

TÓTH BALÁZS SZABOLCS
SZTE JGYPK Művelődéstudományi Tanszék, egyetemi hallgató
tothbalazso4@gmail.com

Intergenerációs tanulás és tudásmegosztás közfeladatot ellátó szervezetekben

Kulcsszavak: kompetencia, intergenerációs tanulás, munkahelyi mentorálás

Napjainkban az intergenerációs tanulás, a különböző generációk egymás közötti tudásátadása egyre inkább szükségessé válik a szervezetek eredményes működése érdekében. A nyugdíjkorhatár kitolódása, az idősebb generációk aktivitása miatt egyre több generáció dolgozik együtt a szervezetekben, jelenleg a Baby Boomer, az X, az Y és a Z generációk is jelen vannak a munkahelyeken. A különböző generációk tudása, ismeretei, képességei, attitűdjei, vagyis kompetenciái azonban egyediek és értékesek, elsajátításuk erőforrásokat igényel. Ezért egyre nagyobb hangsúlyt kap az egyes generációkhoz köthető kompetenciák megtartása, megőrzése és gyarapítása. Kutatásom ennek megfelelően arra irányul, hogyan látják egymás kompetenciáit az egyes generációk a munkahelyeken és hogyan valósul meg közöttük a tudásátadás, az intergenerációs tanulás. Vizsgálódásom a munkaerőpiacon még aktív X, illetve a munkaerőpiacon már aktív Z generációra fókuszál; mivel nem egymást közvetlenül követő generációkról van szó, így jelentősebb lehet közöttük a különbség, mint az X és Y vagy akár az Y és Z generáció között. Kutatásomat nonprofit, közfeladatot ellátó szervezetekben, az oktatási, a kulturális és a közszolgálati szférában végeztem, mivel ezek az intézménytípusok kevésbé vannak az emberi erőforrás menedzsment vizsgálatok fókuszában, mint a forprofit szervezetek, vállalatok. Kvalitatív módszert, ezen belül fókuszcsoporthoz és páros interjúkat alkalmaztam. Öt szervezetnél, hét interjú keretében 22 munkavállaló tapasztalatait és véleményét ismertem meg. Legfontosabb megállapításaim szerint vannak olyan kompetenciák, amelyek egy adott generációra inkább jellemzőek, mint más generációkra. Az is igazolódott, hogy a vizsgált szervezetekben nincs megfelelő hangsúly az intergenerációs tanulás szervezeti szintű ösztönzésén, a spontán megvalósuló tudásmegosztás jóval általánosabb.

Intergenerational Learning and Knowledge Transfer in Public Sector Organizations

Keywords: competence, intergenerational learning, workplace mentoring

Intergenerational learning, where members of different generations share knowledge with each other, nowadays has become an essential part of organizations to operate successfully. As a result of raising the retirement age and older generations being healthier and more active, more and more members of different generations work together in companies and organizations. Baby boomers, generation X, Y and Z are all active parts of the working environment. However, the knowledge, skillset, attitude (in short: competencies) of different generations are unique, but their mastery requires resources, hence there is a great emphasis on acquiring, maintaining and increasing the competencies associated with different generations.

This research aims to explore how members of certain age groups judge competencies of different generations at their workspace and how intergenerational learning is done. I put my focus on still active members of Generation X and already active members of Generation Z since these two do not come after one and other, therefore there should be greater differences than for example between X and Y, or even Y and Z. The research has been carried out in the non-profit sector's educational, cultural and civil service organizations, because researchers on human resources rarely target this sector. I used a qualitative approach, more specifically focus group method and double interviews. At five different organizations I had carried out seven interviews with 22 participants and asked questions about their experiences and opinions. One of the core conclusions was that there are several competencies, which are more distinctive to one generation than the other. It has been also proven, that there is little to no emphasis on intergenerational education in these organizations, spontaneous acquisition of knowledge is more common.