

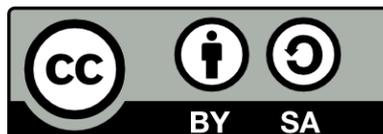


Co-funded by
the European Union

MYCo – Lernen Sie Ihre Kollegen kennen. Überwindung von Generationsklischees durch Wissen.



DESK RESEARCH: IRLAND
AUTOR: BALLYHOURA DEVELOPMENT
DEZEMBER 2024

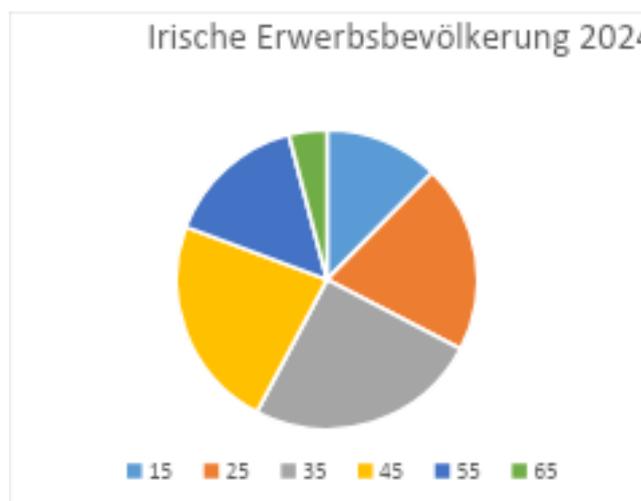
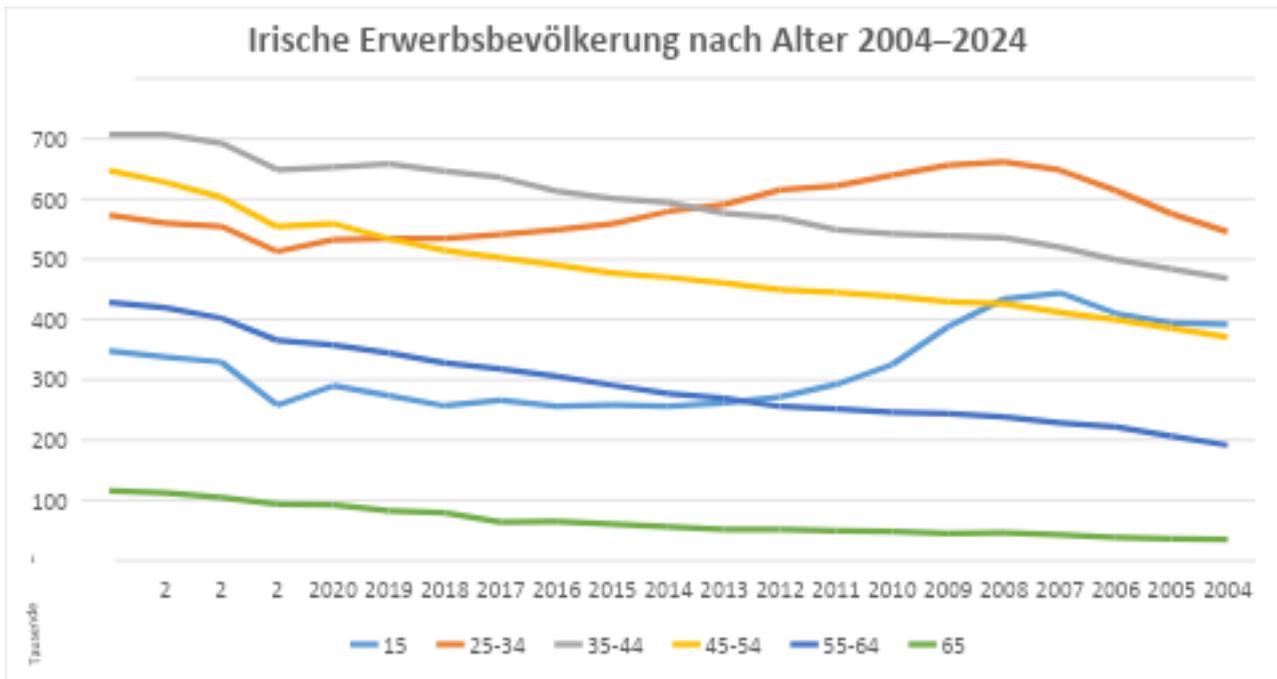


Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Laut UN wächst ein Großteil der Weltbevölkerung im Alter von 65 Jahren und älter schneller als alle anderen Altersgruppen. Auch in Irland ist die Bevölkerung seit den 1980er Jahren stetig älter geworden. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung stieg von 37,4 Jahren im Jahr 2016 auf 38,8 Jahre im Jahr 2022. Trotz dieses Trends ist Irland derzeit das jüngste Land in der alternden EU (Eurostat 2022).

In den letzten Jahren hat sich das Altersprofil der irischen Erwerbsbevölkerung verschoben, da die Babyboomer aus dem Erwerbsleben ausscheiden und die Generation Z in den Arbeitsmarkt eintritt. Im Jahr 2015 bestand die irische Erwerbsbevölkerung zu 67 % aus der Generation X und Babyboomern, 2023 sank dieser Anteil auf 42 %, während Millennials nun 45 % und die Generation Z 13 % der Erwerbsbevölkerung ausmachen.



Die Bevölkerungs- und Erwerbsprognosen des CSO für 2023-2057 zeigen, dass die Erwerbsquote in allen Altersgruppen bis 2037 steigen wird, mit einem starken Anstieg in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen und der älteren männlichen Altersgruppen (60+). Dies spiegelt die größere Neigung älterer Menschen wider, aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 auf 70 Jahre im Jahr 2018 länger im Erwerbsleben zu bleiben. In den letzten Jahren sind die Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer im Alter von 60 bis 64 Jahren gestiegen und liegen über dem OECD-Durchschnitt (ESRI 2019). So lag beispielsweise 2015 die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer in Irland bei 58 %, verglichen mit einem OECD-Durchschnitt von 48 %. Diese Zahl stieg bis 2018 auf 71 % (ESRI 2019).

Infolgedessen verlängern sich die Zyklen der Erneuerung der Erwerbsbevölkerung, da vier Generationen zusammenarbeiten, was zu einer größeren Generationsvielfalt am Arbeitsplatz führt.

LÄNDERLAGE: Unter Verwendung weiterer Quellen wie wissenschaftlicher Artikel oder kultureller/sozialer Artikel konzentrieren Sie sich auf folgende Aspekte:

- technologische/digitale Vielfalt
- kulturelle Vielfalt
- Kommunikationsvielfalt
- Vielfalt in der Herangehensweise an die Arbeit
- transversale Vielfalt

Denken Sie daran, diese mit dem übergeordneten Thema des Projekts, nämlich der Generationsvielfalt, in Verbindung zu bringen.

Im irischen Kontext waren **die Babyboomer** die Generation, die von der traditionellen und landwirtschaftlichen Arbeit ihrer Eltern in die Industrie und den Dienstleistungssektor wechselte. Sie wuchsen in einer von der katholischen Kirche und traditionellen Werten geprägten Gesellschaft auf, in der es als selbstverständlich galt, dass man für den Erfolg im Beruf Opfer bringen musste.

Die Generation X wurde von einem sich wandelnden Irland geprägt, mit zunehmendem Säkularismus, der Legalisierung von Scheidung und Verhütung. Zu den nationalen Ereignissen, die diese Generation geprägt haben, gehören der Friedensprozess, die Liberalisierungen im Zuge des EU-Beitritts, die Ära des Wirtschaftswachstums „Celtic Tiger“ von 1995 bis 2007 und die Zunahme der Einwanderung.

Millennials sind die erste Generation in Irland, die als Digital Natives gilt. Sie sind hochgebildet: 60 % dieser Generation verfügen über einen Hochschulabschluss oder eine höhere Ausbildung. Millennials wuchsen während der Wirtschaftskrise 2008 auf oder traten in dieser Zeit in das Berufsleben ein, einer Zeit der Jugendarbeitslosigkeit und Massenauswanderung.

Die Generation Z wurde in die Rezession hineingeboren oder erlebte sie in ihren prägenden Jahren. Ihre Welt war schon immer von technologischer Abhängigkeit geprägt. Soziale Gerechtigkeit und Klimaschutz sind wichtige Anliegen dieser Generation (der Greta-Effekt). Eine längere Ausbildung ist in der Generation Z weit verbreitet.

Kommunikationsvielfalt

Am irischen Arbeitsplatz bevorzugen Boomer den Aufbau persönlicher beruflicher Beziehungen durch persönliche Treffen und Telefonate. Sie schätzen auch die Effizienz der digitalen Kommunikation, vor allem E-Mails. Instant Messaging und soziale Medien nutzen sie eher selten.

Die Generation X ist offen für möglichst effiziente Kommunikationswege, darunter persönliche Kommunikation, Telefon, E-Mail oder Instant Messaging.

Sowohl Millennials als auch die Generation Z bevorzugen Instant Messaging, Textnachrichten und soziale Medien. Während Millennials LinkedIn bevorzugen, bevorzugt die Generation Z sofortige, visuelle Kommunikation und Medien wie Snapchat. Beiden Generationen fehlt es an Selbstvertrauen beim Aufbau persönlicher beruflicher Beziehungen.

Untersuchungen aus dem Jahr 2021 haben gezeigt, dass die jüngeren Generationen der Meinung sind, dass die Generation X und die Babyboomer Anleitung in politisch korrekter Kommunikation benötigen. Die Generation Z äußerte den Wunsch, in Bezug auf die Etikette am Arbeitsplatz geschult zu werden, während einige auch davon sprachen, dass sie darauf warten, dass die ältere Generation den Ton für die Gespräche am Arbeitsplatz angibt. Die Befragten der Generation X sprachen davon, ihren Kollegen der Generation Z Soft Skills beizubringen und sie zu ermutigen, zu sprechen, anstatt zu schreiben. Babyboomer äußerten die Ansicht, dass die jüngeren Generationen in der schriftlichen und E-Mail-Kommunikation professioneller sein sollten.

Eine aktuelle Studie zu Konflikten zwischen den Generationen ergab, dass 57 % der Boomer, 52 % der Millennials und 55 % der Generation Z der Meinung sind, dass es zwischen den verschiedenen Altersgruppen keine Konflikte hinsichtlich unterschiedlicher Meinungen und strategischer Visionen gibt. Diese Studie zeigt eine Abweichung von der Theorie der Konflikte zwischen den Generationen, die möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass die jüngere Kohorte mit dem Führungsstil der älteren Generation zufrieden ist. Der Bericht kommt zu dem Schluss, dass eine Kommunikationsstrategie, die Mentoring, Teamarbeit und die Beseitigung von Hindernissen umfasst, entscheidend zur Schaffung einer offenen generationsübergreifenden Kommunikation beigetragen hat.

Umgekehrt zeigten Untersuchungen von Age Action und Matrix Recruitment im Jahr 2024, dass Altersdiskriminierung und Kommunikationsprobleme aufgrund unterschiedlicher digitaler Kompetenzen zwischen den Generationen auftreten.

Technologische Vielfalt

Eine OECD-Überprüfung der nationalen Qualifikationsstrategie Irlands aus dem Jahr 2023 ergab, dass viele Erwachsene nicht über die digitalen und technologischen Kompetenzen verfügen, um in einer zunehmend komplexen und vernetzten Welt erfolgreich zu sein. Irland liegt in diesem entscheidenden Bereich des lebenslangen Lernens hinter den international führenden Ländern zurück, insbesondere bei älteren Erwachsenen in ländlichen Gebieten.

Die Wahrnehmung, dass ältere Arbeitnehmer technisch nicht so kompetent sind, hat sich wahrscheinlich aufgrund der raschen Einführung von KI und anderen neuen Technologien am Arbeitsplatz verstärkt. Eine Umfrage aus dem Jahr 2024 ergab, dass 58 % der Befragten der Meinung sind, dass ältere Arbeitnehmer nicht über die IT- und Digitalisierungskompetenzen des²¹Jahrhunderts verfügen, was einen Anstieg gegenüber 43 % im Jahr 2023 darstellt.

Der Internetzugang in Irland stieg von 5 % im Jahr 1997 auf 94 % im Jahr 2022. Folglich ist die Generation X in Irland die Generation der digitalen Einwanderer, die erst im Erwachsenenalter mit Technologie in Berührung kommt.

Die Generation Z bringt die höchsten digitalen und technologischen Kompetenzen mit, die Irland jemals bei Berufseinsteigern gesehen hat.

Vielfalt in der Herangehensweise an die Arbeit

Es wird allgemein angenommen, dass Boomer Pflichtbewusstsein haben und glauben, dass Opfer für den Erfolg notwendig sind. Sie legen Wert auf einen festen Arbeitsplatz und finanzielle Sicherheit, und viele glauben an einen „Job fürs Leben“. Seit der Covid-19-Pandemie sind sie sich jedoch der Work-Life-Balance bewusster geworden.

Die Generation X schätzt die Work-Life-Balance und ist mehr daran interessiert, ihre Karriere voranzutreiben, als ihrem aktuellen Arbeitgeber treu zu bleiben. Sie schätzt Unabhängigkeit und Flexibilität.

Millennials schätzen gute Führung am Arbeitsplatz und legen Wert auf Erfahrung. Sie suchen Herausforderungen und Autonomie am Arbeitsplatz, die über die traditionellen Herausforderungen einer Beförderung hinausgehen. Viele streben nach einer sinnvollen Arbeit und einer Work-Life-Balance.

Obwohl das Gehalt für die Generation Z ein wichtiger Faktor ist, legen sie weniger Wert darauf als alle anderen Generationen. Sie benötigen persönliche Erfüllung, Work-Life-Balance und Arbeitgeber, die sich als gute Weltbürger verhalten. Die Generation Z neigt auch stärker als jede andere Generation dazu, in der Gig Economy oder mit „Nebenjobs“ zu arbeiten.

Loyalitätsprobleme am Arbeitsplatz sind nicht ausschließlich generationsbedingt. Das Verhalten wird eher von individuellen Werten als vom Alter bestimmt.

Kulturelle Vielfalt

Für die Babyboomer war Irland eine traditionelle, homogene, landwirtschaftlich geprägte, ländliche katholische Gesellschaft, in der die Kirche Einfluss auf den Staat ausübte.

Die Generation X erlebte einen Rückgang dieses Einflusses, als Irland Verhütungsmittel und Scheidung legalisierte und als erstes Land die gleichgeschlechtliche Ehe zuließ.

In den letzten Jahrzehnten hat sich Irland in Bezug auf Nationalität, ethnische Zugehörigkeit und Sprache diversifiziert, sodass im Jahr 2022 nur noch 77 % der Bevölkerung weißer irischer Abstammung sind.

Millennials sind aufgrund der starken Zuwanderung und der jüngsten globalen Massenmigration einer größeren kulturellen Vielfalt ausgesetzt als frühere Generationen. Dennoch legt diese Generation nach wie vor Wert auf Tradition und nationale Identität, was sich daran zeigt, dass immer mehr Millennials und Angehörige der Generation X ihre Kinder auf Irisch erziehen.

Die Generation Z ist in einem multikulturellen Irland mit einem integrativeren Bildungssystem aufgewachsen. Sie ist digital mit der ganzen Welt verbunden und offen für kulturelle Einflüsse außerhalb Irlands. Die Generation Z setzt sich lautstark für Gleichberechtigung, Vielfalt und Inklusion ein.

Transversale Vielfalt

Boomer gelten als eher traditionell, loyal und wettbewerbsorientiert am Arbeitsplatz, respektieren Autoritäten und sind resistent gegenüber Veränderungen.

Die Generation X zeichnet sich durch mehr Flexibilität und Unabhängigkeit aus und konzentriert sich auf ihre Karriere. Sie ist offen für Veränderungen, da sie eine große wirtschaftliche Expansion, die Liberalisierung der irischen Gesellschaft und die Einwanderung erlebt hat.

Millennials gelten als Herausforderer und legen Wert auf Unabhängigkeit. Sie sind weniger auf finanzielle Stabilität bedacht als frühere Generationen und haben ein stärkeres soziales Bewusstsein.

Die Generation Z ist die digital am stärksten vernetzte Generation in der irischen Arbeitswelt und engagiert sich lautstark für Umwelt- und Gleichstellungsfragen.

FAZIT

Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese verantwortlich gemacht werden.

Seit den 1980er Jahren hat sich die irische Bevölkerung in vielerlei Hinsicht verändert. Insbesondere in den letzten zwanzig Jahren gab es erhebliche Verschiebungen im Altersprofil, im Geschlechterverhältnis und in der ethnischen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. Generationenvielfalt wird definiert als „die Altersmerkmale von Individuen, die durch Kleidung, Werte oder Aussehen zum Ausdruck kommen, die Sichtbarkeit des Individuums erhöhen und dadurch seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation hervorheben und dazu dienen, soziale Distanz zu anderen Generationen zu schaffen und aufrechtzuerhalten“. Der Anstieg sowohl der jüngeren Kohorte (20-24) als auch der Altersgruppe 60+ hat den Erneuerungszyklus der Erwerbsbevölkerung in Irland verlängert, was dazu geführt hat, dass vier verschiedene Generationengruppen, wie oben definiert, zusammenarbeiten.

Es wird allgemein angenommen, dass organisatorische Vielfalt Herausforderungen für Führungsstile mit sich bringt (Dobbs 1996; Liff 1997) und dass Organisationen, die mit Vielfalt nicht umgehen können, mit der Wahrscheinlichkeit von Konflikten zwischen den Generationen konfrontiert sind. Pfeffer 1983 argumentiert, dass vielfältige Mitarbeiter das Potenzial haben, mehr Konflikte miteinander zu erleben, da sie wahrscheinlich weniger gemeinsame Erfahrungen und mehr Meinungsverschiedenheiten haben als ähnliche Mitarbeiter.

Untersuchungen haben gezeigt, dass einige dieser Erkenntnisse im irischen Kontext zutreffen, aber auch, dass Arbeitgeber durch die Vermeidung von Generationensilos und die Umsetzung von Integrations- und Kommunikationsstrategien Konflikte zwischen den Generationen vermeiden und die Leistungsfähigkeit der Organisation verbessern können.

LITERATURVERZEICHNIS

<https://data.cso.ie/table/QLF18>

Eurostat „Schlüsselzahlen zu Europa 2024“

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/20260915/KS-EI-24-001-EN-N.pdf/4aa75d55-c529-414b-5dc2-e4be3df1b199?version=6.0&t=1730204640815>

De Souza Smith F. (2021) „Der Konflikt zwischen den Generationen am Arbeitsplatz“, CCT College Dublin

<https://arc.cct.ie/business/21/>

Bradley S. (2021) „Eine Untersuchung der Arbeitsmotivation verschiedener Generationen im tertiären Wirtschaftssektor Irlands“, National College of Ireland

<https://norma.ncirl.ie/5241/1/susanbradley.pdf>

Kelleher D. (2024) „Generationsunterschiede am Arbeitsplatz meistern“, IBEC

<https://www.ibec.ie/connect-and-learn/insights/insights/2024/02/06/navigating-generational-differences-in-the-workplace>

Matrix Recruitment Group (2024)

<https://www.matrixrecruitment.ie/blog/2024/12/2024-workplace-equality-report-1?source=google.com>

France D. (2024) „Altersdiskriminierung wird in DE&l-Diskussionen oft zu wenig berücksichtigt“, Thrive, Chartered Accountants Ireland

<https://www.charteredaccountants.ie/Accountancy-Ireland/Articles2/Leadership/Latest-News/Article-item/age-discrimination-is-often-under-represented-in-de-i-discussions>

Abdullatif N. (2016) „Generationenvielfalt und Motivation in der irischen Arbeitswelt“, Dublin Business School

<https://esource.dbs.ie/server/api/core/bitstreams/15b148e3-f953-4ddd-a0bb-08ca48181087/content>

OECD (2023), OECD-Qualifikationsstrategie Irland: Bewertung und Empfehlungen, OECD-Qualifikationsstudien, OECD-Veröffentlichung, Paris.