

## Pilot interjúk értékelése

### munkaadói oldal

#### Módszertani megfontolások

Ahogy azt a kutatásban is terveztük 30 fő mintán, a pilot kutatásban is kvalitatív, félig strukturált interjúkat végeztünk 7 interjúalanyt kérdezve.

A félig strukturált interjú kevert módszerrel dolgozik. Van tervezett interjúvázlat (*guide*) konkrét témakörökkel és kérdésekkel, de az interjú beszélgetés során nem rögzített a kérdéssor, az újabb kérdések az interjúalany válaszaiból következnek, így módosul(hat) az eredeti tervezet, új szempontok, kérdések épülhetnek be a következő interjúkba a korábbi tapasztalatoknak köszönhetően.<sup>1</sup>

Az eredetileg tervezett interjúvázlatokat két célcsoportra terveztük, a munkaadókra és a munkavállalókra, utóbbin belül pedig két alcsoportot különítettünk el, fehér-, illetve kék-galléros munkavállalókat. Utóbbit indokolta az építőipari szellemi és fizikai tevékenységek eltérő jellege és a sajátos munkakörülmények. A fehérgalléros csoportba így például adminisztratív, beszerzői, műszaki vezetői, mérnöki munkakörben foglalkoztatottak kerültek, a másik csoportba pedig fizikai állományba tartozó, fizikai munkát végző munkavállalók. A munkaadói csoportba soroljuk adott cég tulajdonosát, felsővezetőit, valamint HR (személyzeti vagy humánpolitikai) vezető munkatársát, vagyis esetükben a munkaadói guide-ot alkalmazzuk.

#### Pilot tapasztalatok

A fentieknek megfelelően a 7 interjúalany besorolása a következőképpen történt: 2 fő munkaadó, 4 fő fehérgalléros, 1 fő kék-galléros. A pilot kutatásban egy kis vállalkozás vezetőjével és egy építőipari

<sup>1</sup> Steinar Kvale: *Az interjú. Bevezetés a kvalitatív kutatás interjútechnikáiba*. Budapest, József Kiadó, 2005.

nagyvállalat humánpolitikai osztályvezetőjével volt szerencsénk beszélni, akiket munkaadóként kezeltünk. Ami változás volt a korábbi koncepcióhoz képest, hogy a fehérgalléros munkavállalóként besorolt szakszervezeti és üzemi tanácsi vezetői tisztséget ellátó kollégával folytatott beszélgetés során lehetőség nyílt a vállalat történetével megismerkedni, illetve a munkavállalói jogtudatosságra és munkavédelmi szabályokra vonatkozó kérdéseket alaposabban vizsgálni, így ez esetben indokoltnak láttuk a munkaadói interjúvázlat erre vonatkozó témaköreit lekérdezni. Ennek köszönhetően bár 7 főből 5 munkavállalói és 2 munkaadói lekérdezést terveztünk, 4 fő esetében a munkavállalói és 3 fő esetében a munkaadói guide-ot alkalmaztuk. Keletkezett egy új kategóriánk is, mely az előkészítési szakaszban és a projekttervben nem volt hangsúlyos, ez pedig a szak- és érdekszervezeti kategória. A pilot kutatás tapasztalataként ezért egy új kategóriával bővítettük a kérdezettek körét, így a kutatás további szakaszában új csoportként megjelenik a vállalati szakszervezeti, illetve ágazati szak- vagy érdekképviselői tisztségviselők köre.

### Interjúvázlat

A *szocio-ökonomiai háttér/cég* kérdésblokkot mindkét alany esetében lekérdeztük, bár a személyes háttér ez esetben kevésbé releváns, a hangsúlyt inkább a szervezet felépítésére kell helyezni.

A *szakemberhiány okai* blokk kérdései esetében az alanyok kompetensek voltak, emellett azonban a lekérdezés tapasztalatai alapján szükségesnek tartottuk két fontos kérdéssel bővíteni a guide-ot, mégpedig, hogy: *Mik a hazai építőipar legfőbb kihívásai/problémái?* A kérdések az interjú végén záró vagy összegző kérdésként is feltehetőek, azonban az elhangzottak alapján érdemes helyesen strukturálva feltenni őket. Szeretnénk, ha az alanyok megjelölnék azokat a területeket, ahol javulnia, fejlődnie szükséges az ágazatnak, illetve beavatkozásra lenne szükség az eredményesség érdekében.

Az *atipikus foglalkoztatási módok + work-life balance* blokk kérdéseire kapott válaszok alapján világossá vált, hogy az atipikus foglalkoztatás leginkább csak a szellemi munkát végző munkatársak esetében elképzelhető, ettől függetlenül azonban, mivel a projektterv része ennek feltérképezése,

ezért természetesen továbbra is kérdezzük, és bővítjük azzal a kérdéssel, hogy amennyiben nem elérhetők az atipikus foglalkoztatási formák adott vállalatnál: *Mi ennek az akadály?*

A *jogtudatosság mérése (munkavállaló)* blokkot ebben az esetben a munkáltatói oldal részéről kérdezzük le. A vizsgált nagyvállalatnál alacsony volt a fizikai állomány létszáma, a blokk kérdései viszont relevánsak, és az alanyok kompetensnek voltak tekinthetők. Ezt a blokkot is szükségesnek ítéltük egy új kérdéssel bővíteni, mégpedig, hogy: *Mit várnak el egy szakszervezettől?* Tehát nem csak arra vagyunk kíváncsiak, hogy milyen a kapcsolatuk a szakszervezettel.

Összegzésként elmondható, hogy az interjúguide alapvetően megfelelő mérőeszköznek bizonyult, a pilot tapasztalati alapján – a kvalitatív kutatás sajátosságainak megfelelően – viszont néhány új kérdéssel látjuk szükségesnek bővíteni. A kutatás további szakaszában pedig – változatlan mintanagyság mellett – szükséges újabb csoportként a szak- és érdekszervezeti oldalt is vizsgálnunk.

**Készítette: Galambos László, kutató**