



MYCo

Meet Your Colleague

Zusammenfassung der Studie zu Generationsunterschieden

Organisation: Ballyhoura Development CLG

Land: Irland



**Co-funded by
the European Union**

Partner



E&D
Knowledge
Consulting



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości



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



Inhalt

1. Allgemeine Informationen	3
2. Kultur und Generationen	6
3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management	10
4. Unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit	22
5. Digitale Ungleichheit	28
6. Generationsvielfalt aus intersektionaler Perspektive	34

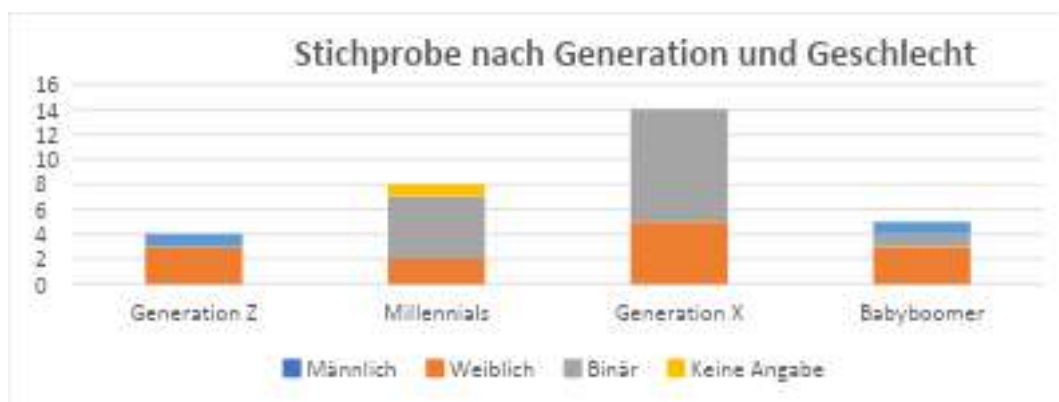


Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

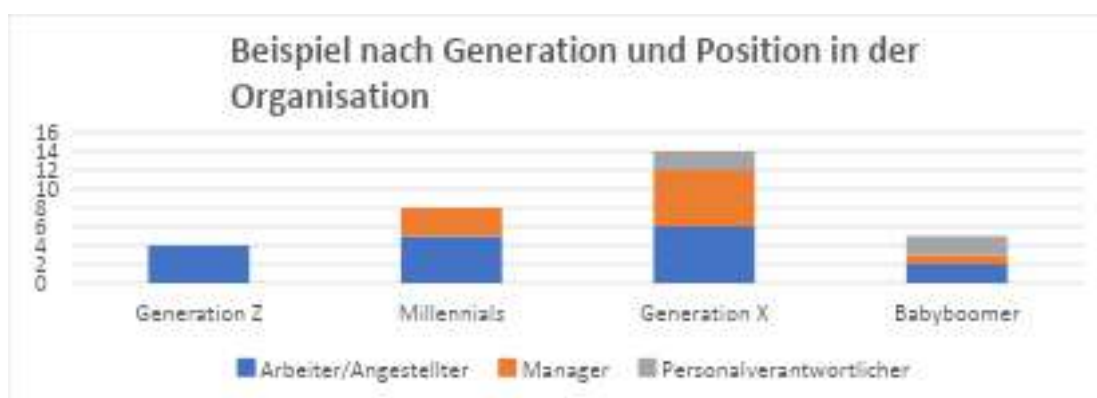
1. Allgemeine Informationen

In der Stichprobe von 31 Befragten aus Irland ist jede Generation vertreten. Die Generation X stellt mit 45 % der Teilnehmer die größte Gruppe, gefolgt von den Millennials mit 26 %, den Babyboomern mit 16 % und der Generation Z mit 13 %.

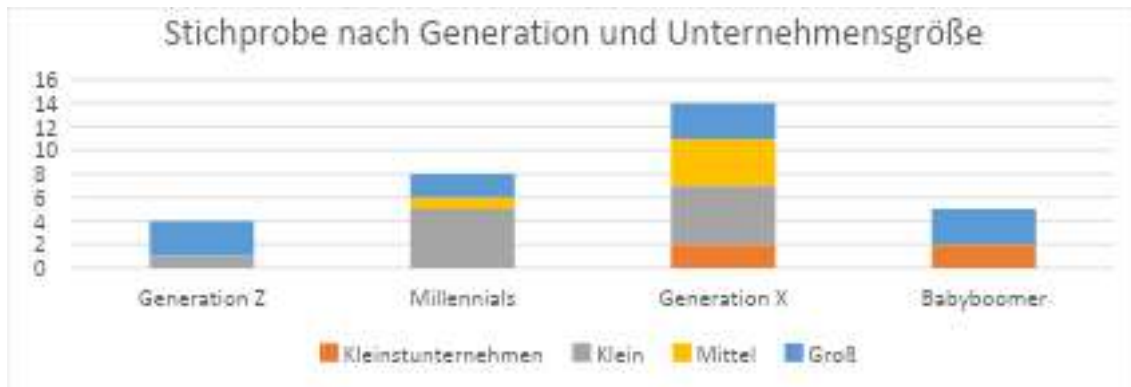
48 % der Befragten waren männlich, 42 % weiblich, 3 % binär und 7 % wollten keine Angabe machen. Männer stellten die Mehrheit der Befragten der Generation Z und der Babyboomer, was die höhere Erwerbsquote von Männern dieser Generationen in Irland widerspiegelt. Die Millennials und die Generation X waren überwiegend weiblich.



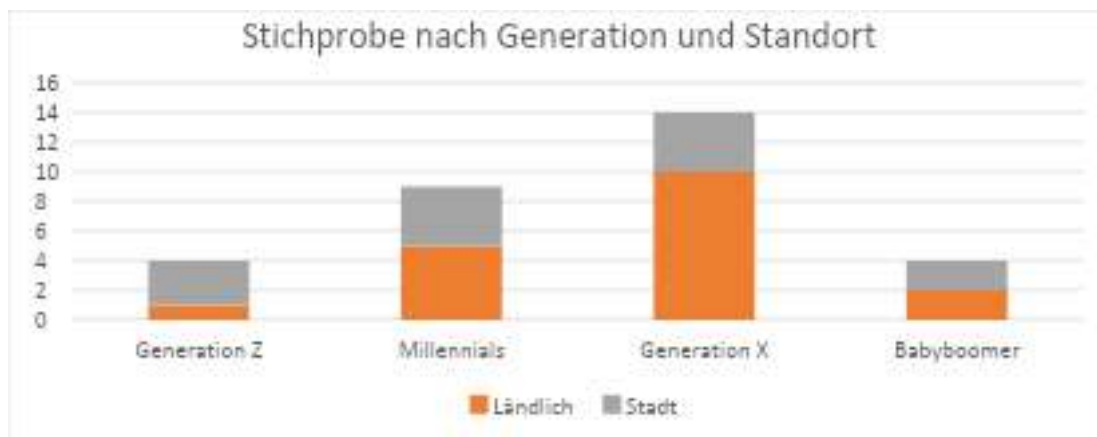
55 % der Befragten waren Arbeiter oder Angestellte, 32 % Führungskräfte und 13 % Personalverantwortliche. Gewerkschaftsvertreter oder Arbeitgeber waren in der Umfrage nicht vertreten. Die Tatsache, dass alle Befragten der Generation Z Arbeiter oder Angestellte waren, ist ein Hinweis auf ihr relativ junges Alter und die Bedeutung von Erfahrung und Dienstalter für den Zugang zu Führungspositionen in Irland. Führungskräfte waren in allen anderen Generationen vertreten, während Personalverantwortliche in der Generation X und den Babyboomern vertreten waren.



Die Mehrheit der Befragten arbeitete entweder in kleinen oder großen Unternehmen (jeweils 36 %), während 15 % in mittleren und 13 % in Kleinstunternehmen beschäftigt waren. Die Mehrheit der Millennials arbeitete in kleinen Unternehmen, während die Generation Z und die Babyboomer eher in großen Unternehmen beschäftigt waren. Die Generation X weist zwar die größte Vielfalt hinsichtlich der Unternehmensgröße auf, doch ist die Mehrheit dieser Generation in kleinen Unternehmen beschäftigt.



58 % der Befragten arbeiteten in ländlichen Gebieten und 42 % in städtischen Gebieten. Millennials und die Generation X arbeiteten eher in ländlichen Gebieten. Die Generation Z arbeitete eher in städtischen Gebieten, was die Neigung dieser Generation widerspiegelt, nach dem Schul- oder Hochschulabschluss in städtische Gebiete zu ziehen. Die Babyboomer verteilten sich gleichmäßig auf städtische und ländliche Gebiete.



Eine große Gruppe der Befragten arbeitete im gemeinnützigen/non-profit-Sektor, gefolgt von Industrie, Dienstleistungen und Handel und schließlich Landwirtschaft, Fischerei und Forstwirtschaft.

Diese Stichprobe spiegelt nicht die gesamte Branchenbeschäftigung in Irland wider, wo nur 7 % der Erwerbstätigen im gemeinnützigen/Non-Profit-Sektor beschäftigt sind.

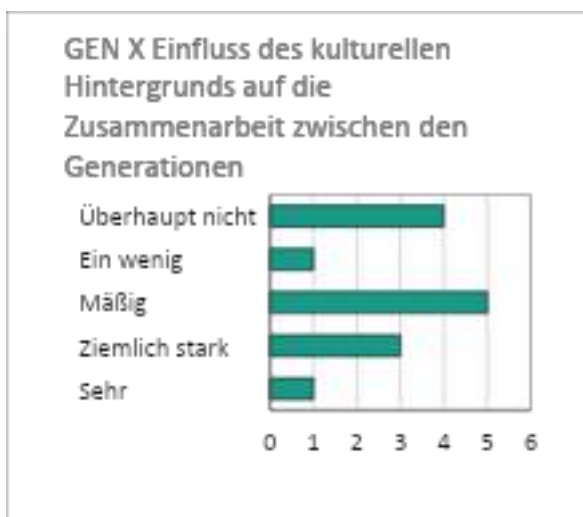
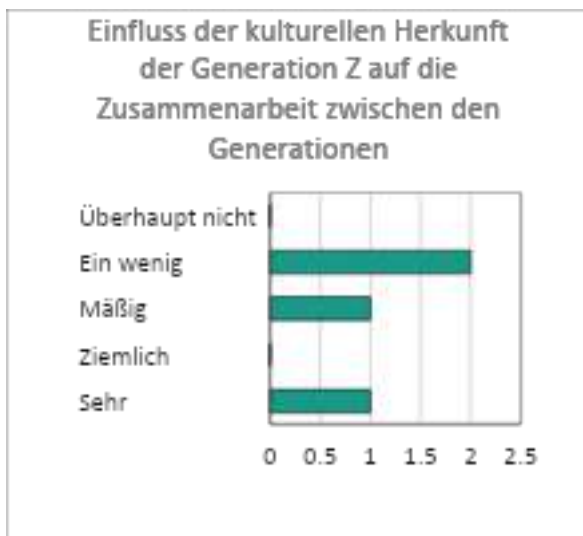
Die Mehrheit der Babyboomer arbeitete in der Land- und Forstwirtschaft sowie in der Fischerei. Der Anteil der Generation X und der Millennials in diesem Bereich ist jedoch rückläufig, während die Generation Z in

diesem Sektor überhaupt nicht vertreten ist. Dieses Ergebnis spiegelt die Abhängigkeit der älteren Generation in den ländlichen Gebieten Irlands von traditionellen Beschäftigungsverhältnissen und die Abwanderung jüngerer Arbeitnehmer aus diesem Sektor wider.



2. Kultur und Generationen

Die Umfrageergebnisse zeigen erhebliche Unterschiede in den Ansichten zum Einfluss des kulturellen Hintergrunds auf die Zusammenarbeit zwischen den Generationen. Babyboomer waren der Meinung, dass der kulturelle Hintergrund entweder mäßig wichtig oder gar nicht wichtig sei, die Ansichten der Generation X waren gemischt, während die Mehrheit der Millennials den Einfluss des kulturellen Hintergrunds als „ziemlich wichtig“ einschätzte. Interessanterweise war die Generation Z die einzige Generation, in der keiner der Befragten den kulturellen Hintergrund für irrelevant hielt.



In Bezug auf die Erfahrungen am Arbeitsplatz gaben 75 % der Generation Z, 50 % der Millennials, 57 % der Generation X und 40 % der Babyboomer an, keine Fälle erlebt zu haben, in denen interkulturelle Unterschiede zu Problemen zwischen den Generationen geführt hätten. Bemerkenswert ist, dass 20 % der

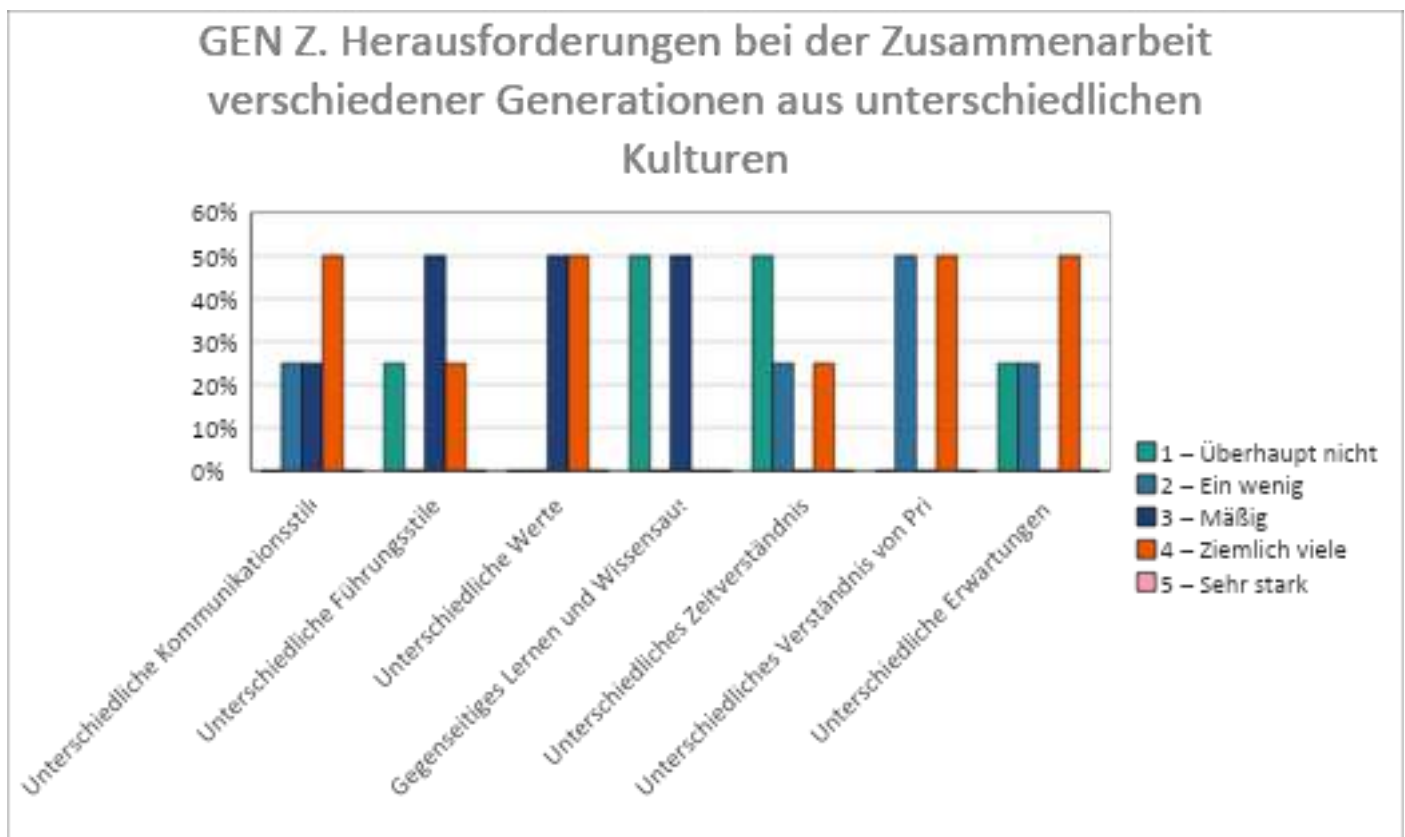
Generation X die positiven Aspekte des interkulturellen Austauschs zwischen den Generationen hervorhoben.

Zu den Bereichen, in denen Probleme aufgrund des kulturellen Hintergrunds auftraten, gehörten

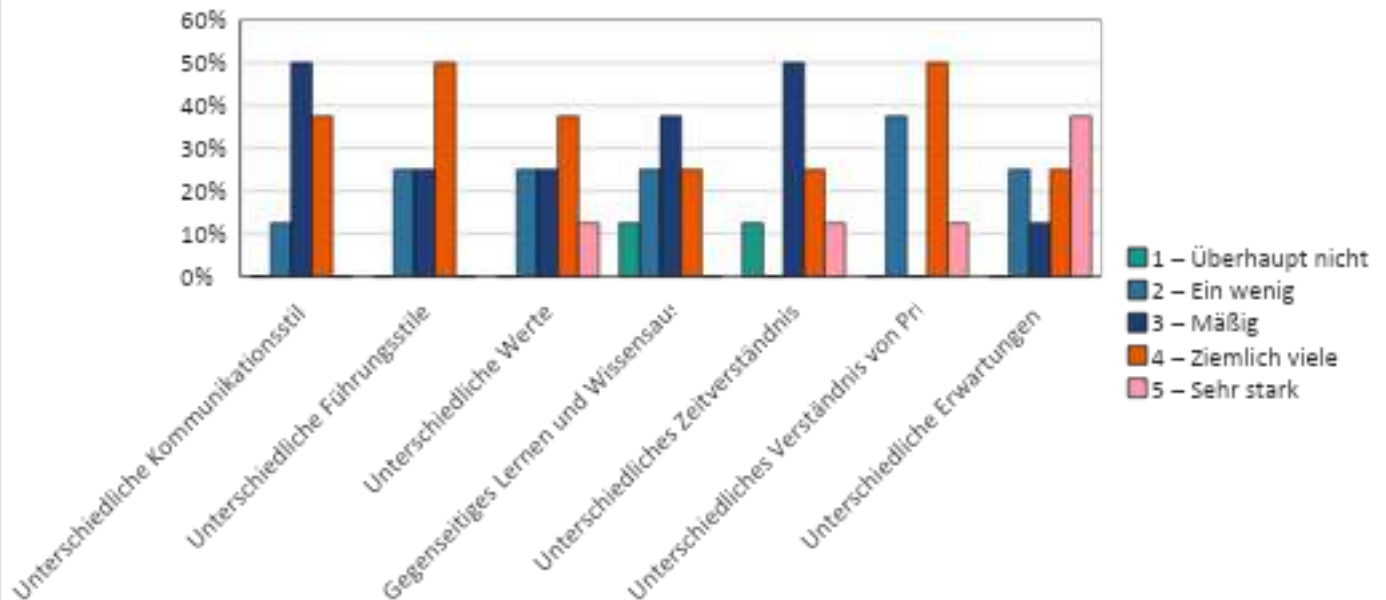
- Kleiderordnung,
- Werte
- Kommunikationsfähigkeiten
- Kommunikation
- Religion

Es herrschte generationsübergreifend weitgehende Einigkeit darüber, welche Herausforderungen sich am Arbeitsplatz ergeben, wenn verschiedene Generationen zusammenarbeiten. Alle Generationen waren der Meinung, dass unterschiedliche Führungsstile und Kommunikationsweisen eine moderate Herausforderung darstellen können. Alle Generationen waren sich einig, dass unterschiedliche Erwartungen und Prioritäten eine erhebliche Herausforderung darstellen. Gegenseitiges Lernen und Verständnis wurden von keiner Generation als Herausforderung angesehen. Interessanterweise waren sowohl Millennials als auch die Generation Z der Meinung, dass unterschiedliche Zeitvorstellungen zwischen den Generationen eine Herausforderung am Arbeitsplatz darstellen können.

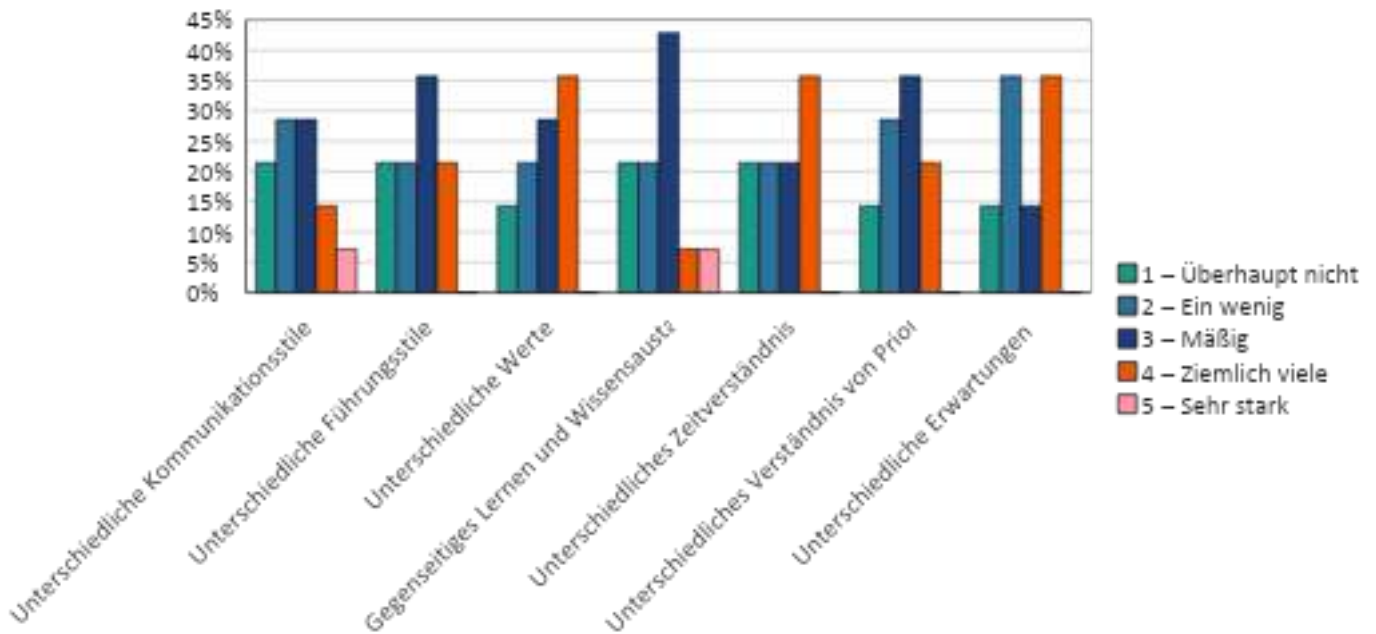
Eine vollständige Analyse der Ergebnisse zu diesem Abschnitt finden Sie in den folgenden Tabellen.



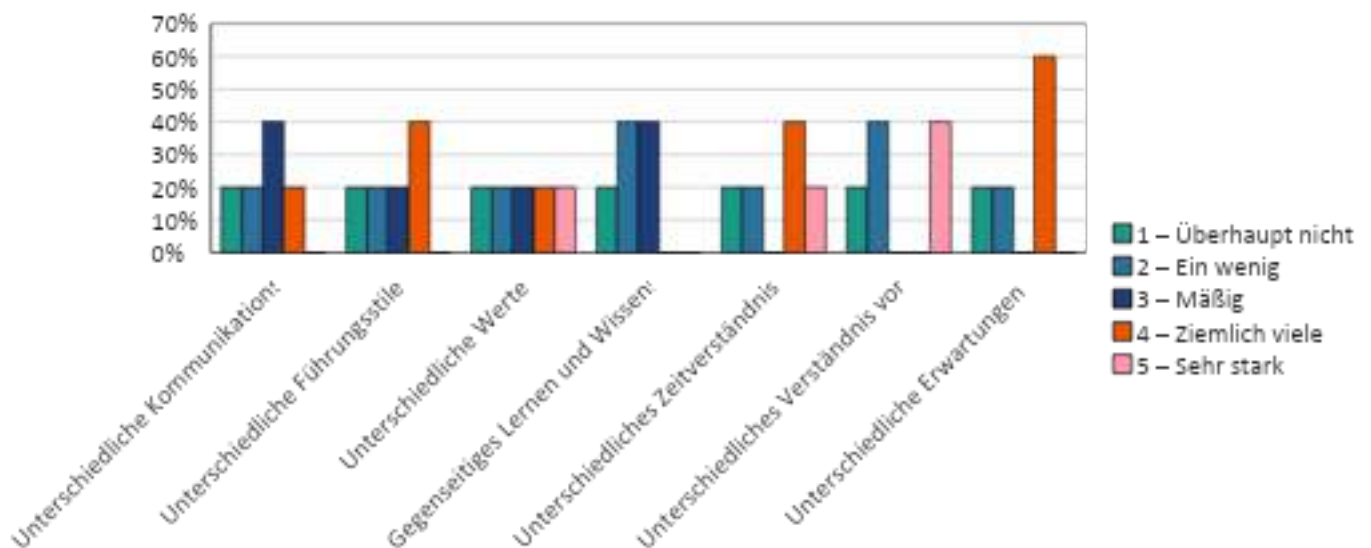
Millennials . Herausforderungen bei der Zusammenarbeit verschiedener Generationen aus unterschiedlichen Kulturen



GEN X. Herausforderungen bei der Zusammenarbeit verschiedener Generationen aus unterschiedlichen Kulturen



Babyboomer. Herausforderungen, wenn verschiedene Generationen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenarbeiten



Auf die Frage, wie ihre eigene Generation kulturelle Unterschiede am Arbeitsplatz auf einer Skala von 1 bis 5 wahrnimmt, ergaben sich folgende interessante Ergebnisse.

50 % der Generation X waren fest davon überzeugt (Bewertung 5), dass kulturelle Unterschiede eine Chance für die Zusammenarbeit darstellen, während 30 % der Meinung waren, dass kulturelle Unterschiede eine Herausforderung darstellen und dass kulturelle Unterschiede die Arbeits- und Kommunikationsweisen stark beeinflussen (Bewertung 4).

25 % der Generation Z waren der Meinung, dass es keine kulturellen Unterschiede gibt, aber 50 % waren der Meinung, dass kulturelle Unterschiede, sofern sie existieren, eine Chance für die Zusammenarbeit darstellen.

Dies zeigt, dass kulturelle Unterschiede anerkannt werden und dass kulturelle Herausforderungen am Arbeitsplatz in Chancen umgewandelt werden können.

Auf die Frage, welche Generation am besten mit kulturellen Unterschieden umgeht, fiel die überwältigende Mehrheit mit 55 % der Antworten auf die Generation Z. Es folgten die Millennials mit 23 % und die Generation X mit 10 %. Die Babyboomer wurden in keiner Antwort genannt.

Alle anderen Antworten erwähnten, dass eher persönliche Werte als das Alter die Einstellung einer Person gegenüber anderen Kulturen bestimmen.

Die Befragten erwähnten Veränderungen in der irischen Gesellschaft, die dazu geführt haben, dass die Generation Z in einer multikulturellen Gesellschaft aufwächst und schon von klein auf ein Bewusstsein für Vielfalt entwickelt.

3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management

Kommunikationsmittel

74 % der Befragten glauben, dass persönliche Treffen für die Generation Z die unwichtigste Kommunikationsform sind, während derselbe Prozentsatz Instant Messaging als bevorzugte Kommunikationsform dieser Generation angibt. 71 % glauben, dass persönliche Treffen für Babyboomer die wichtigste Kommunikationsform sind. Telefon, E-Mail und Videoanrufe wurden von allen Generationen als „ein wenig“ oder „mäßig“ wichtig empfunden, während kollaborative Tools von keiner Generation als wichtigste Kommunikationsform angesehen wurden.

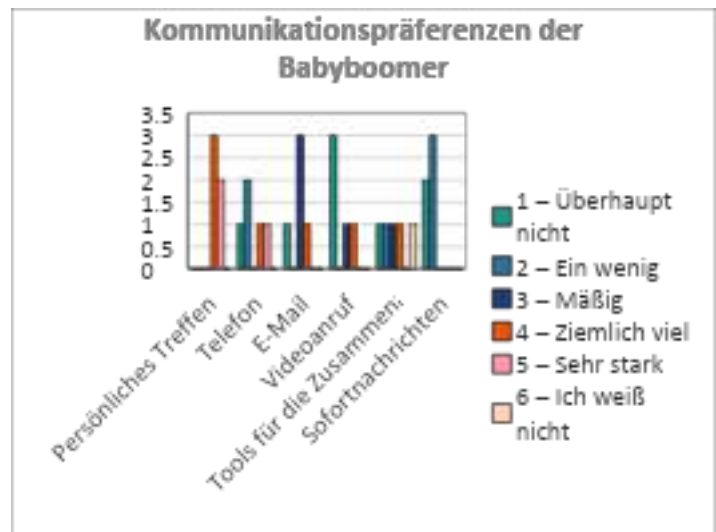
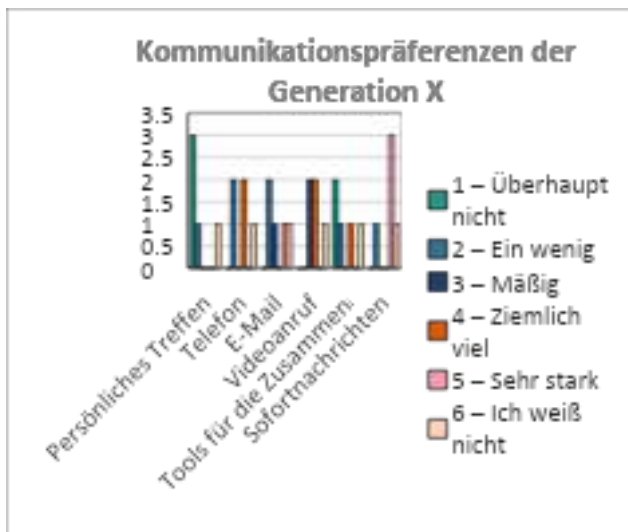
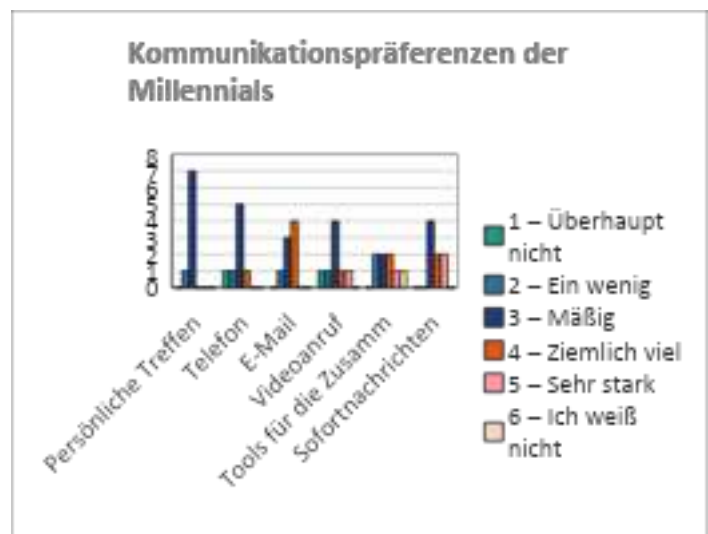
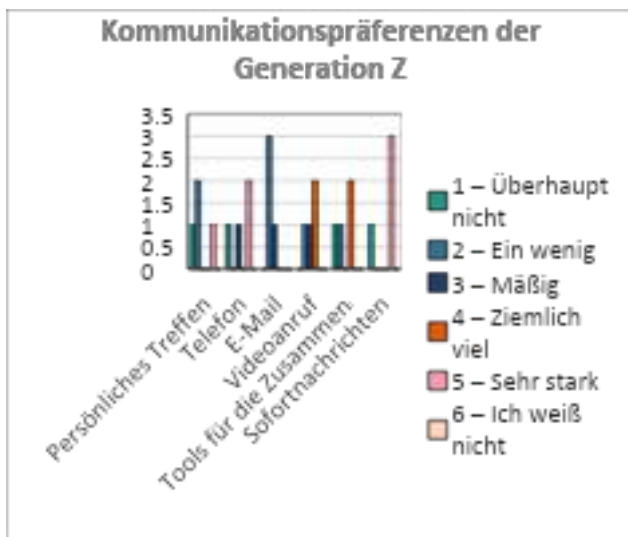
Bei der Analyse der Ergebnisse über alle Generationen hinweg bestätigten sich die Stereotypen im Allgemeinen:

Die Befragten **der Generation Z** bewerteten Instant Messaging als ihre bevorzugte Kommunikationsform und persönliche Treffen als unwichtig.

Babyboomer bevorzugten persönliche Gespräche und Telefonate und stuften Instant Messaging und Videoanrufe als unwichtig ein.

Die Antworten **der Millennials** fielen unterschiedlich aus, wobei alle Kommunikationsmittel als mäßig wichtig eingestuft wurden.

Die Generation X stufte persönliche Treffen, Telefon und E-Mail als sehr wichtig ein, bewertete aber auch Videoanrufe, Tools für die Zusammenarbeit und Instant Messaging als mäßig wichtig. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass unsere Befragten der Generation X die vielfältigste Generation in Bezug auf den Wirtschaftssektor und die Position im Unternehmen waren und möglicherweise mit einer Vielzahl von Kollegen aus allen Generationen zusammenarbeiten.



Kommunikationspräferenzen als Quelle von Missverständnissen und Konflikten

50 % **der Gen Z** haben bereits erlebt, dass Kommunikationspräferenzen zu Missverständnissen geführt haben. In jedem Fall entstand das Missverständnis dadurch, dass die jüngere Partei Instant Messaging nutzte, während die ältere Partei einen Telefonanruf für notwendig hielt.

Millennials 75 % berichteten von Vorfällen, bei denen Kommunikationspräferenzen zu Missverständnissen führten. In einem Drittel der Fälle wurde der Ton und die Sprache in E-Mails von jüngeren Kollegen als Aggression missverstanden. Es wurde auch die Befürchtung geäußert, dass ein Telefongespräch mit einem Kollegen aus der Babyboomer-Generation nicht zu Maßnahmen führen würde und dass zusätzlich eine E-Mail oder eine schriftliche Mitteilung erforderlich sei. Andere Fälle betrafen Schwierigkeiten, ältere Mitarbeiter zu erreichen, wenn diese keine Messaging-Apps nutzen.

57 % **der Generation X** gaben an, dass Kommunikationspräferenzen zu Missverständnissen führten, vor allem bei der Nutzung von Instant Messaging durch jüngere Kollegen. Probleme wurden auch in Bezug auf die Etikette in Online-Meetings und die Weigerung jüngerer Mitarbeiter, an persönlichen Besprechungen teilzunehmen, angesprochen.

Babyboomer 25 % (1 Person) gaben an, dass Missverständnisse und Konflikte durch die Nutzung von E-Mails entstanden sind. Diese Missverständnisse hingen auch mit der Eingewöhnung eines neuen Mitarbeiters in die Unternehmenskultur zusammen.

Konfliktquellen am Arbeitsplatz

Auf die Frage nach potenziellen Konfliktquellen am Arbeitsplatz stuften 29 % der Befragten Verhalten als „sehr wahrscheinlich“ konfliktauslösend ein. Ein ähnlicher Anteil stufte identitätsbasierte Konflikte als am wenigsten wahrscheinlich ein. Bei der Analyse über die Generationen hinweg ergaben sich die folgenden Ergebnisse, wobei verhaltensbasierte Konflikte in allen Generationen einen hohen Stellenwert einnahmen. Wertebasierte Konflikte wurden von allen außer der Generation Z als „sehr wahrscheinlich“ für Konflikte genannt, während identitätsbasierte Konflikte nur von den beiden jüngeren Generationen als sehr wahrscheinlich für Konflikte angesehen wurden.

Auf die Frage, Situationen zu beschreiben, in denen Konflikte aufgrund eines der oben genannten Themen (Identität, Werte, Verhalten und Unternehmenskultur) entstanden sind,

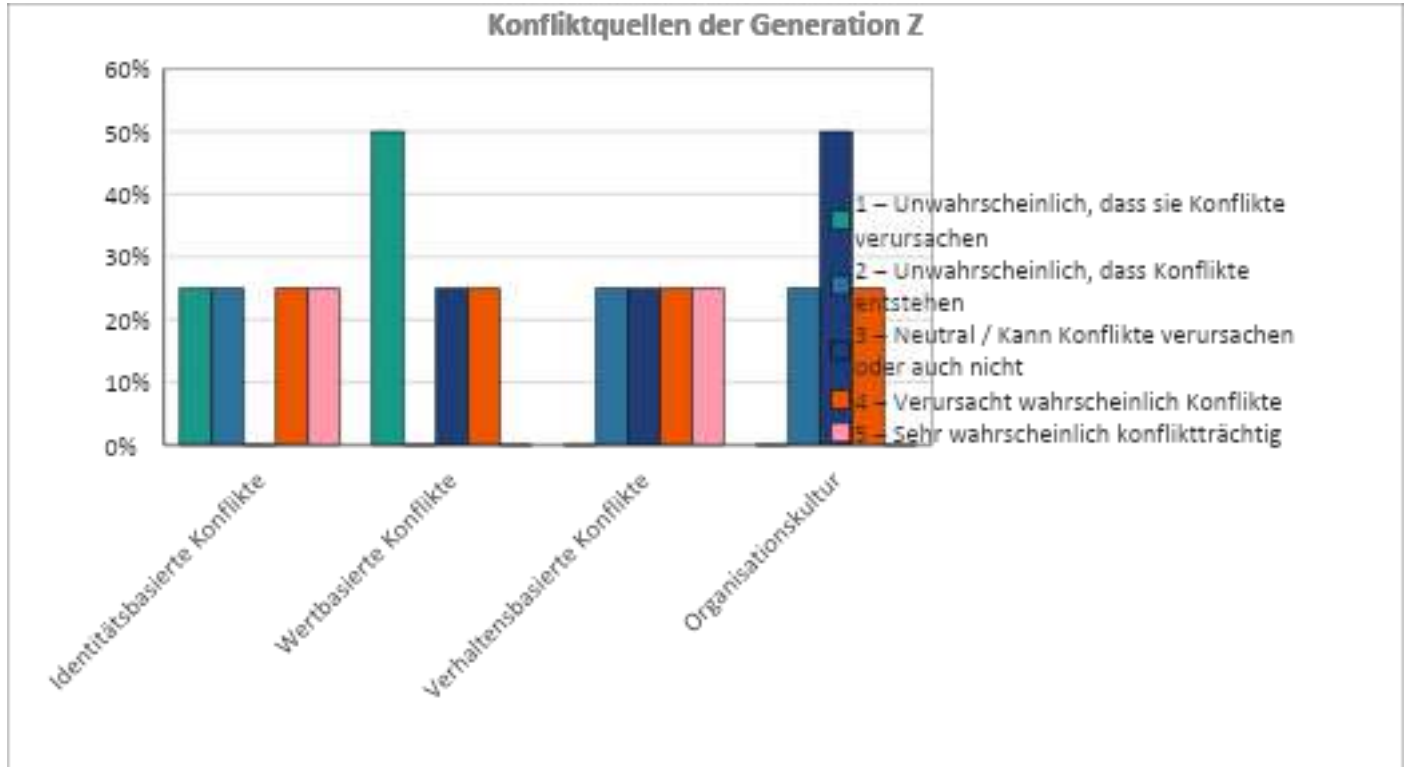
gab **die Generation Z** keine Vorfälle an.

Millennials Konflikte wurden von 50 % der Millennials in den folgenden Bereichen gemeldet, wobei nur in einem Fall eine klare Generationskluft zu erkennen war.

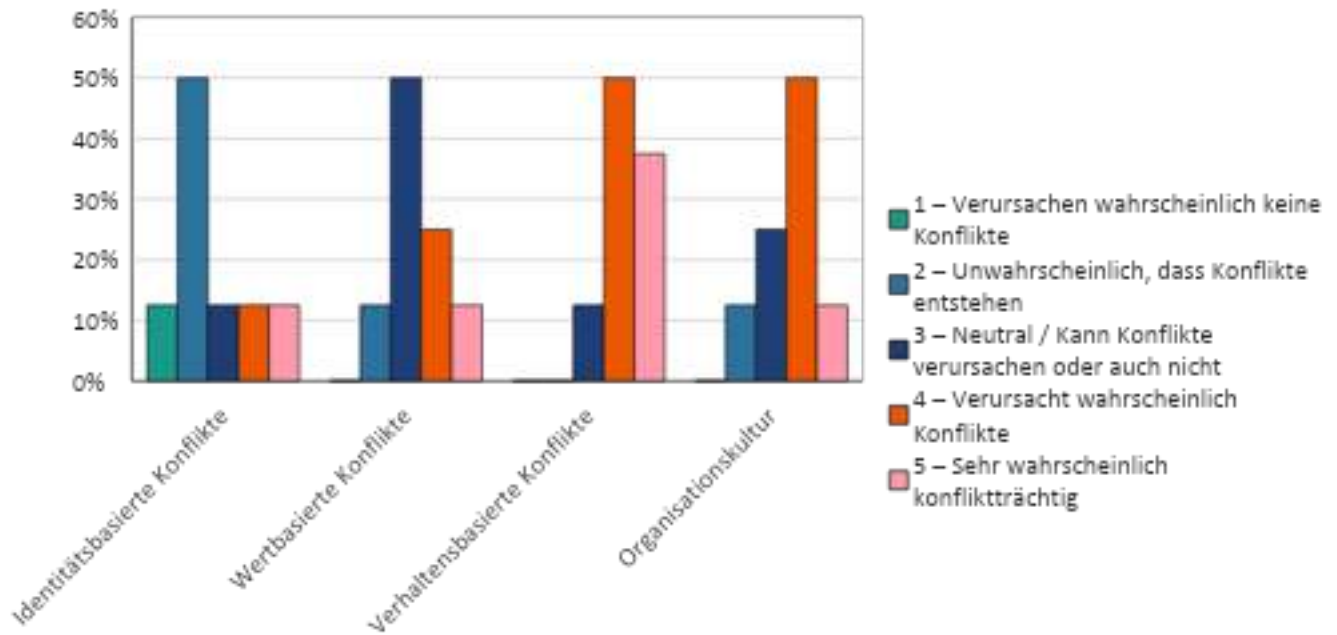
- Werte – Diskussionen über das Abtreibungsreferendum am Arbeitsplatz, die zwar nicht arbeitsbezogen waren, aber zu Konflikten zwischen Kollegen führten
- Unternehmenskultur – Die Unternehmenspolitik in Bezug auf Homeoffice kann zu Konflikten mit einer klaren Generationskluft führen, da jüngere Menschen lieber von zu Hause aus arbeiten
- Kommunikationsstil – direkte versus indirekte Kommunikation bei der Lösung zwischenmenschlicher Probleme

Generation Z 50 % der Generation Z gaben ebenfalls an, Konflikte am Arbeitsplatz in den Bereichen Verhalten und Werte erlebt zu haben. Diese Generation erlebte auch Konflikte, bei denen ältere Arbeitnehmer ihre Meinung über eine ethnische Minderheit äußerten. Interessanterweise gab es bei dieser Kohorte keine klare Generationskluft, als die Konflikte eskalierten.

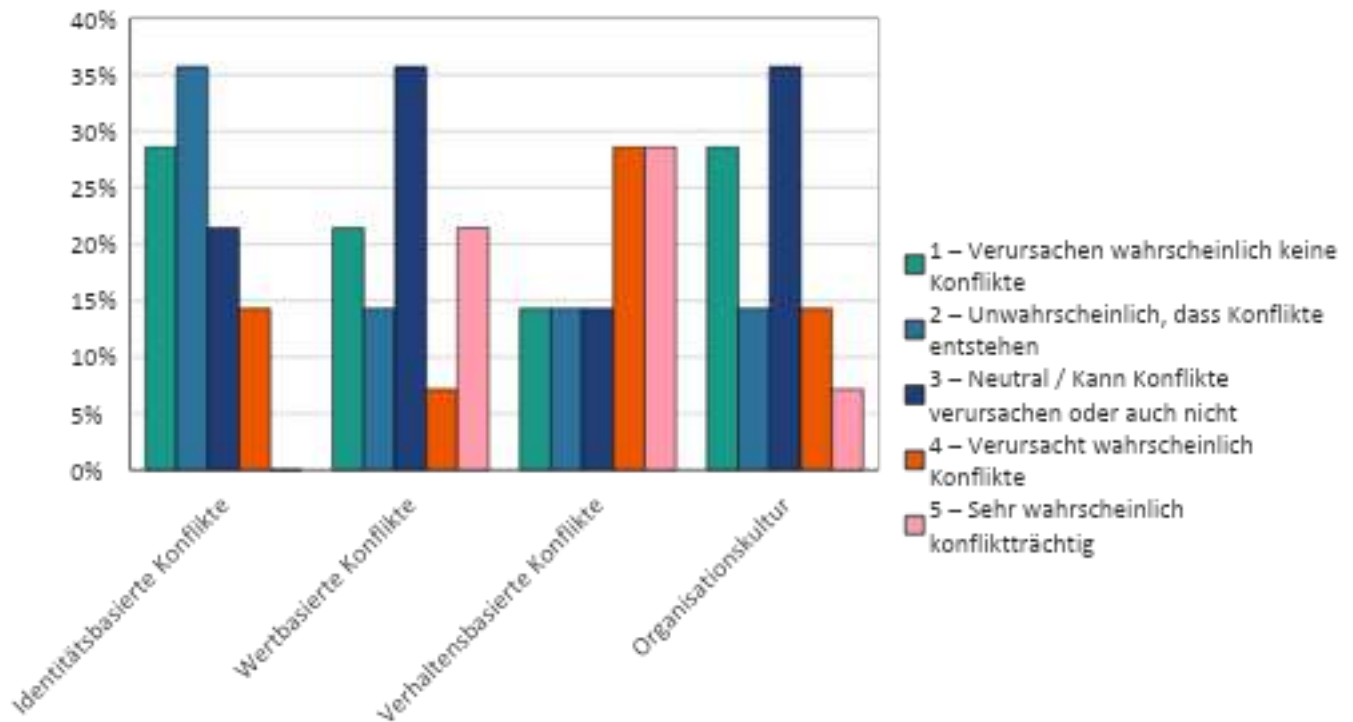
Babyboomer 40 % der Babyboomer gaben an, Konflikte zwischen den Generationen zu haben, vor allem in Bezug auf die Bereitschaft, Überstunden und Wochenendarbeit zu leisten.

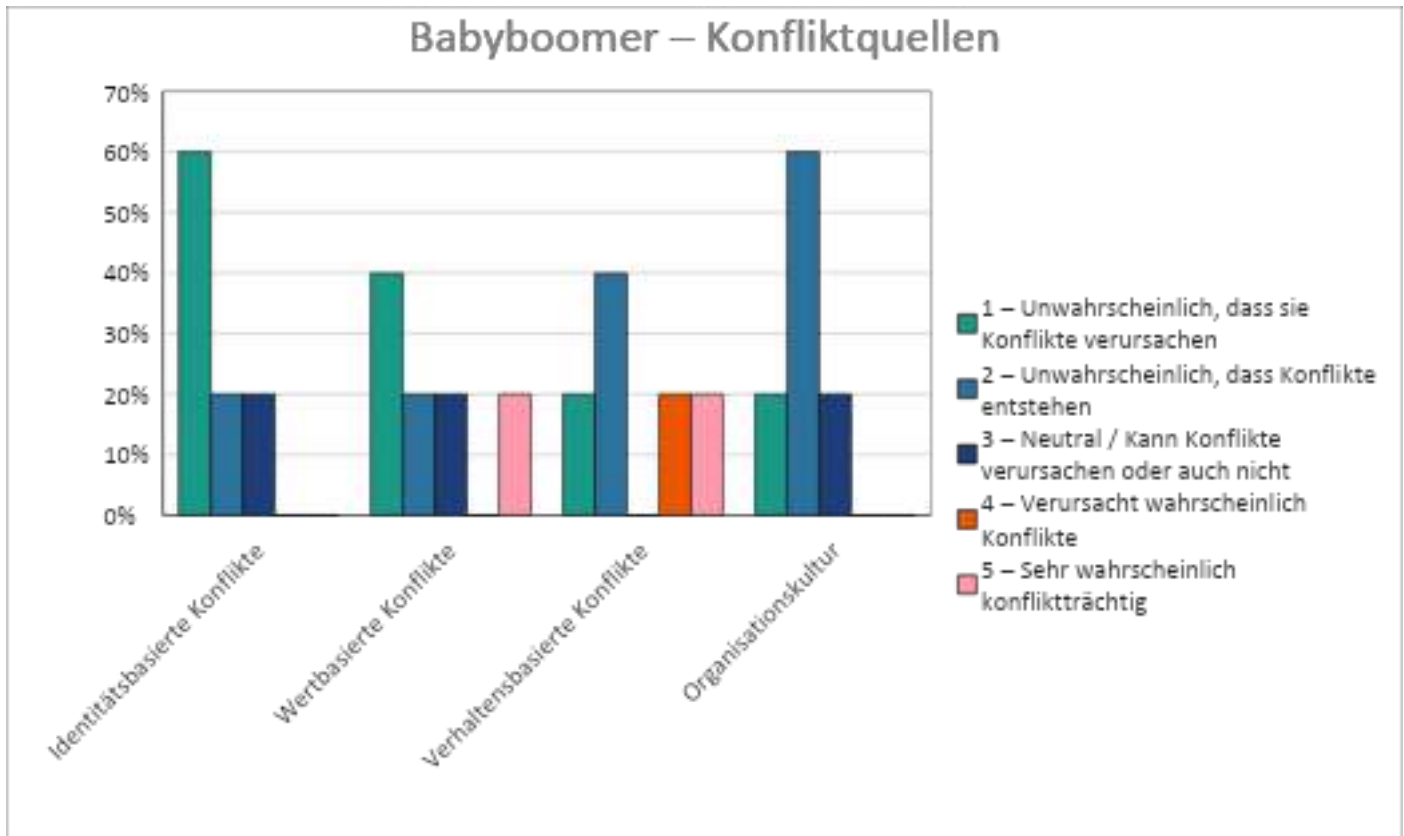


Millennials Konfliktquellen



Konfliktquellen der Generation X

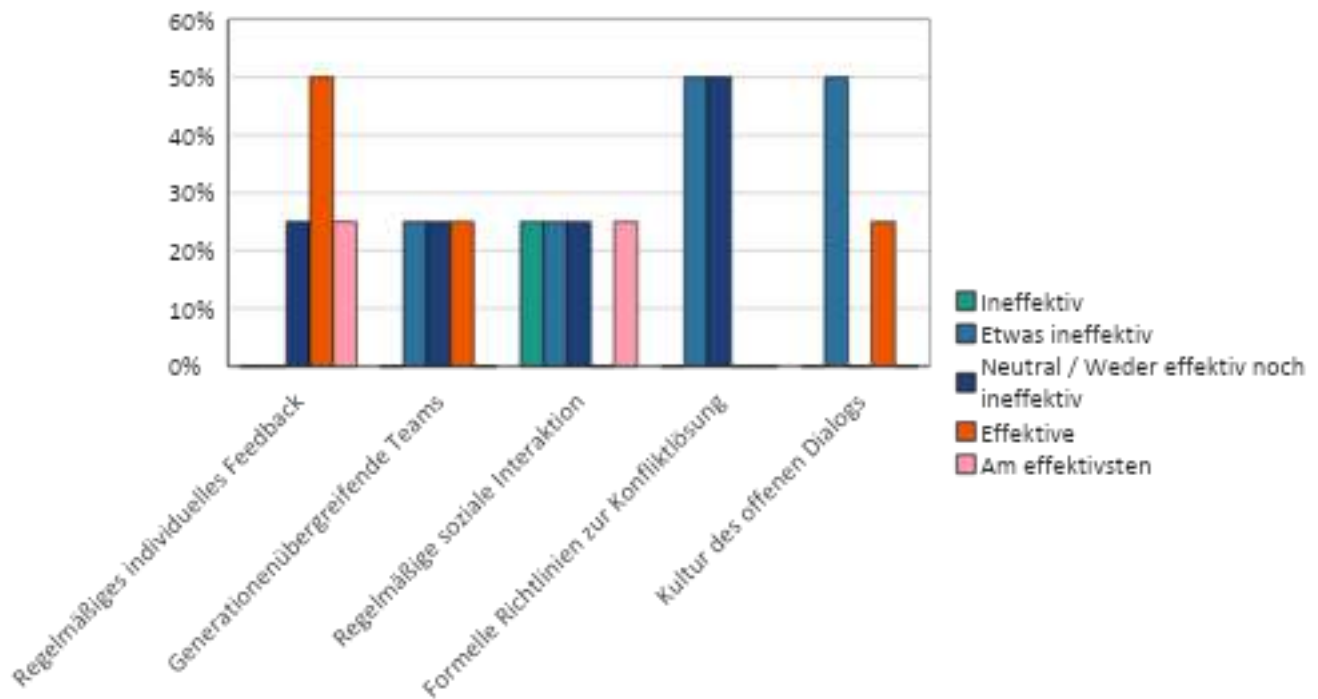




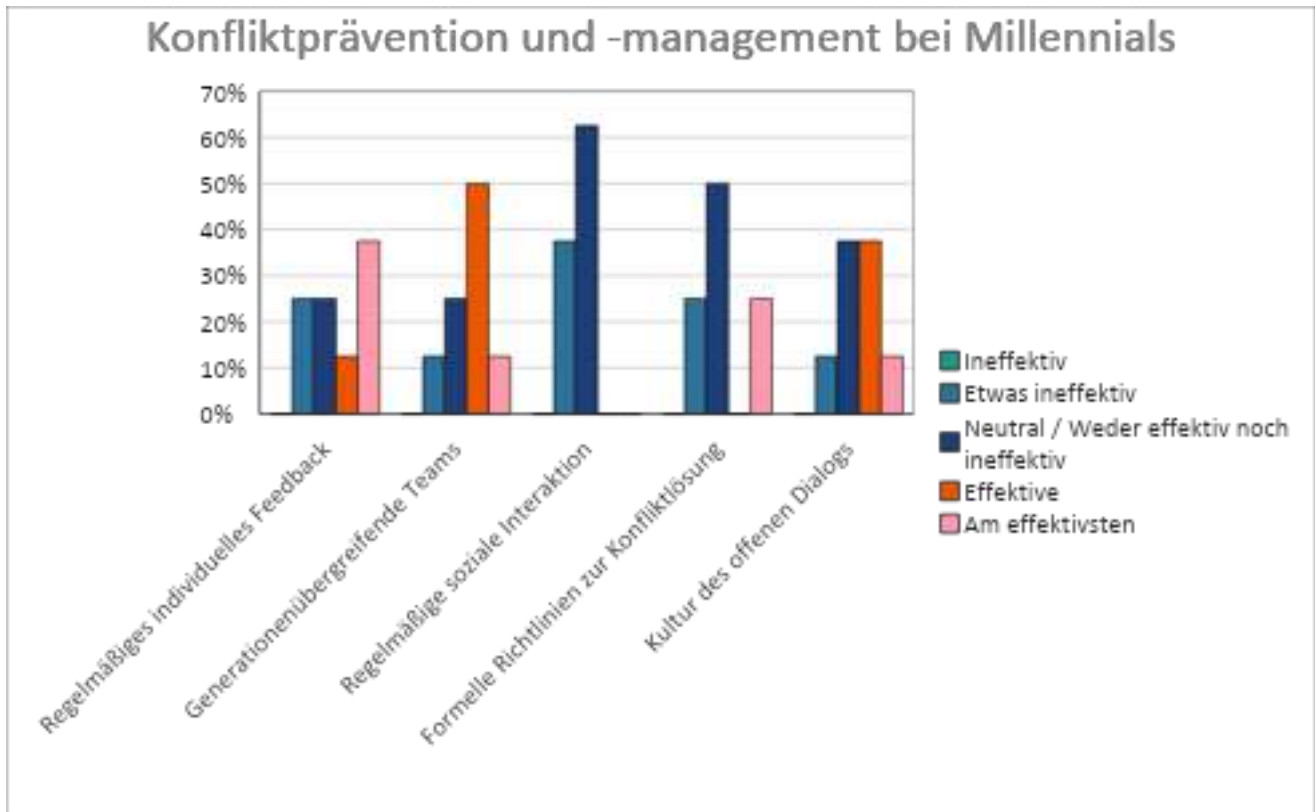
Konfliktprävention und -management

Die Ergebnisse **der Generation Z** waren nicht eindeutig: Gleich viele Befragte stufen regelmäßige soziale Interaktion als die wirksamste und als die am wenigsten wirksame Methode zur Konfliktprävention ein. Regelmäßiges individuelles Feedback und eine Kultur des offenen Dialogs wurden von dieser Generation jedoch sehr positiv bewertet.

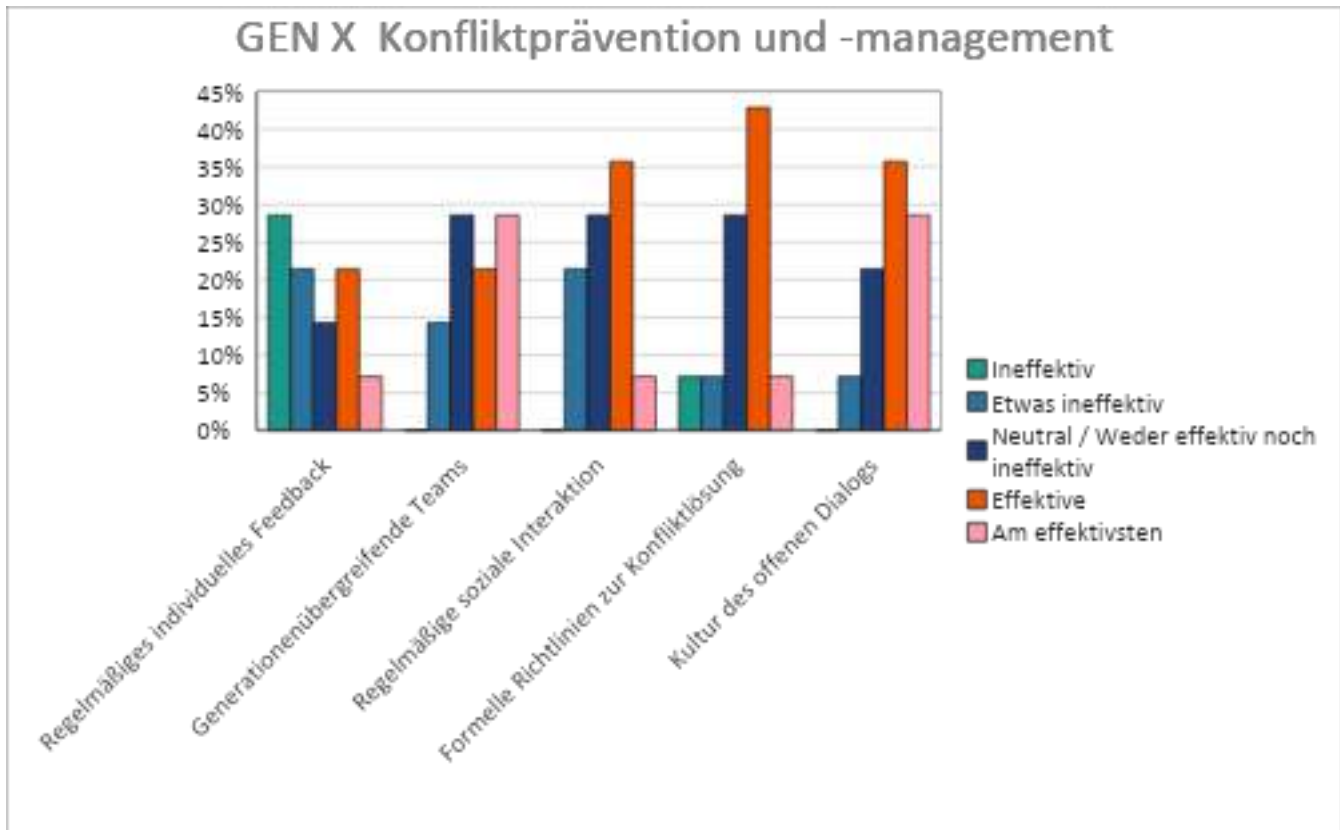
Konfliktprävention und -management der Generation Z



Die Ergebnisse **der Millennials** waren ebenfalls gemischt: Regelmäßige soziale Interaktion wurde von der Mehrheit der Befragten als neutral oder eher ineffektiv angesehen.

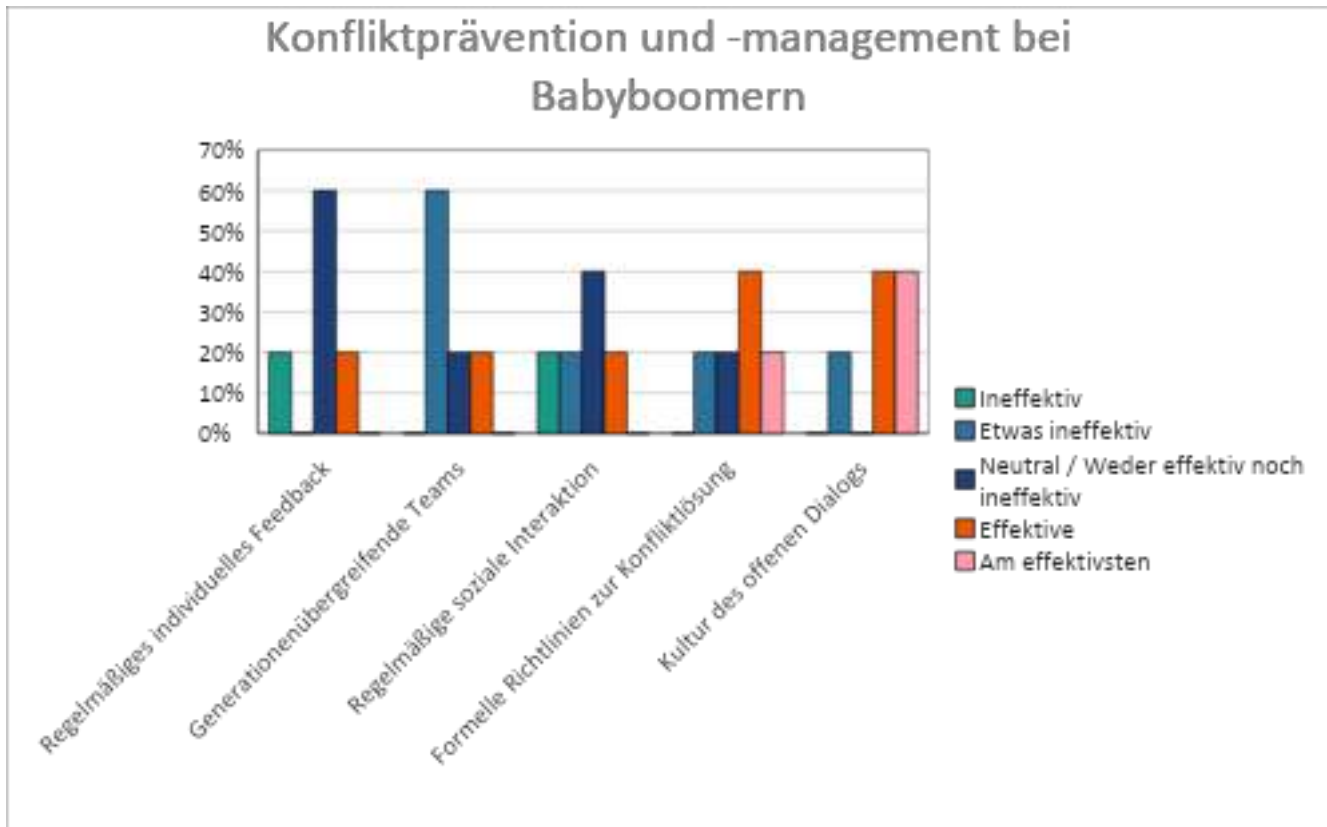


Generation X Intergenerationelle Teams und eine Kultur des offenen Dialogs wurden von dieser Generation hoch bewertet, während alle anderen Instrumente ebenfalls als sehr effektiv oder effektiv eingestuft wurden. Regelmäßiges individuelles Feedback erhielt die meisten „ineffektiv“-Stimmen.

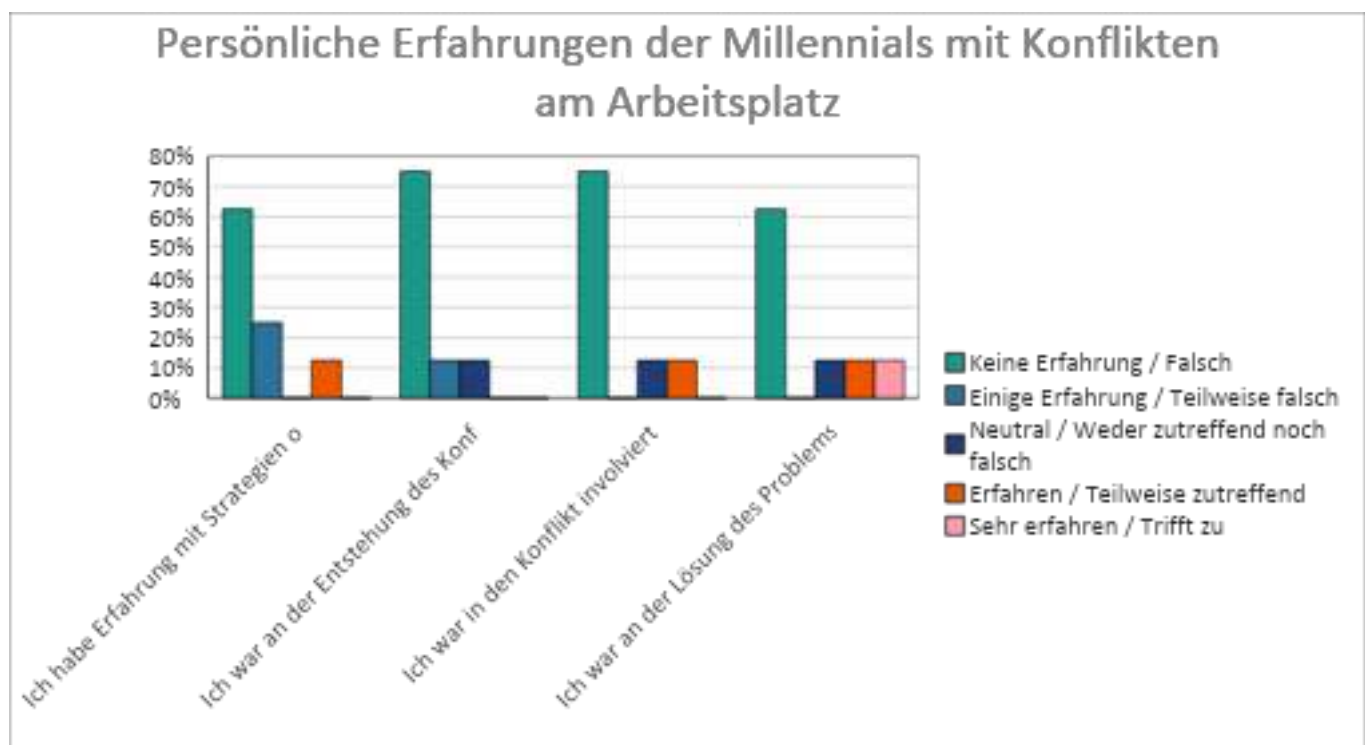
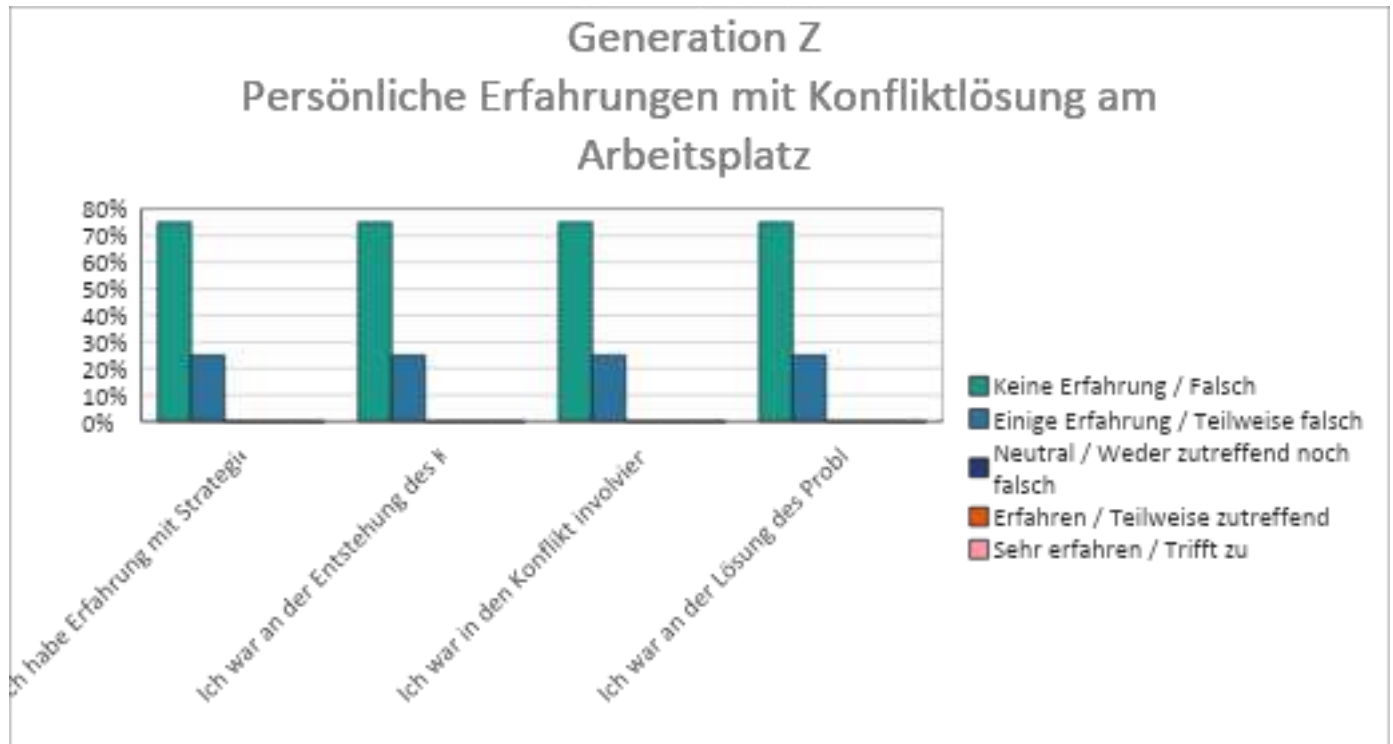


Babyboomer

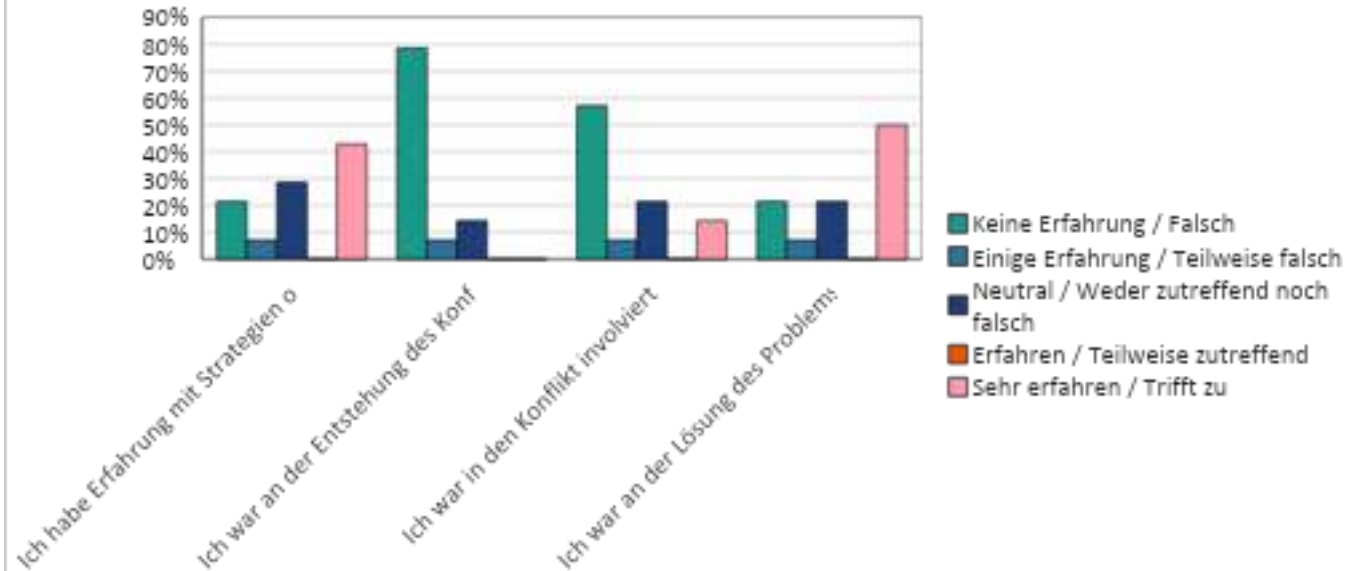
Eine Kultur des offenen Dialogs und formelle Konfliktlösungsstrategien wurden als die wirksamsten Instrumente für diese Generation bewertet, was möglicherweise die Bedeutung des Dialogs und persönlicher Treffen für diese Generation widerspiegelt. Diese Generation hielt regelmäßiges, individuelles Feedback auch für weniger wichtig als alle anderen Generationen, insbesondere die Generation Z und die Millennials.



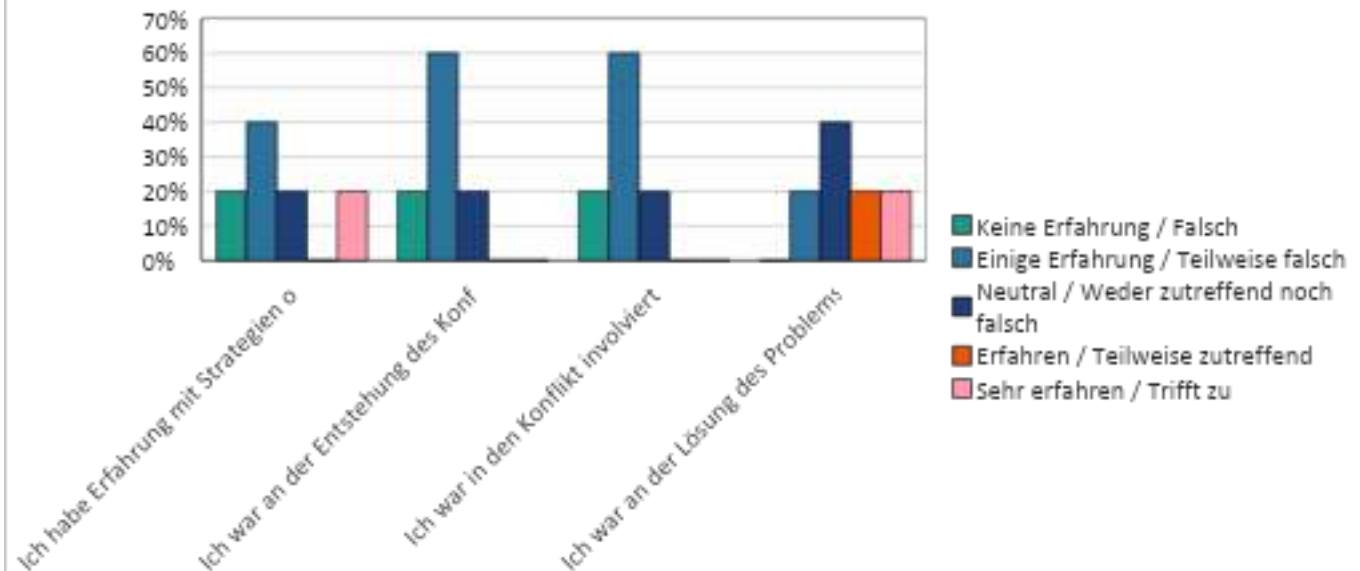
Die oben genannten Umfrageergebnisse basieren auf Meinungen und Erfahrungen. Es ist zu beachten, dass nicht alle Befragten Konflikte am Arbeitsplatz erlebt haben. Dies gilt insbesondere für die Generation Z und die Millennials. Keiner der Befragten sah sich selbst als Teil der Ursache des Konflikts. In Fällen, in denen Konflikte am Arbeitsplatz auftraten, fühlten sich die Befragten etwas stärker von Kollegen einer anderen Generation (87 %) als von Kollegen derselben Generation (84 %) unterstützt.



Persönliche Erfahrungen der Generation X mit Konflikten am Arbeitsplatz



Persönliche Erfahrungen der Babyboomer mit Konflikten am Arbeitsplatz



Die Untersuchung bestätigte, dass ältere Generationen generell persönliche Treffen, Telefonate und E-Mails bevorzugen, während jüngere Arbeitnehmer Instant Messaging bevorzugen. 50 % oder mehr der



Generation Z, der Millennials und der Generation X haben Situationen erlebt, in denen Kommunikationspräferenzen zu Missverständnissen geführt haben.

Alle Generationen waren sich einig, dass das Verhalten am Arbeitsplatz am ehesten zu Konflikten führt, während identitätsbezogene Konflikte als am wenigsten konfliktträchtig eingestuft wurden.

Der einzige Bereich, in dem sich eine klare Generationskluft zeigte, war der Wunsch jüngerer Generationen, von zu Hause aus zu arbeiten, der mit dem Wunsch älterer Kollegen und Führungskräfte kollidierte, die ihre Mitarbeiter lieber vor Ort haben.

Hinsichtlich der besten Instrumente zur Konfliktprävention und -bewältigung gab es kaum Übereinstimmung zwischen den Generationen. Dieses Ergebnis ist nicht überraschend, da die Mehrheit der Befragten der Generation Z und der Millennials keine persönlichen Erfahrungen mit Konflikten angab. In einem Bereich waren sich die jüngste und die älteste Kohorte einig: Regelmäßiges individuelles Feedback wurde sowohl von der Generation Z als auch von den Babyboomern als wenig wichtig eingestuft.

4. Unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit

Die Teilnehmer wurden gefragt, ob sie glauben, dass Menschen ihrer eigenen Generation und anderer Generationen bestimmte Eigenschaften genauso schätzen wie sie selbst.

Zu den interessantesten Wahrnehmungen der Werte anderer Generationen gehörten:

Generation Z 100 % der Babyboomer, 100 % der Millennials und 79 % der Generation X glauben, dass die Generation Z harte Arbeit nicht so schätzt wie sie selbst.

Millennials 100 % der Babyboomer und 86 % der Generation X glauben, dass Millennials Unabhängigkeit nicht so schätzen wie sie selbst. Nur 25 % der Generation X glauben, dass Millennials die Work-Life-Balance so schätzen wie sie selbst, während zwischen 50 % und 75 % glauben, dass sie allen anderen Eigenschaften einen ähnlichen Stellenwert beimessen.

Millennials und Babyboomer scheinen viele Werte mit der Generation X zu teilen. In allen Bereichen glaubten mehr als 75 % der Millennials, dass die Werte der Generation X ihren eigenen ähnlich sind. Ein großer Teil der Generation Z (50 bis 75 %) sieht jedoch erhebliche Unterschiede zwischen ihren eigenen Werten und denen der Generation X.

Babyboomer

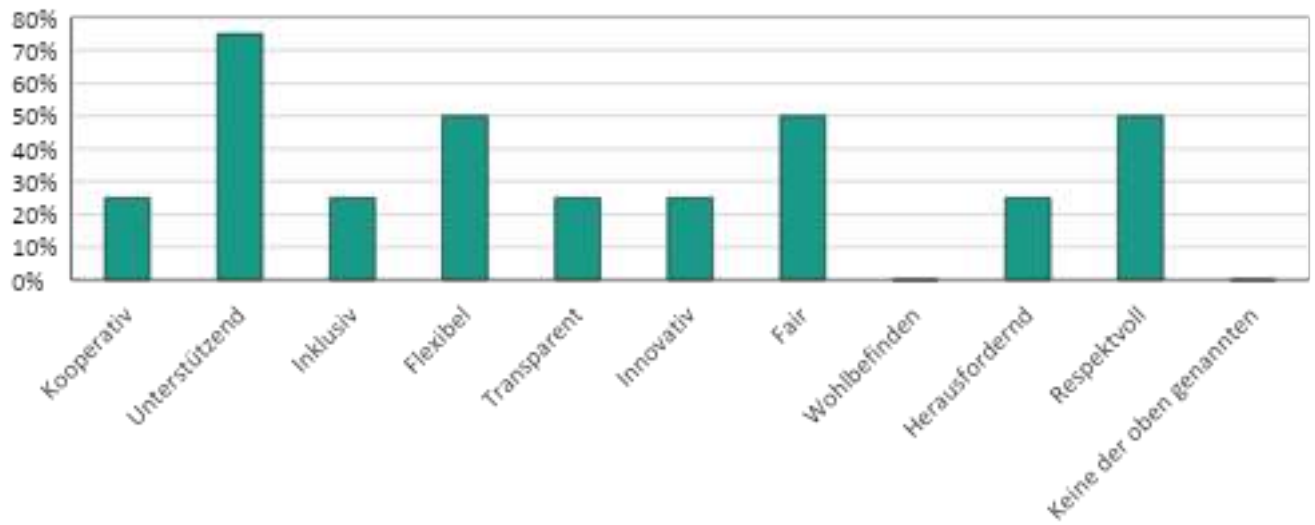
Das wichtigste Ergebnis hier ist, dass Millennials die Generation sind, die am wenigsten mit Babyboomern gemeinsame Werte teilt.

Arbeitsplatzstruktur und Arbeitsumfeld

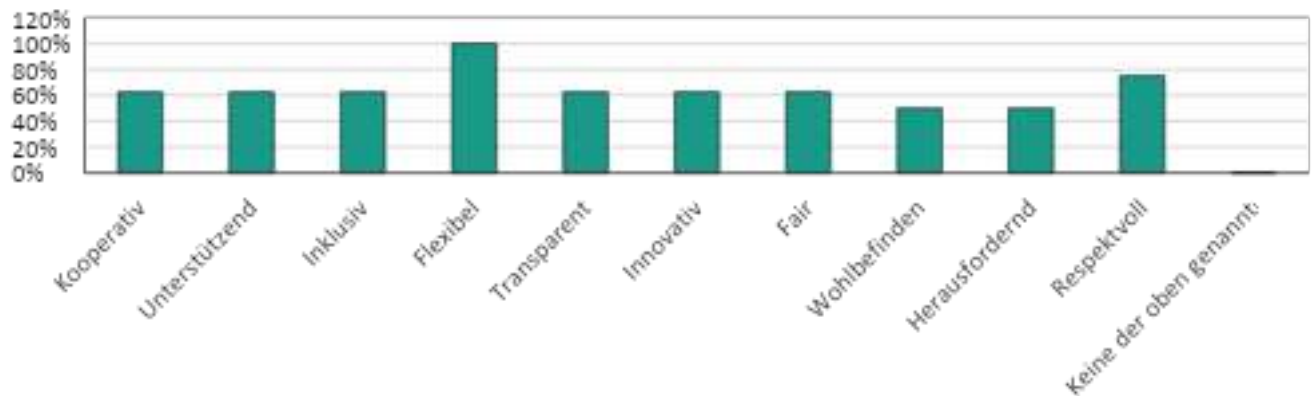
Auf die Frage nach ihrer Präferenz für die Arbeitsplatzstruktur bevorzugten 62 % der Befragten einen informellen Arbeitsplatz in Bezug auf Kleiderordnung und Kommunikationsstil. Eine kollaborative/teamorientierte Struktur wurde von 58 % der Befragten als am besten bewertet, während 54 % eine kooperative Struktur bevorzugten. Bei einer Analyse nach Generationen zeigte sich jedoch eine klare Generationskluft: Die Generation Z und die Millennials bevorzugten eindeutig ein informelles Arbeitsumfeld, während die Babyboomer eine hierarchische Arbeitsplatzstruktur bevorzugten und kollaborative Teamarbeitsumgebungen und kooperative Arbeitsplätze hoch bewerteten.

In Bezug auf das ideale Arbeitsumfeld wurde ein respektvoller Arbeitsplatz von über 50 % aller Befragten unabhängig von ihrer Generation als wichtig angesehen. Flexibilität wurde von allen Generationen als wichtig erachtet, wobei Babyboomer diesen Aspekt weniger schätzten als andere Generationen. Dies steht im Zusammenhang mit der Einstellung zur Flexibilität in Bezug auf hybrides Arbeiten und Remote-Arbeit, wo jüngere Arbeitnehmer manchmal mit älteren Kollegen oder Vorgesetzten aneinandergerieten.

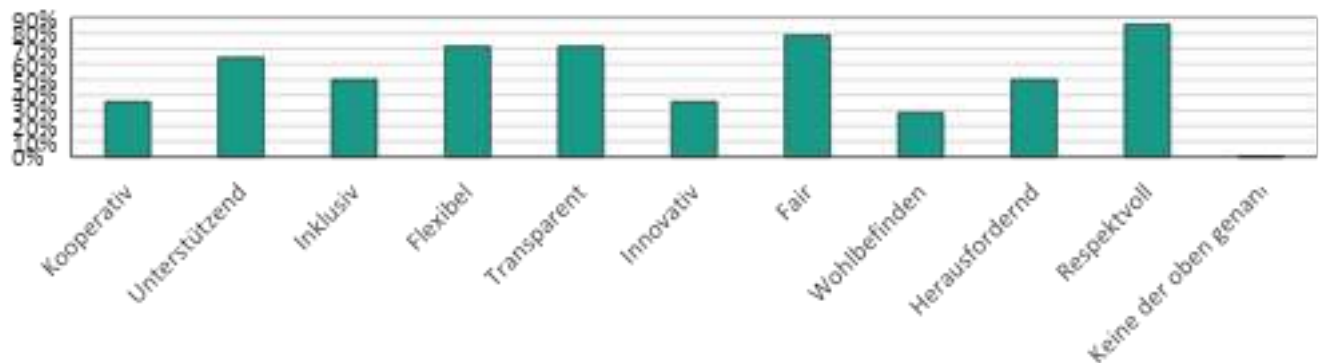
Die bevorzugte Arbeitsumgebung der Generation Z



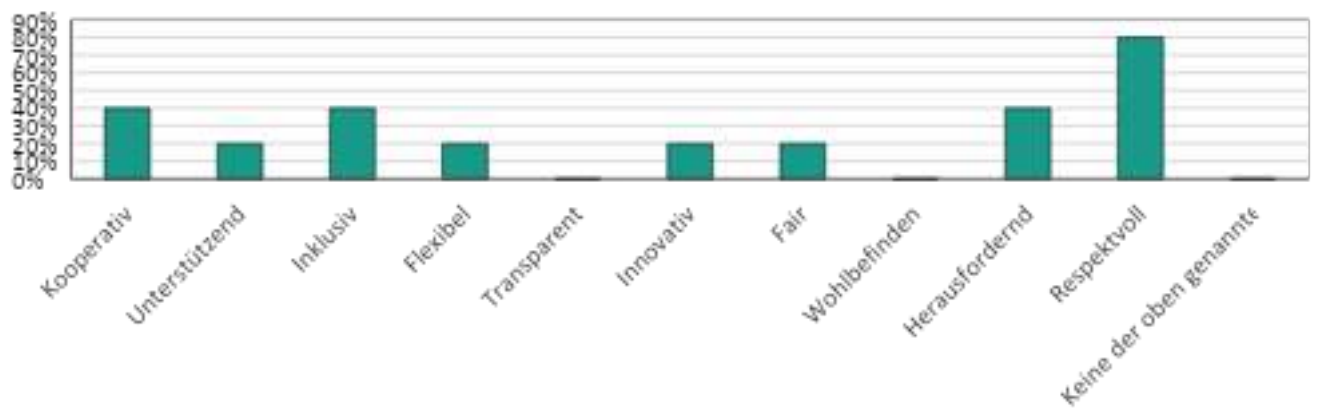
Millennials bevorzugtes Arbeitsumfeld



Bevorzugtes Arbeitsumfeld der Generation X



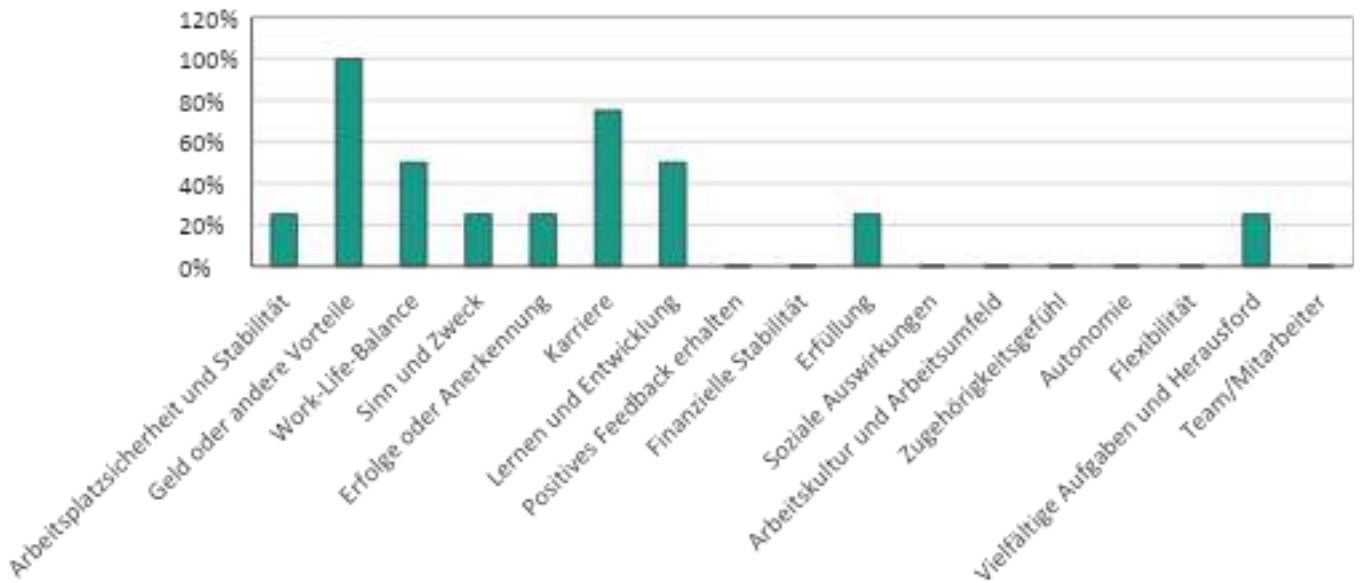
Bevorzugtes Arbeitsumfeld der Babyboomer



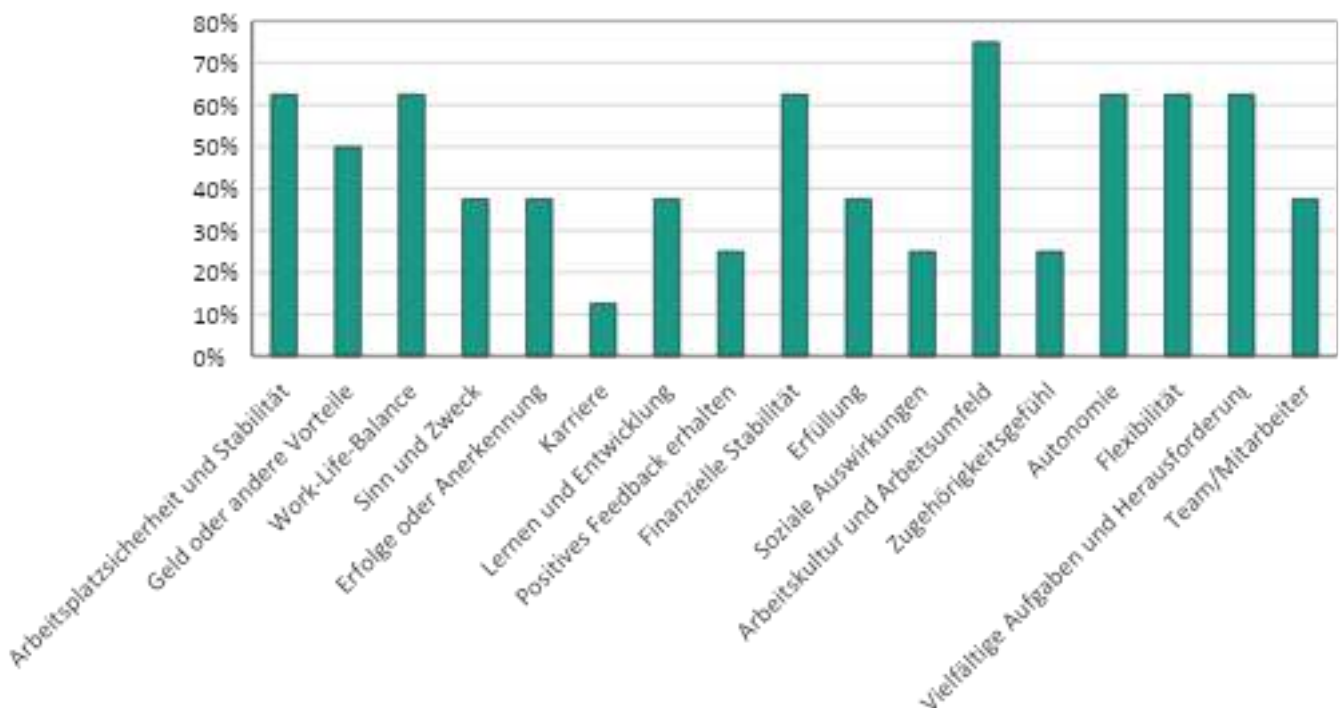
Motivation

In Bezug auf die Motivation verdeckten die Gesamtergebnisse der Umfrage erhebliche Unterschiede zwischen den Generationen. Insgesamt schätzten 55 % der Befragten die Vielfalt und Herausforderung ihrer Arbeit und 51 % die Work-Life-Balance sowie die Arbeitskultur und das Arbeitsumfeld. Bei der Analyse nach Generationen zeigte sich, dass die Generation Z vor allem durch finanzielle Belohnungen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten motiviert war. Millennials und die Generation X waren sowohl von der Arbeitskultur als auch vom Arbeitsumfeld motiviert, wobei viele andere Faktoren gleich gewichtet wurden. Die Babyboomer waren die einzige Generation, die finanzielle Stabilität, Geld und andere Vorteile sowie Arbeitsplatzsicherheit in den Vordergrund stellten. Dies könnte auf traditionelle Arbeitsumgebungen und die Schwierigkeit älterer Generationen zurückzuführen sein, in einem altersdiskriminierenden Arbeitsmarkt neue Stellen zu finden.

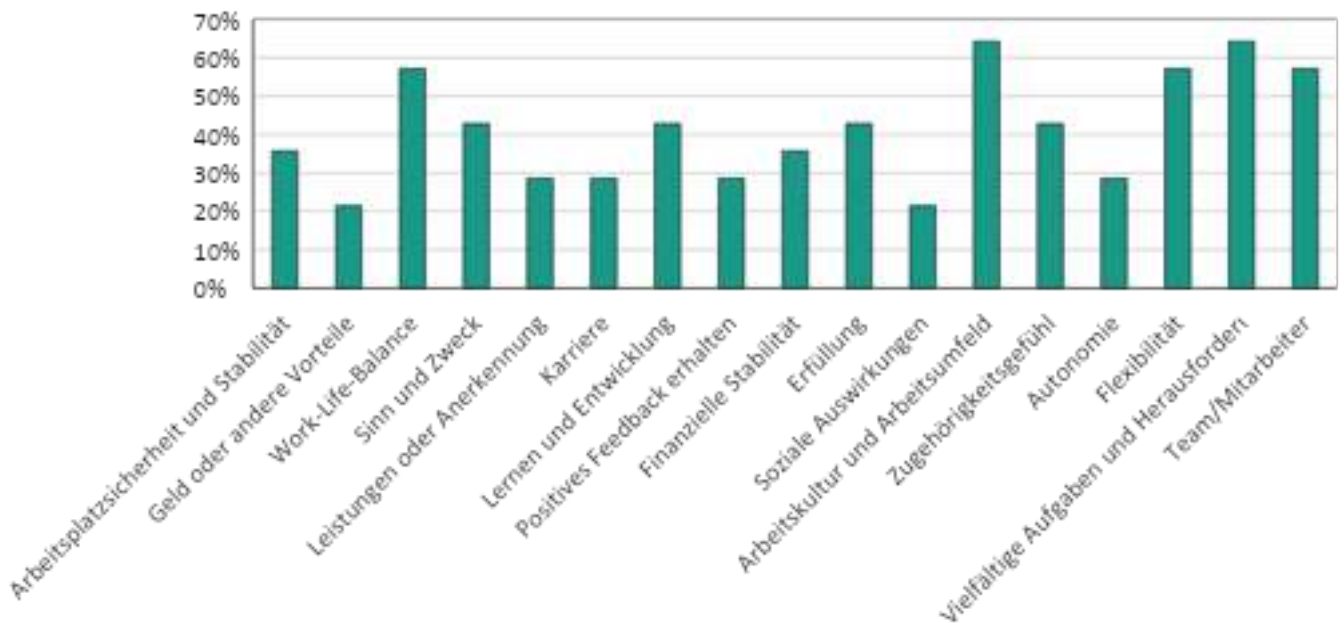
Motivationsfaktoren der Generation Z



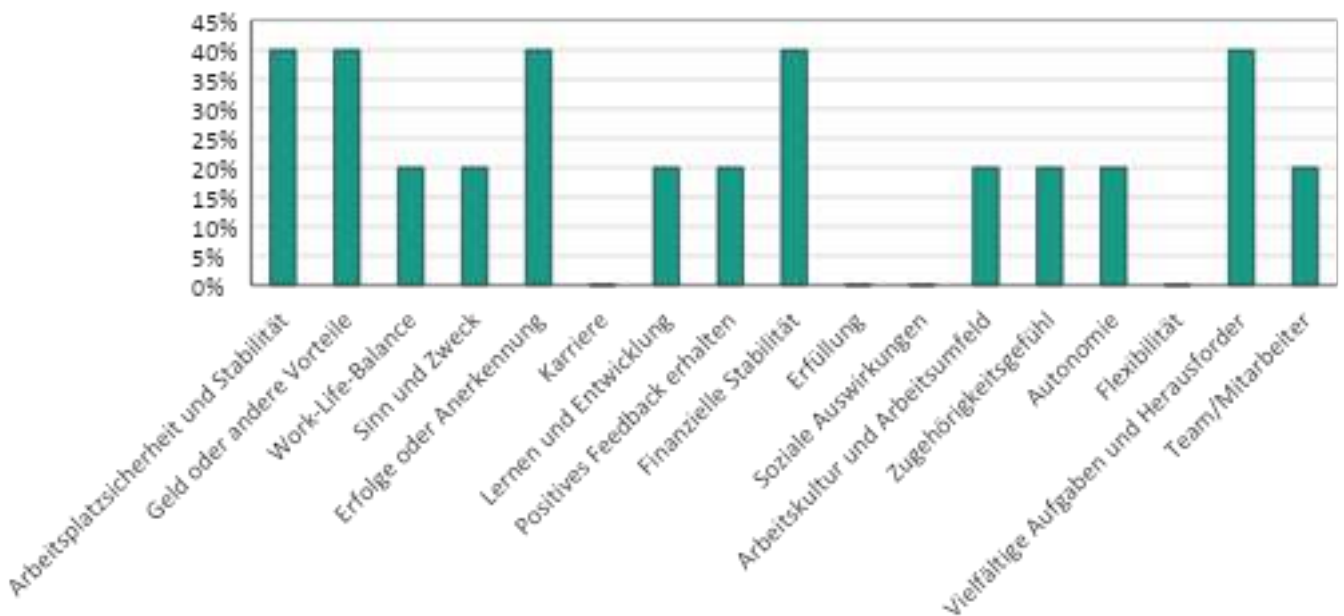
Motivationsfaktoren der Millennials



Motivationsfaktoren der Generation X



Motivationsfaktoren der Babyboomer



Demotivation

50 % **der Generation Z** gaben an, dass sie sich bei der Arbeit demotiviert fühlen, weil

- Leistung nicht mit Belohnung verbunden ist



Millennials 37 % gaben demotivierende Umstände an, darunter

- „Abhaken von Checklisten“
- Fokus auf Ergebnisse statt auf den Prozess

28 % **der Gen X** gaben demotivierende Faktoren an, darunter

- zwischenmenschliche Probleme
- Kollegen, die sich gegenseitig untergraben

Babyboomer gaben keine Fälle an, in denen sie sich demotiviert fühlten.

Arbeitsstile und generationsübergreifende Zusammenarbeit

Hierarchische Arbeitsstile wurden als am wenigsten effektiv für die Zusammenarbeit zwischen den Generationen bewertet, während kollaborative, teamorientierte und kooperative Arbeitsstile als am effektivsten angesehen wurden. Ein Drittel der Millennials war der Meinung, dass hybride Arbeitsformen für die Zusammenarbeit am effektivsten sind. Bemerkenswert war auch, dass vollständige Remote-Arbeit von allen Generationen als schwierig empfunden wurde.

5. Digitale Ungleichheit

74 % der Befragten hatten keine Fälle, in denen der eingeschränkte Zugang zu oder die mangelnde Vertrautheit mit digitalen Tools ihre Arbeit beeinträchtigten. Von den 26 %, die Schwierigkeiten meldeten, betrafen die meisten Probleme die

- Remote-Arbeit – darunter verschiedene Probleme wie
 - fehlender Zugang zu Hochgeschwindigkeits-Breitband
 - die Arbeit mit Finanzdaten während Videokonferenzen
 - das Lesen von Chat-Leisten während des Zuhörens.

Mögliche Lösungsvorschläge

- Digitale Assistenten
- Ausrüstung wie Dual-Bildschirme
- Schulungen

Es überrascht nicht, dass der Zugang zu Breitbandinfrastruktur erwähnt wird, da viele ländliche Gebiete Irlands nicht über Hochgeschwindigkeitsbreitband verfügen.

Der Schwierigkeitsgrad beim Zugang zu und der Nutzung von digitalen Tools variiert zwischen den Generationen und trägt zu den Stereotypen bei, dass jüngere Menschen in diesem Bereich versierter sind.

Generation Z 50 % gaben an, nie Schwierigkeiten in diesem Bereich zu haben

Millennials 25 % haben nie Schwierigkeiten beim Zugang zu und der Nutzung von digitalen Tools, während weitere 25 % selten Schwierigkeiten in diesem Bereich haben

Gen X 21 % haben nie Schwierigkeiten und 36 % selten Schwierigkeiten beim Zugang zu und der Nutzung von digitalen Tools. Sie sind die einzige Generation, die „oft“ Schwierigkeiten beim Zugang zu oder der Nutzung von digitalen Tools hat, wenn auch nur ein kleiner Prozentsatz (7 %) dieser Gruppe.

Babyboomer Nur 20 % gaben an, nie Schwierigkeiten in diesem Bereich zu haben, und 60 % gaben an, „manchmal“ Schwierigkeiten in diesem Bereich zu haben.

Generation Z: Schwierigkeiten beim Zugang zu oder bei der Nutzung digitaler Tools



Millennials Schwierigkeiten beim Zugang zu oder bei der Nutzung digitaler Tools



GEN X Schwierigkeiten beim Zugriff auf oder bei der Nutzung digitaler Tools

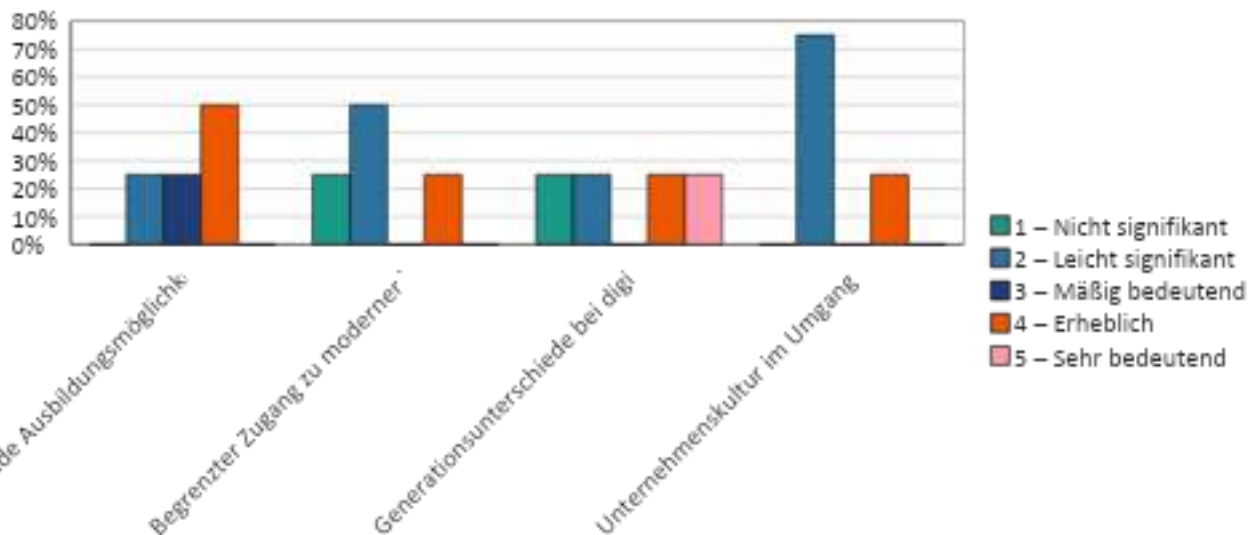


Schwierigkeiten der Babyboomer beim Zugang zu oder der Nutzung von digitalen Tools

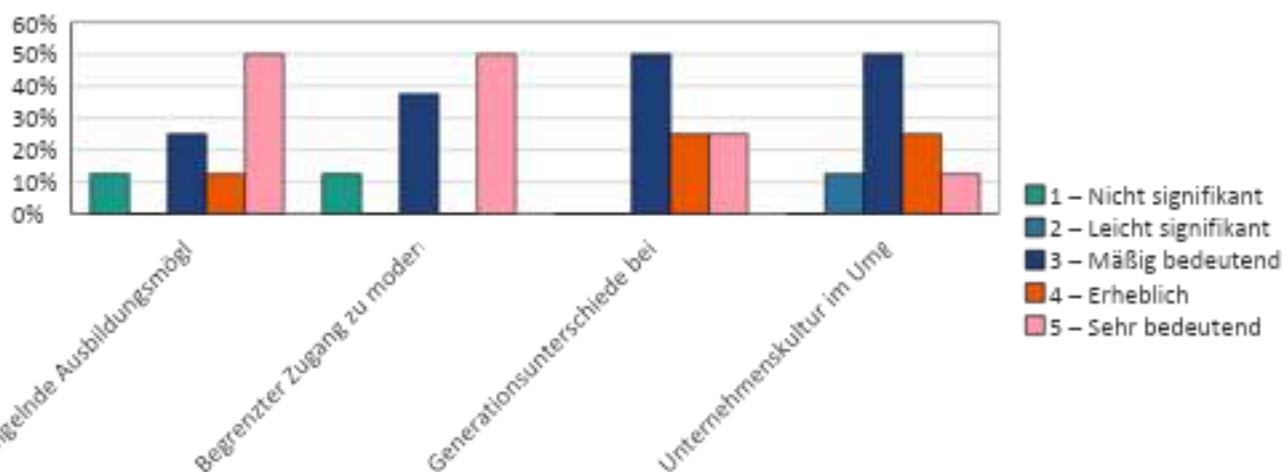


58 % der Befragten hatten keine Probleme aufgrund digitaler Ungleichheit. Von den 42 %, die Probleme angaben, betrafen diese meist unzureichende Schulungen und die Tatsache, dass ältere Generationen nicht so digital kompetent sind wie jüngere Kollegen. Auch Herausforderungen für das Management bei der Umstrukturierung von Aufgaben zur Gewährleistung der Inklusion aller digitalen Kompetenzen wurden genannt. Dies deutet darauf hin, dass zwar die Bereitschaft zur Förderung der digitalen Inklusion am Arbeitsplatz vorhanden ist, aber Schwierigkeiten bei der Umsetzung bestehen. Obwohl dies nicht das Hauptanliegen aller Generationen ist, zeigen die folgenden Ergebnisse, dass alle Generationen mangelnde Schulungen als einen wichtigen oder sehr wichtigen Faktor für digitale Ungleichheit nennen.

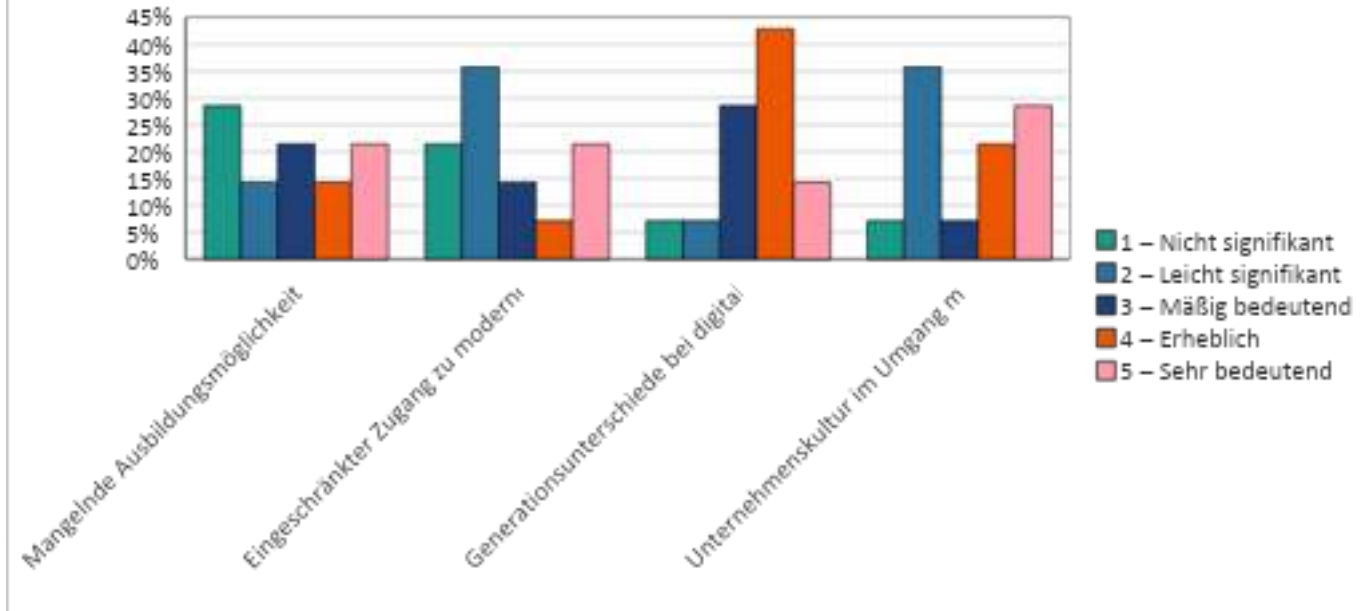
Generation Z. Faktoren, die zur digitalen Ungleichheit beitragen



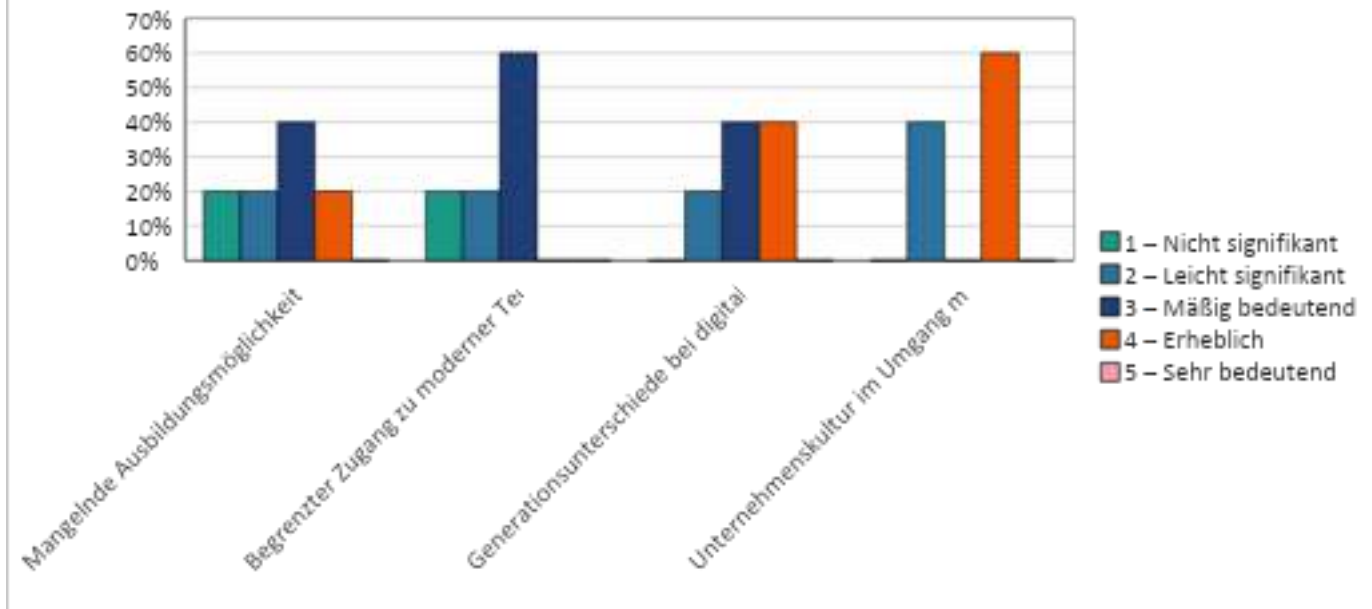
Millennials. Faktoren, die zur digitalen Ungleichheit beitragen



Generation X. Faktoren, die zur digitalen Ungleichheit beitragen



Babyboomer. Faktoren, die zur digitalen Ungleichheit beitragen



Alle drei jüngeren Generationen nannten „generationsbedingte Unterschiede in den digitalen Kompetenzen“ als „sehr wichtigen“ Faktor, der zur digitalen Ungleichheit beiträgt. 25 % der Generation Z, 20 % der Millennials und 14 % der Generation Z waren dieser Meinung, wobei die Generation Z dies als

einigen „sehr wichtigen“ Faktor ansah. Interessanterweise hielten die Babyboomer dies nicht für einen sehr wichtigen Faktor. Die Unternehmenskultur im Umgang mit Technologie war für Babyboomer ein wichtiger Faktor, gefolgt von Generationsunterschieden und mangelnden Schulungsmöglichkeiten (20 %). Interessanterweise sahen 50 % der Millennials mangelnde Schulungsmöglichkeiten und den eingeschränkten Zugang zu modernsten Technologien als sehr wichtigen Faktor an.

Wirksame Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit am Arbeitsplatz

Die Generation X, Millennials und die Generation Z hielten alle vier Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit für „sehr wirksam“, wobei regelmäßige digitale Schulungen bei den beiden jüngeren Generationen am beliebtesten waren und die Schaffung einer Kultur der Offenheit gegenüber neuen digitalen Tools von der Generation Z hoch bewertet wurde.

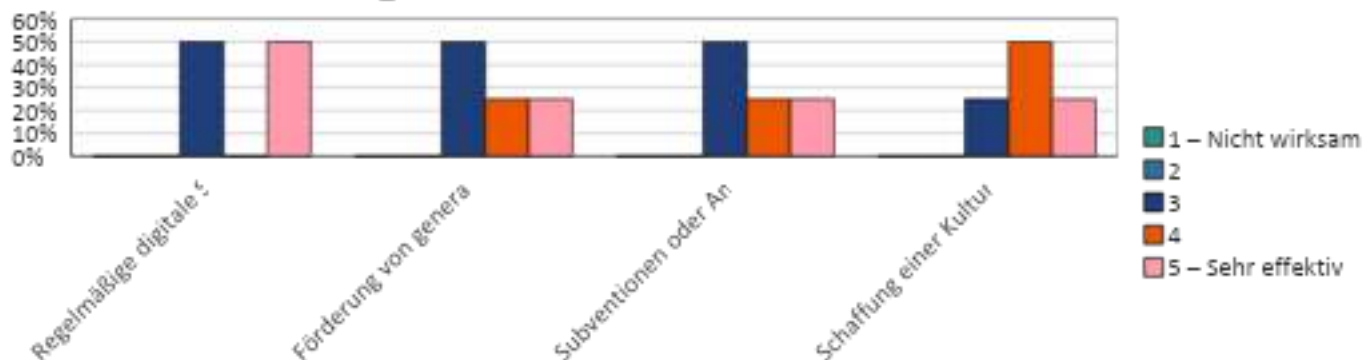
Millennials und die Generation Z waren sich einig, dass Subventionen für die Aufrüstung persönlicher Technologien am wenigsten wirksam sind.

Die Förderung generationsübergreifender Mentorenprogramme fand bei allen Generationen mäßige Unterstützung.

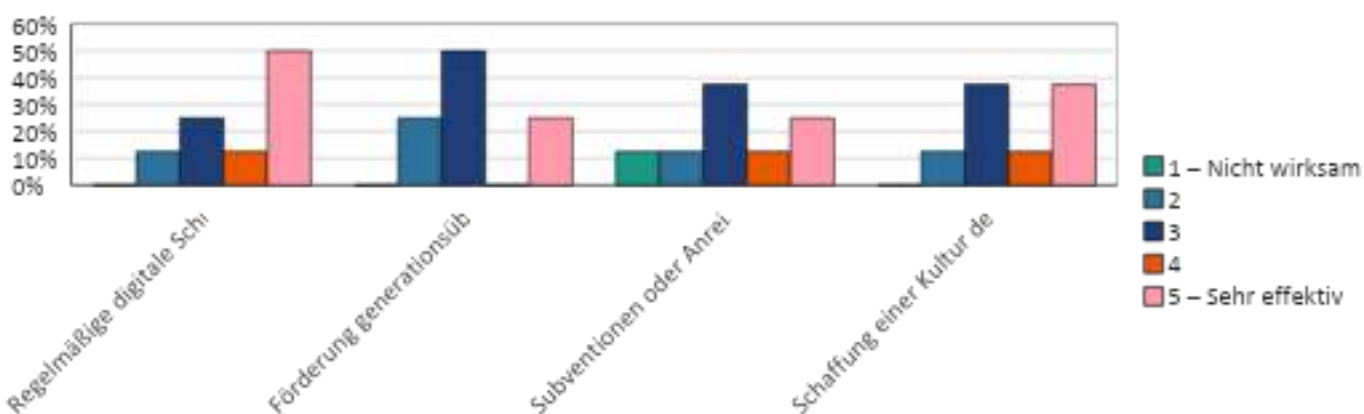
Generationenübergreifendes Mentoring	Sehr effektiv	Wirksam
Generation Z	25	25
Millennials	25	-
Generation X	4	21
Babyboomer	-	60

Nur 16 % der Befragten hatten Erfahrung mit Initiativen zur Verringerung der digitalen Kluft zwischen den Generationen. Die Befragten waren der Meinung, dass es keine „Einheitslösung“ gibt und dass Gruppenschulungen mit individueller Nachbetreuung auf Anfrage das erfolgreichste Instrument zur Bekämpfung der digitalen Ungleichheit sind.

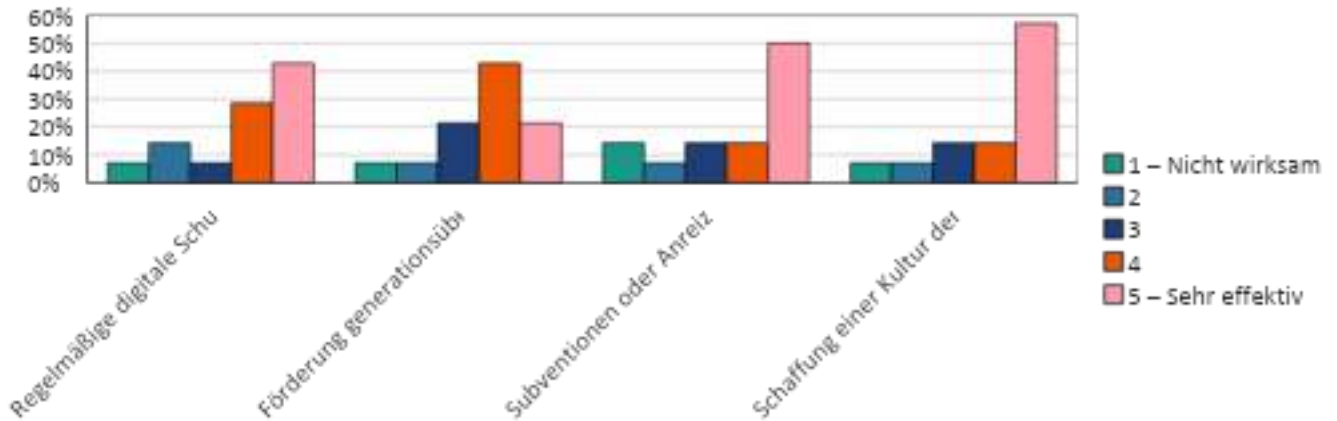
Strategien der Generation Z zur Verringerung der digitalen Ungleichheit



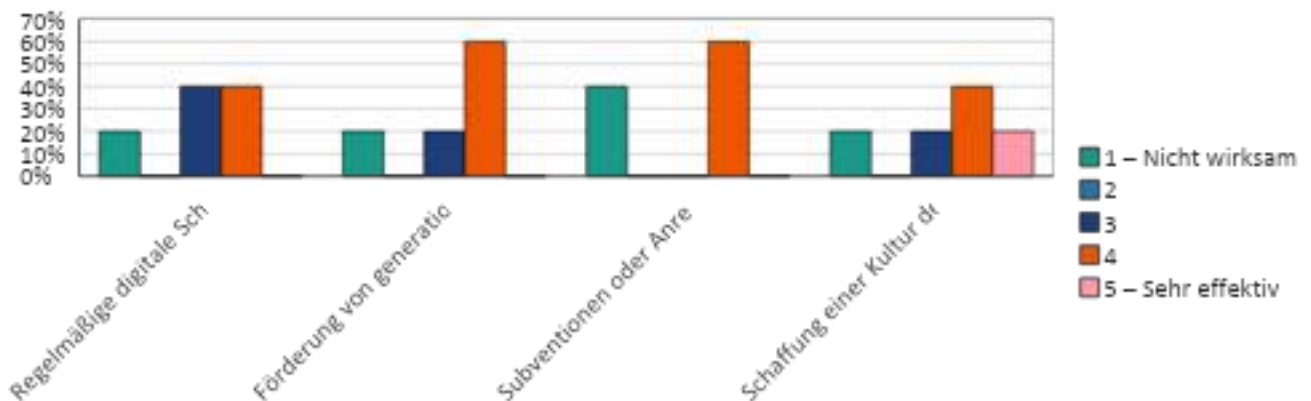
Millennials. Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit



GEN X. Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit



Babyboomer. Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit



6. Generationenvielfalt aus intersektionaler Perspektive

Die Ansichten der verschiedenen Generationen zu Faktoren, die generationelle Diskriminierung und Beziehungsasymmetrien am Arbeitsplatz verstärken, gingen deutlich auseinander.

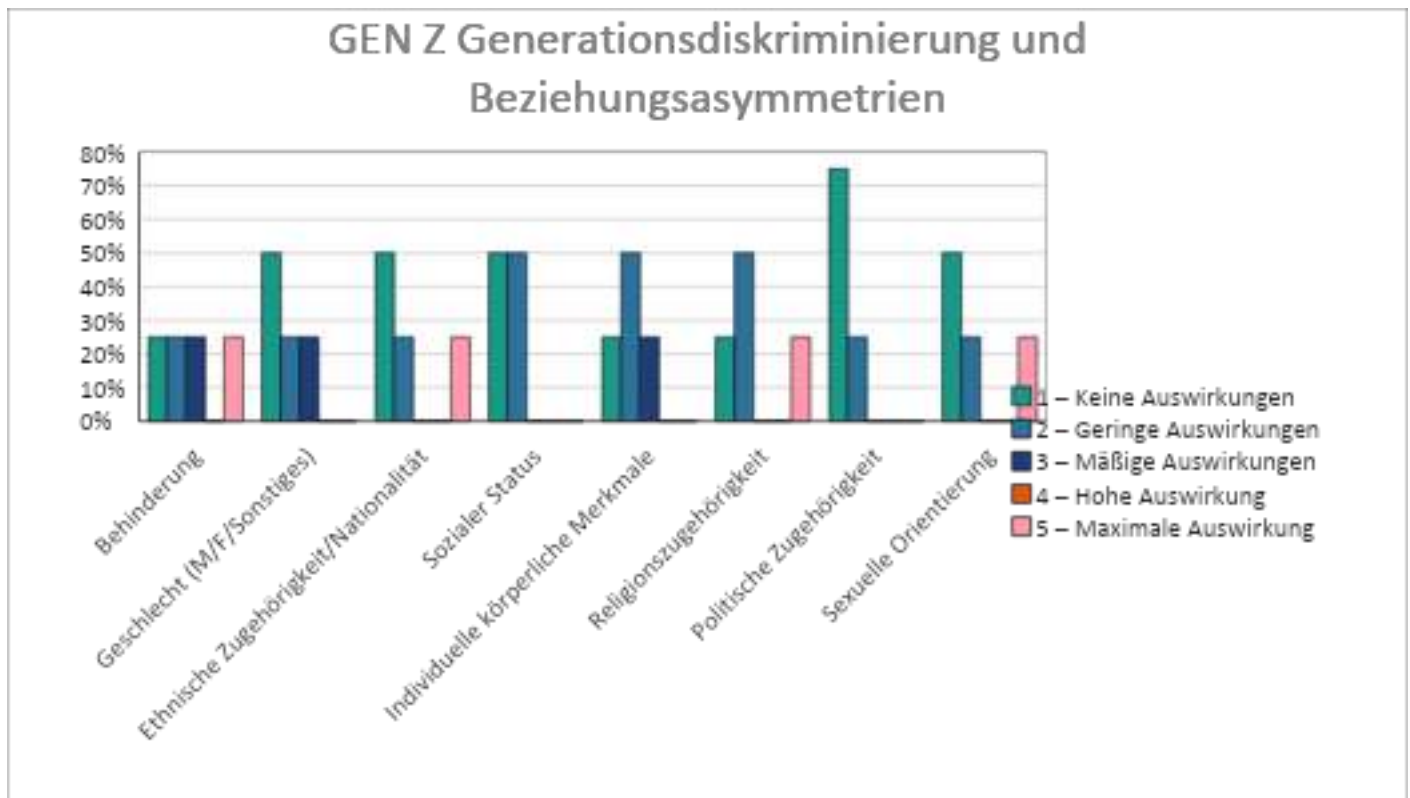
25 % **der Generation Z** betrachteten vier Faktoren als besonders einflussreich. Ein Viertel von ihnen berichtete von Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund einer Behinderung am Arbeitsplatz, zusammen mit Diskriminierung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit.

Millennials hatten die unterschiedlichsten Meinungen: Zwischen 13 % und 25 % dieser Generation stufen sieben Faktoren als am stärksten und drei Faktoren als sehr stark ein. Allerdings hatten nur 12 % intersektionale Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt, und zwar ausschließlich in Bezug auf Behinderung und psychische Erkrankungen.

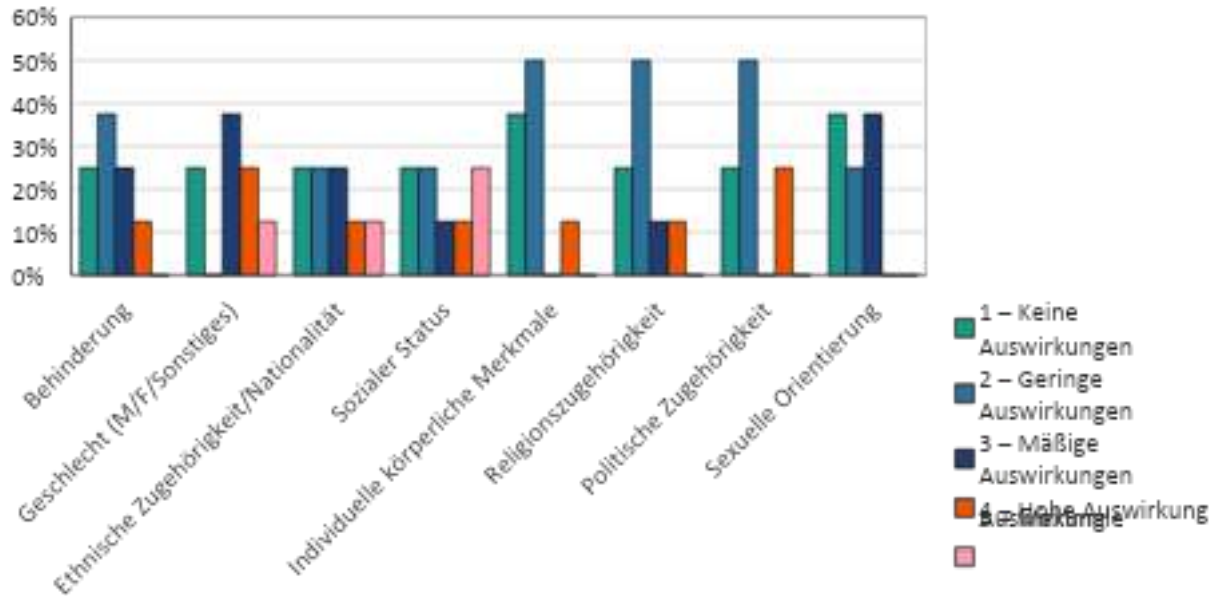
Gen X Ein kleiner Prozentsatz betrachtete fünf Faktoren als Faktoren mit maximalen Auswirkungen und einen weiteren Faktor als Faktor mit hohen Auswirkungen. 43 % der Befragten der Gen X haben intersektionale Diskriminierung im Bereich Religion und Behinderung erlebt.

Die Babyboomer stufen keinen Faktor als maximal einflussreich ein, und 20 % stufen Behinderung als einen Faktor mit hohem Einfluss ein. Dies spiegelte sich auch in den narrativen Antworten wider, in denen keiner der Babyboomer Erfahrungen mit intersektionaler Diskriminierung am Arbeitsplatz gemacht hatte.

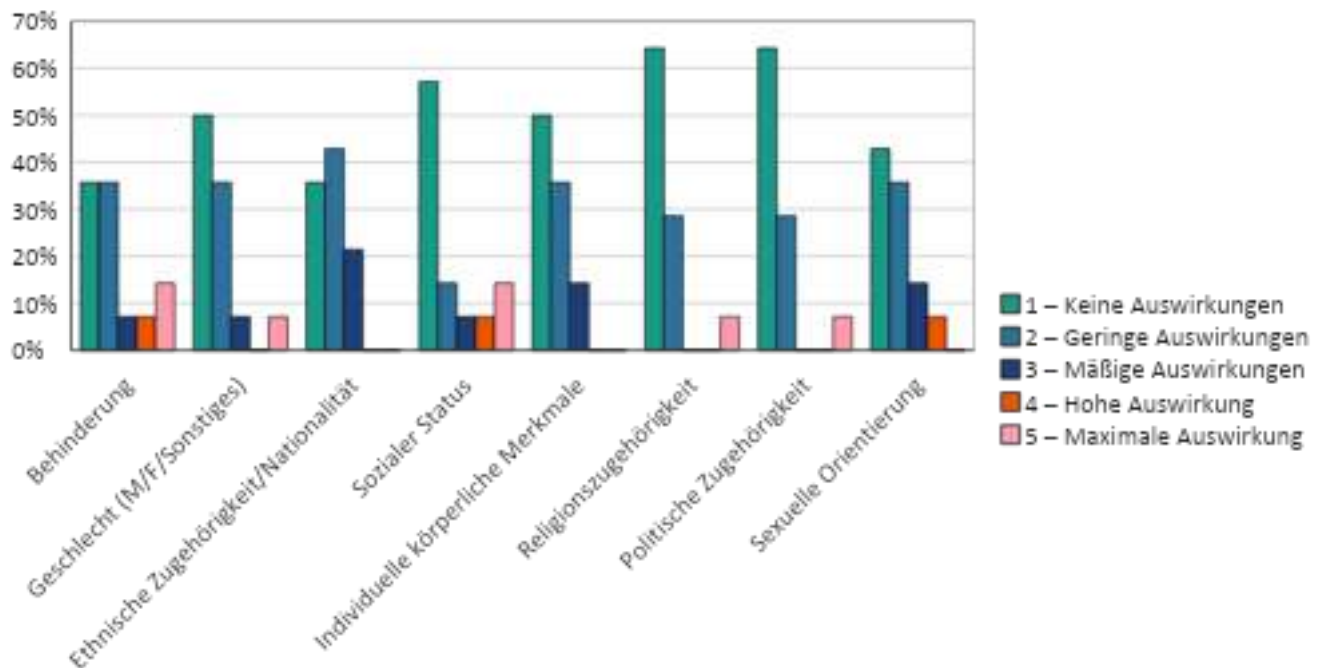
Die folgenden Tabellen zeigen, wie jede Generation acht verschiedene Faktoren als Beitrag zur intersektionalen Diskriminierung einstuft.



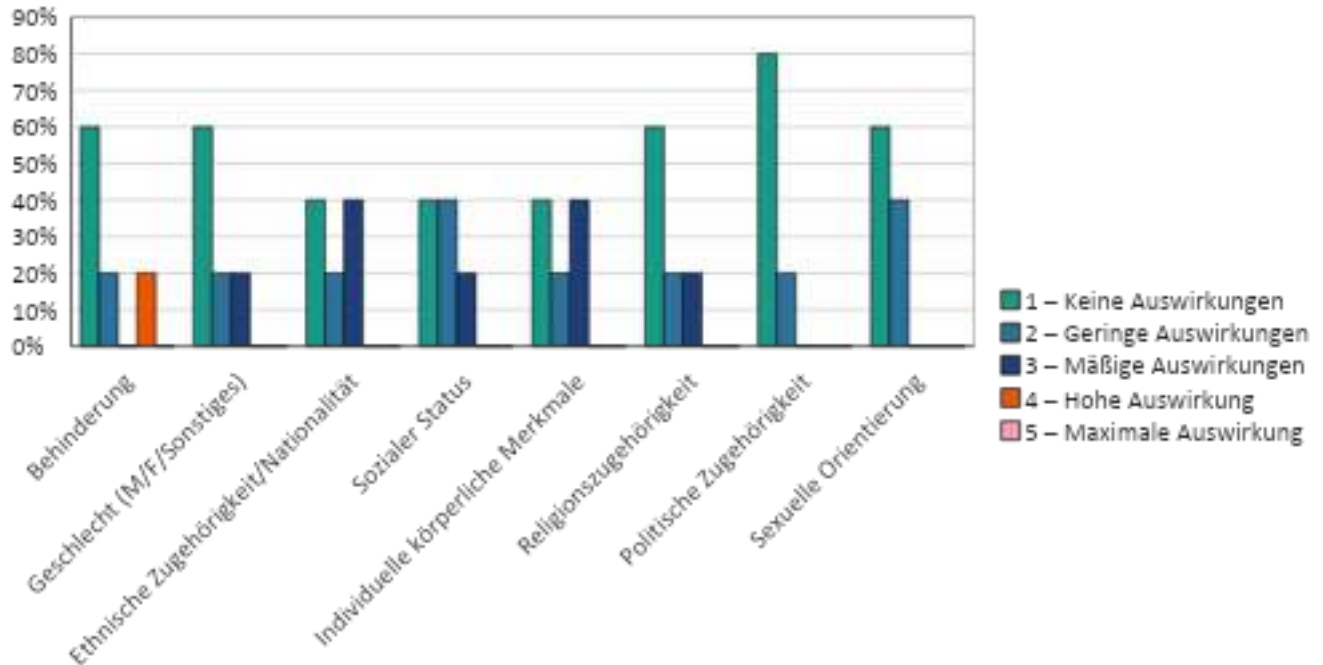
Millennials – Generationsdiskriminierung und Beziehungsasymmetrien



GEN X Generationsdiskriminierung und Beziehungsasymmetrien

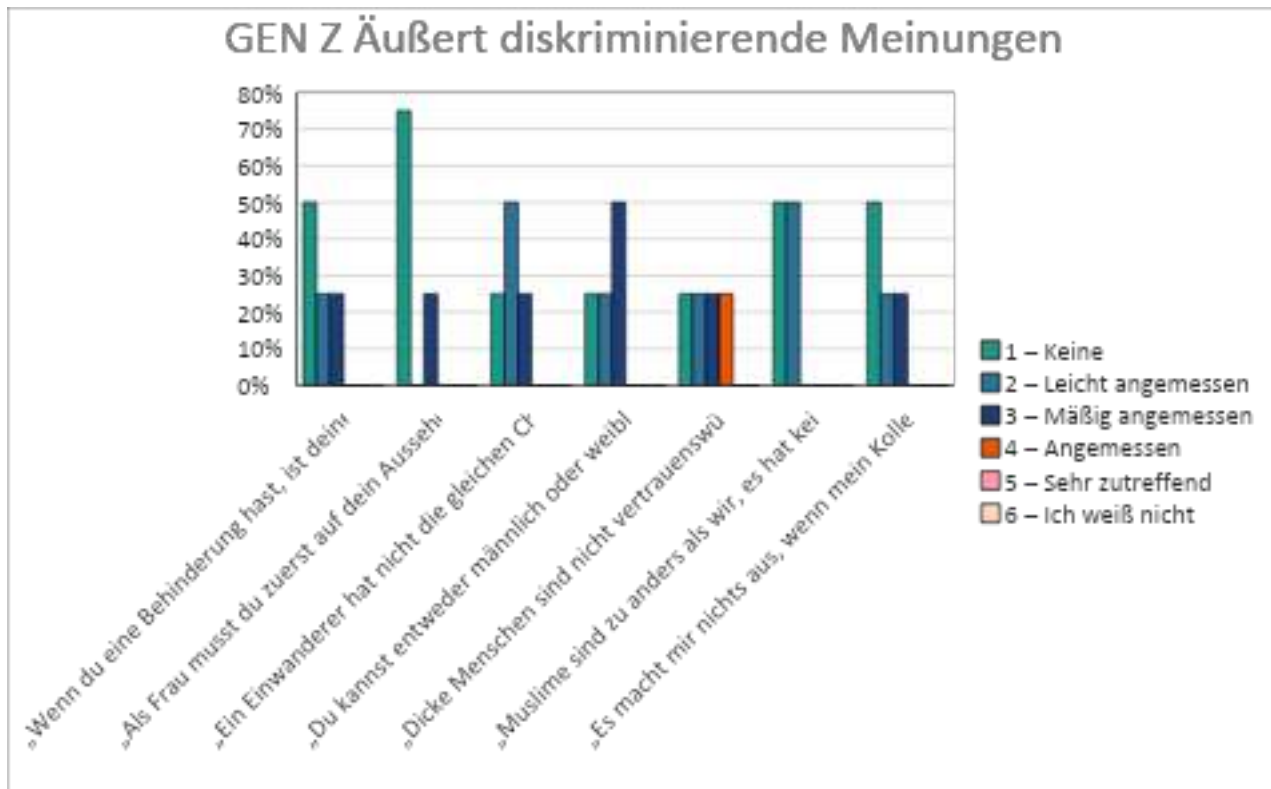


Babyboomer-Generationsdiskriminierung und Beziehungsasymmetrien

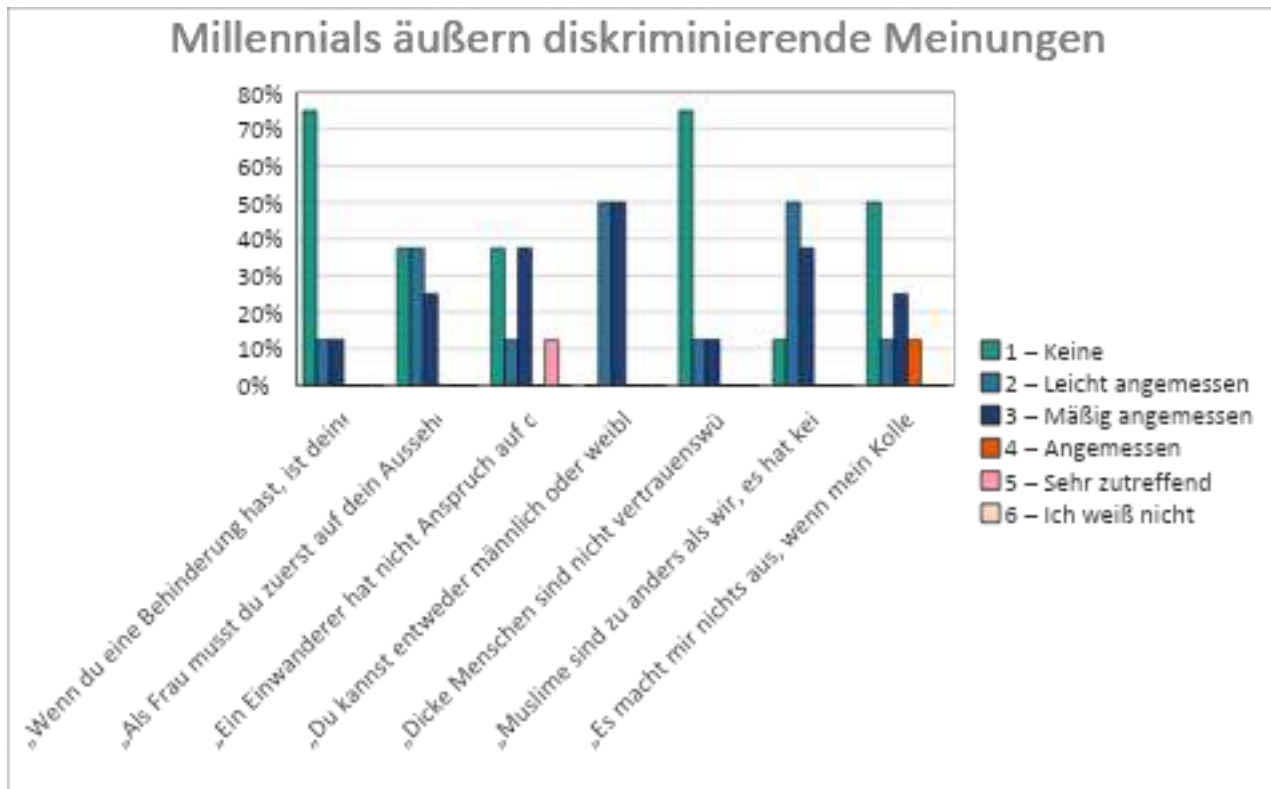


Auf die Frage, welche Generation am ehesten diskriminierende Meinungen äußern würde, ergaben sich für jede Generation die folgenden Ergebnisse. 40 % oder mehr aller Generationen waren der Meinung, dass diskriminierende Meinungen in Bezug auf Behinderung nicht geäußert würden. Geschlechtsspezifische Vorurteile gegenüber Frauen werden in der jüngeren Kohorte am seltensten geäußert und in den älteren Generationen am häufigsten (Generation Z 75 %, Millennials 38 %, Generation X 36 % und Babyboomer 20 %).

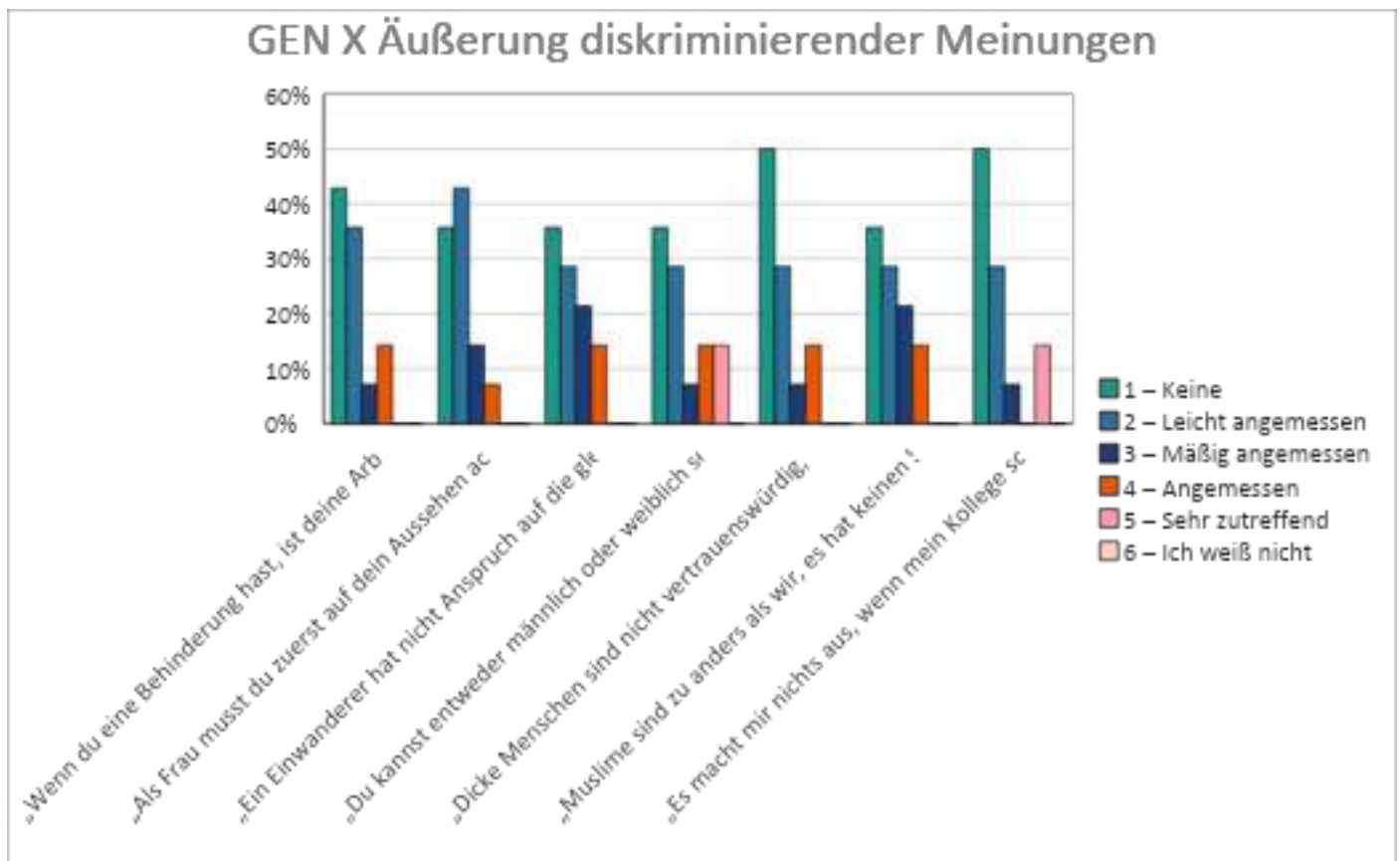
25 % **der Generation Z** glaubten, dass Menschen ihrer Generation diskriminierende Meinungen im Bereich der körperlichen Merkmale äußern würden. Sie glaubten auch, dass 75 % ihrer Generation keine sexistischen Ansichten gegenüber Frauen äußern würden und dass 50 % keine Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung äußern würden.



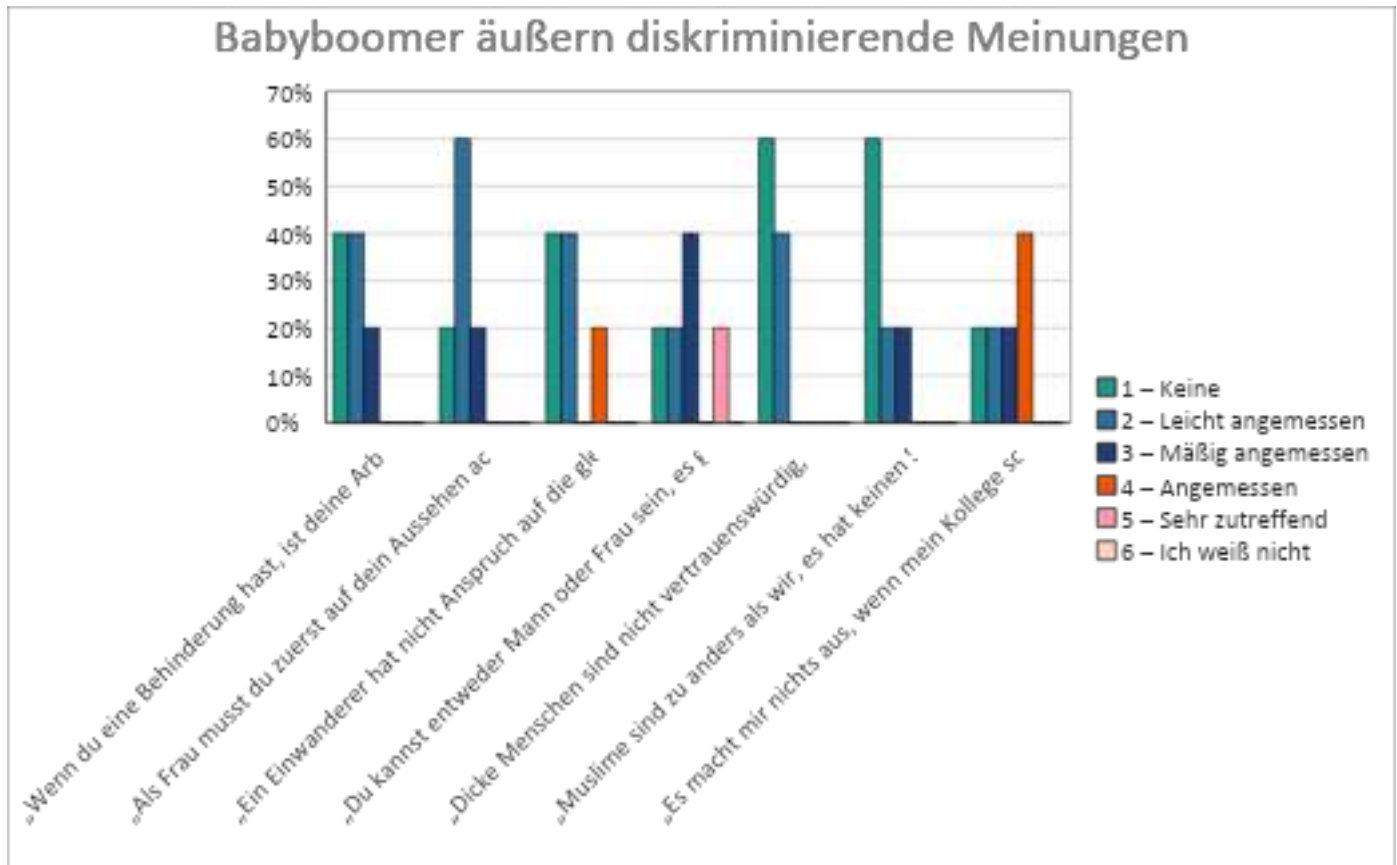
13 % **der Millennials** glauben, dass ihre Generation Vorurteile gegenüber Einwanderern äußern würde, und ein ähnlicher Prozentsatz würde sich zur sexuellen Orientierung eines Kollegen äußern. Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderung und Übergewicht wurden als am wenigsten wahrscheinlich angesehen.



Die Meinung **der Generation X** war geteilt: Jede der aufgeführten Vorurteile wurde von mehr als 35 % dieser Gruppe als am wenigsten wahrscheinlich angesehen. Allerdings wurden alle Vorurteile auch von 7 bis 14 % dieser Gruppe als wahrscheinlich angesehen. Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung wurden von 14 % dieser Altersgruppe als am wahrscheinlichsten angesehen, von 35 % bzw. 50 % jedoch als am unwahrscheinlichsten.



Babyboomer Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und ethnischer Hintergrund waren allesamt Bereiche, in denen diskriminierende Meinungen sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich geäußert wurden, während diskriminierende Äußerungen über das Aussehen und die Religion von dieser Generation als unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich angesehen wurden.



Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz

39 % der Befragten haben Diskriminierung aus den unten aufgeführten Gründen erlebt oder beobachtet. Die folgende Tabelle enthält Details dazu, wer sich voreingenommen geäußert hat, wer das Ziel war und wer zur Lösung des Problems beigetragen hat

Generation Z

- Religiöse Diskriminierung

Millennials

- Aussehen
- Nationalität
- Ethnische Zugehörigkeit
- Sexuelle Orientierung
- Klasse/Sozialstatus

Generation X

- Drei Fälle von sexueller Diskriminierung von Frauen im Zusammenhang mit
 - Einstellung gegenüber Alleinerziehenden,
 - Einstellung von Kollegen zu Elternzeit
 - Einstellung zu Mutterschaftsurlaub
- Altersdiskriminierung

Babyboomer

- Zwei Fälle von altersbedingter Diskriminierung

Eine Reihe von Befragten nannte weitere diskriminierende Faktoren, darunter

- Nationalität
- Staatsangehörigkeit
- Religion
- Kultur
- Geschlecht
- Politik,
- Sozioökonomische Klasse

Generation	Wer hat diskriminierend gesprochen?	Wer war das Ziel der diskriminierenden Bemerkung?	Wer hat eingegriffen, um das Problem zu lösen?
Generation Z	29	42	23
Millennials	19	23	26
Generation X	3	16	35
Babyboomer	16	19	16

Zusammenfassung

Es wurden 31 Arbeitnehmer in Irland befragt, um die Generationsunterschiede am Arbeitsplatz in fünf Bereichen zu ermitteln: Kultur, Kommunikation und Konflikte, Arbeitsansatz, digitale Ungleichheit und intersektionale Aspekte der generationsübergreifenden Integration.

Viele unserer Ergebnisse stimmen mit den im Jahr 2025 durchgeführten Sekundärrecherchen überein, und einige unserer Ergebnisse entsprechen gängigen Stereotypen über Generationen. In bestimmten Bereichen gab es jedoch überraschende Ergebnisse, bei denen gängige Vorstellungen nicht auf die befragte Stichprobe zutrafen. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass es Möglichkeiten gibt, das Verständnis zwischen den Generationen zu verbessern und Chancen zu schaffen, wo Herausforderungen aufgedeckt wurden.