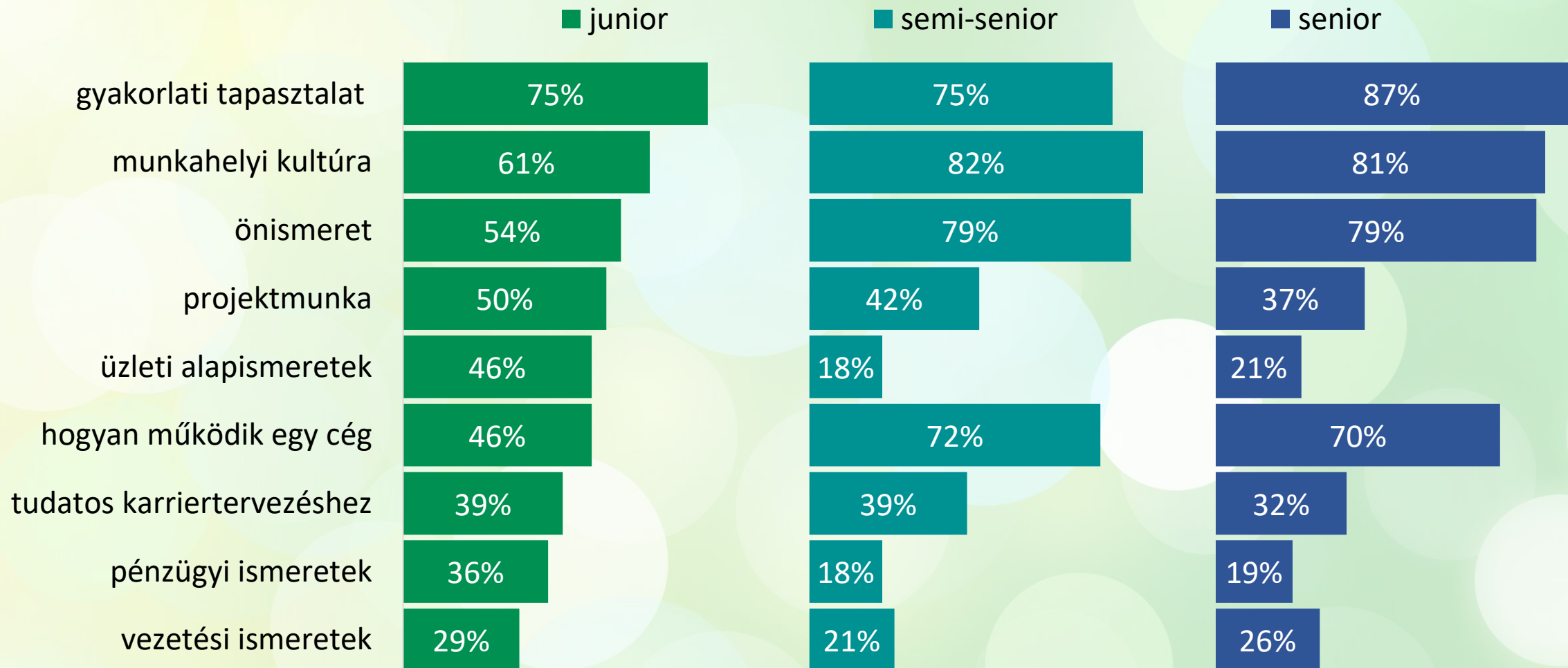
Iskolai végzettség



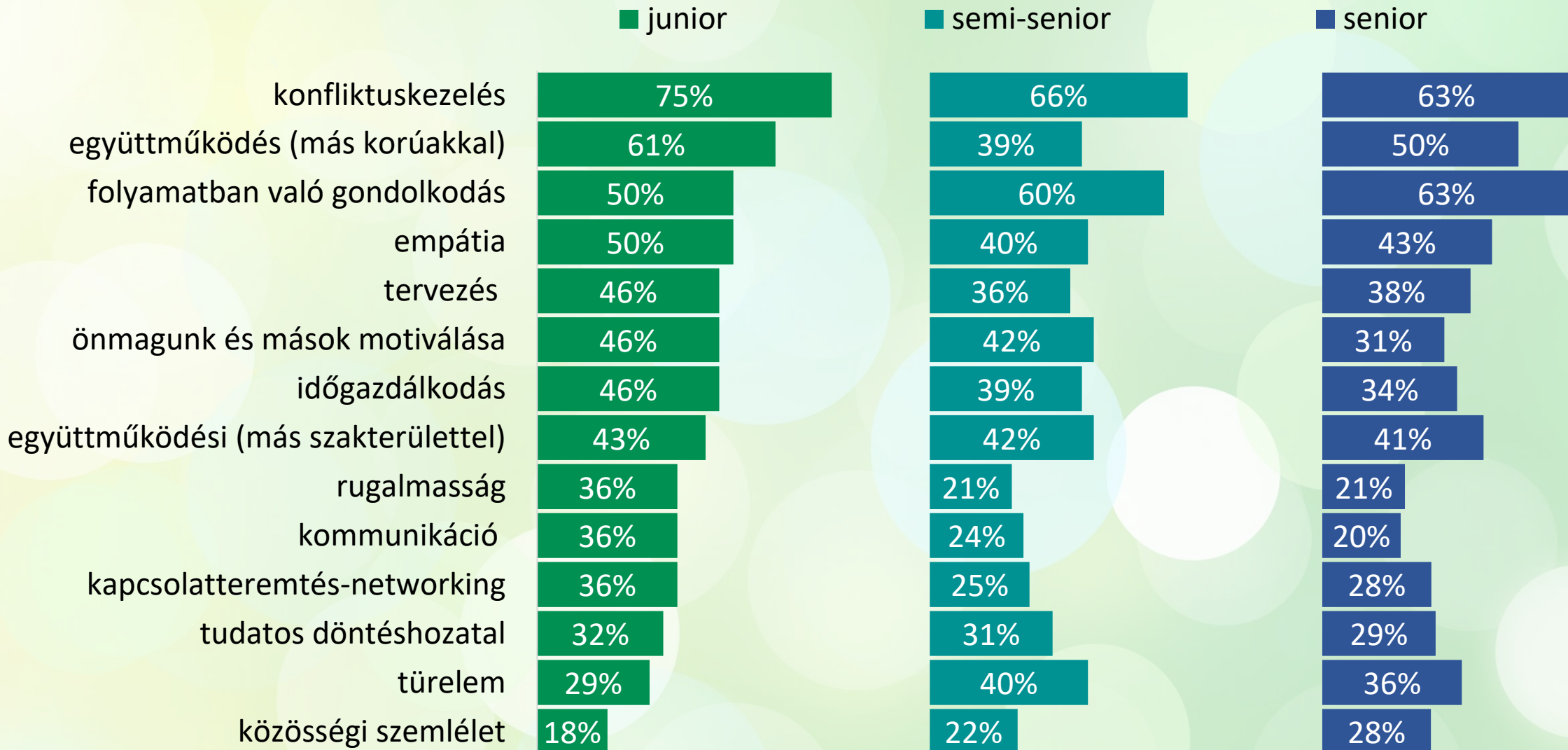
- Egyetem
- Főiskola
- Legfeljebb középiskola



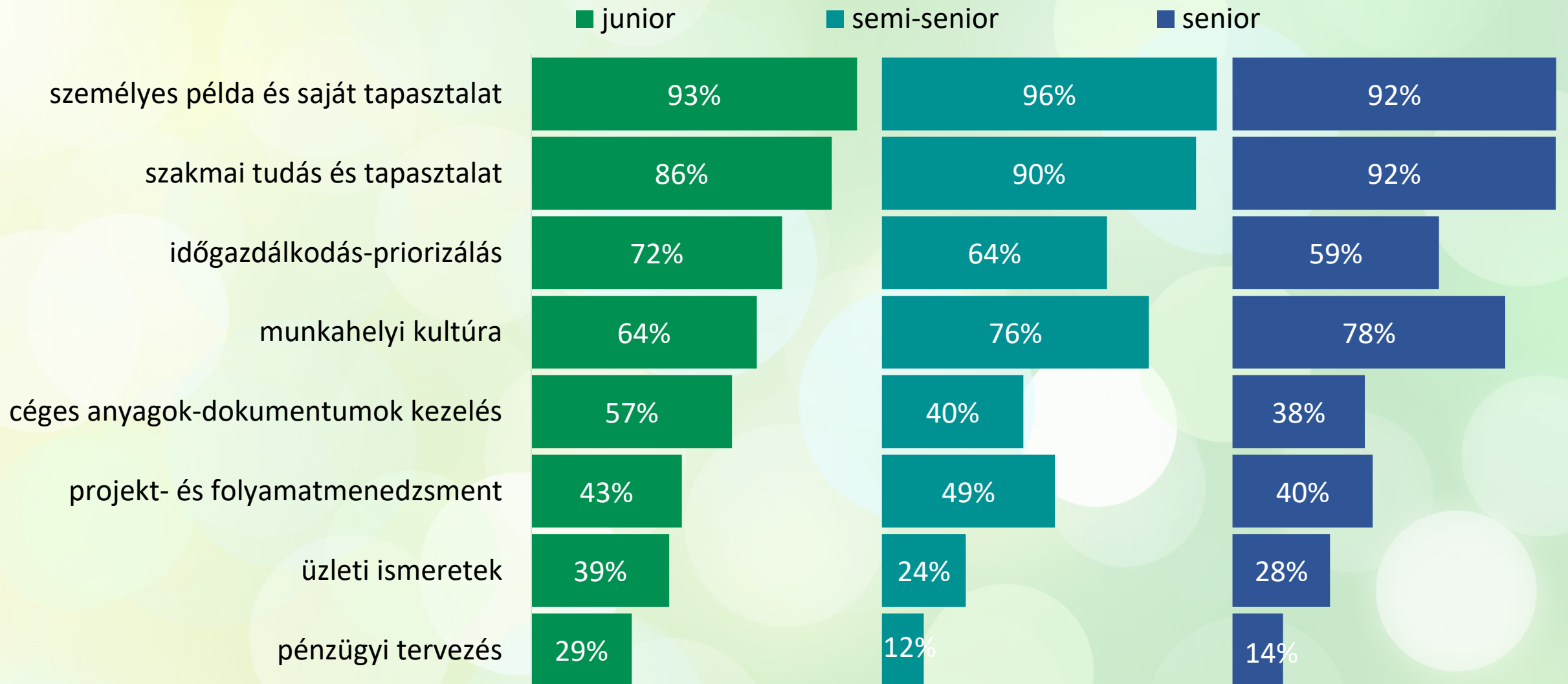
1. Milyen tudásra, ismeretekre van szükségük a munka világába belépő fiataloknak, amit az oktatásban nem kapnak meg?



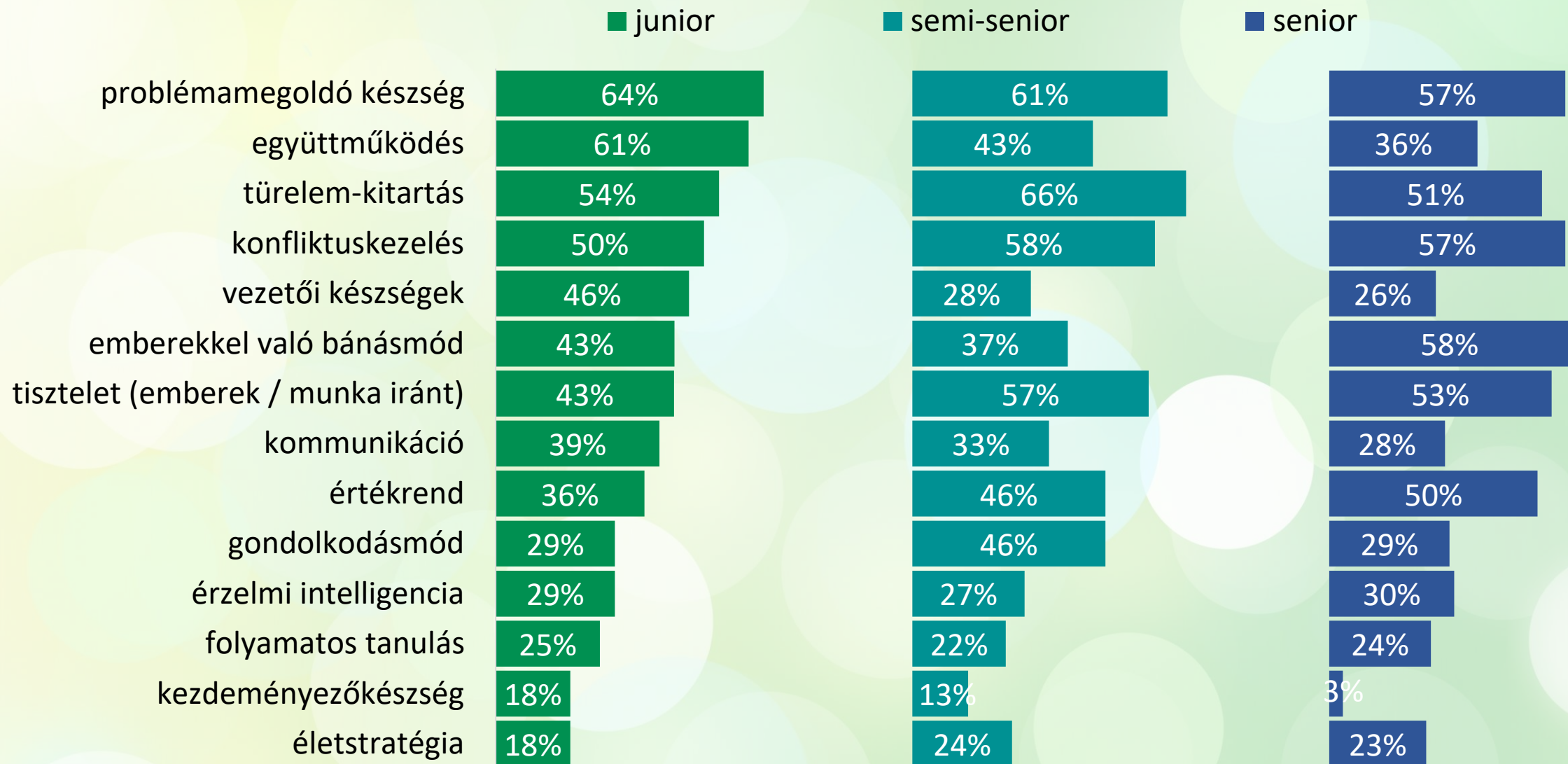
2. Milyen képességekre van szükségük a munka világába belépő fiataloknak, amit az oktatásban nem kapnak meg?



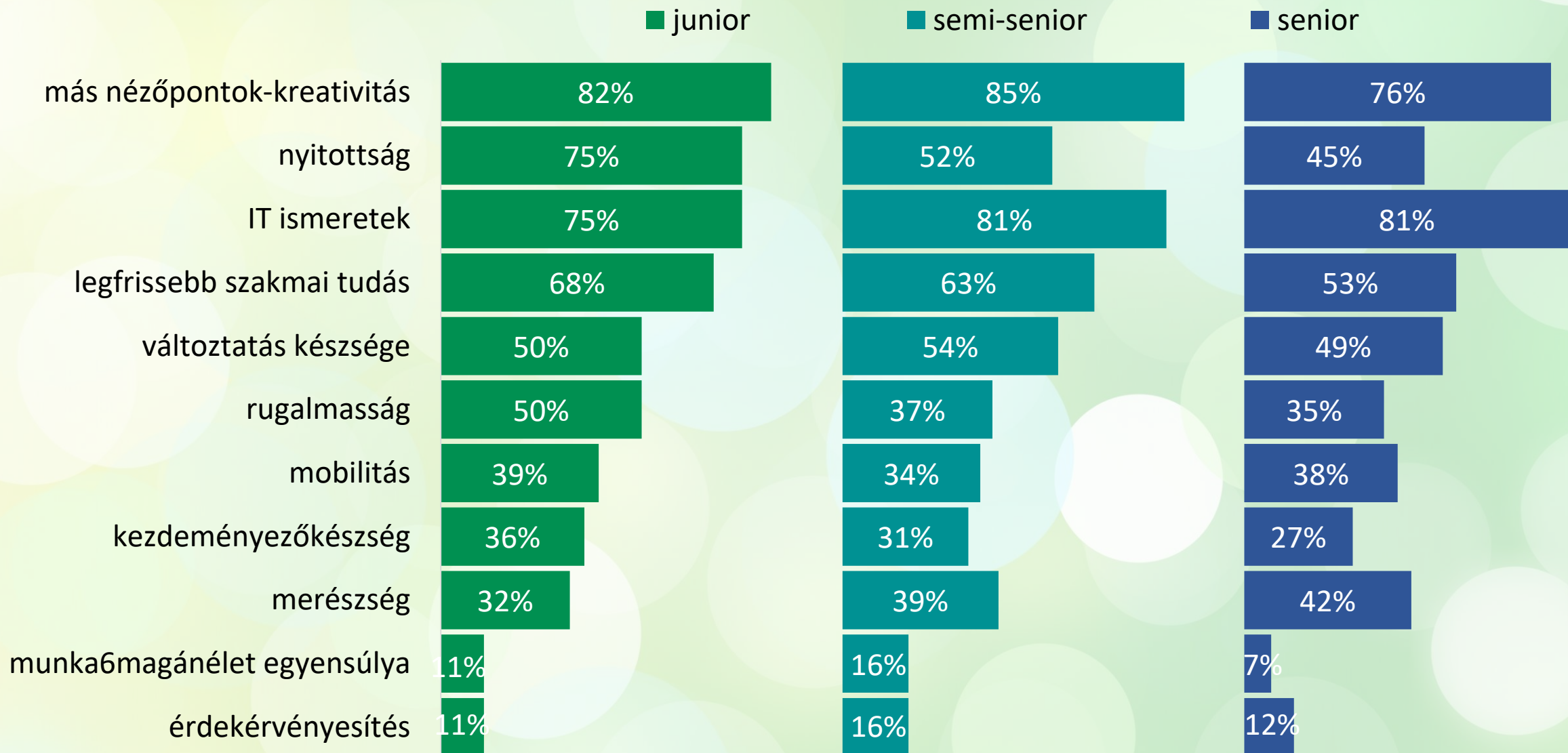
3. Milyen tapasztalatra alapozott szakmai tudást, ismeretet tudnának a seniorok átadni a junioroknak?



4. Milyen képességek fejlesztésében tudnának a seniorok segíteni a junioroknak?



5. Milyen tudást/készséget/tapasztalatot tudnának a juniorok átadni a senioroknak?



Milyen tudásra, ismeretekre van szükségük a munka világába belépő fiataloknak, amit az oktatásban nem kapnak meg?

-25%	önismeret
-24%	hogyan működik egy cég
-20%	munkahelyi kultúra
-12%	gyakorlati tapasztalat az adott szakmában
3%	vezetési ismeretek
7%	ismeretek tudatos karriertervezéshez
13%	projektmunka
17%	pénzügyi ismeretek
25%	üzleti alapismeretek

Milyen **képességekre** van szükségük a munka világába belépő fiataloknak, amit az oktatásban nem kapnak meg?

-13%	folyamatban való gondolkodás
-10%	közösségi szemlélet
-7%	türelem
2%	együtműködési képesség más szakterületeken dolgozókkal
3%	tudatos döntéshozatal
7%	empátia
8%	kapcsolatteremtés-networking
9%	tervezés képessége-hosszú távú gondolkodás
11%	együtműködési képesség más korúakkal-más élethelyzetben
12%	konfliktuskezelés
12%	időgazdálkodás
15%	rugalmasság
15%	önmagunk és mások motiválása
16%	kommunikációs-prezentációs készségek

Milyen tapasztalatra alapozott szakmai tudást, ismeretet tudnának a seniorok átadni a junioroknak?

-14%	munkahelyi kultúra
-7%	szakmai tudás és tapasztalat
1%	személyes példa és saját tapasztala
3%	projekt- és folyamatmenedzsment
12%	üzleti ismeretek
13%	időgazdálkodás-priorizálás
14%	pénzügyi tervezés
20%	céges anyagok-dokumentumok kezelés

Milyen képességek fejlesztésében tudnának a seniorok segíteni a junioroknak?

-15%	emberekkel való bánásmód
-14%	értékrend
-11%	tisztelet (akár az emberek - akár a munka irán)
-7%	konfliktuskezelés
-5%	életstratégia
-1%	érzelmi intelligencia
0%	gondolkodásmód
1%	folyamatos tanulás
3%	türelem-kitartás
8%	problémamegoldó készség
12%	kommunikáció
15%	kezdeményezőkézség
21%	vezetői készségek
25%	együttműködés

Milyen tudást/készséget/tapasztalatot tudnának a juniorok átadni a senioroknak?

-10%	merészség
-6%	IT ismeretek-közösségi média használata-alkalmazása
-2%	érdekérvényesítés
1%	változtatás készsége
1%	mobilitás
4%	munka és magánélet egyensúlya
6%	más nézőpontok-kreativitás
9%	kezdeményezőkézség
15%	legfrissebb szakmai tudás
15%	rugalmasság
30%	nyitottság

Konklúzió

1. Vegyük észre a gondolkodásbeli különbségeket

- Mi a fontos a fiataloknak és mi a senioroknak?
- A fiatalok egységesebben gondolkodnak
- A senioroknak valami vagy nagyon fontos (2-3) vagy nem
- Figyeljünk a mértékekre

2. Nagyon sok különböző képességre van szükségük a fiataloknak a munka világába lépésre

3. Válaszoljunk a fiatalok igényeire a fejlesztések során!

4. A seniorok is tudnak tanulni a junioroktól



Generációk közötti tudástranszfer

Megvan-e a meghallgatásra, megértésre,
a változtatásra a **szándék**?

(vezetők, HR)

Van-e **befogadókézség** az egymástól
való tanulásra?

