

Projektnummer:
2024-1-IT02-KA220-ADU-000247623



MYCo
Meet Your Colleague

Zusammenfassung der Studie zu Generationsunterschieden

Organisation: E&D Knowledge Consulting,
Lda

Land: Portugal



**Co-funded by
the European Union**

Partner



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości

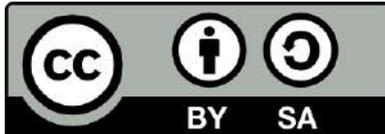


Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können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



Inhalt

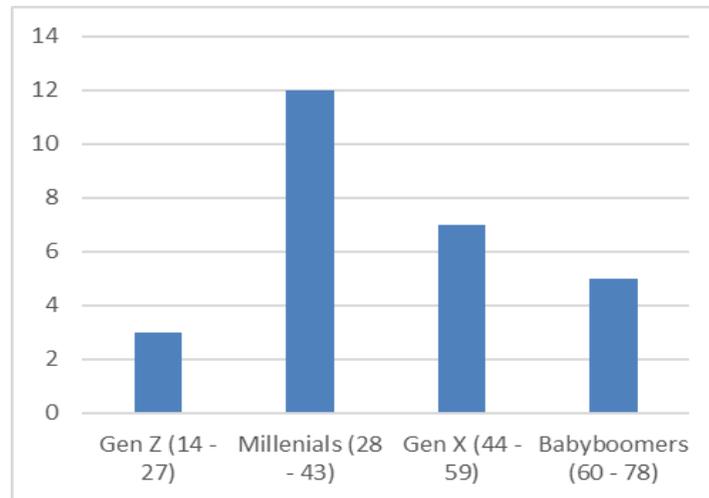
1. Allgemeine Informationen	3
2. Kultur und Generationen	8
3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management	21
4. Unterschiedliche Herangehensweisen an die Arbeit	37
5. Digitale Ungleichheit	56
6. Generationsvielfalt aus intersektionaler Perspektive	61



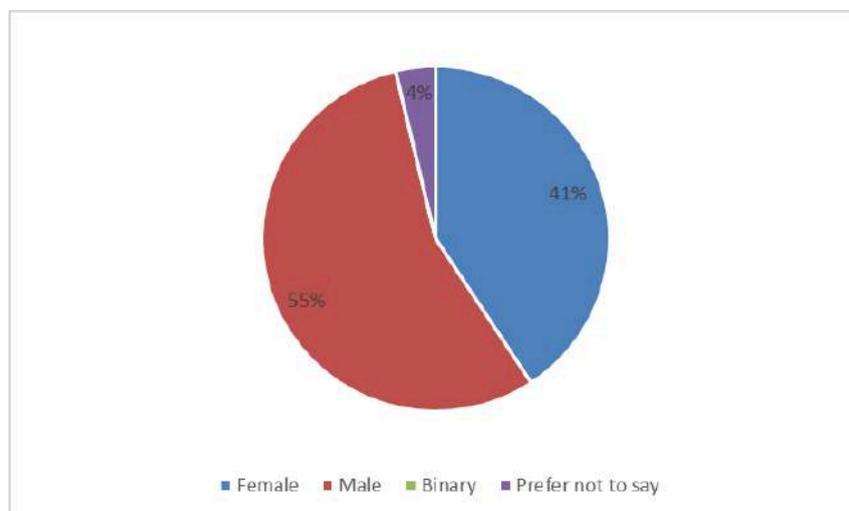
Dieses Werk ist unter CC BY-SA 4.0 lizenziert. Eine Kopie dieser Lizenz finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Allgemeine Informationen

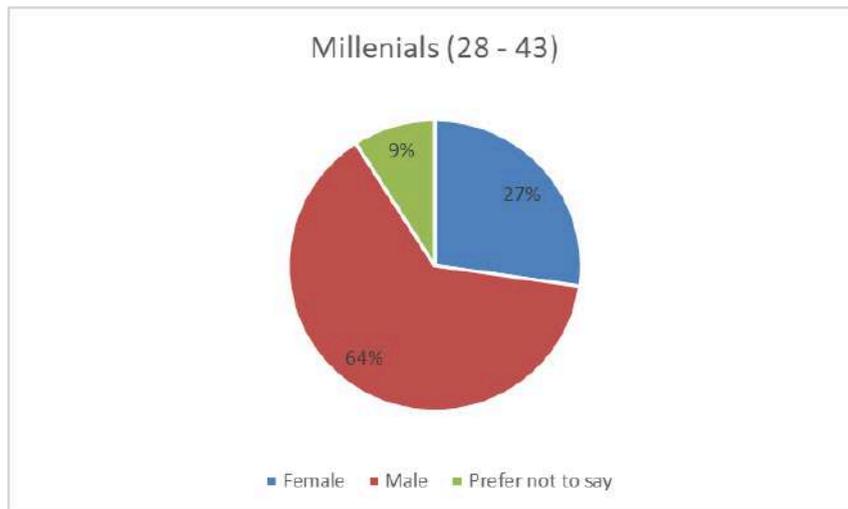
Frage 1: Die Untersuchung wurde unter 27 Teilnehmern durchgeführt. Die meisten Teilnehmer gehören der Generation Millennials (28–43 Jahre) an, gefolgt von der Generation X (44–59 Jahre) mit 7 Teilnehmern.



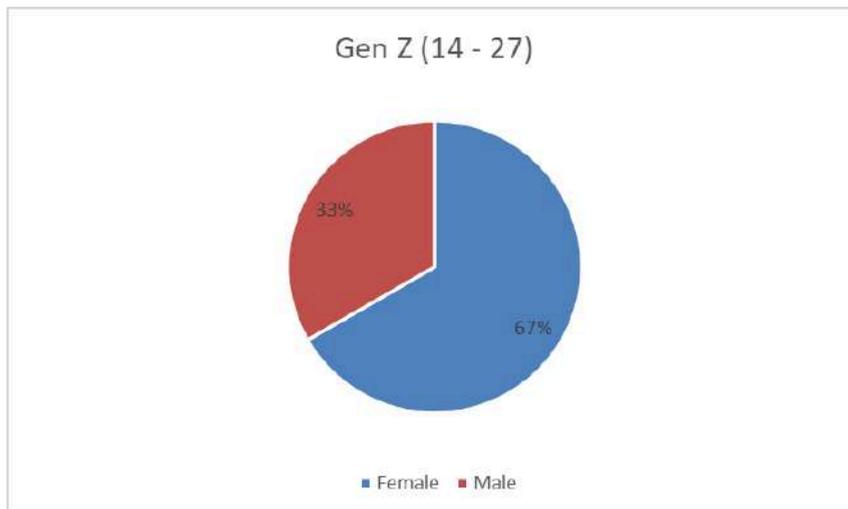
Frage 2: Was das Geschlecht der Teilnehmer betrifft, so waren 55 % der Befragten männlich und 47 % weiblich, wobei ein Teilnehmer angab, sein Geschlecht nicht angeben zu wollen.



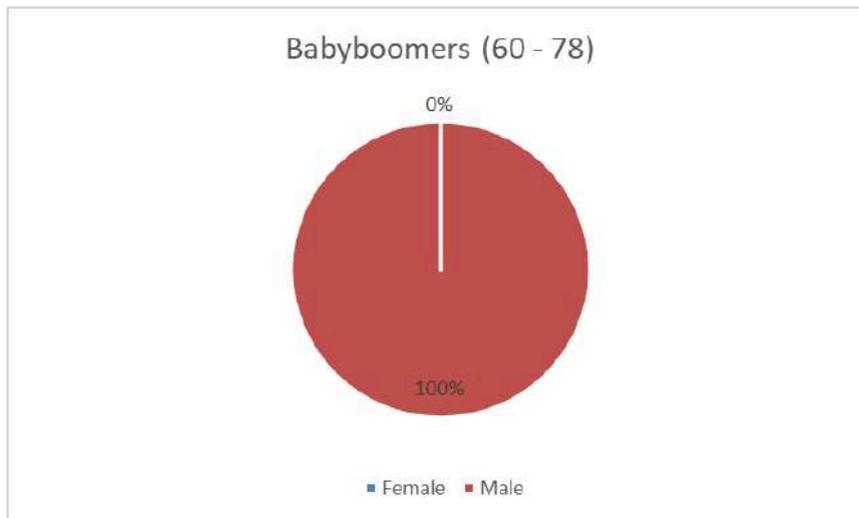
Die Teilnehmer der Generation „Millennials“ waren zu 64 % männlich und zu 27 % weiblich, wobei ein Befragter angab, sein Geschlecht nicht angeben zu wollen.



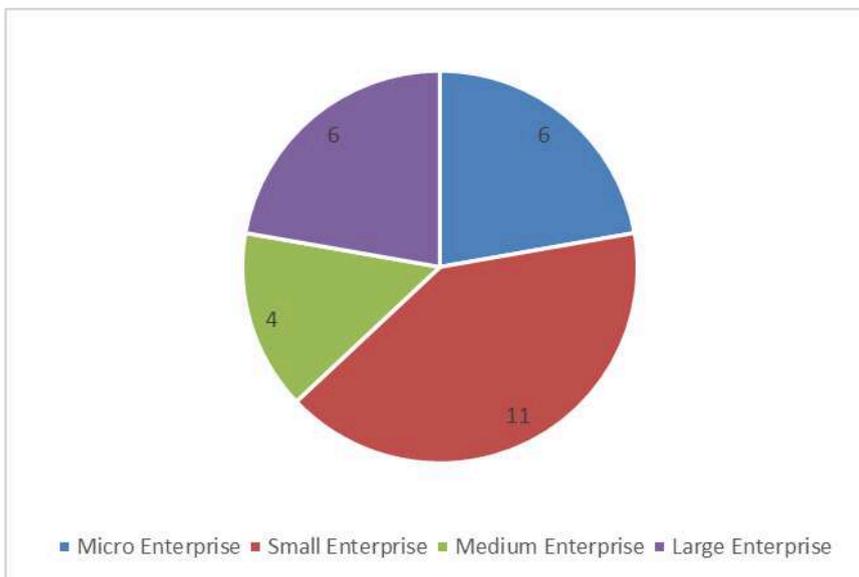
Unter den Teilnehmern der Generation Z waren 67 % weiblich und 33 % männlich, was eine Umkehrung der anderen Generationen darstellt.



Die Befragten aus der Babyboomer-Generation waren alle männlich, es gab keine weiblichen Teilnehmer.



Frage 3: Größe des Unternehmens



Wir haben insgesamt 27 Antworten erhalten, wobei die meisten Teilnehmer zum Zeitpunkt der Umfrage in kleinen Unternehmen (11) beschäftigt waren. Von den übrigen Befragten arbeiteten 4 in mittelständischen Unternehmen, 4 in kleinen Unternehmen und 6 in Kleinstunternehmen. Portugal ist ein kleines Land, in dem 95,4 % der Unternehmen kleine und Kleinstunternehmen sind.

Frage 4: Ländlicher vs. städtischer Standort

Von den Befragten arbeiten 23 in städtischen Gebieten und nur 4 in ländlichen Gebieten.

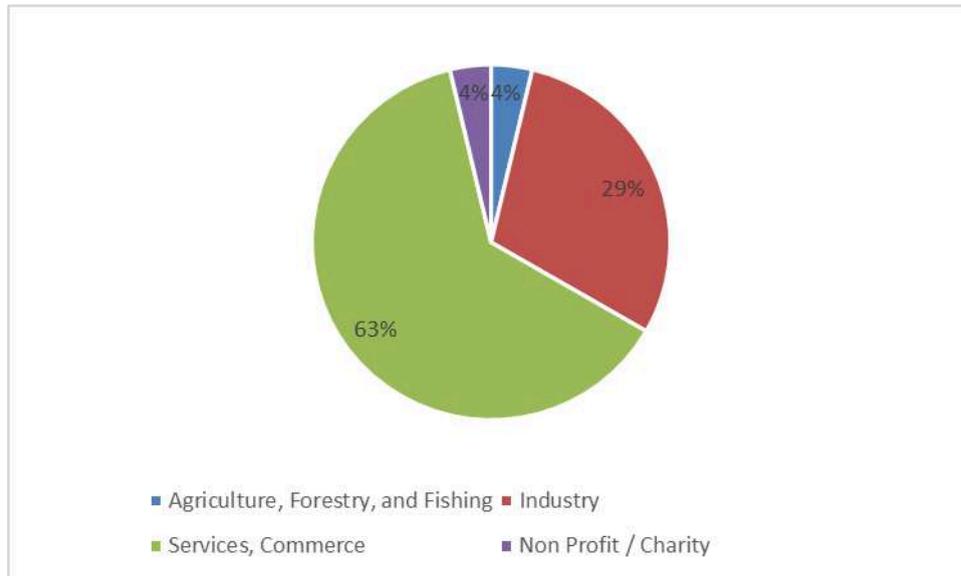
Frage 5: Internationale Geschäftstätigkeit

Von den Personen, die den Fragebogen beantwortet haben, gaben 17 von 27 an, dass ihr Unternehmen international tätig ist, und 10 gaben an, dass ihr Unternehmen nur auf lokalen

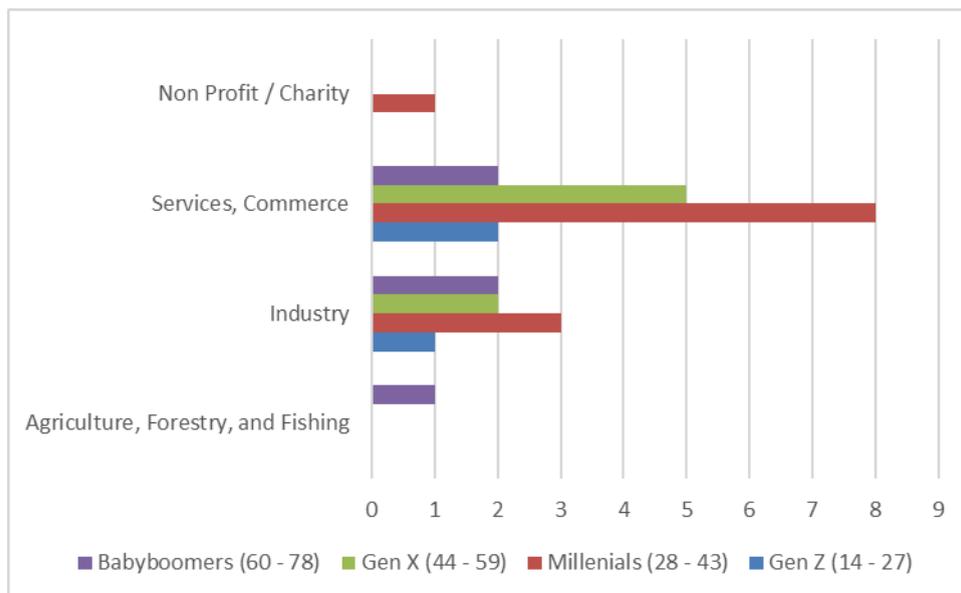
Märkten tätig ist. Von den Millennials gaben 8 an, dass ihr Unternehmen international tätig ist, und von der Generation X gaben 6 an, dass ihr Unternehmen international präsent ist.

Frage 6: Beschäftigungssektor

Von allen Befragten arbeitete der größte Teil im Dienstleistungs- und Handelssektor (63 %), gefolgt von der Industrie mit 29 %. Ein Befragter gab an, im gemeinnützigen/karitativen Bereich zu arbeiten, ohne jedoch die Art der Tätigkeit anzugeben.



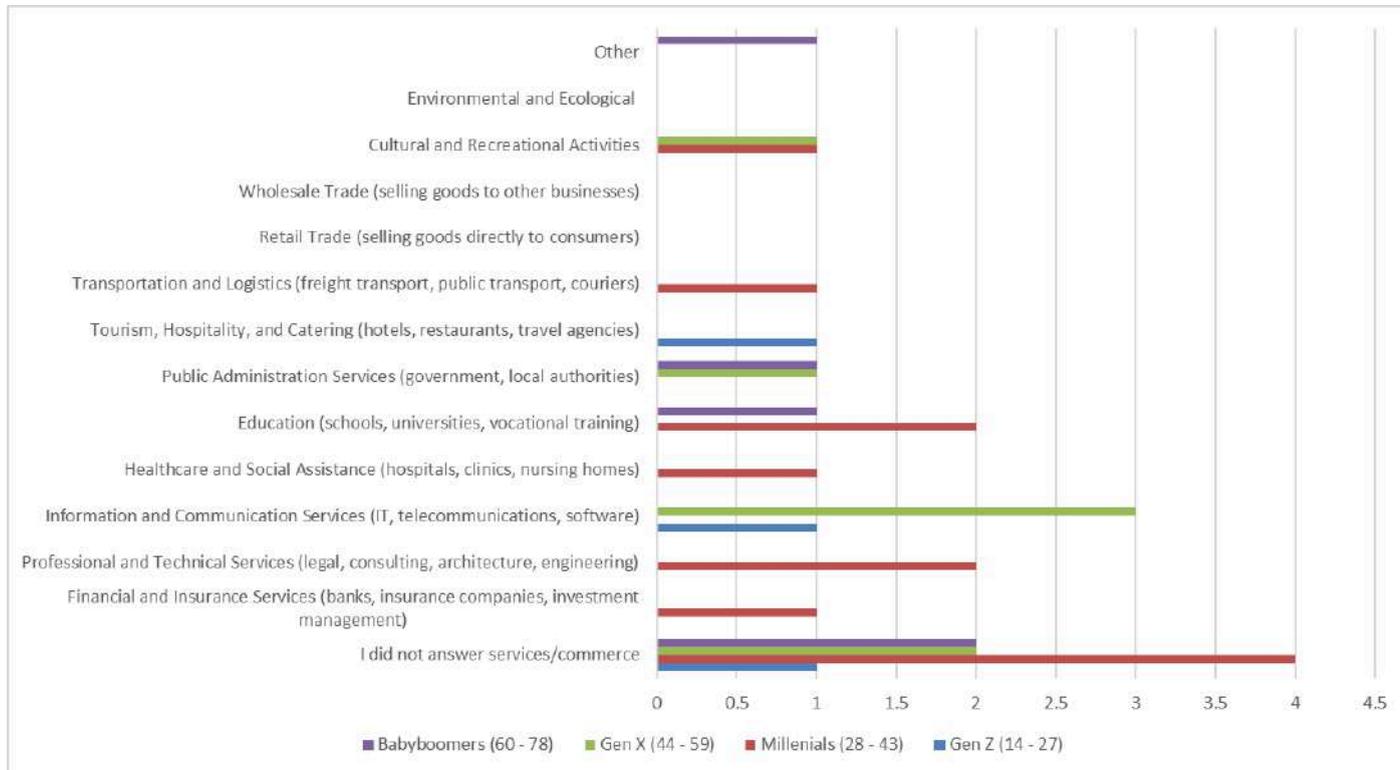
In der nächsten Grafik finden Sie die Antworten nach Generationen. Fast alle Millennials arbeiten im Dienstleistungs- und Handelssektor oder in der Industrie, ein ähnlicher Trend ist bei der Generation X zu beobachten.



Frage 7: Teilbereich der Beschäftigung

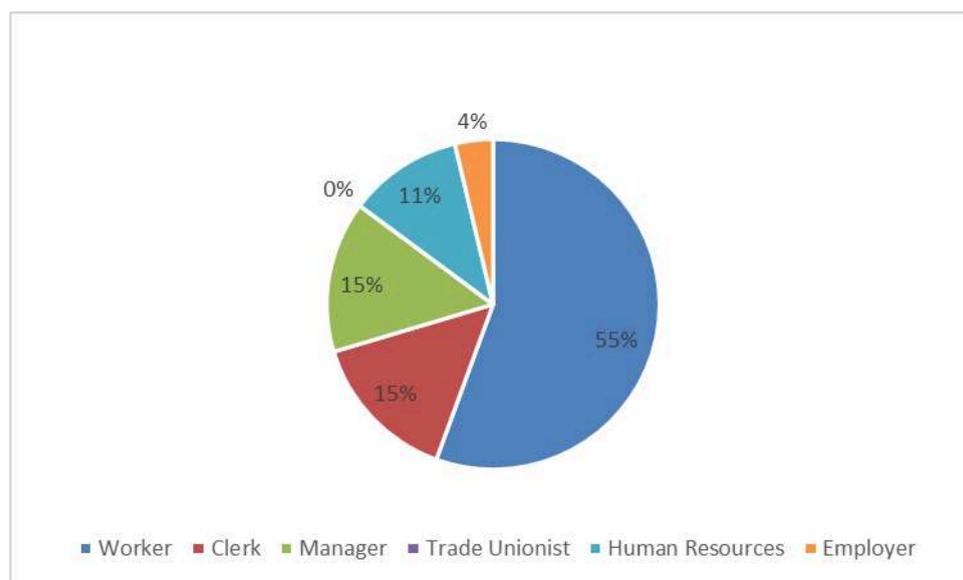


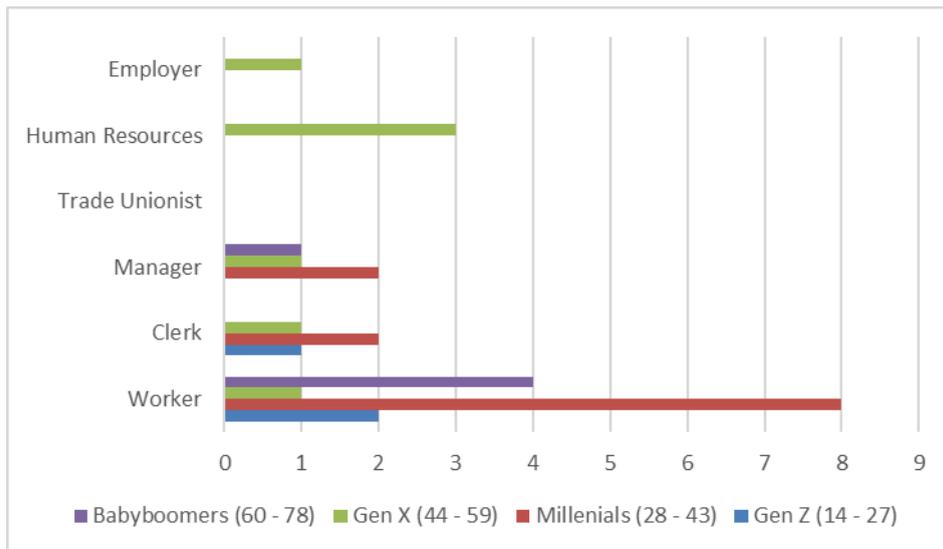
Von den 27 Befragten gaben 18 an, im Dienstleistungssektor zu arbeiten, wobei die meisten Angehörigen der Generation X im Bereich Informations- und Kommunikationsdienstleistungen tätig sind und die Millennials sich zwischen Bildungs- und professionellen sowie technischen Dienstleistungen aufteilen.



Frage 8: Rolle im Unternehmen

In den Generationen Z und Millennials hatten die meisten Teilnehmer die Rolle von Arbeitern inne.

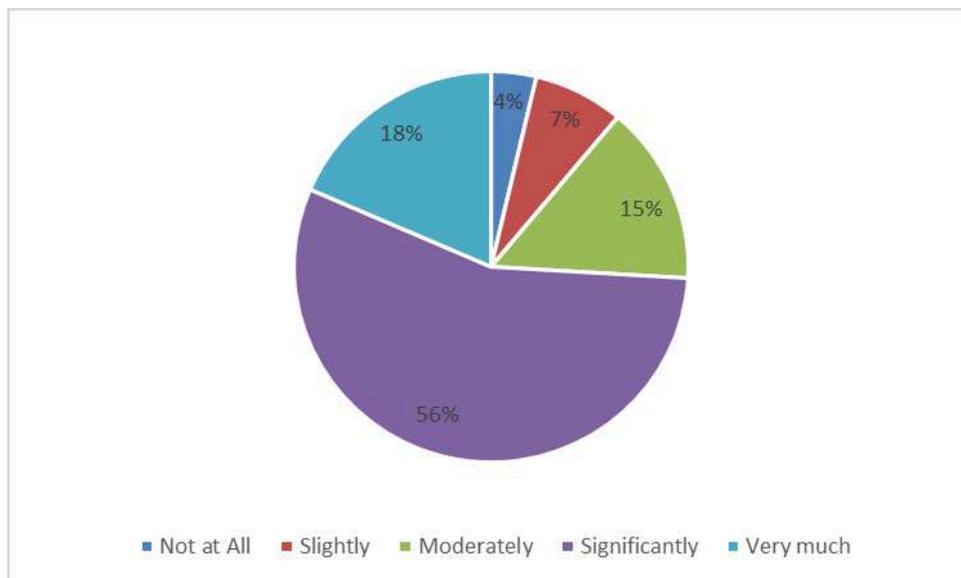




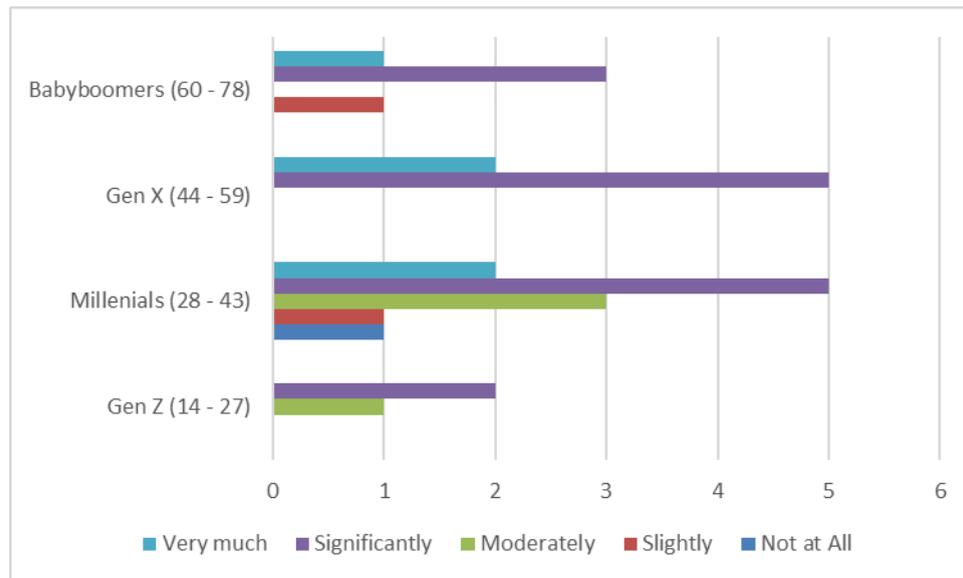
2. Kultur und Generationen

Frage 9: Einfluss des kulturellen Hintergrunds auf die Zusammenarbeit zwischen den Generationen am Arbeitsplatz

Alle Teilnehmer aller Generationen waren der Meinung, dass der kulturelle Hintergrund die Zusammenarbeit zwischen den Generationen „erheblich“ beeinflusst.



In allen Generationen war die häufigste Antwort, dass die Kultur die Zusammenarbeit zwischen Kollegen mäßig oder erheblich beeinflusst.



Frage 10: Offene Frage zum kulturellen Hintergrund

Einige Teilnehmer gaben an, dass es keine Auswirkungen gebe, wobei einige erklärten, dass die kulturellen Unterschiede gering seien oder die Beziehungen zwischen den Generationen überhaupt nicht beeinflussten. Eine Person erwähnte, dass ihr einziger älterer Kollege Schwierigkeiten hatte, sich an moderne Arbeitsmittel (Online-Meetings und neue Programme) anzupassen, und schließlich entlassen wurde.

Viele Befragte erkannten bedeutende Einflüsse, aber auch Herausforderungen und Chancen. Mehrere Befragte merkten an, dass die Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Generationen und mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund die Produktivität steigern kann, insbesondere wenn die technologische Kompetenz der jüngeren Generationen mit der Erfahrung der älteren Generationen kombiniert wird und eine bessere und schnellere Kommunikation und Verständigung ermöglicht wird.

Auch die Arbeitsmoral wurde erwähnt, insbesondere in Umgebungen, in denen ältere Mitarbeiter manchmal als resistent gegenüber Veränderungen angesehen wurden, während jüngere Mitarbeiter ebenfalls versuchten, die Arbeitsbelastung auf andere Weise zu begrenzen.

Einige Teilnehmer erwähnten auch unterschiedliche Ansichten zu Arbeitsdisziplin, Hygiene, Gleichbehandlung der Geschlechter, Ernährungsgewohnheiten, Gebetszeiten und Kommunikationsstilen als Aspekte, die durch den kulturellen oder generationellen Hintergrund beeinflusst werden. So wirkten sich beispielsweise religiöse Praktiken auf die Arbeitszeiten aus.

Ein Befragter wies darauf hin, dass Generationsunterschiede bedeutender sind als kulturelle Unterschiede – und überraschenderweise in Ländern wie Portugal, Italien, Deutschland und Indien sehr einheitlich sind.



Einige Teilnehmer gaben auch an, dass es gegenseitige Ablehnung gebe, wobei sich jüngere Mitarbeiter von älteren Mitarbeitern ignoriert fühlten und umgekehrt.

Frage 11: Herausforderungen in der Organisation, wenn verschiedene Generationen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zusammenarbeiten

Generation Z

Die größte Herausforderung war das unterschiedliche Zeitverständnis, das von 100 % der Teilnehmer als ziemlich groß eingeschätzt wurde. Dies zeigt, dass die Wahrnehmung von Zeit ein wichtiger Bereich ist, in dem es zu Diskrepanzen kommt. Auch unterschiedliche Erwartungen wurden als große Herausforderung angesehen: 67 % stufen sie als ziemlich groß und 33 % als sehr groß ein.

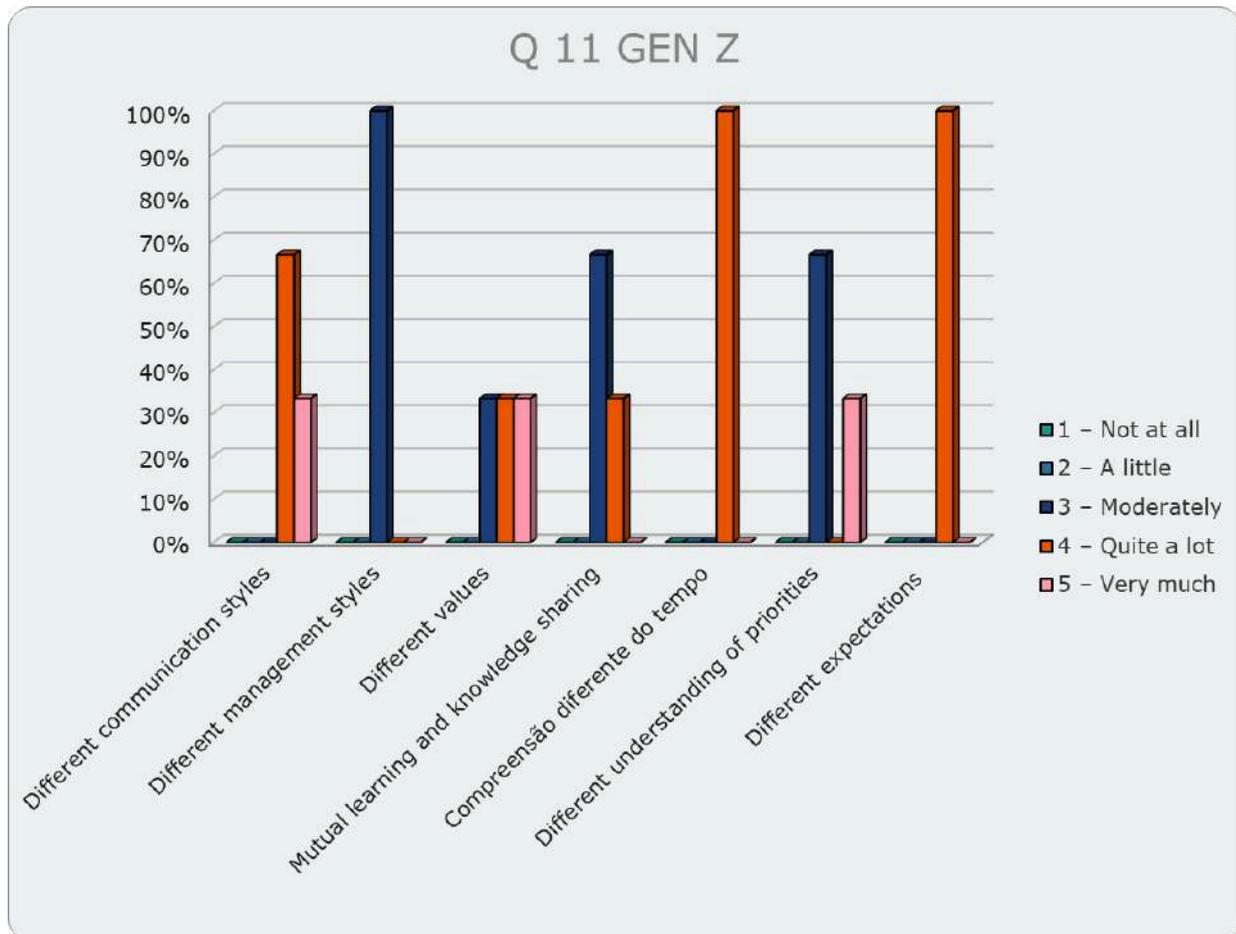
Der Austausch von Wissen und Erfahrungen wurde ebenfalls erwähnt. 67 % stufen ihn als mäßig und 33 % als ziemlich wichtig ein, was darauf hindeutet, dass er zwar für beide Seiten von Vorteil ist, aber auch Anstrengungen und Anpassungen erfordert.

Was das Verständnis der Prioritäten betrifft, so bewerteten 67 % dies als mäßig und 33 % als sehr wichtig für die Arbeit.

Die Unterschiede in den Wertvorstellungen waren gleichmäßig verteilt: 33 % bewerteten sie als mäßig, 33 % als ziemlich groß und 33 % als sehr groß.

Die unterschiedlichen Kommunikationsstile wurden als erhebliche Herausforderung angesehen, wobei 67 % sie als ziemlich groß und 33 % als sehr groß einschätzten. Dies spiegelt generationelle und kulturelle Unterschiede in der Art und Weise wider, wie Menschen sich ausdrücken und miteinander umgehen.

Unterschiedliche Führungsstile wurden insgesamt als weniger problematisch angesehen.



Die Millennials

Der Kommunikationsstil wurde als erhebliche Herausforderung angesehen: 50 % der Befragten stuften ihn als ziemlich groß und 17 % als sehr groß ein. Nur 8 % gaben an, dass er keine Herausforderung darstelle. Unterschiede im Führungsstil hatten etwas geringere Auswirkungen: 42 % stuften sie als ziemlich groß ein.

Unterschiede in den Wertvorstellungen wurden von 50 % als ziemlich groß, von 17 % als mäßig und von 8 % als sehr groß eingeschätzt.

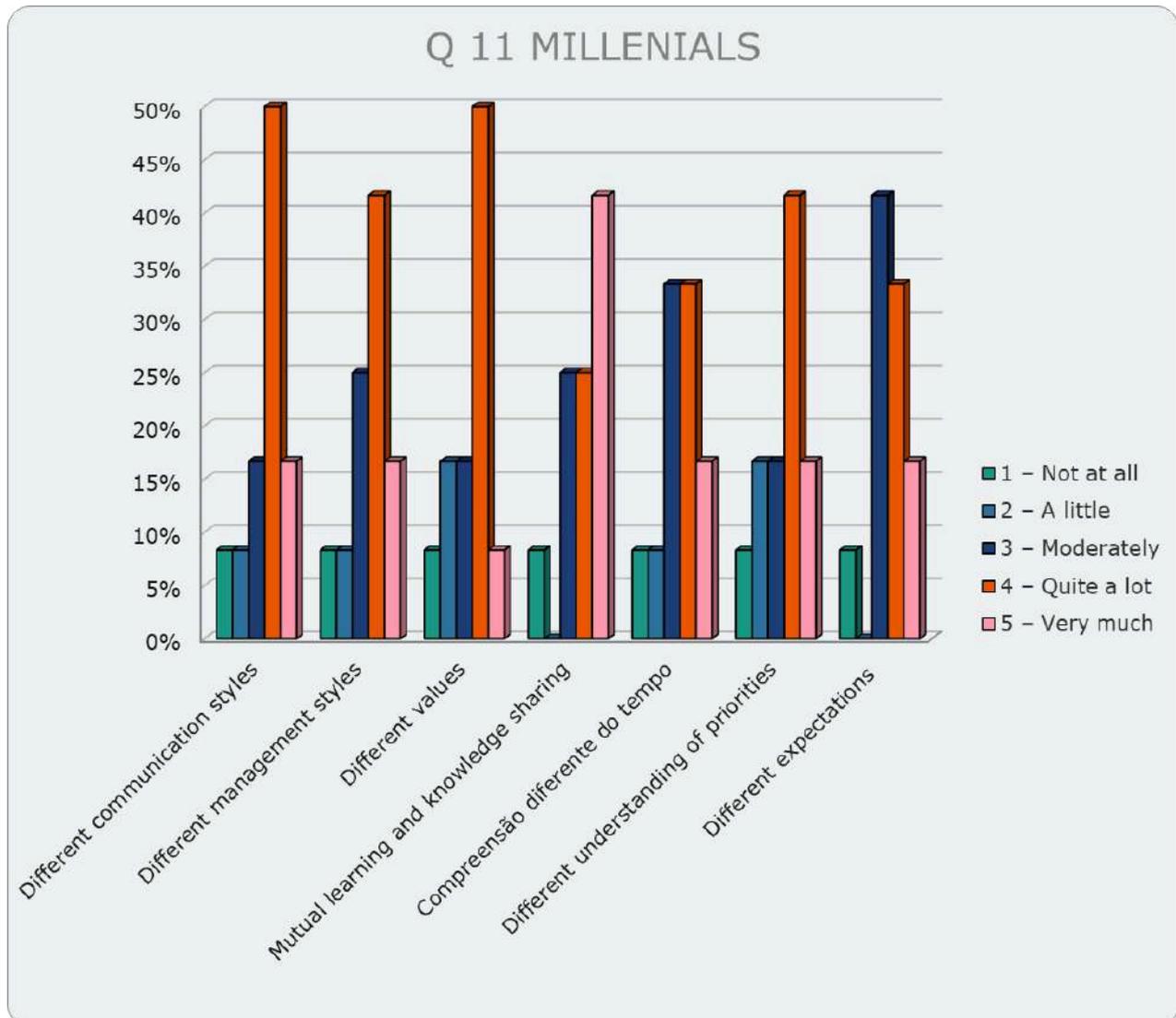
Gegenseitiges Lernen und Wissensaustausch wurden insgesamt positiv bewertet. Während 42 % dies als sehr herausfordernd und 25 % als mäßig herausfordernd einstufen, sahen 8 % darin überhaupt keine Herausforderung.

Das Verständnis für Zeit führte zu gemischten Ergebnissen: 33 % bewerteten es als mäßig herausfordernd und weitere 33 % als ziemlich herausfordernd.

Das unterschiedliche Verständnis von Prioritäten wurde von 42 % als ziemlich groß und von 17 % als sehr groß bewertet.

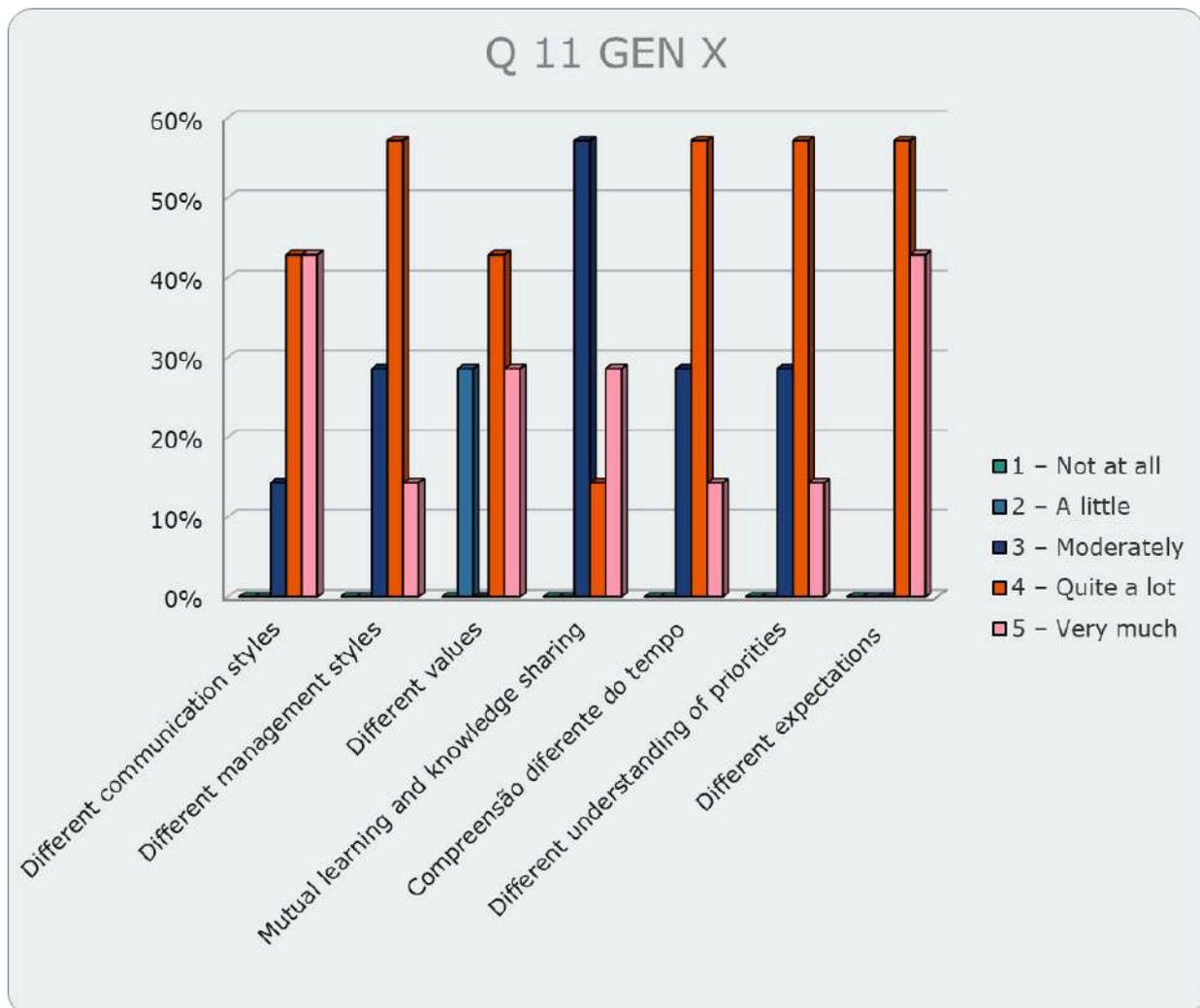
Die Erwartungen zwischen den Generationen und Kulturen wurden als mäßig bis sehr herausfordernd angesehen, wobei 42 % sie als mäßig bewerteten.

Insgesamt räumten die meisten Befragten ein, dass in allen Kategorien Herausforderungen bestehen.



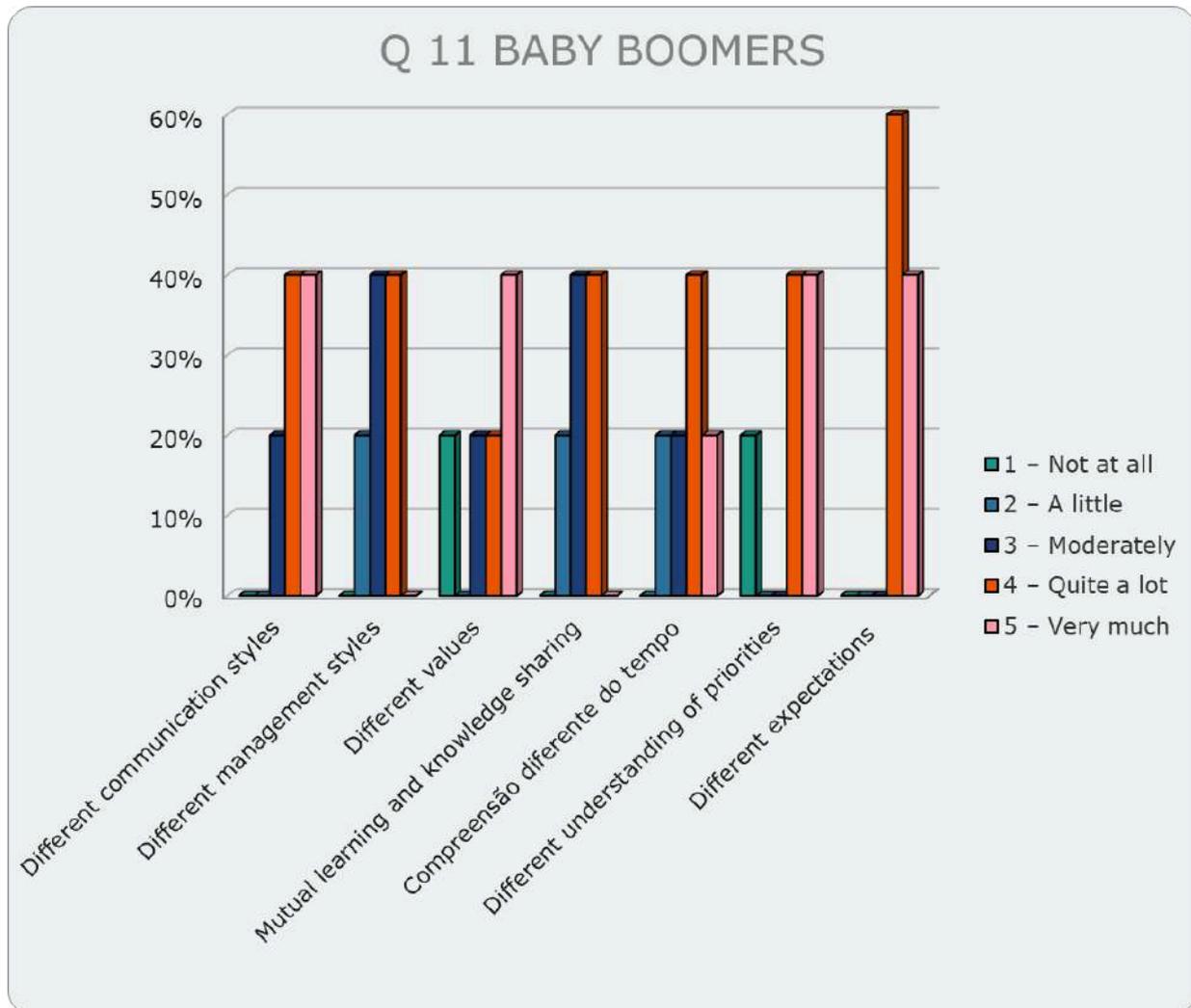
Generation X

Die größten Herausforderungen sind laut den Befragten Unterschiede in der Kommunikation (43 % „ziemlich groß“ und 43 % „sehr groß“), Erwartungen (57 % „ziemlich groß“ und 43 % „sehr groß“) und Führungsstile (57 % „ziemlich groß“ und 14 % „sehr groß“). Gegenseitiges Lernen und Wissensaustausch wurden von 57 % als mäßig und von 29 % als sehr herausfordernd angesehen. Das Verständnis für Zeit und Prioritäten wurde jeweils von 57 % als ziemlich herausfordernd bewertet.



Babyboomer

Die unterschiedlichen Erwartungen wurden mit 60 % ziemlich viel und 40 % sehr viel in Bezug auf den Kommunikationsstil (40 % ziemlich viel, 40 % sehr viel) bewertet. Der Führungsstil wurde als mäßig (40 %) oder ziemlich viel (40 %) herausfordernd angesehen. Die Unterschiede in den Wertvorstellungen wurden unterschiedlich bewertet: 40 % stuften sie als sehr groß ein, 20 % als gar nicht. Gegenseitiges Lernen wurde mit 40 % überwiegend als mäßig und ziemlich groß angesehen. Das Verständnis für Zeit und Prioritäten war ebenfalls relevant: Es wurde jeweils von 40 % als ziemlich groß und von 20 % als sehr groß bewertet.



Frage 12:

Die Antworten lauteten:

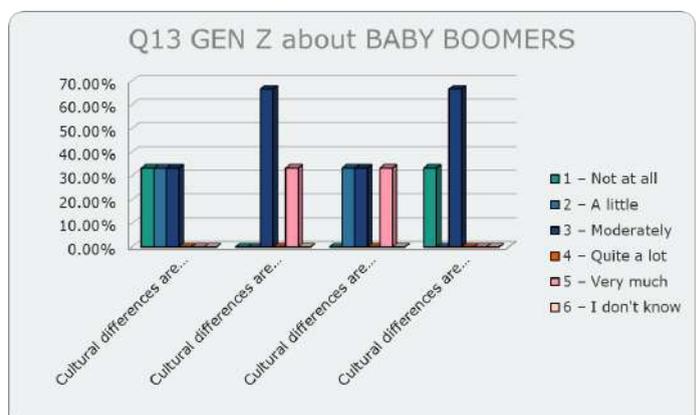
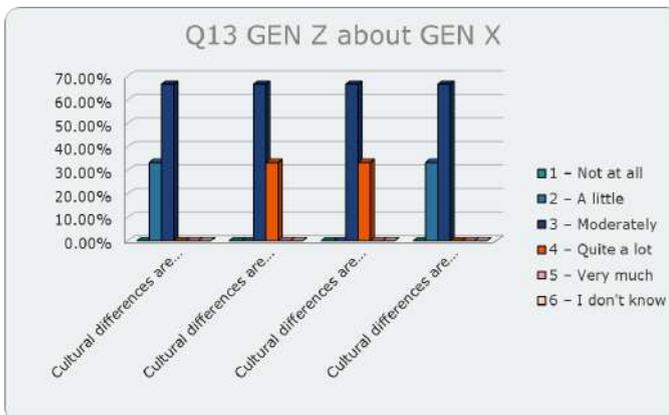
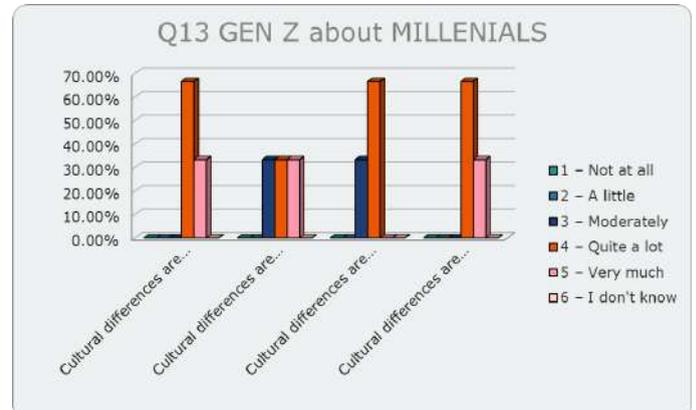
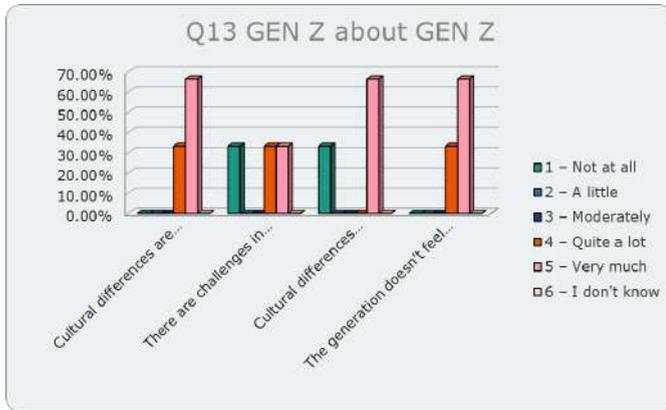
- Wie bereits erwähnt, fällt es älteren Generationen schwer, mit dem Fehlen einer kontrollierenden Hierarchie umzugehen, sich an Computer anzupassen und Gewohnheiten aufzugeben, die heutzutage nicht mehr akzeptiert sind, wie Einladungen zu sozialen Aktivitäten außerhalb der Arbeit oder sogar Arbeitsanrufe außerhalb der Arbeitszeiten. Jüngere Generationen haben Schwierigkeiten, Arbeiten zu erledigen, die nicht streng in ihrer Stellenbeschreibung enthalten sind, und überschreiten die Arbeitszeit um sogar zehn Minuten. Ich habe erlebt, dass eine Kollegin sich geweigert hat, eine Aufgabe zu erledigen, für die sie 15 Minuten gebraucht hätte, obwohl sie nur noch zehn Minuten bis zum Feierabend hatte. Ich habe erlebt, dass ein Kollege der Generation Z sich geweigert hat, einen Kollegen aus einer anderen Stadt zum Mittagessen zu begleiten, weil er gerade Mittagspause hatte.
- Die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen und mit anderen Sprachen.



- Die „Sofortigkeit“ und das Streben nach Ergebnissen, ohne die Auswirkungen umfassend zu prüfen. Auf der anderen Seite die Kunst, den Anschein zu erwecken, sich stark verändert zu haben, ohne etwas in seiner Komfortzone zu verändern.
- Ich werde die Erfahrungen im Hafenerlager nicht beschreiben. Es würde sich wie ein Märchen anhören. Es ist vielleicht einer der kapitalintensivsten und rückständigsten Sektoren der Geschichte. Sie verdienen leichtes Geld und haben ein erschreckendes Potenzial, das sie nicht entwickeln wollen. Veraltete Generationen, mangelnde unternehmerische Vision, kurz gesagt.
- Management für kurzfristige Gewinne, selbst auf Kosten langfristiger Einnahmen, anstatt mittel- bis langfristige Pläne zu machen.
- Verschiedene Generationen haben unterschiedliche Erwartungen an den beruflichen Aufstieg und die berufliche Reife.
- Ältere Generationen konzentrieren sich mehr auf die Arbeit, während junge Absolventen weniger Wert auf ihr Privatleben legen – mangelnde Bereitschaft zu Überstunden und Flexibilität, um bei Bedarf auch am späten Nachmittag und am Wochenende zu arbeiten, selbst wenn dies nach Ablauf der Frist zeitlich oder finanziell ausgeglichen wird.
- Verwirrung zwischen E-Mails und Telefonanrufen.

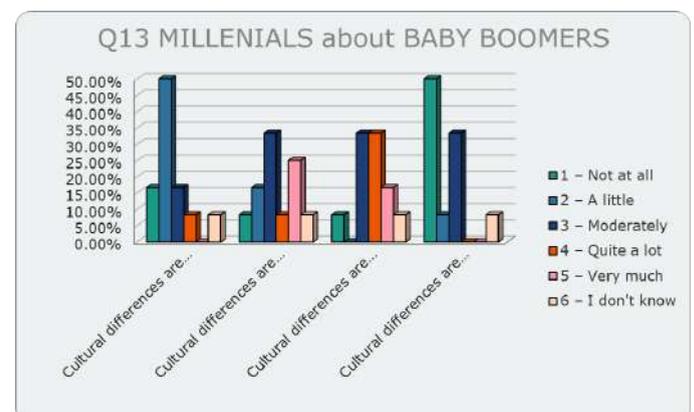
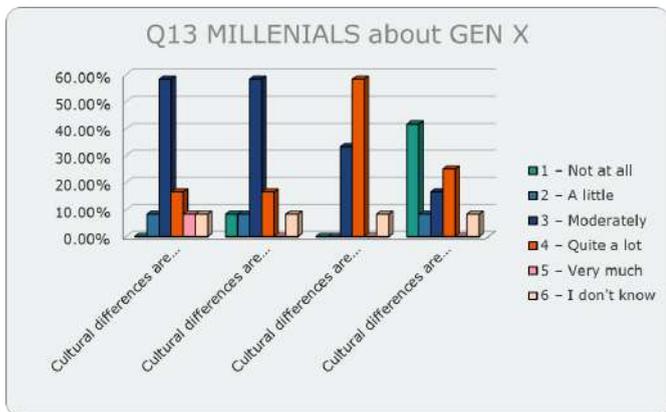
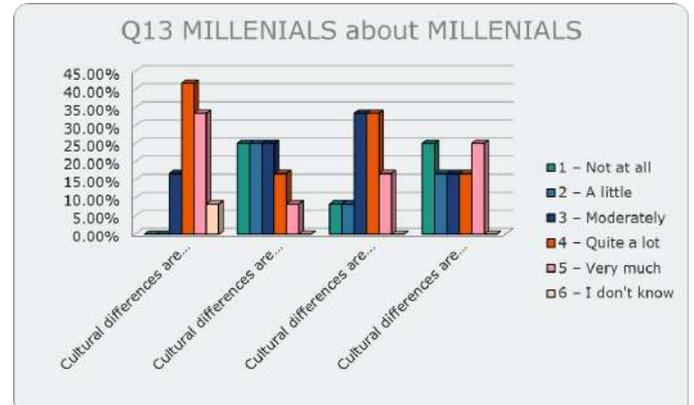
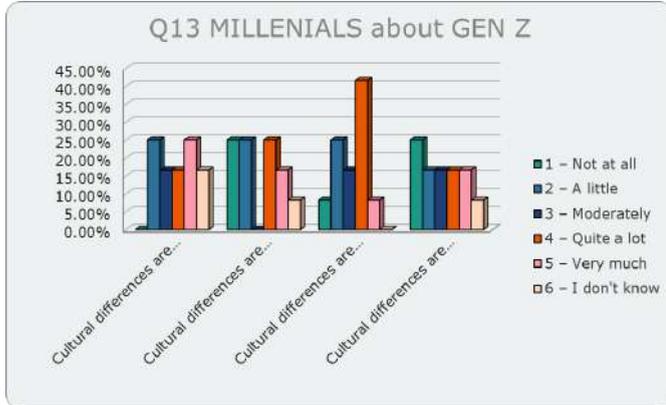
Frage 13: Wie nehmen verschiedene Generationen Ihrer Meinung nach kulturelle Unterschiede im Arbeitsumfeld wahr? Bitte bewerten Sie die folgenden Aussagen für jede Generation.

Generation Z in Bezug auf andere Generationen.



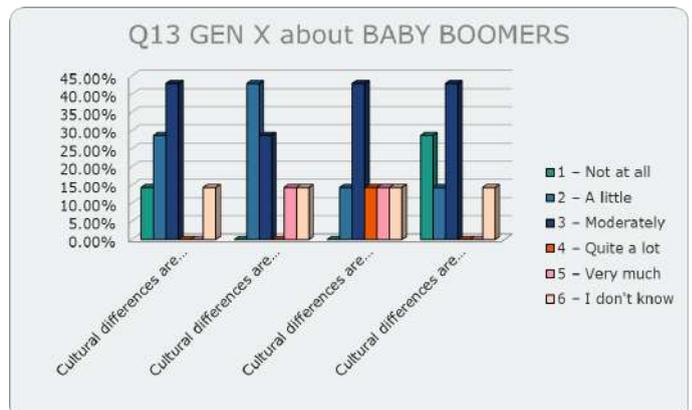
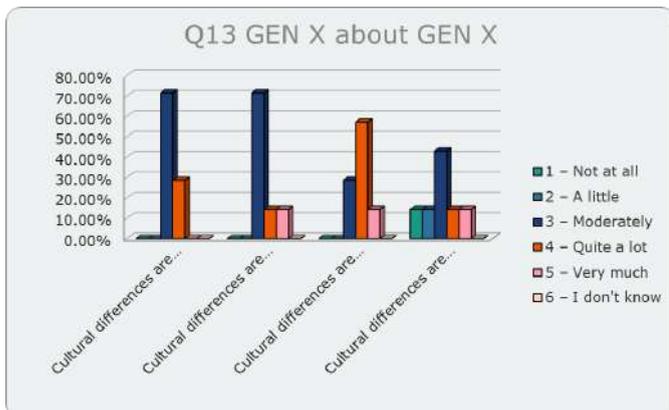
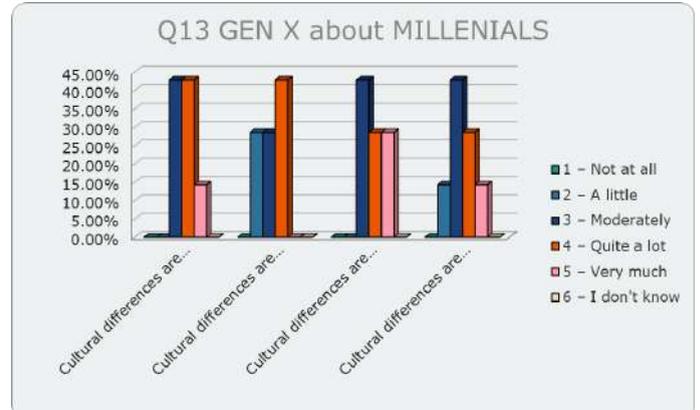
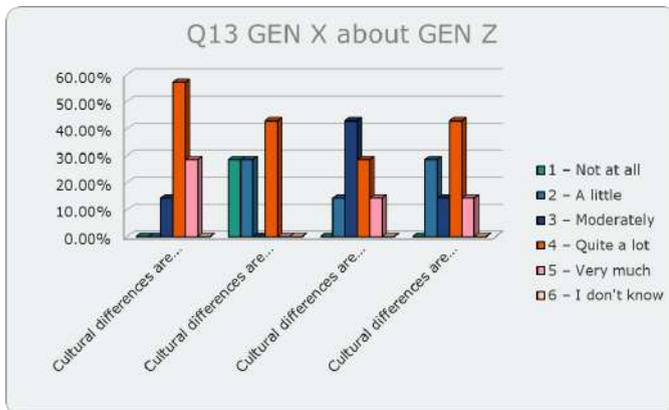
Die Teilnehmer der Umfrage aus der Generation Z glauben zu 66,67 %, dass ihre Generation kulturelle Unterschiede sehr positiv sieht. Sie erkennen aber auch Herausforderungen: 33,33 % empfinden erhebliche Schwierigkeiten beim Verstehen oder Akzeptieren kultureller Unterschiede, und 33,33 % sind der Meinung, dass diese Unterschiede die Arbeits- und Kommunikationsstile stark beeinflussen. Die Generation Z sieht Millennials als offen für kulturelle Zusammenarbeit, wobei 66,67 % „ziemlich offen“ und 33,33 % „sehr offen“ antworteten, obwohl 33,33 % auch moderate Herausforderungen und kulturelle Einflüsse erkennen. Die Generation X wird eher zurückhaltend beurteilt: 66,67 % der Generation Z geben an, dass sie die Generation X als nur mäßig beeinflusst oder sich kultureller Unterschiede bewusst wahrnehmen. Die Babyboomer werden von der Generation Z als am wenigsten offen wahrgenommen.

Millennials in Bezug auf andere Generationen.



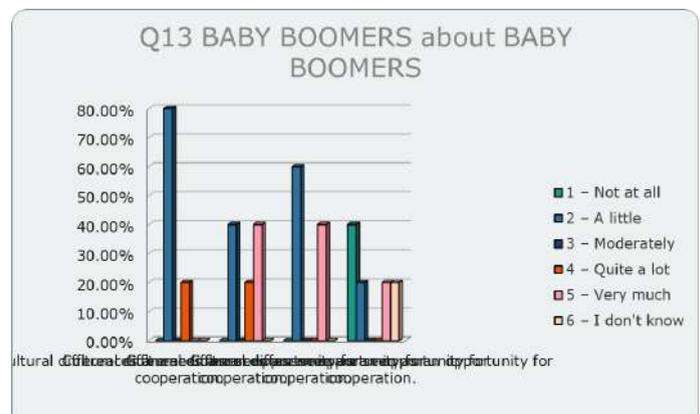
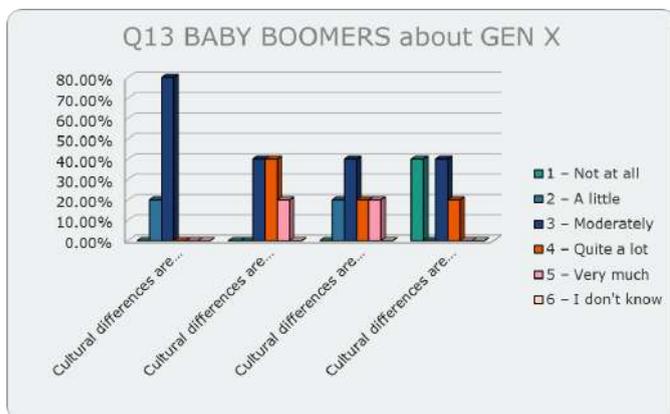
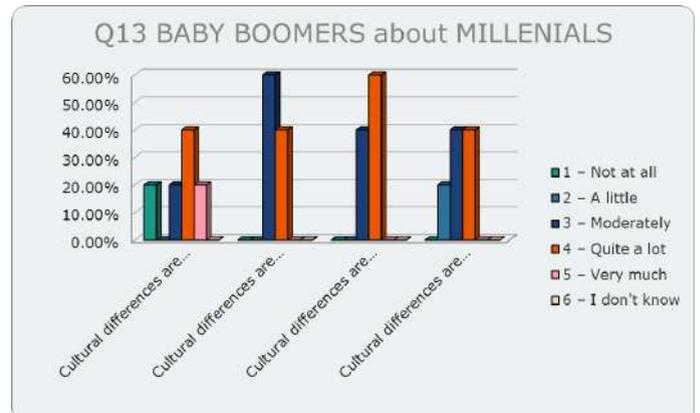
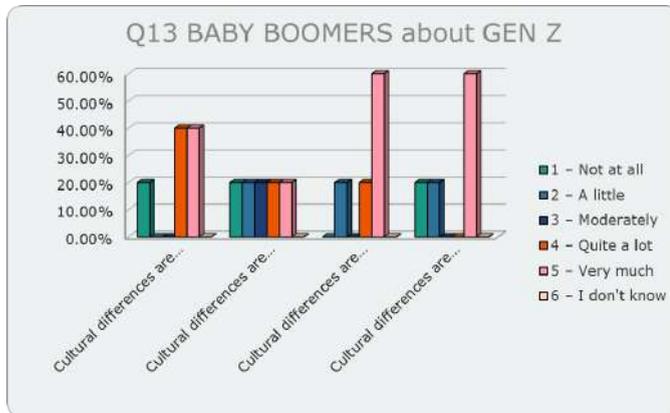
Von den Millennials glauben 41,67 %, dass ihre eigene Generation „kulturelle Unterschiede“ als große Chance für die Zusammenarbeit sieht, während 33,33 % dies als sehr groß einschätzen und nur 16,67 % „mäßig“. Die Millennials sind in Bezug auf die Generation Z geteilter Meinung: 25,00 % sehen in ihr einen hohen Wert auf Zusammenarbeit, aber weitere 25,00 % glauben, dass sie überhaupt keine Herausforderungen sehen. Bei der Generation X sehen 58,33 % der Millennials ein mäßiges Bewusstsein für kulturelle Herausforderungen, und 58,33 % sagen, dass die Generation X kulturelle Einflüsse als mäßig einschätzt. In Bezug auf die Babyboomer sind die Millennials kritischer: 50,00 % glauben, dass sie kulturelle Unterschiede nur wenig wahrnehmen, und 50,00 % glauben, dass die Babyboomer kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz überhaupt nicht erkennen.

Die Generation X in Bezug auf andere Generationen



Die Generation X ist der Meinung, dass 57,14 % der Generation Z kulturelle Unterschiede „ziemlich stark“ als Chance für die Zusammenarbeit sehen, 28,57 % sogar sehr stark. Allerdings glauben 28,57 %, dass die Generation Z ein wenig oder gar keine Schwierigkeiten hat, Unterschiede zu verstehen, und 42,86 % sagen, dass sie kulturelle Einflüsse „ziemlich stark“ wahrnehmen. Was die Millennials betrifft, so glauben 42,86 % der Generation X, dass sie Zusammenarbeit und kulturellen Einfluss mäßig oder „ziemlich stark“ schätzen. In Bezug auf ihre eigene Generation sind 71,43 % der Generation X der Meinung, dass sie Herausforderungen und Zusammenarbeit mäßig erkennen, und 57,14 % glauben, dass sie kulturellen Einfluss „ziemlich stark“ wahrnehmen. Babyboomer werden als weniger engagiert in Bezug auf Diversität wahrgenommen: 42,86 % glauben, dass sie diese „nur mäßig“ sehen.

Babyboomer in Bezug auf andere Generationen



Babyboomer: 40,00 % glauben, dass die Generation Z kulturelle Unterschiede „sehr stark“ als Chance für Zusammenarbeit sieht, und 60,00 % sind der Meinung, dass sie stark von diesen Unterschieden beeinflusst sind. Millennials schreiben 40,00 % einen starken Einfluss kultureller Unterschiede zu, und weitere 40,00 % geben an, dass sie Zusammenarbeit recht häufig sehen, obwohl 60,00 % glauben, dass sie mäßig mit Herausforderungen konfrontiert sind. Die Generation X glaubt, dass 80,00 % der Boomer Zusammenarbeit mäßig schätzen. In ihrer eigenen Generation geben 80,00 % zu, dass sie nur wenig Zusammenarbeit sehen, und 60,00 % sagen dasselbe über den kulturellen Einfluss.

Frage 14: Welche Generation hat Ihrer Meinung nach den besten Umgang mit kulturellen Unterschieden?

- Millennials, weil wir mit intensiver Nutzung von IT aufgewachsen sind, sie seit der Sekundarschule Teil unserer Ausbildung war und wir nicht in Jahrzehnten zu arbeiten begonnen haben, in denen es normal oder sogar wertvoll war, sein Privatleben für die Arbeit zu opfern, oder in denen sexuelle Belästigung als normal angesehen wurde.



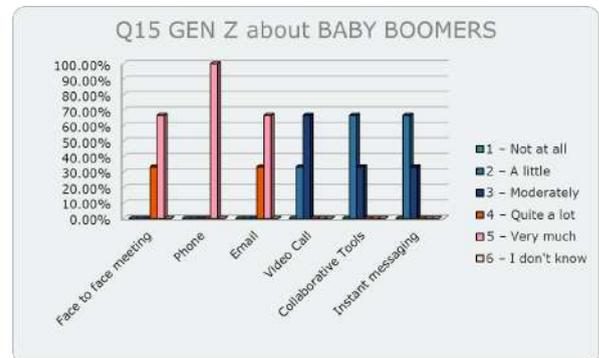
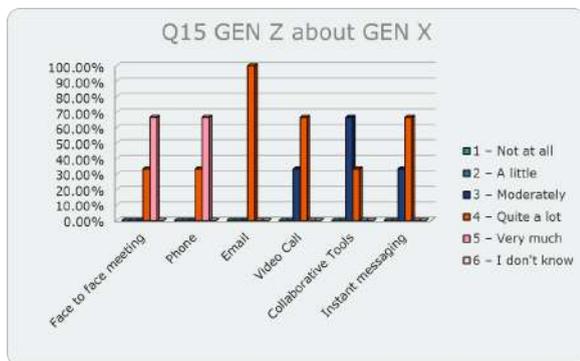
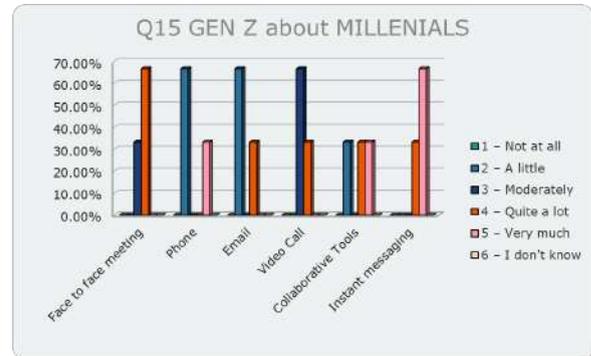
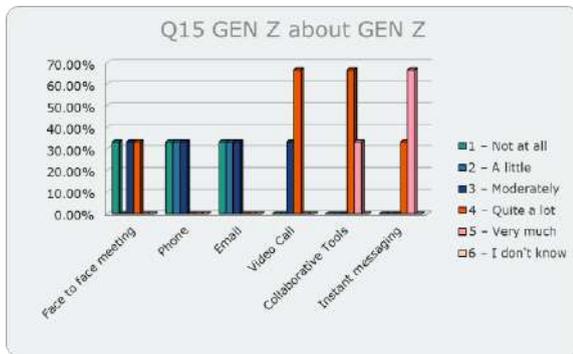
- Gen Z, weil diese Themen heutzutage offener diskutiert und gelehrt werden.
- Gen Z.
- Die mittleren Generationen, teilweise aufgrund ihrer relativen Nähe zu allen anderen.
- Millennials, weil sie in ihrer Jugend große kulturelle Veränderungen durchgemacht haben. Die anderen gab es entweder noch nicht oder sie waren bereits da und mussten sich anpassen. Millennials haben sich nicht nur angepasst, sondern hatten auch die Möglichkeit, neben dem Tempo des Wandels in Ruhe zu forschen, zu experimentieren und Fähigkeiten zu entwickeln.
- Meiner Meinung nach ist es die Generation der Millennials.
- Millennials.
- Ich glaube nicht, dass es eine Generation gibt, die besser damit umgeht – ich denke, das hängt stark von den individuellen Erfahrungen und Denkweisen ab.
- Ich habe diese Wahrnehmung nicht.
- Millennials, zumindest diejenigen, die den drastischen Wandel von einer Welt ohne Technologie zu einer vollständigen Akzeptanz der technologischen Abhängigkeit miterlebt haben, während andere Generationen eher auf der einen oder anderen Seite dieses technologischen Wandels standen, der die Arbeitskultur stark beeinflusst hat.
- Generation Z. Sie sind sich Veränderungen bewusster.
- Einfache Dinge wie Hygiene, Essgewohnheiten und eine andere Wahrnehmung von Zeit.

3. Kommunikation zwischen den Generationen – Konfliktprävention und -management

Frage 15: Bedeutung der Kommunikationsmittel für jede Generation

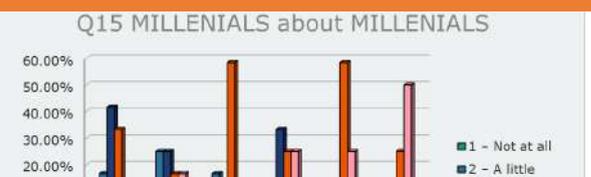
In dieser Frage wurden die Teilnehmer gebeten, ihre eigene Einstellung zur Kommunikation und zu Kommunikationsmitteln sowie die der anderen drei analysierten Generationen zu bewerten.

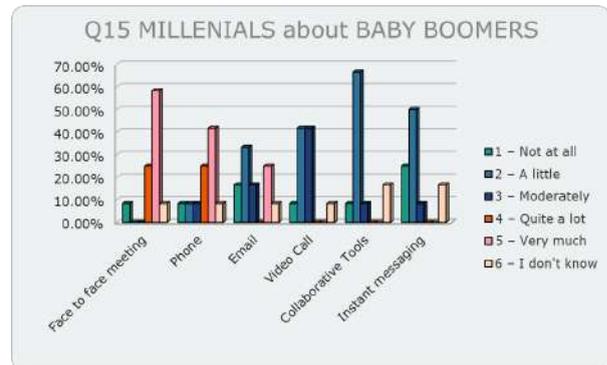
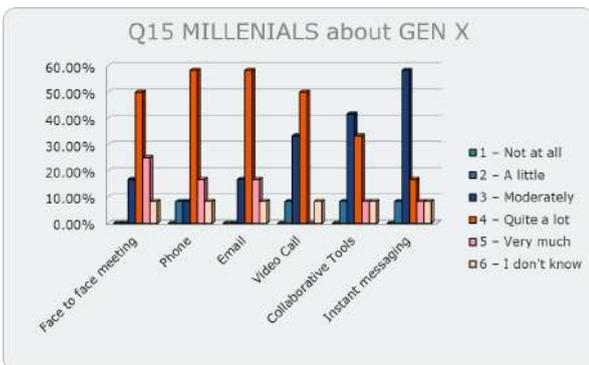
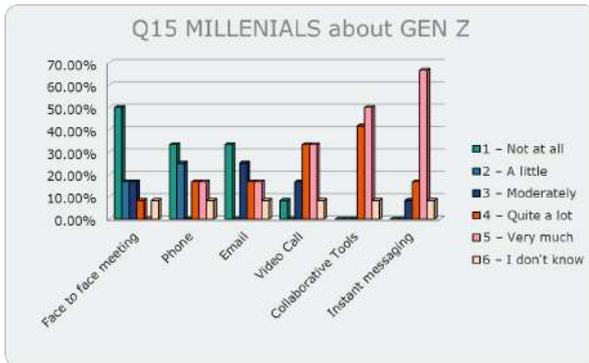
Gen Z in Bezug auf andere Generationen.



Die Generation Z antwortete, dass persönliche Treffen von der Generation X mit 66,67 % und den Babyboomern mit 66,67 % sehr geschätzt werden. Telefon und E-Mail sind für die Generation Z und die Millennials weniger wichtig, während die Generation X und die Babyboomer das Telefon mit 66,67 % bzw. 100 % für sehr wichtig halten. Videoanrufe werden von Millennials mit 66,67 % als „mäßig“, von der Generation X mit 66,67 % als „ziemlich oft“ und von Babyboomern mit 66,67 % als „mäßig“ bewertet. Kollaborative Tools und Instant Messaging sind für die Generation Z und Millennials wichtiger, wobei 33,33 % bis 66,67 % sie als „sehr wichtig“ bewerten.

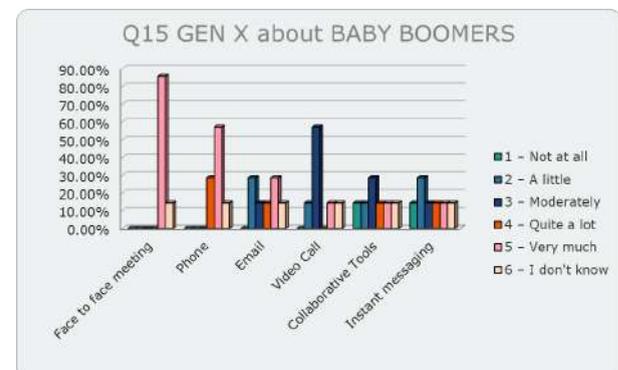
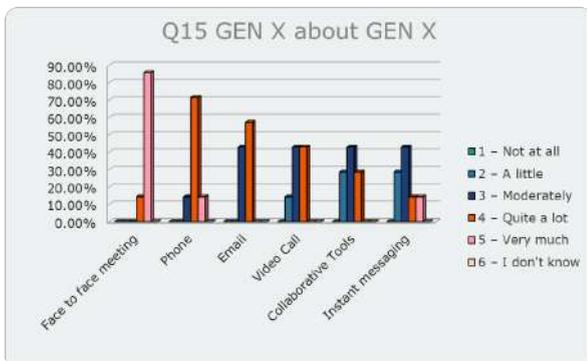
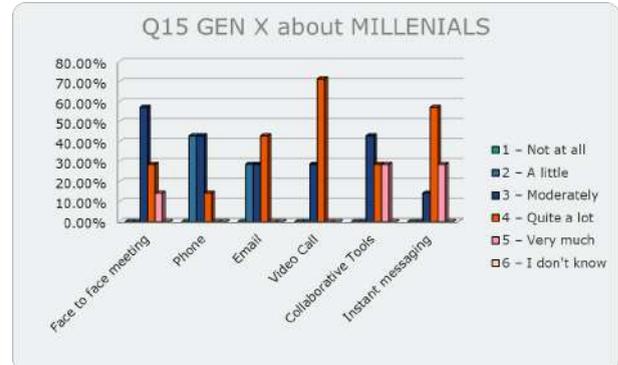
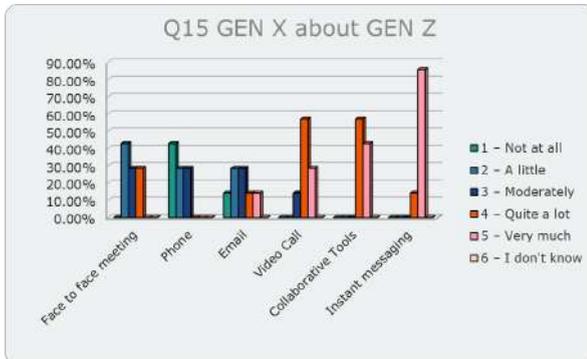
Millennials in Bezug auf andere Generationen





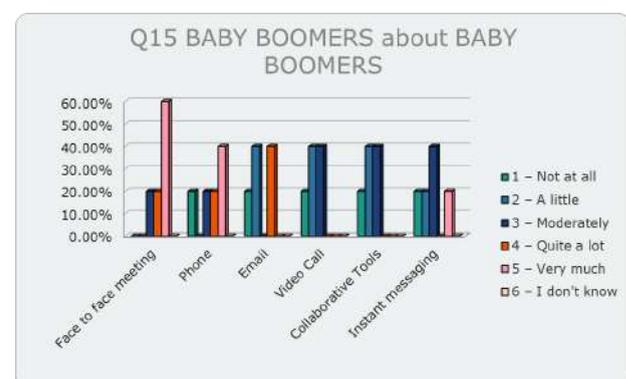
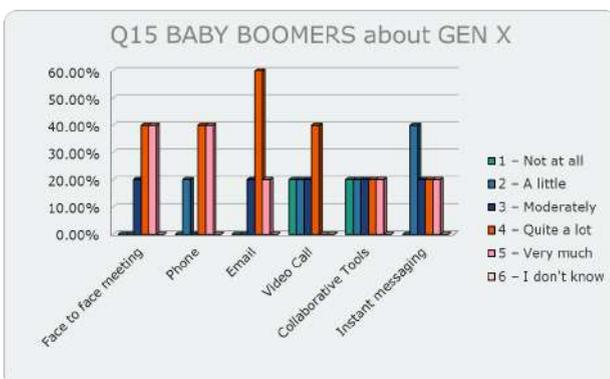
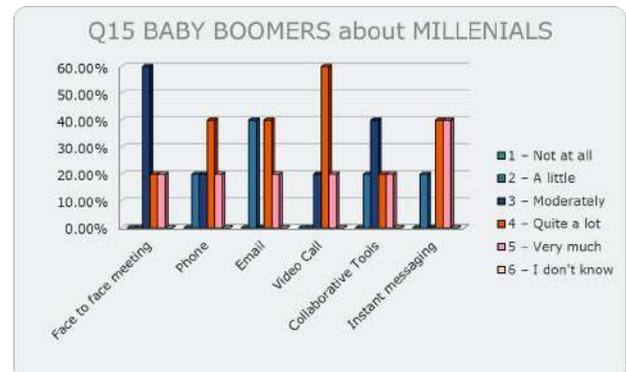
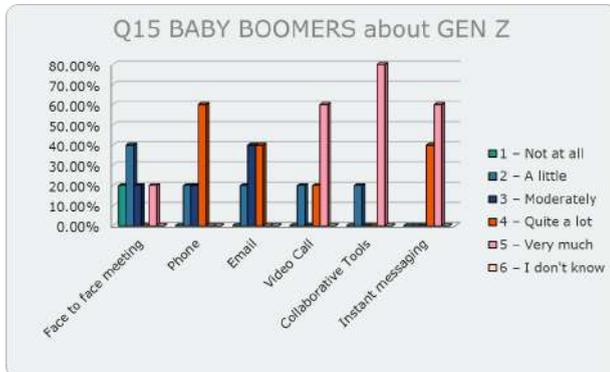
Für Millennials legt die Generation Z mit 66,67 % den höchsten Wert auf Instant Messaging und mit 50,00 % auf Tools für die Zusammenarbeit, während persönliche Treffen und E-Mails oft als unwichtig angesehen werden (50,00 % bzw. 33,33 % bewerteten sie mit „überhaupt nicht“). Millennials sehen ihre eigene Generation als E-Mail-bevorzugend an, wobei 58,33 % „ziemlich oft“ und 58,33 % „sehr oft“ antworteten. Die Generation X scheint stark auf persönliche Treffen und E-Mails angewiesen zu sein, wobei 50,00 % „ziemlich oft“ und 58,33 % „sehr oft“ antworteten. Babyboomer bevorzugten mit 41,67 % das Telefon und mit 58,33 % die persönliche Kommunikation.

Generation X in Bezug auf andere Generationen



Die Generation X ist der Meinung, dass die Generation Z Instant Messaging (85,71 %) und Tools für die Zusammenarbeit (42,86 %) sehr schätzt, während sie persönlichen Besprechungen nur geringe Bedeutung beimisst. Millennials gelten als ausgeglichen, nutzen verschiedene Tools mäßig bis stark, wobei 71,43 % Videotelefonate als „ziemlich häufig“ und 57,14 % Instant Messaging als „ziemlich häufig“ bewerten. Die Generation X ist stark auf persönliche Treffen angewiesen (85,71 % „sehr stark“) und auf Telefonate (71,43 % „ziemlich stark“). Babyboomer bevorzugen persönliche Treffen (85,71 %) und Telefonate (57,14 %).

Babyboomer über andere Generationen



Babyboomer sind der Meinung, dass die Generation Z kollaborative Tools mit 80,00 % und Videotelefonate mit 60,00 % stark schätzt, während persönliche Treffen mit 40,00 % meist nur „ein wenig“ bewertet werden. Millennials sind über alle Kanäle hinweg relativ ausgewogen, wobei 60,00 % persönliche Treffen und Videotelefonate schätzen. Die Generation X wird als sehr wichtig für persönliche Gespräche (40,00 % „ziemlich wichtig“ und „sehr wichtig“) und E-Mails (60,00 % „ziemlich wichtig“) angesehen. Babyboomer sehen sich selbst als Befürworter traditioneller Methoden, wobei 60,00 % persönliche Gespräche als „sehr wichtig“ bewerten.

Frage 16: Beschreiben Sie eine Situation, in der Kommunikationspräferenzen am Arbeitsplatz zu Missverständnissen geführt haben. Ist dieses Missverständnis zwischen Menschen verschiedener Generationen aufgetreten?

Die folgenden Beispiele wurden genannt:

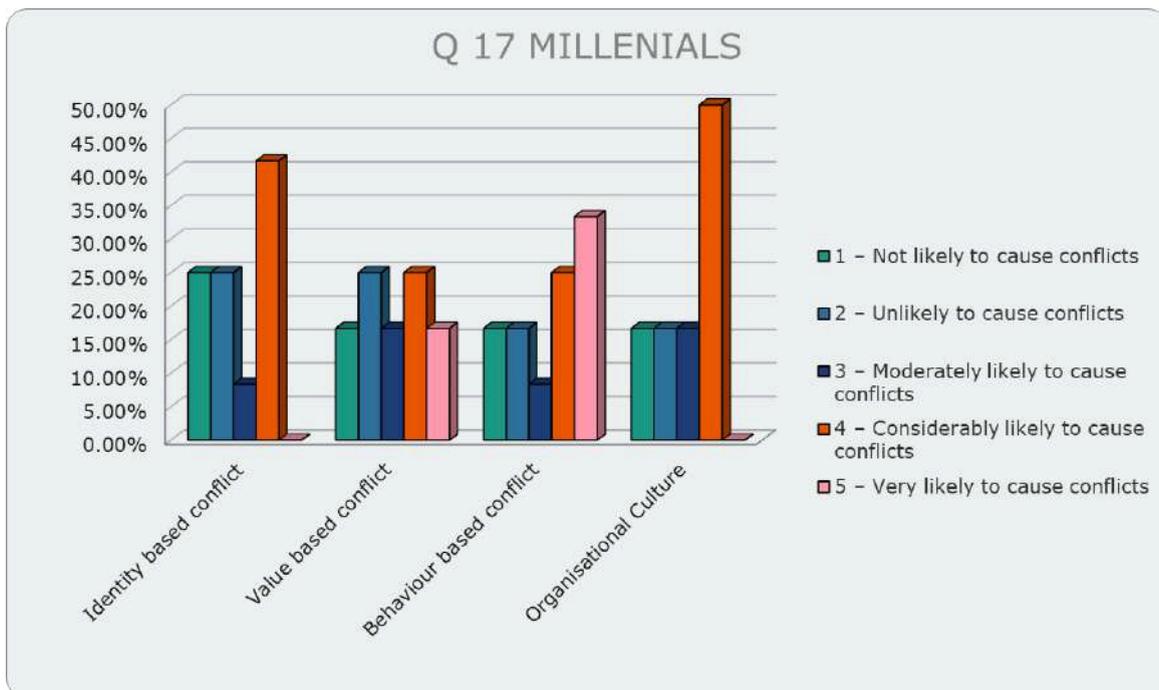
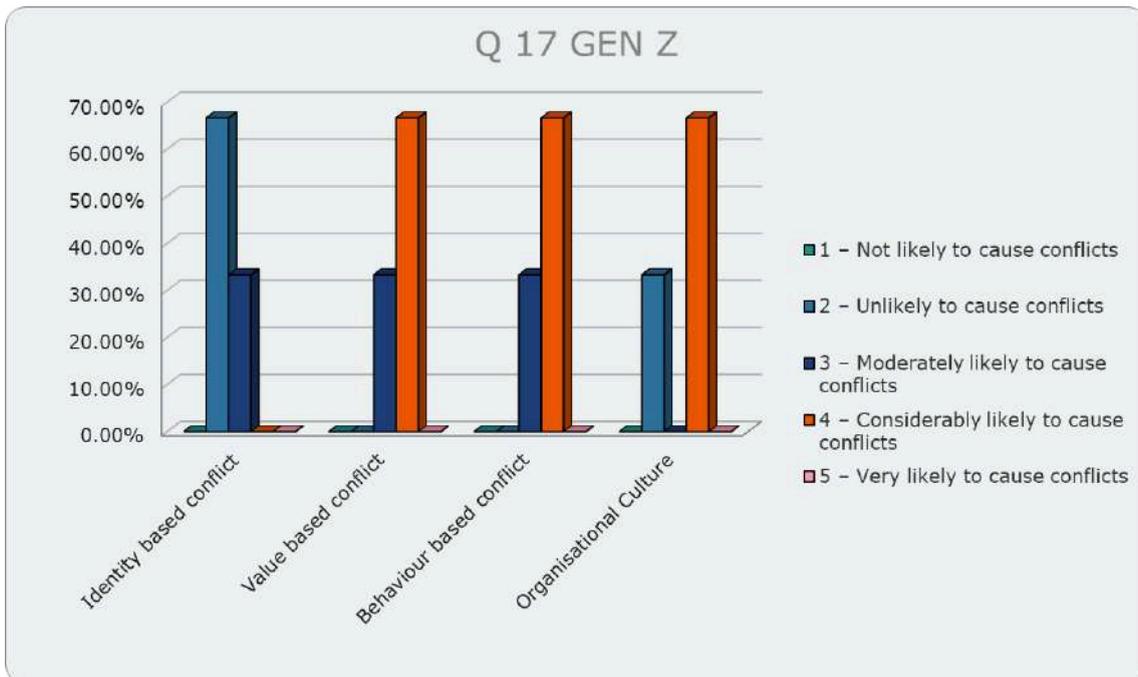
- Ja, ich hatte einen Kollegen aus der Babyboomer-Generation, der Online-Schulungen ablehnte, auf persönlichen Terminen bestand und dadurch die Arbeit erheblich beeinträchtigte.
- Ich habe keine erlebt.

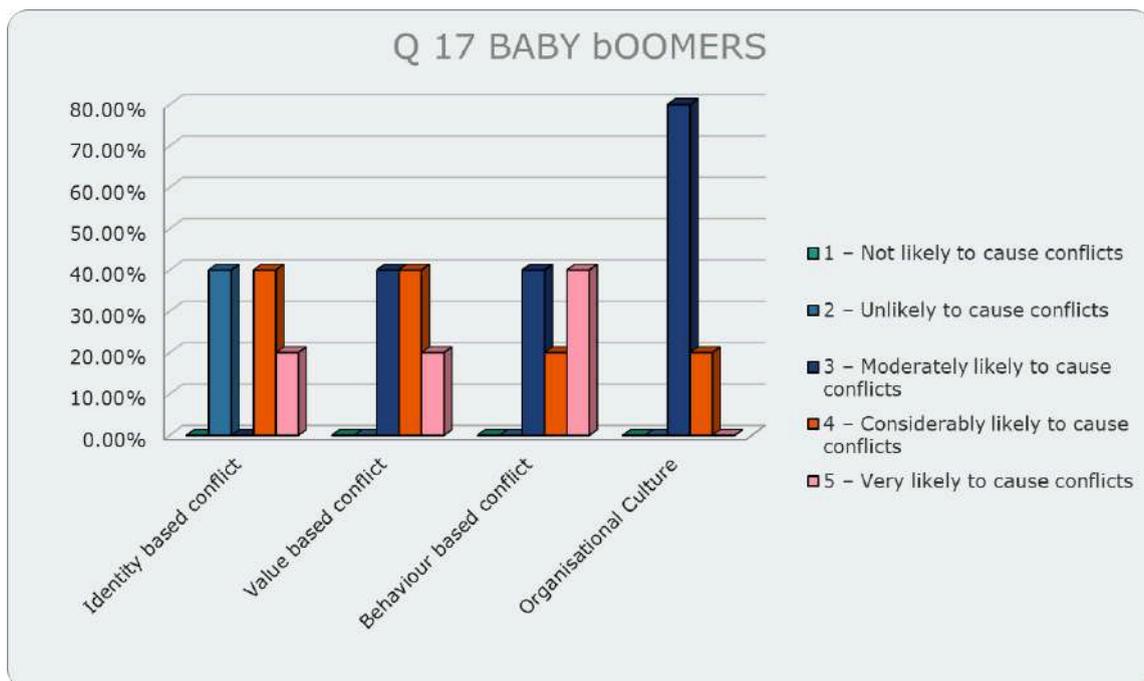
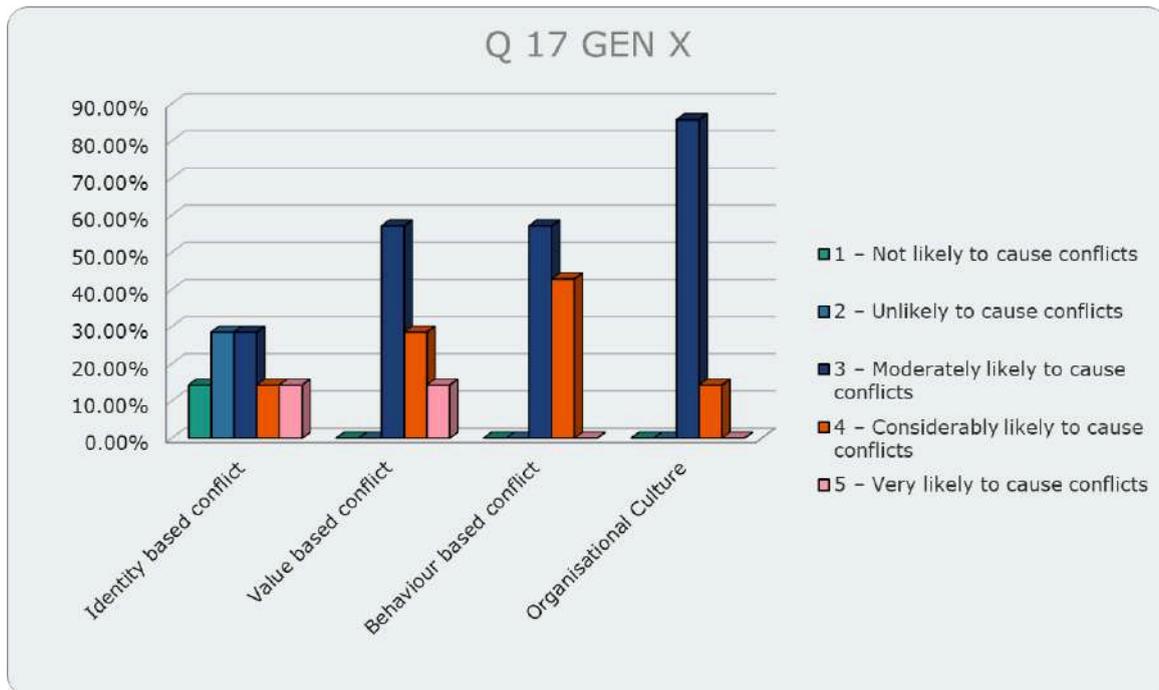


- Ich habe die Sprache nicht verstanden oder konnte nicht nachvollziehen, was verlangt wurde.
- Eine E-Mail zu senden und zu erwarten, dass damit alles geklärt ist, während die andere Seite auf ein Meeting oder einen Anruf wartet.
- Wieder einmal Stevedoring. Was nicht schriftlich festgehalten wurde, galt nicht – manchmal sogar, wenn es direkt von einem Direktor kam. Wirklich schade.
- Bei der Zusammenarbeit variiert die Herangehensweise – einige beginnen ohne Plan, während andere sich Zeit nehmen, um einen zu erstellen, und daher später anfangen.
- Ja, eine Person hat eine E-Mail geschickt und eine andere eine WhatsApp-Nachricht, und niemand hat die Nachrichten gesehen – eine Fehlkommunikation zwischen verschiedenen Generationen.
- Kommunikation von Unternehmensstrategien ausschließlich über verbale Mittel.
- Falsche Interpretation von Prioritäten – die Konflikte sind in allen Generationen gleich.
- In unserem Fall sind die meisten Missverständnisse eher auf unterschiedliche nationale Hintergründe und die unterschiedliche Interpretation bestimmter Ausdrücke zurückzuführen als auf Generationsunterschiede. Ich kann mich an kein einziges Missverständnis im beruflichen Kontext erinnern, das speziell mit den Generationen zu tun hatte.

Frage 17: Bewerten Sie bitte anhand Ihrer Erfahrungen die folgenden Faktoren als potenzielle Konfliktquellen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz.

Für die Generation Z sind wert- und verhaltensbezogene Konflikte mit 67 % sehr wahrscheinlich, während Identität und Unternehmenskultur als weniger problematisch angesehen werden. Millennials halten verhaltensbezogene Konflikte mit 33 % für sehr wahrscheinlich und die Unternehmenskultur mit 50 % für ziemlich wahrscheinlich als Ursache für Reibungen. Die Organisationskultur wird von der Generation X mit 86 % und wert- und verhaltensbezogene Probleme mit 57 % als mäßig wahrscheinliche Konfliktquellen angesehen. Babyboomer halten die Organisationskultur mit 80 % für mäßig konfliktträchtig, während verhaltensbezogene Konflikte mit 40 % als sehr wahrscheinlich angesehen werden.





Frage 18: Beschreiben Sie eine Situation, in der einer oder mehrere der oben genannten Faktoren zu Konflikten am Arbeitsplatz geführt haben. Ist dieses Missverständnis zwischen Menschen unterschiedlicher Generationen entstanden? Hat sich der Konflikt auf andere ausgeweitet? Wenn ja, gab es eine klare Generationskluff?

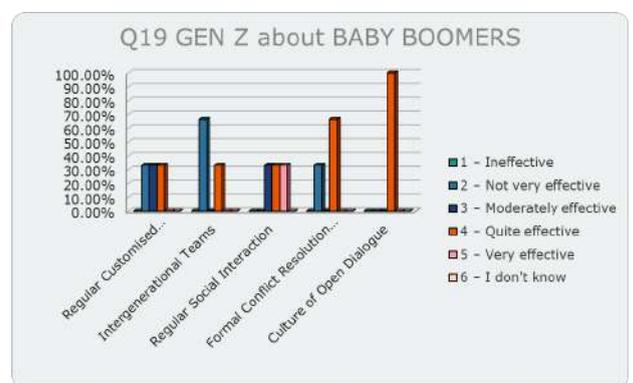
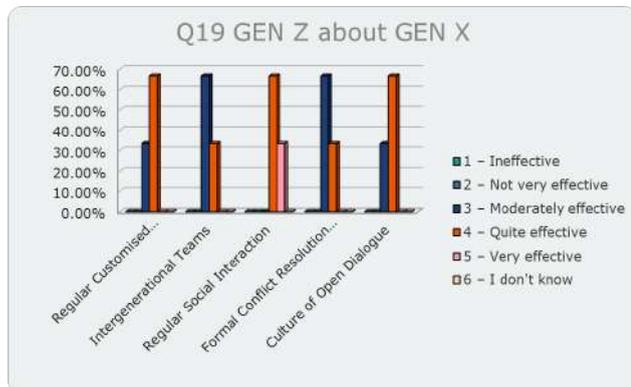
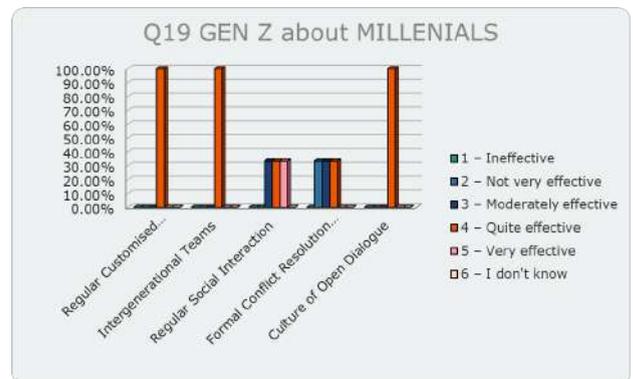
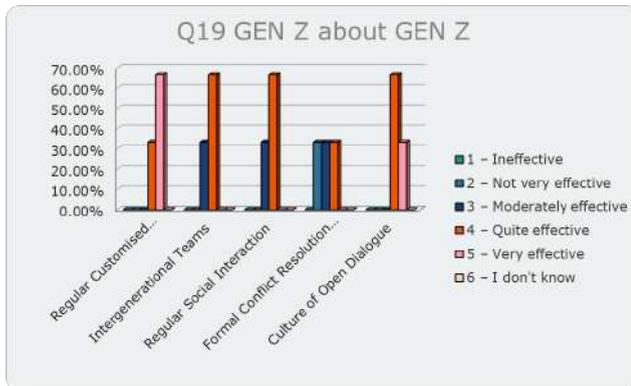


- Es gibt Konflikte, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Generation Z Schwierigkeiten hat, persönliche Zeit zu opfern, was zu völligen Missverständnissen seitens der Babyboomer führt, insbesondere wenn es darum geht, außerhalb der Arbeitszeiten zu telefonieren.
- Ein neuer Mitarbeiter versucht, die Rolle eines anderen Mitarbeiters zu übernehmen, was zu Schäden führt.
- Während einer Meinungsverschiedenheit altersbezogene Kommentare machen, um subtil ein Gefühl der Überlegenheit zu erzeugen.
- Eine klare Generationskluft. Ich hatte die Möglichkeit, eine Entscheidung bezüglich meines Teams zu treffen, und obwohl ich hierarchisch über älteren und langjährigen Kollegen stand, wurde ich plötzlich über Nacht gehasst, weil sie nicht konsultiert wurden. Da ich ihre Komfortzone gestört hatte, verschlossen sie sich gegenüber Veränderungen. Es war lächerlich. Monate später traf sich der über 55-jährige CEO mit mir, lobte meine Arbeit und bot mir eine Gehaltserhöhung von 12 % und einen Firmenwagen an. Zwei Wochen später verließ ich das Unternehmen aufgrund des völlig inkohärenten Umfelds.
- Vollständige Offenlegung der Gehaltsbedingungen durch jüngere Mitarbeiter.
- Es gibt keine Generationskluft.
- Einige Konflikte entstanden aufgrund der Verbundenheit der älteren Generation mit Titeln. Sie interpretierten die Nichtverwendung von Titeln durch die jüngere Generation als respektlos und gingen davon aus, dass die Meinungen jüngerer Menschen ohne Titel weniger wertvoll seien – oder dass diejenigen ohne höhere Titel sich gar nicht äußern sollten.
- Missverständnisse treten häufiger zwischen Menschen derselben Generation auf.

Frage 19: Welche der folgenden Instrumente zur Konfliktprävention und -bewältigung sind Ihrer Erfahrung nach für die jeweilige Generation am wirksamsten?

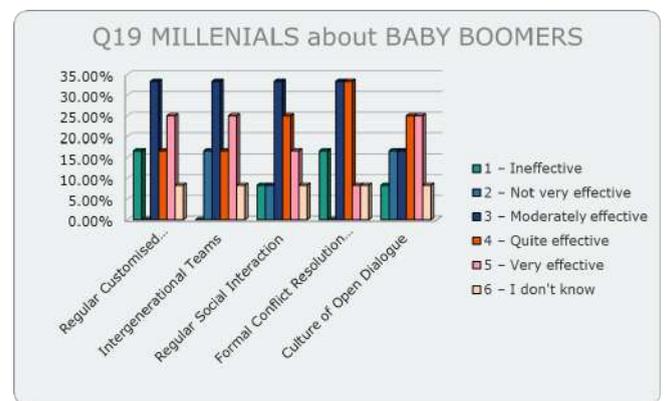
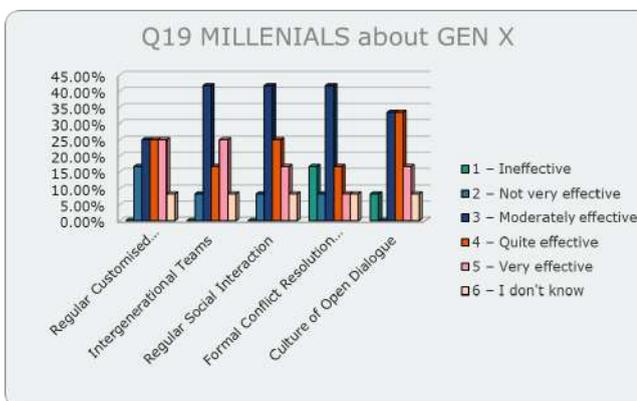
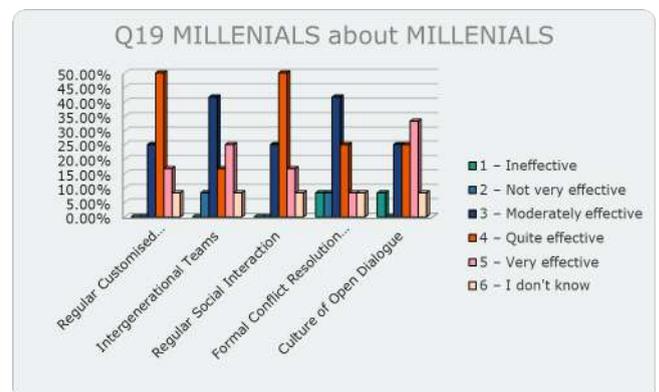
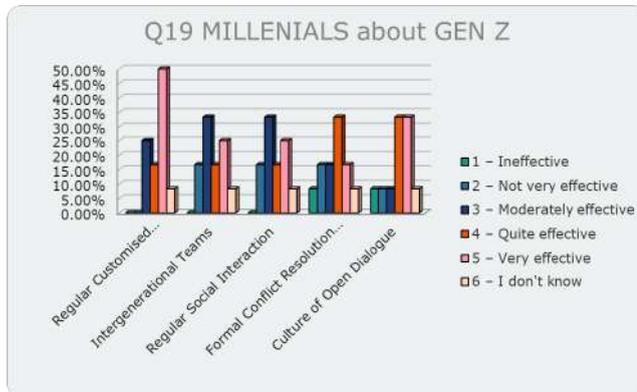
Wirksamkeit von Instrumenten zur Konfliktprävention und -bewältigung für jede Generation
Was die Wirksamkeit von Instrumenten zur Konfliktprävention und -bewältigung angeht, bevorzugt jede Generation, wenn sie über ihre eigene Einstellung zu diesen Instrumenten nachdenkt, eine Kultur des „offenen Dialogs“ und bewertet diese als „wirksam“ und/oder „am wirksamsten“.

Generation Z in Bezug auf andere Generationen



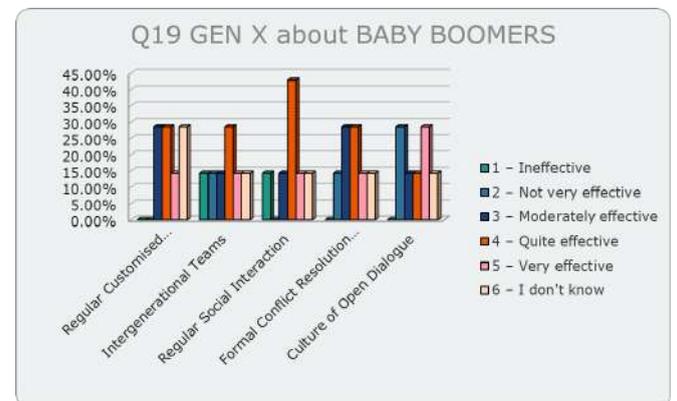
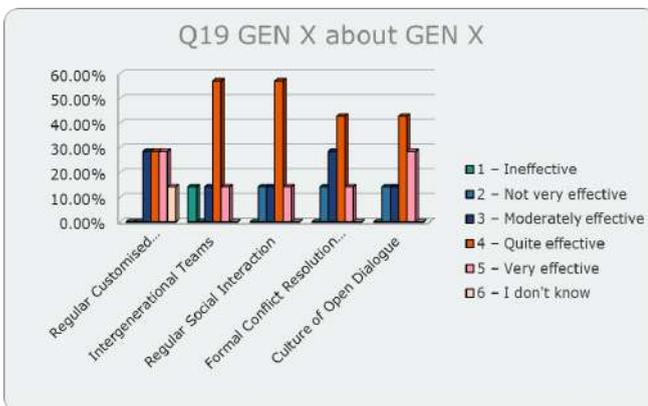
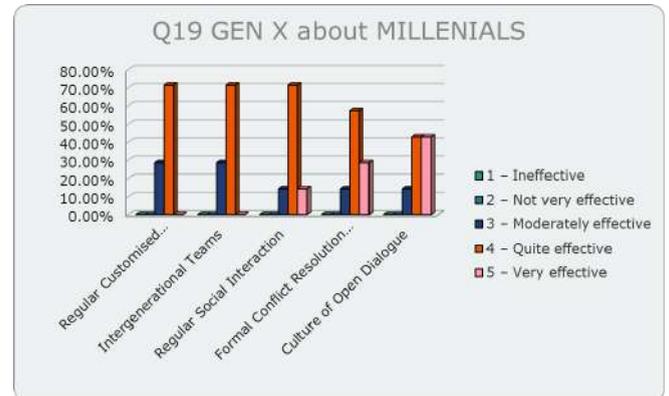
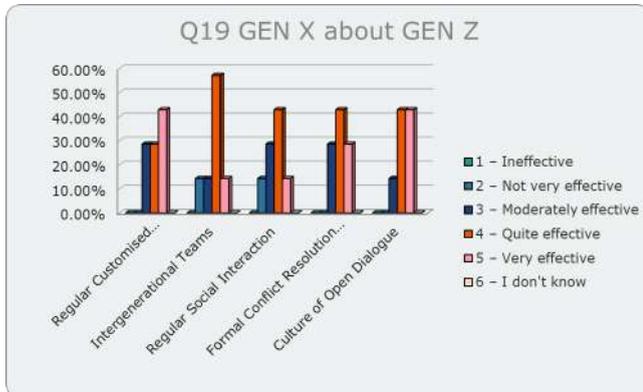
Aus den Antworten der Generation Z geht hervor, dass die wirksamsten Instrumente zur Konfliktprävention und -bewältigung für Millennials regelmäßiges individuelles Feedback mit 100 % und eine Kultur des offenen Dialogs mit 100 % sind. Die Generation X gab an, dass 66,67 % regelmäßiges individuelles Feedback bevorzugen und soziale Interaktion mit 66,67 % als recht wirksam angesehen wird. In Bezug auf die Babyboomer sieht die Generation Z eine Kultur des offenen Dialogs mit 100 % und formelle Richtlinien mit 66,67 % als recht effektiv an. Die Generation Z hält regelmäßiges individuelles Feedback für sehr effektiv und bevorzugt eine Kultur des offenen Dialogs und der sozialen Interaktion mit 66,67 % als recht effektive Instrumente.

Millennials in Bezug auf andere Generationen



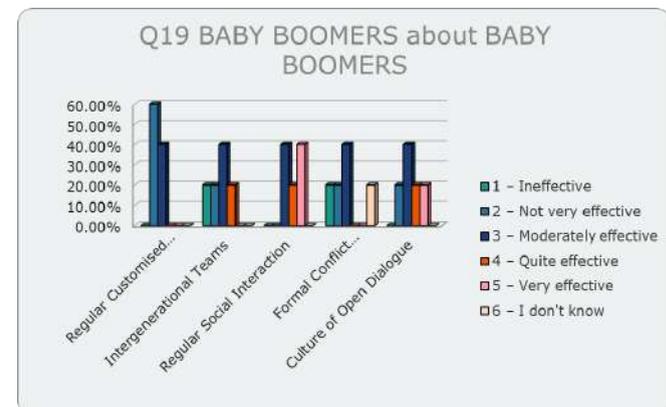
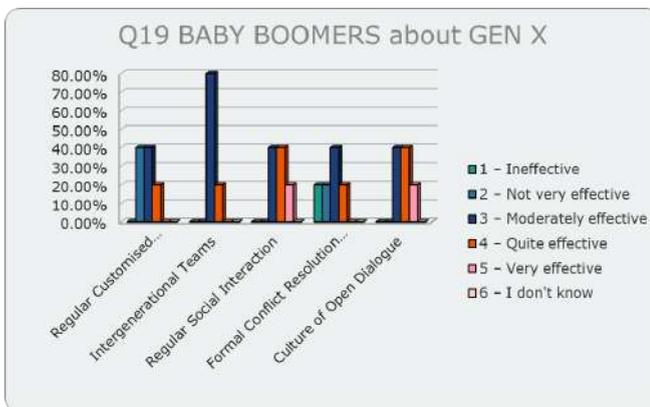
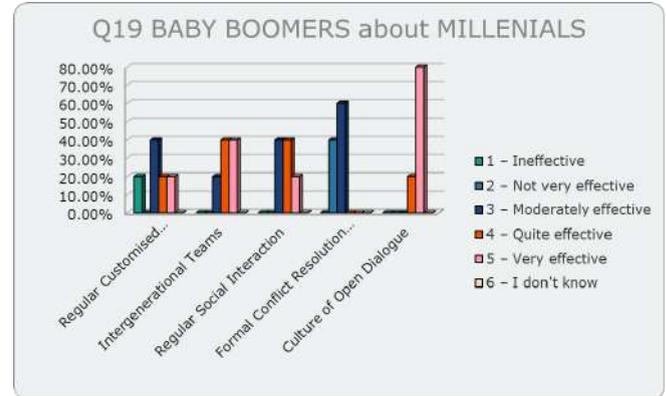
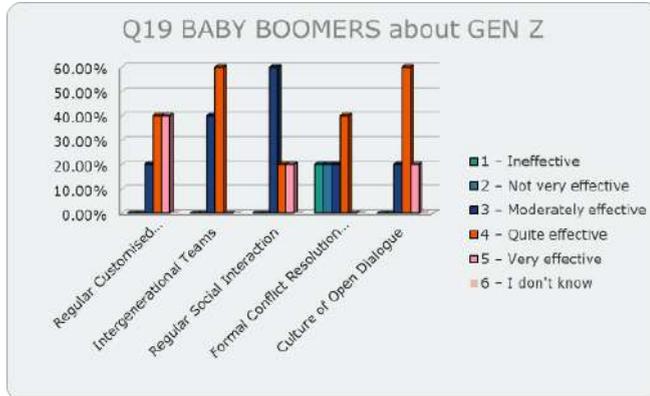
Aus der Sicht der Millennials wird regelmäßiges individuelles Feedback für alle Generationen als „ziemlich oder sehr effektiv“ angesehen, insbesondere für die Generation Z und die Generation X. Eine Kultur des offenen Dialogs wird vor allem von der Generation Z und den Babyboomern geschätzt. Millennials sehen generationenübergreifende Teams als „mäßig“ bis „sehr effektiv“ über alle Generationen hinweg. Millennials halten soziale Interaktion für besonders effektiv.

Die Generation X in Bezug auf andere Generationen



Aus Sicht der Generation X ist regelmäßiges individuelles Feedback besonders effektiv für die Generation Z und Millennials, wobei über 70 % es als „ziemlich“ oder „sehr effektiv“ bewerten. Generationenübergreifende Teams werden generationsübergreifend als hilfreich angesehen, insbesondere für Millennials. Eine Kultur des offenen Dialogs wird für Millennials und die Generation Z als sehr effektiv angesehen. Soziale Interaktion wird für die meisten Generationen als ziemlich effektiv angesehen, insbesondere für Millennials.

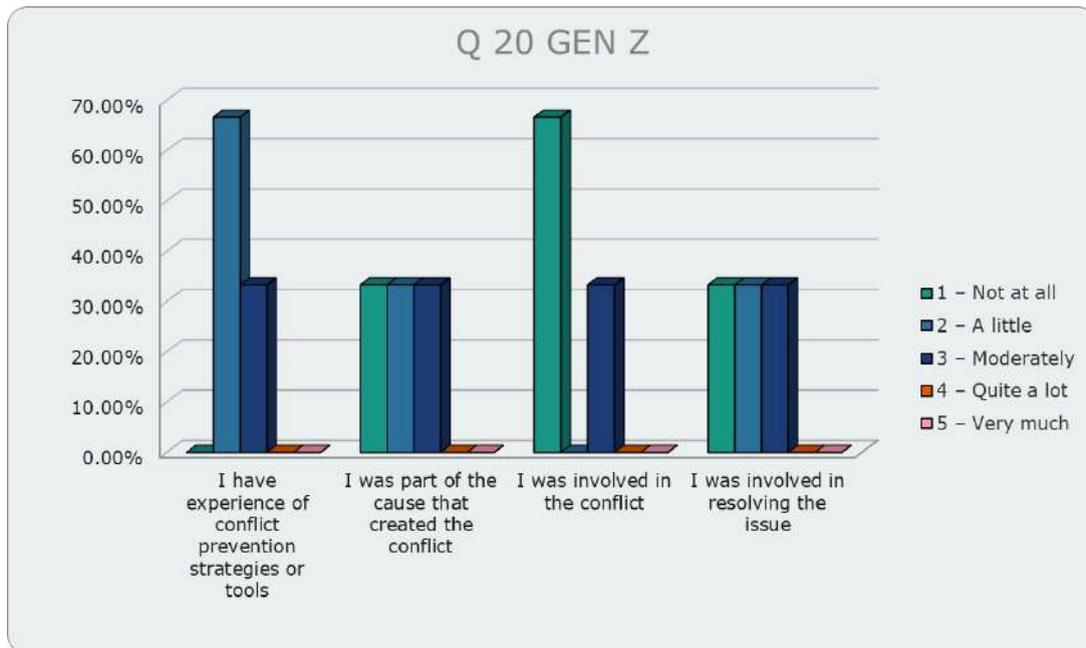
Babyboomer in Bezug auf andere Generationen



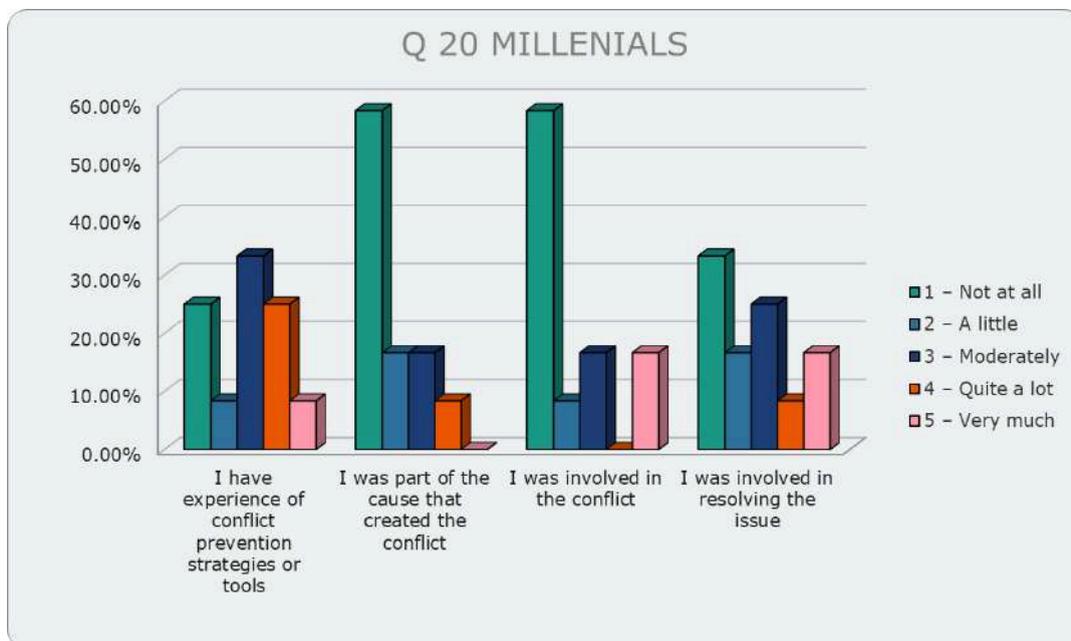
Den Antworten der Babyboomer zufolge profitieren Millennials am meisten von einer Kultur des offenen Dialogs, die von 80 % als sehr effektiv bewertet wird. Im Fall der Generation Z werden generationenübergreifende Teams und regelmäßiges individuelles Feedback als ziemlich oder sehr effektiv angesehen. Die Generation X reagiert am besten auf generationenübergreifende Teams und eine Kultur des offenen Dialogs. Formelle Konfliktlösungsstrategien werden von keiner Generation besonders geschätzt.

Frage 20: Erfahrungen mit Konflikten und Konfliktmanagement

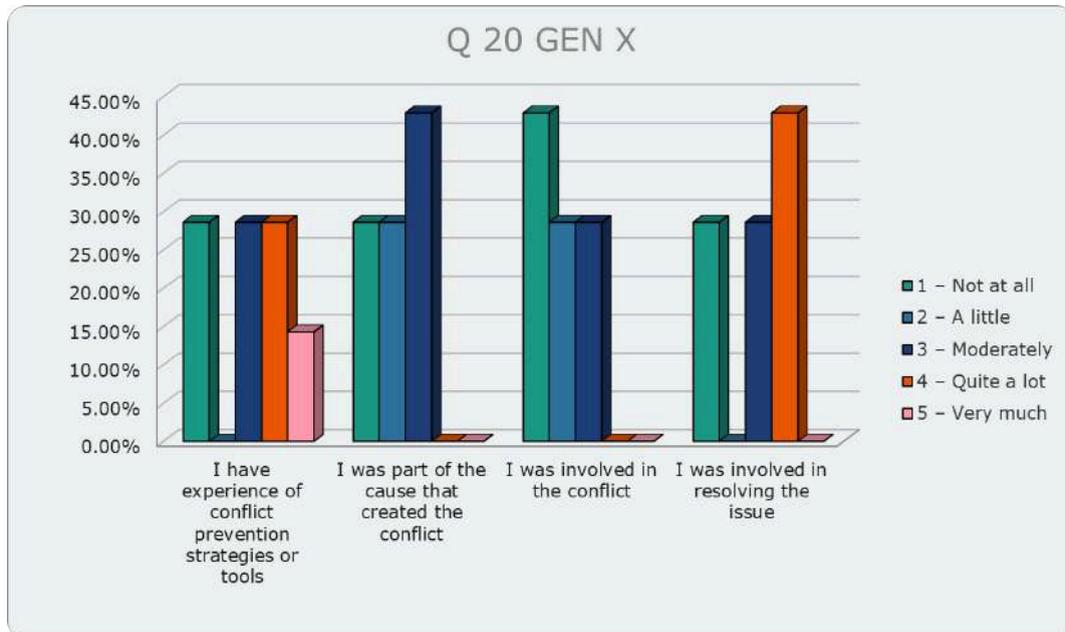
In Bezug auf die Generation Z haben die meisten Befragten nur begrenzte Erfahrungen mit Konfliktmanagement. Zwar haben 67 % Erfahrung mit Präventionsstrategien, aber nur 33 % waren an der Lösung von Konflikten beteiligt. 67 % gaben an, in einen Konflikt verwickelt gewesen zu sein, aber in den meisten Fällen waren sie nicht an der Lösung beteiligt.



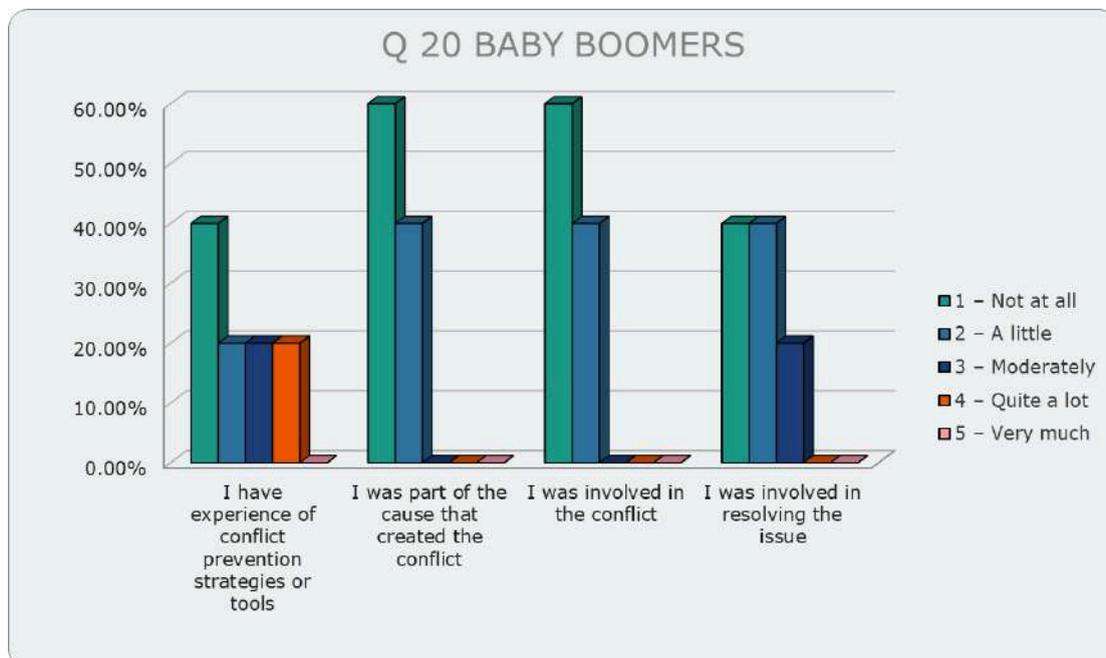
Millennials gaben mehrheitlich an, dass sie einige Erfahrungen mit Konfliktpräventionsstrategien haben, wobei 33 % eine mäßige Beteiligung und 25 % eine recht starke Beteiligung angaben. Mehr als die Hälfte gab zu, dass sie weder an dem Konflikt noch an dessen Ursache beteiligt waren.



Die Befragten der Generation X zeigen unterschiedliche Erfahrungen im Konfliktmanagement. Während 43 % nicht in Konflikte involviert waren, gaben insgesamt 43 % zu, mäßig oder leicht an der Ursache beteiligt gewesen zu sein. Die Beteiligung an der Konfliktlösung ist höher: 43 % gaben an, ziemlich stark involviert gewesen zu sein.



Die meisten Befragten der **Babyboomer-Generation** haben wenig bis gar keine Erfahrung mit Konfliktmanagement. Die Mehrheit gab an, nicht in Konflikte oder deren Ursachen involviert zu sein. Nur 20 % haben mäßige bis recht umfangreiche Erfahrungen in der Konfliktprävention. Niemand gab an, in irgendeiner Weise stark involviert zu sein.

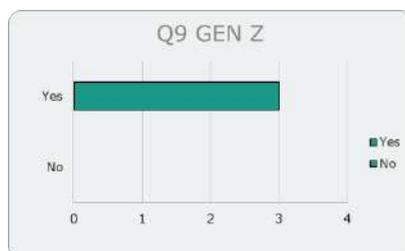


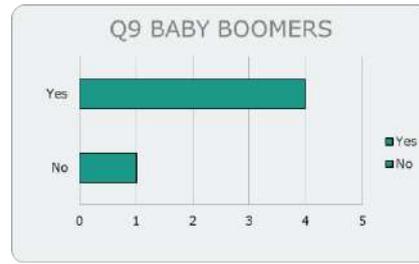
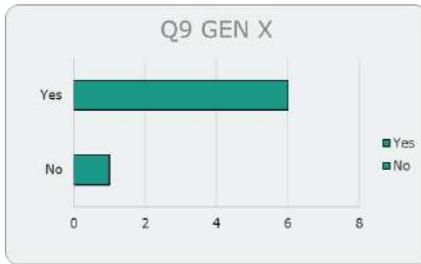
Frage 21: Die angegebenen Beispiele waren



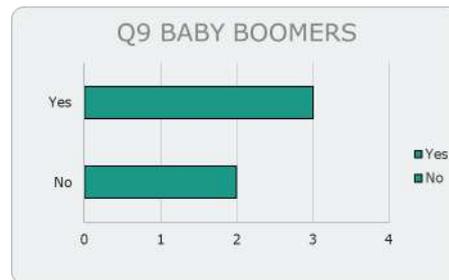
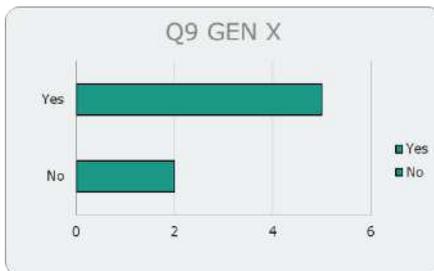
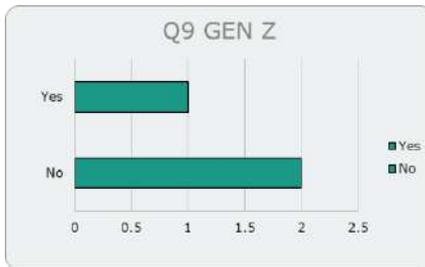
- Ich hatte und habe keine Probleme mit unterschiedlichen Kulturen oder Generationen.
- Ich habe einen Fall von sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten gemeldet. Ich fühlte mich von der Führung nicht unterstützt. Trotz eines vollständigen Geständnisses erhielt der Vorgesetzte nur eine milde Verwarnung.
- Erhalt von Anweisungen zur Ausführung von Aufgaben ohne Genehmigung durch die höhere Führungsebene.
- Ich erhielt keine Unterstützung. Um ein Beispiel außerhalb der Hafenarbeit zu nennen: In meinem ersten Job habe ich zweimal geäußert, dass mir das Trainee-Programm, an dem ich teilnahm, nicht gefiel. Ich fühlte mich nicht eingebunden und hatte das Gefühl, keine sinnvolle Arbeit zu leisten. Die Mitarbeiter in den Fünfgern rieten mir schließlich, mich damit abzufinden und das Thema nicht erneut anzusprechen. Ich verließ das Programm und blieb in einer anderen Position im Unternehmen. Dann schaltete sich die Gewerkschaft ein, aber ich konnte nichts tun, da die Entscheidung bei den Vorgesetzten lag. Ich reichte meine Kündigung ein, was alle überraschte. Man bot mir sofort an, in eine andere Abteilung zu wechseln und an einem Projekt mitzuarbeiten, was ich immer bevorzugt hatte. Man schlug mir sogar vor, mich offiziell zu entlassen, damit ich Arbeitslosengeld beziehen könnte und die Kündigungsstatistik des Unternehmens nicht beeinträchtigt würde, die sonst schlecht ausgefallen wäre. Ich lehnte alles ab, ging mit gutem Gewissen und ohne jemandem etwas schuldig zu sein.
- Unangemessenes Verhalten eines Kollegen – mangelnder Respekt gegenüber einem anderen Mitarbeiter.
- Aufgrund einer starken Tendenz, denjenigen in der Hierarchie Macht zu geben, und einer mangelnden Offenheit für Konfliktlösung oder eine integrative Entscheidungsfindung, insbesondere gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Meinungen, habe ich meinen vorherigen Job gekündigt. Es gab keine Bemühungen oder Bereitschaft, dieses Hindernis am Arbeitsplatz zu beseitigen.

Frage 22: Unterstützung durch Kollegen/Führungskräfte derselben Generation





Frage 23: Unterstützung durch Kollegen/Führungskräfte anderer Generationen

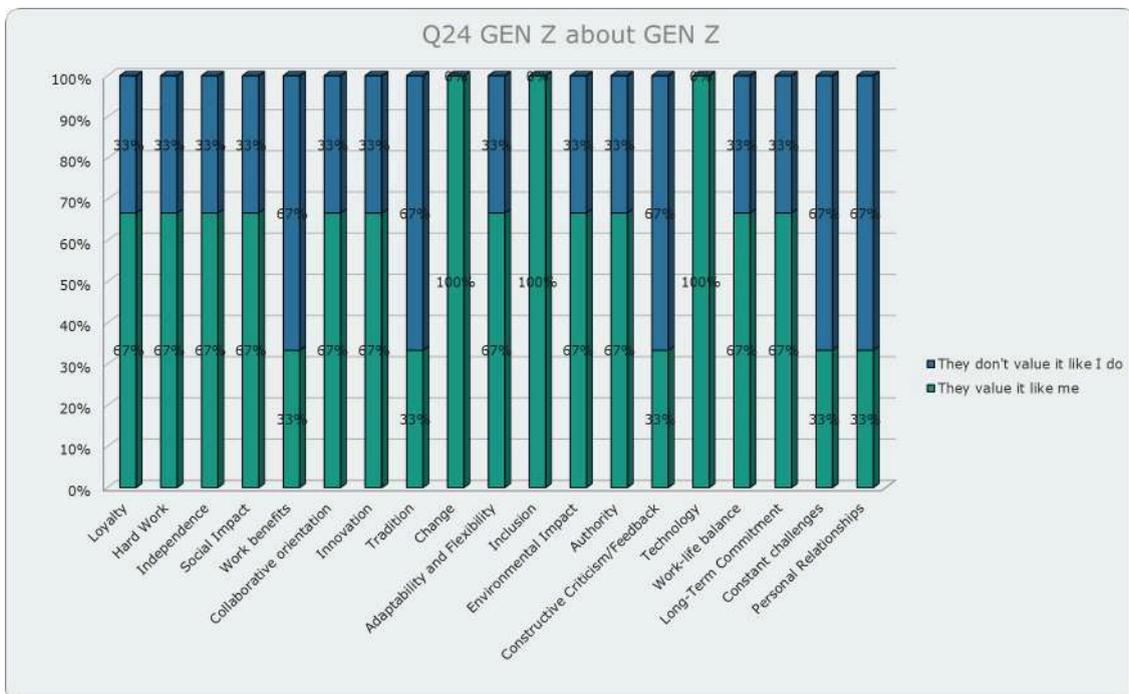


4. Unterschiede in der Arbeitsweise

Frage 24: Meinung der Befragten zur Ähnlichkeit der Wertschätzung bestimmter Werte und Eigenschaften am Arbeitsplatz.

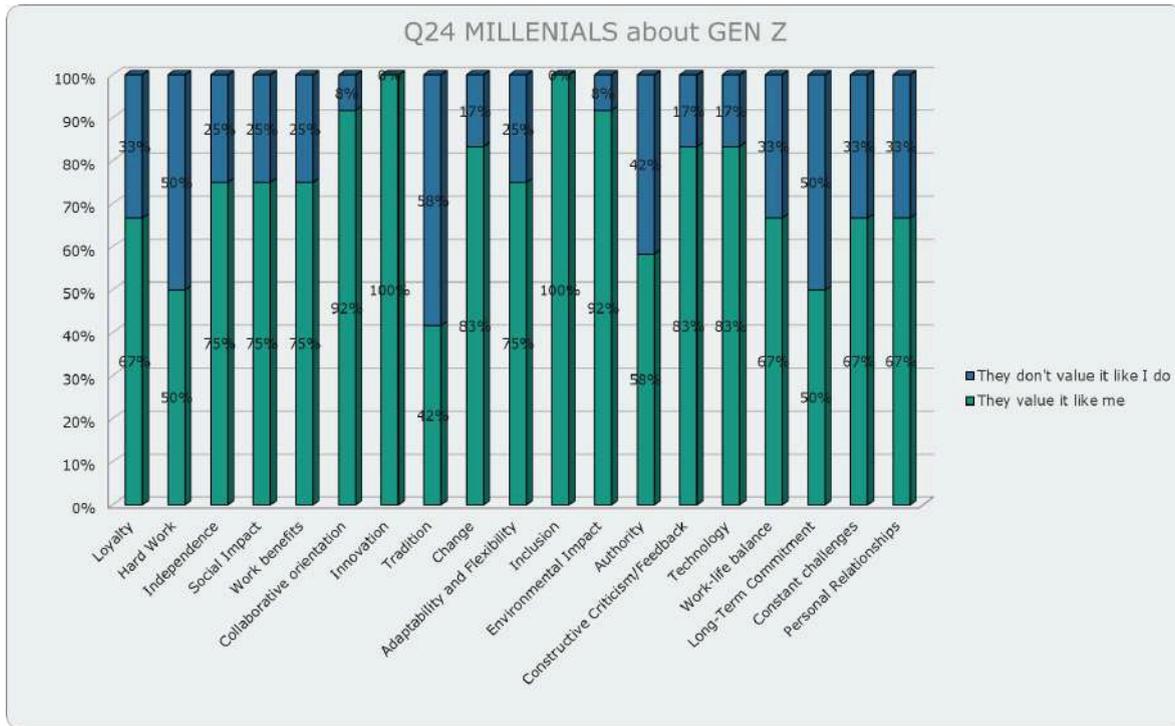
Generation Z über die Generation Z

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass die Werte dieser Generation in Bereichen wie Veränderung, Anpassungsfähigkeit, Inklusion, Technologie und harte Arbeit liegen. Es gibt jedoch deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung der Wertschätzung von Arbeitsleistungen, Tradition, Autorität, Feedback, ständigen Herausforderungen und persönlichen Beziehungen.



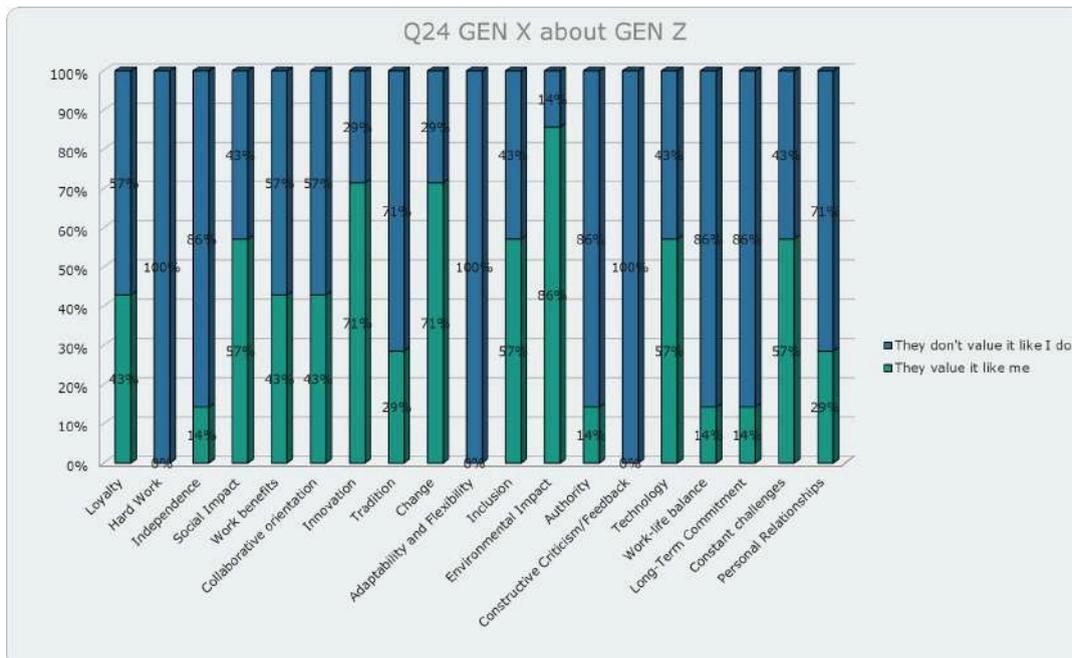
Millennials über die Generation Z

Die meisten Befragten sind der Meinung, dass die Generation Z ihre Werte teilt, insbesondere in Bezug auf Innovation, Inklusion, Umweltbewusstsein und Zusammenarbeit. Auch in bestimmten Bereichen wie Unabhängigkeit, sozialer Einfluss und Anpassungsfähigkeit gibt es eine starke Übereinstimmung. Die Unterschiede sind deutlicher, wenn es um Tradition, Autorität und langfristiges Engagement geht.



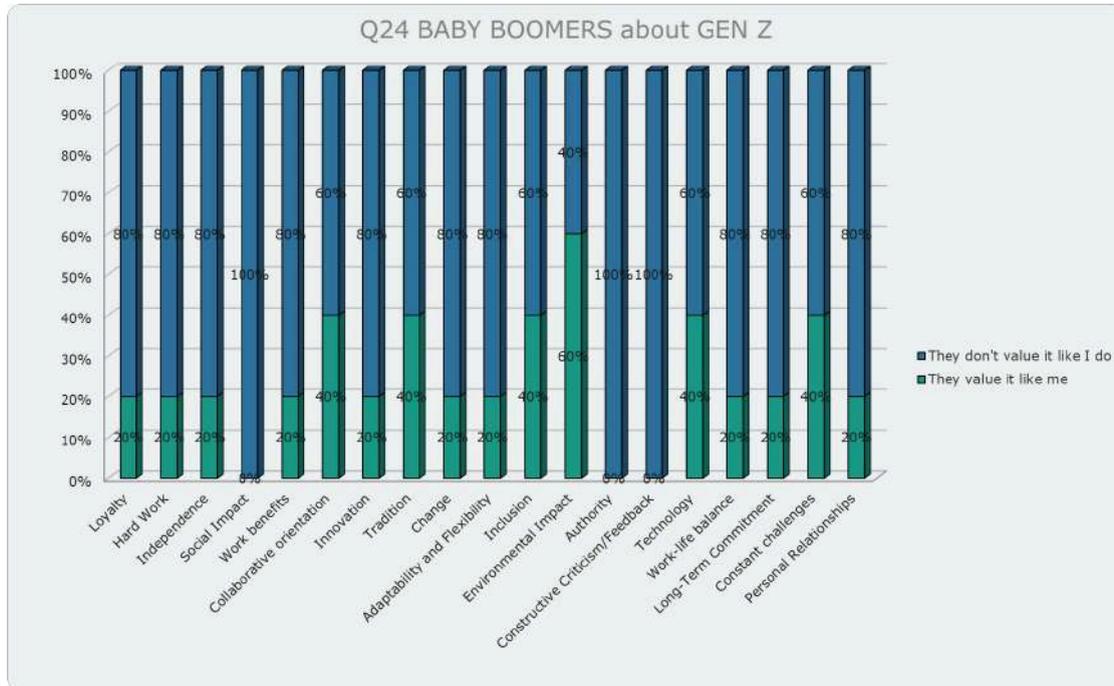
Generation X über die Generation Z

Die Befragten der Generation X gaben an, dass die Generation Z dieselben Werte in Bezug auf Umweltverträglichkeit, Veränderung und Technologie teilt. Es besteht jedoch die starke Auffassung, dass die Generation Z harte Arbeit, Autorität, Tradition oder langfristiges Engagement nicht in gleichem Maße schätzt.



Babyboomer über die Generation Z

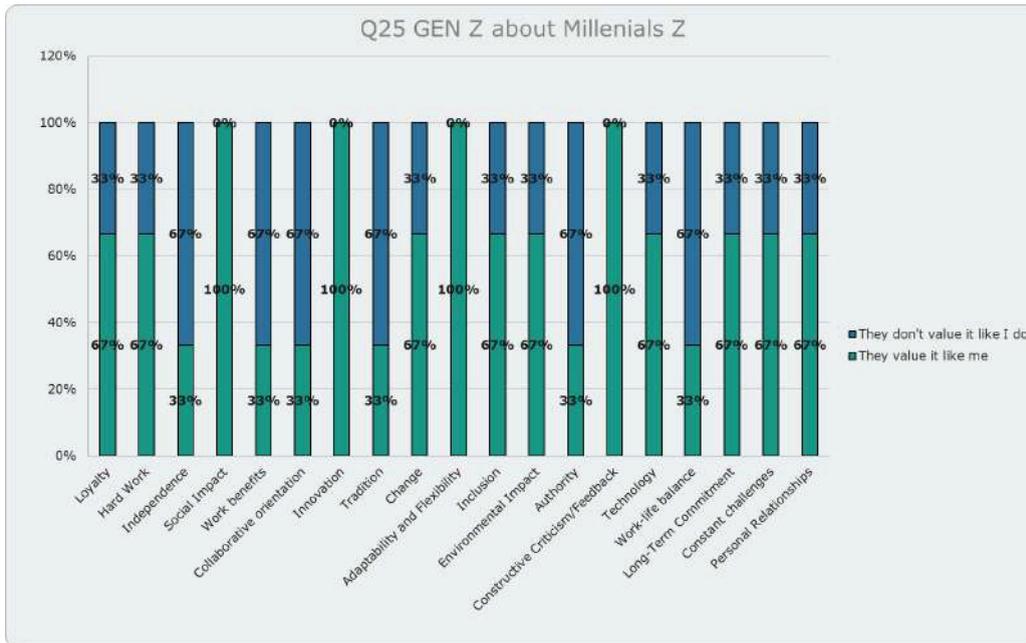
Die Befragten gaben an, dass die Generation Z vor allem soziale Auswirkungen, Autorität und Feedback schätzt. Nur bei den Umweltauswirkungen ist ein etwas höherer Grad an gemeinsamen Werten zu verzeichnen. Insgesamt deuten die Daten auf eine erhebliche Generationskluff hin.



Frage 25 Meinung der Befragten zur Ähnlichkeit der Wertschätzung bestimmter Werte und Eigenschaften am Arbeitsplatz.

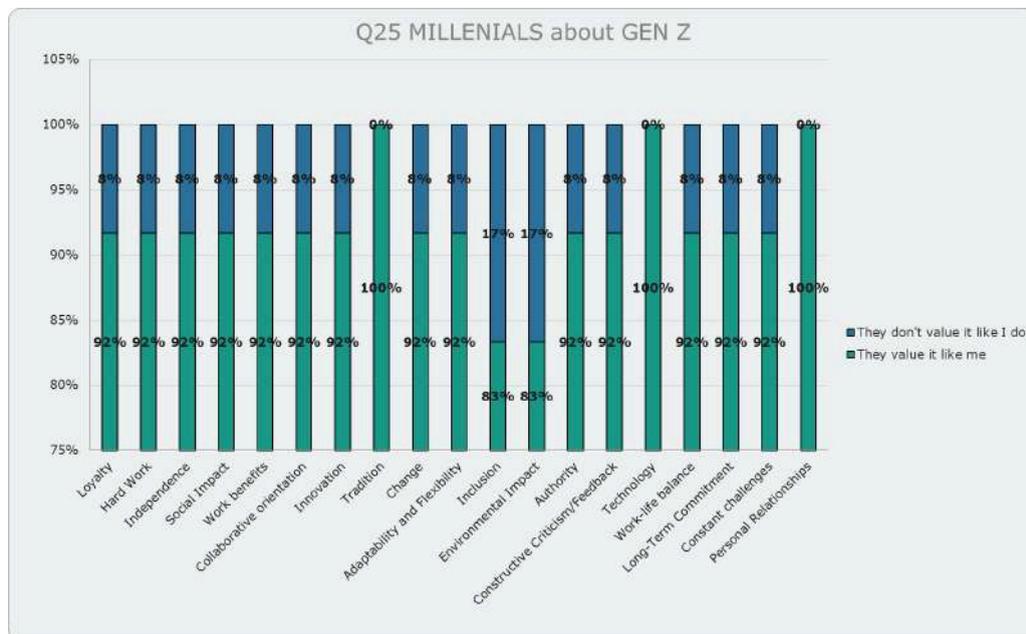
Generation Z über die Millennials

Die Befragten der Generation Z gaben an, dass sie generell der Meinung sind, dass Millennials ihre Werte in Bereichen wie soziale Auswirkungen, Innovation, Anpassungsfähigkeit, Feedback und Umweltbelange teilen. Auch in Bezug auf Loyalität, harte Arbeit und Work-Life-Balance gibt es ähnliche Übereinstimmungen. Unterschiede zeigen sich in den Bereichen Unabhängigkeit, Tradition, Autorität und langfristiges Engagement.



Millennials über Millennials

Millennials glauben überwiegend, dass andere Millennials die gleichen Eigenschaften haben, wobei die Zustimmung in fast allen Bereichen bei über 90 % liegt. In Bezug auf Tradition, Technologie und persönliche Beziehungen besteht völlige Übereinstimmung. Nur bei Inklusion und Umwelteinfluss werden geringe Unterschiede festgestellt.

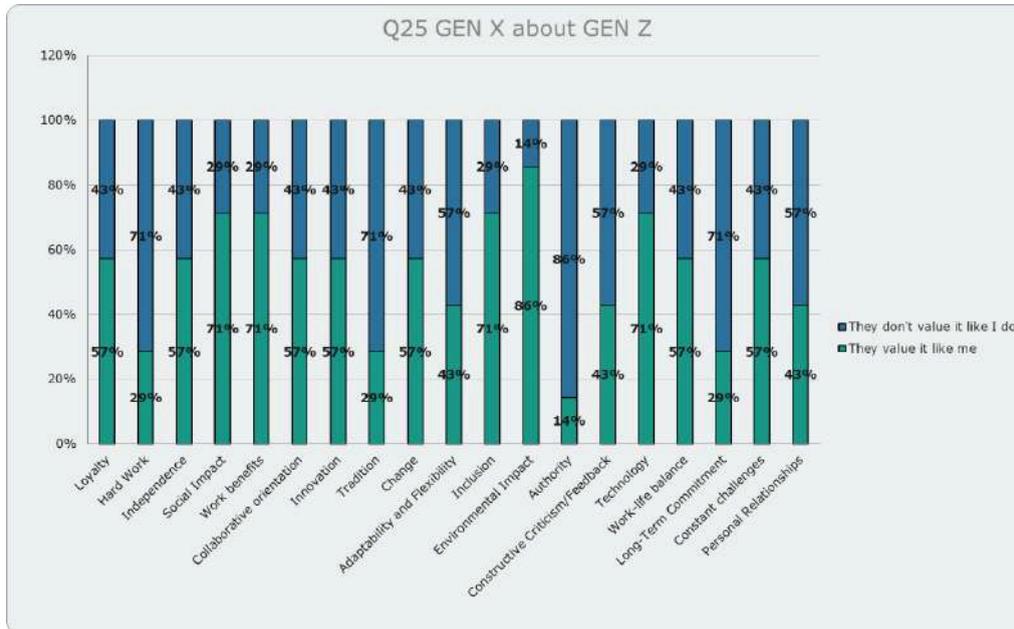


Die Generation X über Millennials

Die Generation X glaubt, dass Millennials ähnliche Werte in Bereichen wie soziale und ökologische Auswirkungen, Technologie und Arbeitsleistungen teilen. Unterschiede werden

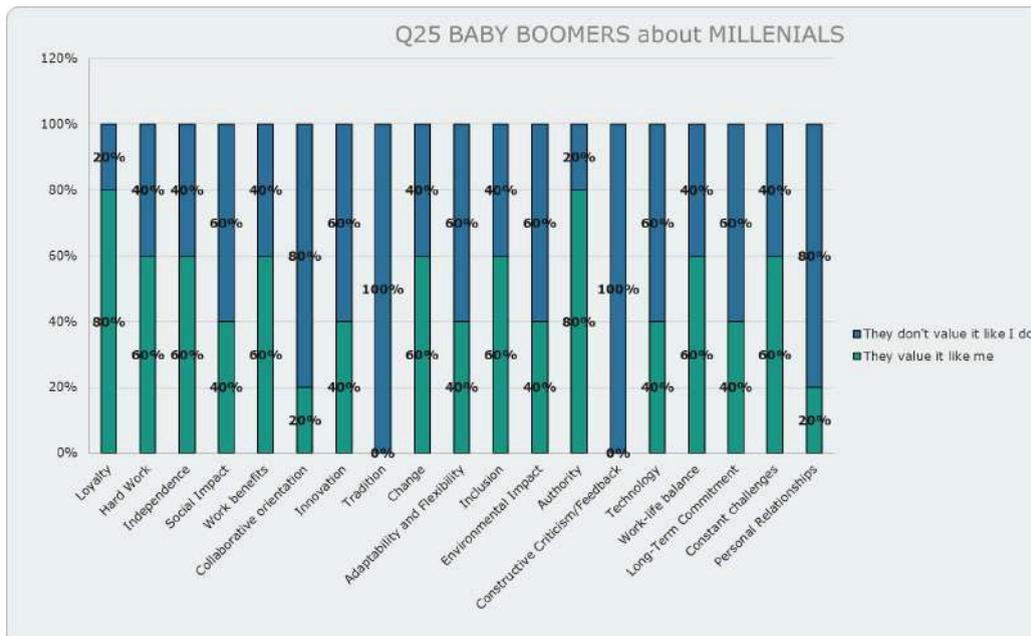


in der Wertschätzung von Autorität, harter Arbeit, Tradition und langfristigem Engagement wahrgenommen.



Babyboomer über Millennials

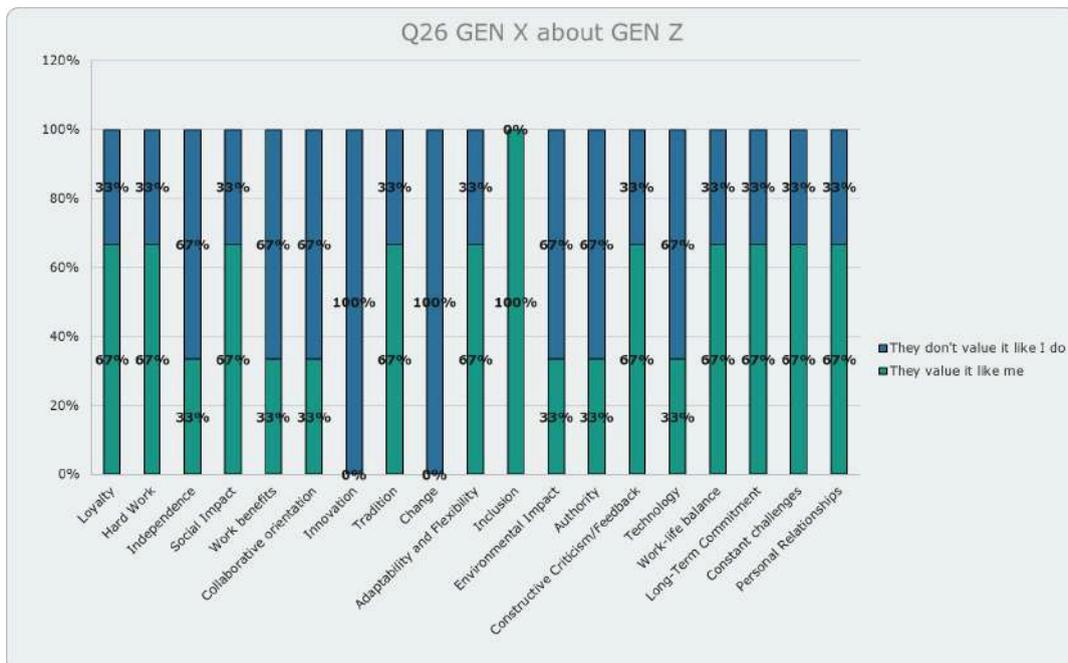
In diesem Fall sind die Befragten der Meinung, dass Millennials Loyalität (80 %), Autorität (80 %) und langfristigem Engagement (60 %) in ähnlicher Weise schätzen. Nur 20 % glauben, dass es eine Übereinstimmung in Bezug auf Kooperationsbereitschaft und persönliche Beziehungen gibt, und 0 % in Bezug auf Tradition. Die Meinungen zu Unabhängigkeit (60 %), Veränderung (60 %) und Arbeitsleistungen (60 %) sind geteilt und zeigen eine teilweise Übereinstimmung.



Frage 26: Meinung der Befragten zur Ähnlichkeit der Wertschätzung bestimmter Werte und Eigenschaften am Arbeitsplatz.

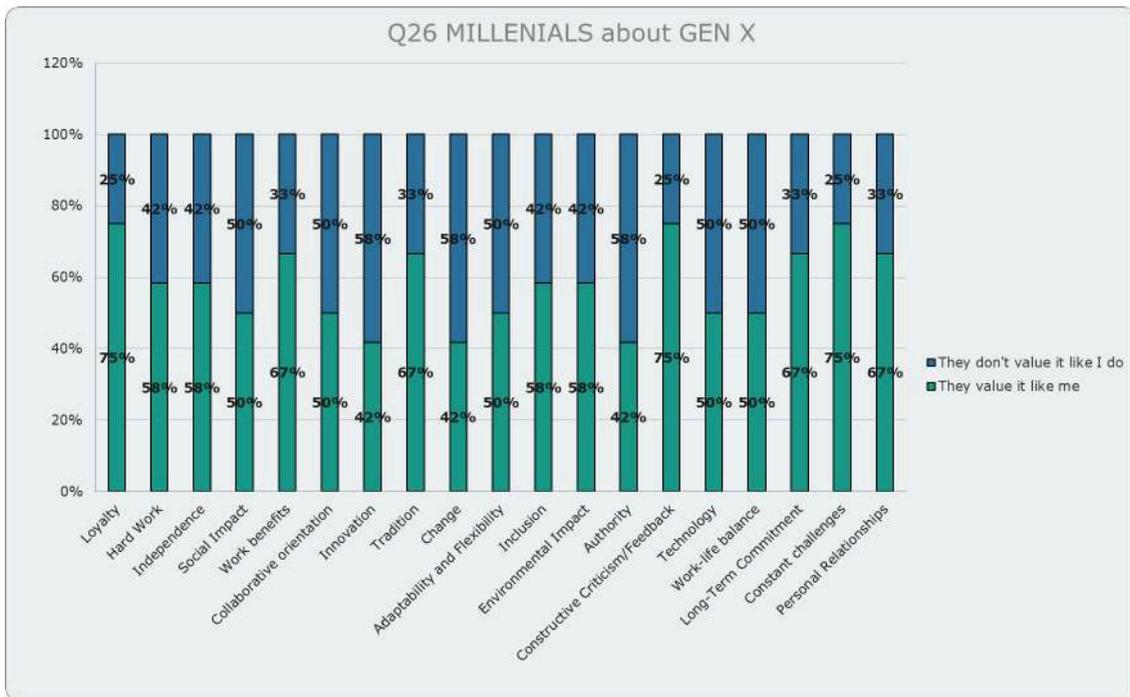
Gen Z über Gen X

Die Befragten gaben an, dass die Generation X ihre Werte am ehesten in Bezug auf Inklusion (100 %) teilt, gefolgt von Loyalität, harter Arbeit und langfristigem Engagement (67 %). Die größten Unterschiede zeigen sich jedoch in den Bereichen Innovation und Veränderung, wo 100 % bzw. 67 % der Meinung sind, dass die Generation X diese Werte nicht in gleichem Maße schätzt. Auch in Bezug auf Unabhängigkeit und Umweltbewusstsein gibt es erhebliche Unterschiede (67 %).



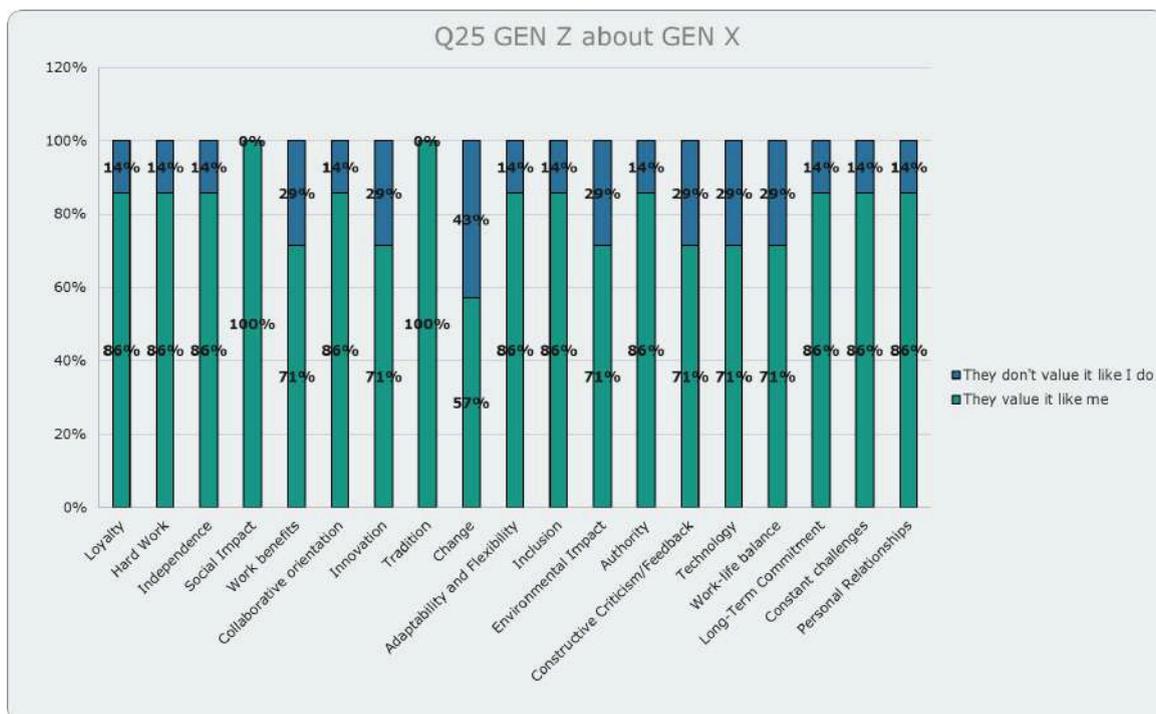
Millennials über die Generation X

Die Befragten aus der Generation der Millennials antworteten, dass ihre Kollegen der Generation X ihre Werte in Bereichen wie Loyalität (75 %), konstruktives Feedback (75 %) und persönliche Beziehungen (67 %) weitgehend teilen. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch in den Bereichen Innovation und Veränderung, wo 58 % der Meinung sind, dass die Generation X diese Aspekte nicht in gleichem Maße schätzt.



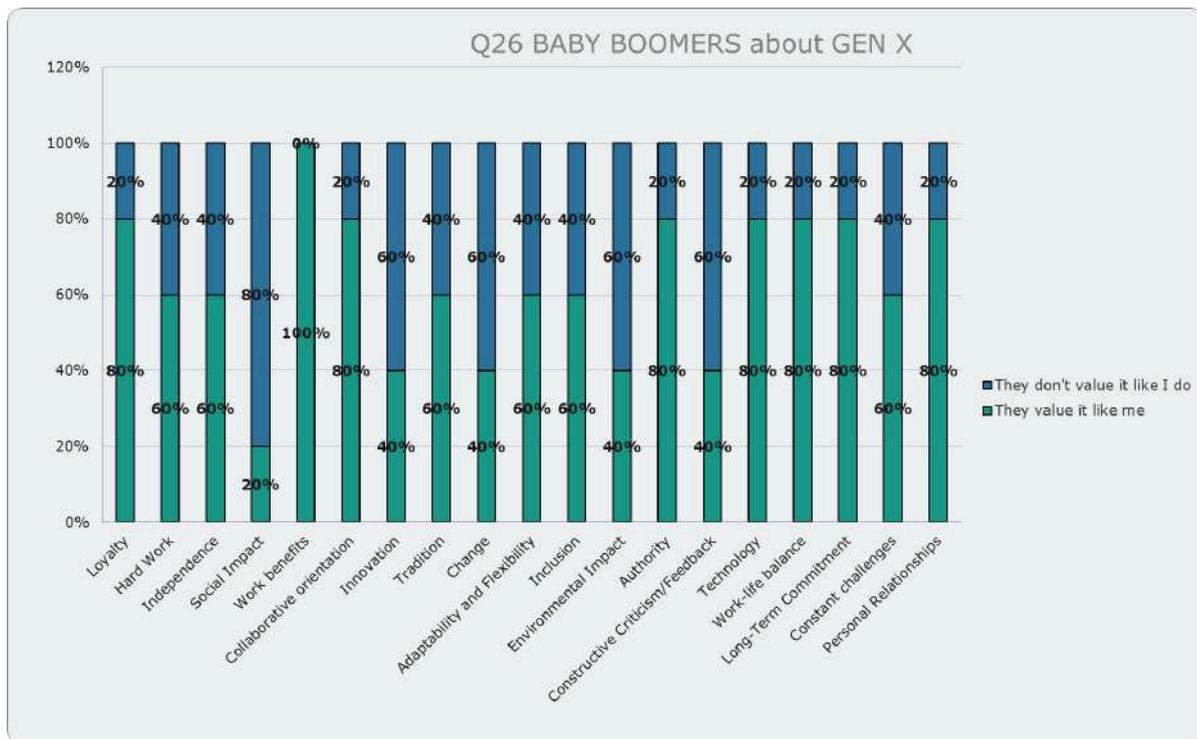
Gen Z über Gen X

Die Mehrheit der Befragten aus der Generation Z ist der Meinung, dass Kollegen der Generation X ähnliche Eigenschaften schätzen, wobei eine starke Übereinstimmung in den Bereichen soziale Verantwortung (100 %), Loyalität, Fleiß, Unabhängigkeit und langfristiges Engagement (jeweils 86 %) besteht. Die größte wahrgenommene Kluft besteht in der Offenheit gegenüber Veränderungen.



Babyboomer über die Generation X:

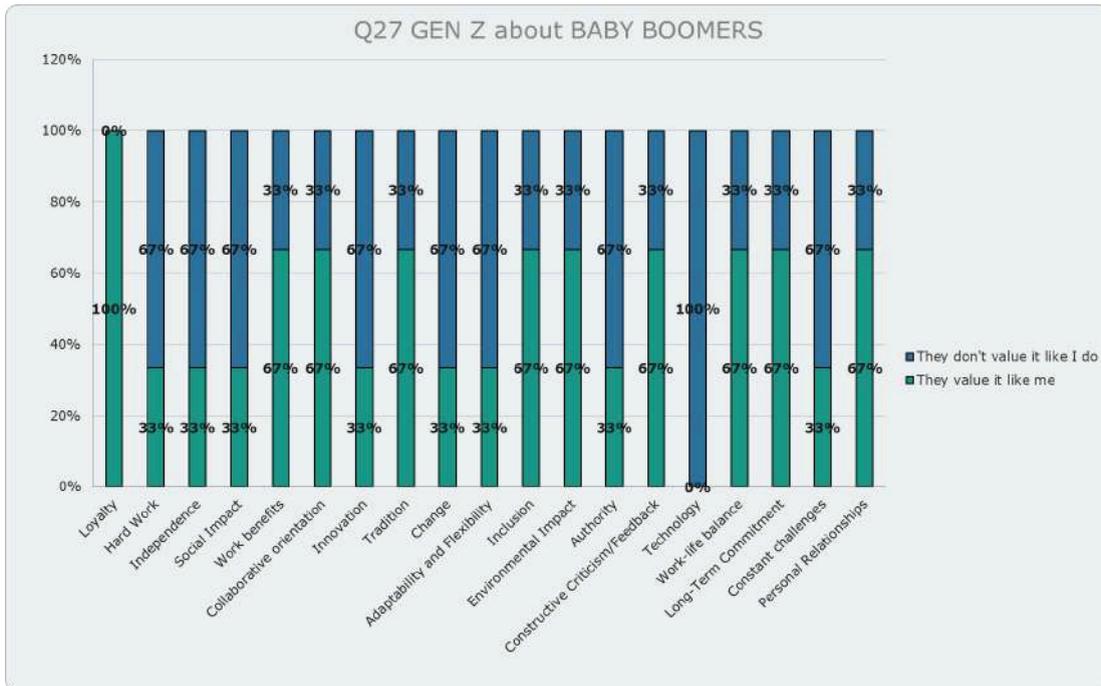
Viele der Befragten aus der Generation der Babyboomer glauben, dass Kollegen der Generation X ähnliche Werte in Bereichen wie Arbeitsleistungen (100 %), Loyalität, Autorität und langfristiges Engagement haben. Es gibt jedoch eine deutliche Kluft hinsichtlich der Bedeutung, die die Generation X dem sozialen Engagement beimisst.



Frage 27: Meinung der Befragten zur Ähnlichkeit der Wertschätzung bestimmter Werte und Eigenschaften am Arbeitsplatz.

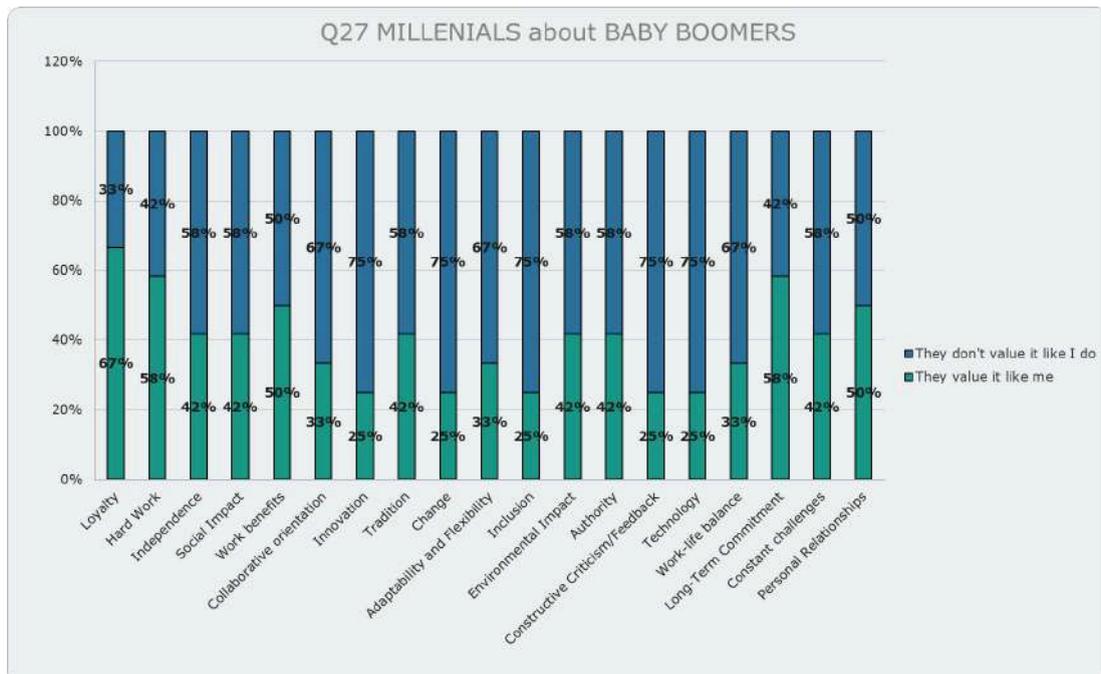
Generation Z über Babyboomer:

Die Daten zu den Babyboomern deuten darauf hin, dass sie Werte wie Loyalität (100 %), Arbeitsleistungen (67 %) und Zusammenarbeit (67 %) stark teilen. Es gibt jedoch große Unterschiede in der Bewertung von Technologie, Unabhängigkeit und Anpassungsfähigkeit.



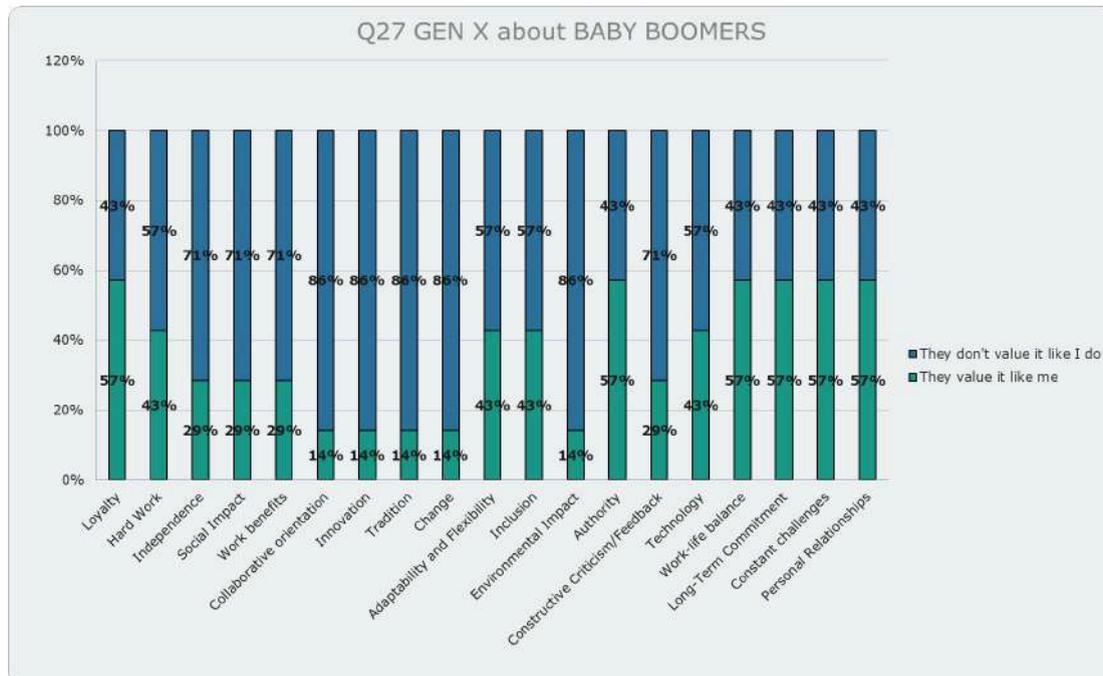
Millennials über Babyboomer

Die Antworten deuten darauf hin, dass Millennials Babyboomer in Bezug auf Werte wie Loyalität (67 %), harte Arbeit (58 %) und langfristiges Engagement (58 %) ähnlich einschätzen. Insgesamt werden zwar einige traditionelle Werte geteilt, aber in Bereichen, die mit Veränderungen und modernen Arbeitspraktiken zusammenhängen, bestehen Generationsunterschiede.



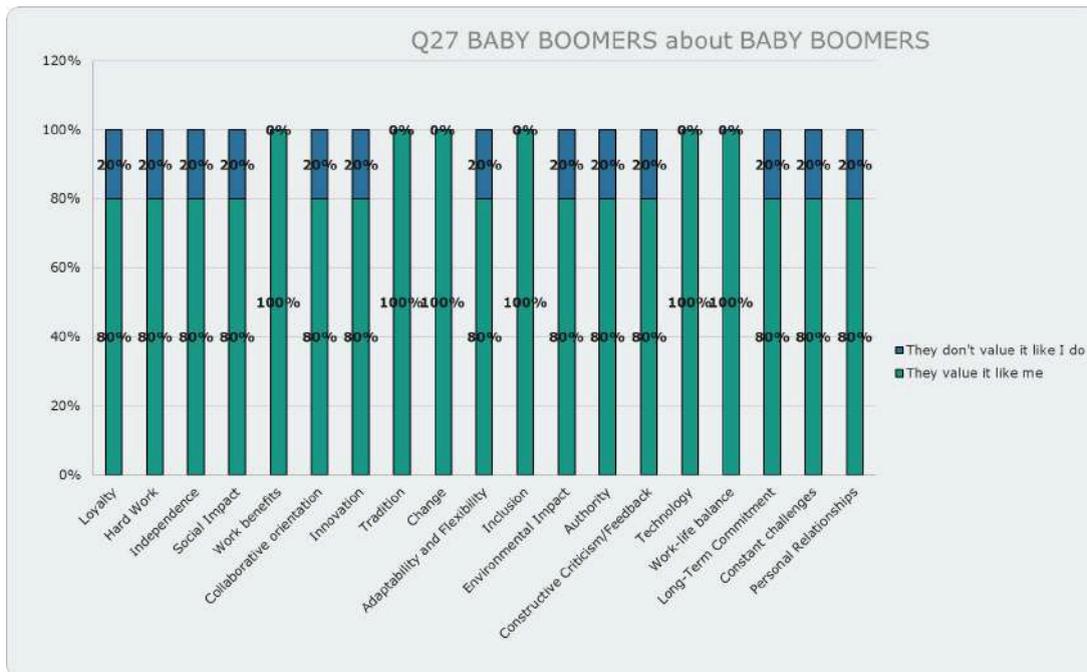
Generation X über Babyboomer

Die Generation X ist der Meinung, dass Babyboomer einige gemeinsame Werte teilen, darunter Loyalität (57 %), langfristiges Engagement (57 %) und persönliche Beziehungen (57 %). Aspekte wie Innovation (86 %), soziale Auswirkungen (71 %) und Unabhängigkeit (71 %) werden jedoch nicht gleichermaßen geschätzt.



Babyboomer über Babyboomer

Die gesammelten Daten deuten darauf hin, dass Babyboomer in den meisten Bereichen wie Arbeitsleistungen, Tradition, Inklusion und Work-Life-Balance mit 80 % bis 100 % einen hohen Stellenwert messen. Nur ein kleiner Prozentsatz (20 %) ist der Meinung, dass es einige Diskrepanzen gibt.

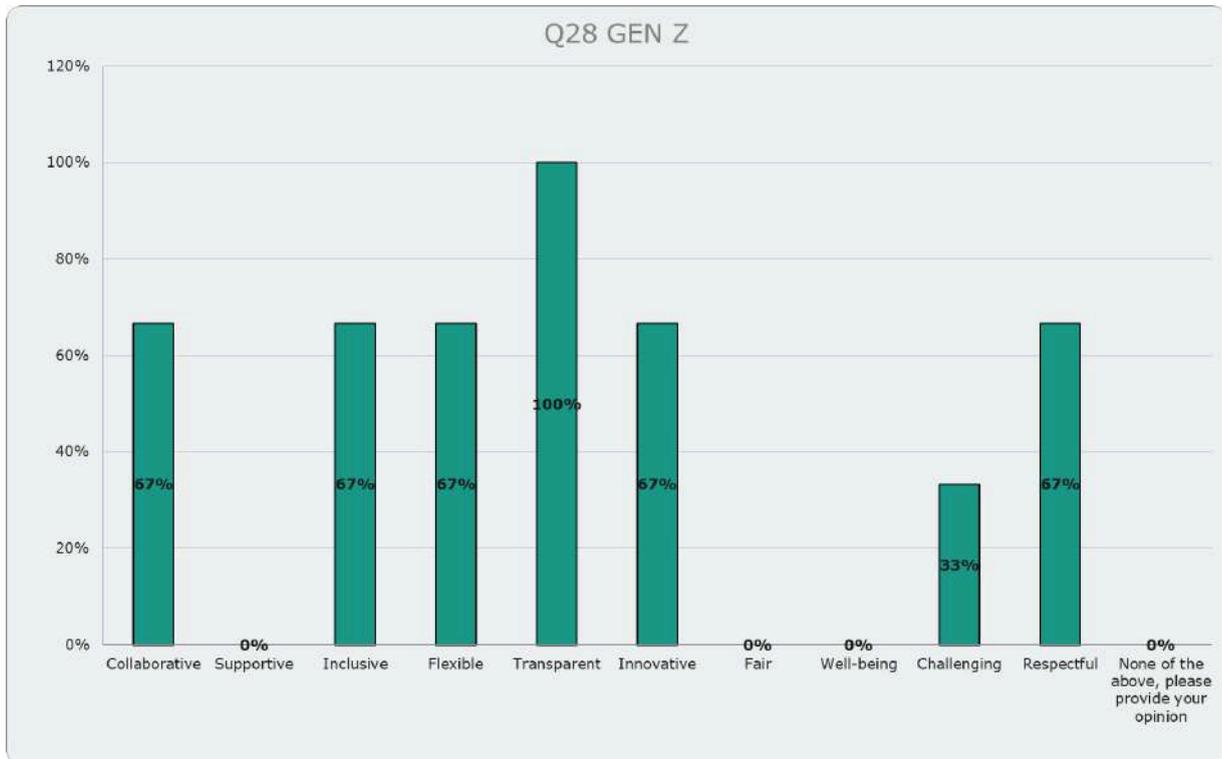


Frage 28: Ideales Arbeitsumfeld

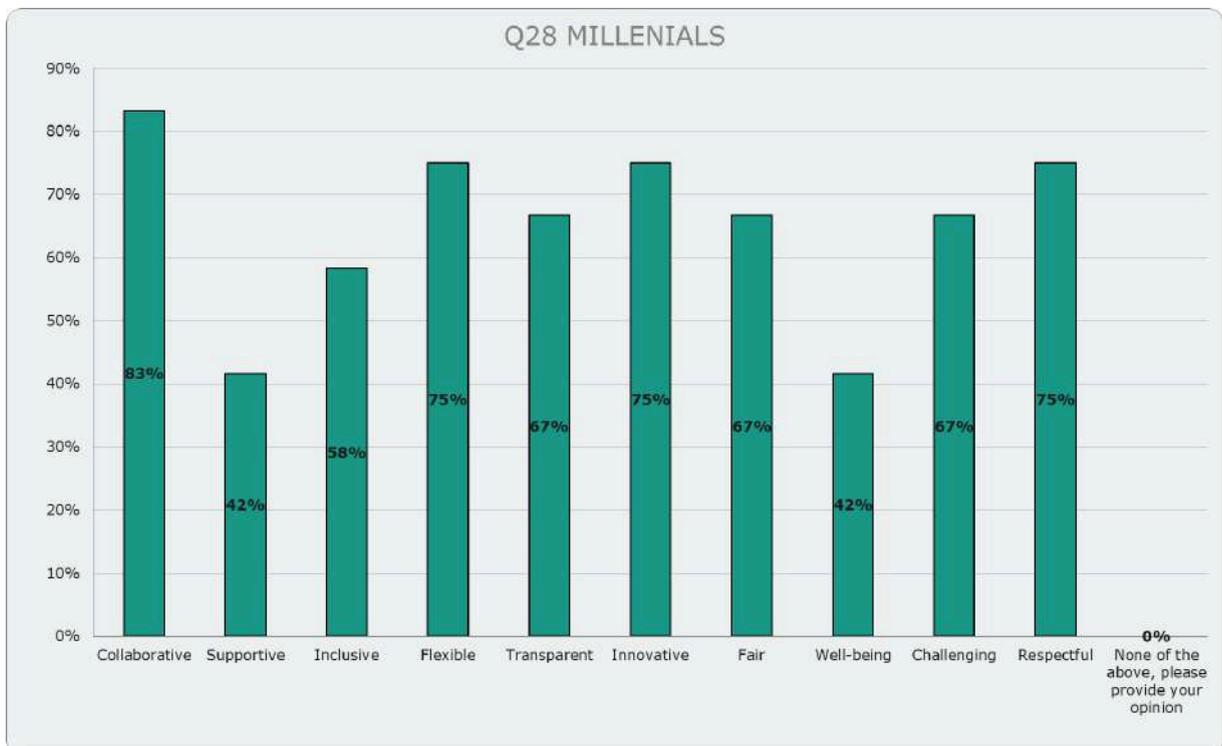
Die gesammelten Antworten deuten darauf hin, dass über alle Generationen hinweg ein idealer Arbeitsplatz als kooperativ, respektvoll und transparent angesehen wird. Die Generation Z schätzt Flexibilität, Innovation und Inklusion am meisten, Millennials schätzen vor allem Zusammenarbeit, Flexibilität und Herausforderungen. Die Generation X bevorzugt Transparenz, Fairness und Respekt. Babyboomer legen Wert auf Respekt, Fairness und Zusammenarbeit. Im Allgemeinen sind jedoch Transparenz und Zusammenarbeit gemeinsame Ideale.



Generation Z

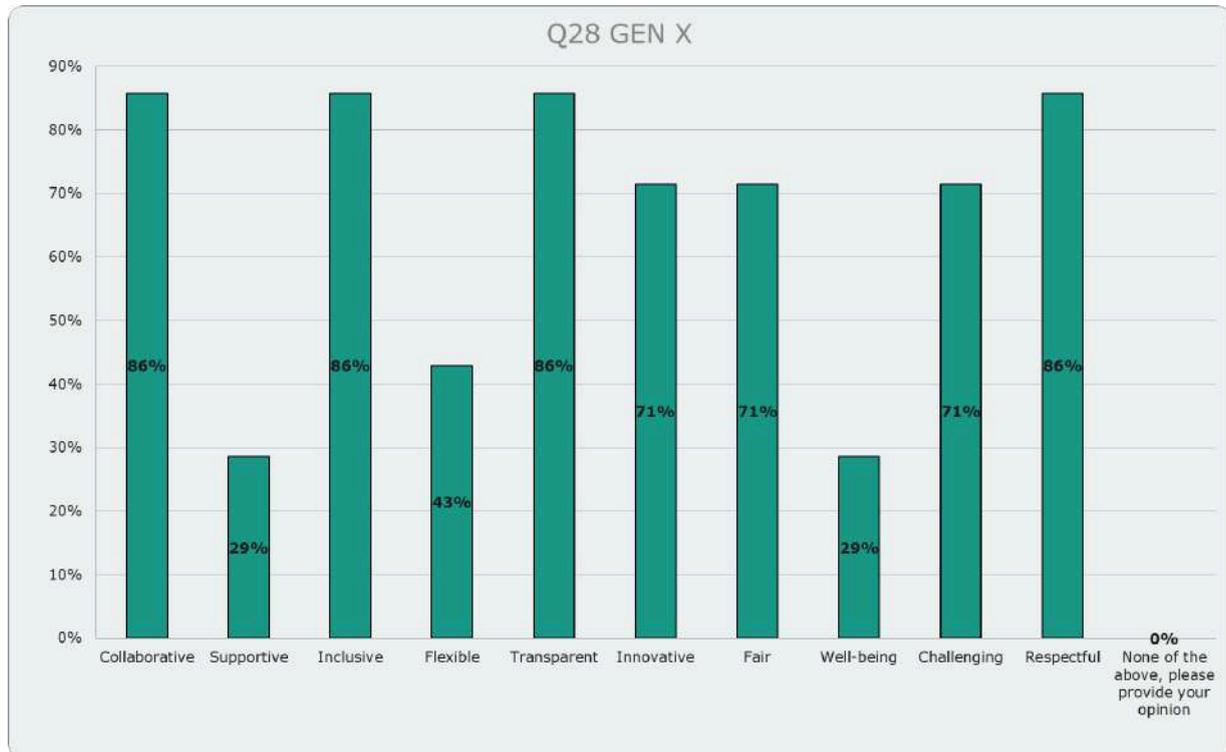


Millennials

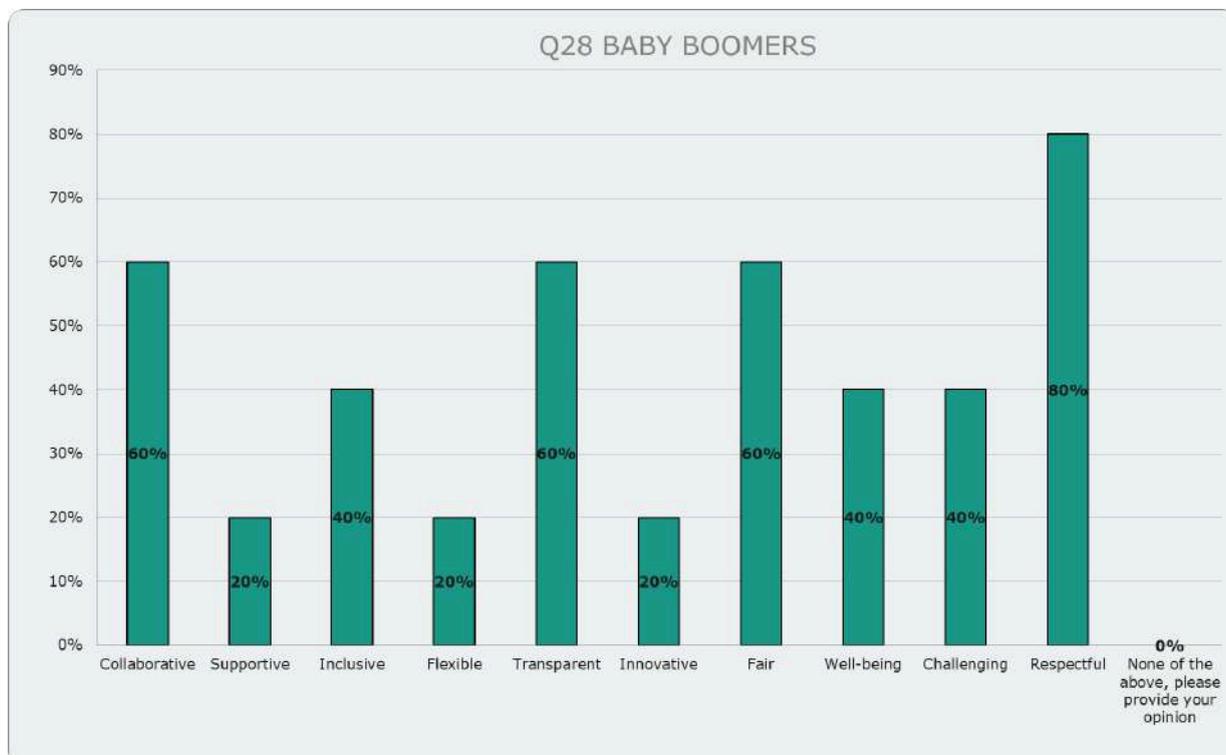




Generation X



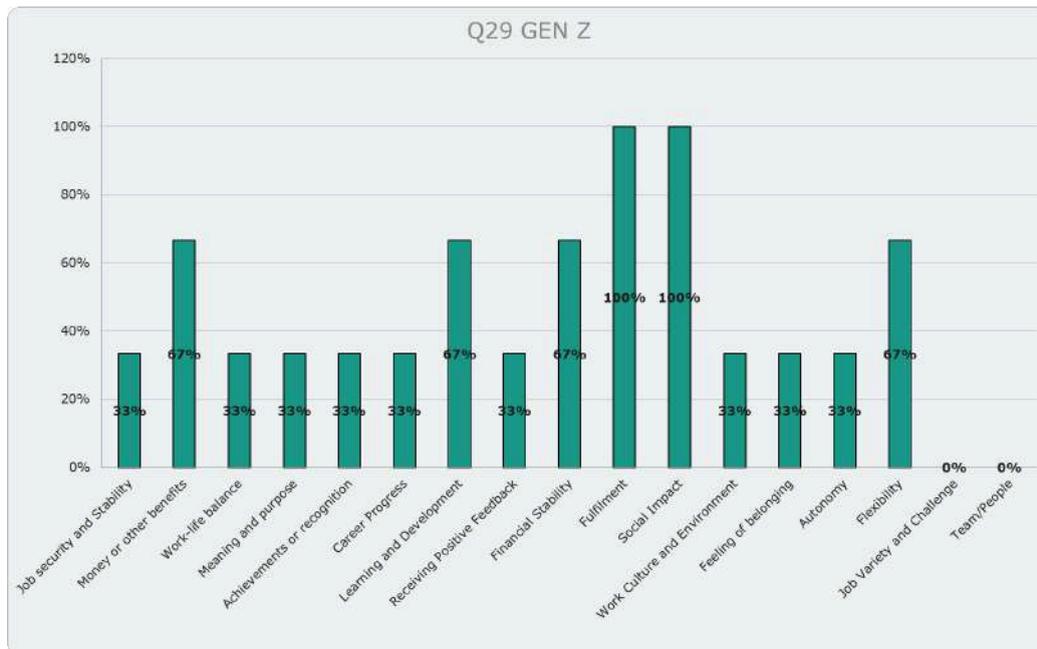
Babyboomer

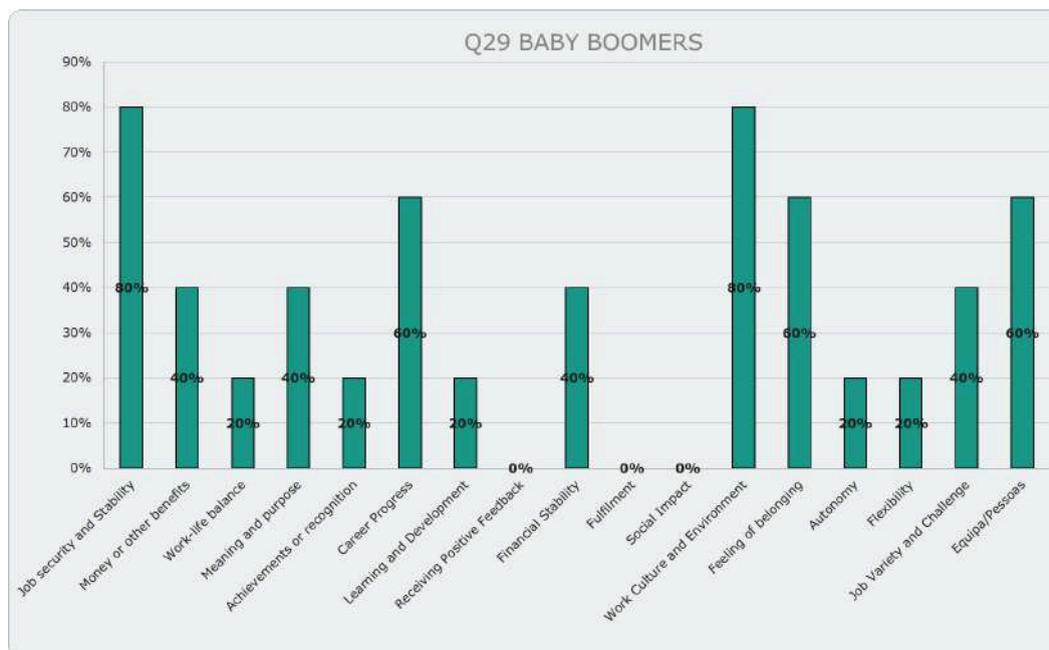
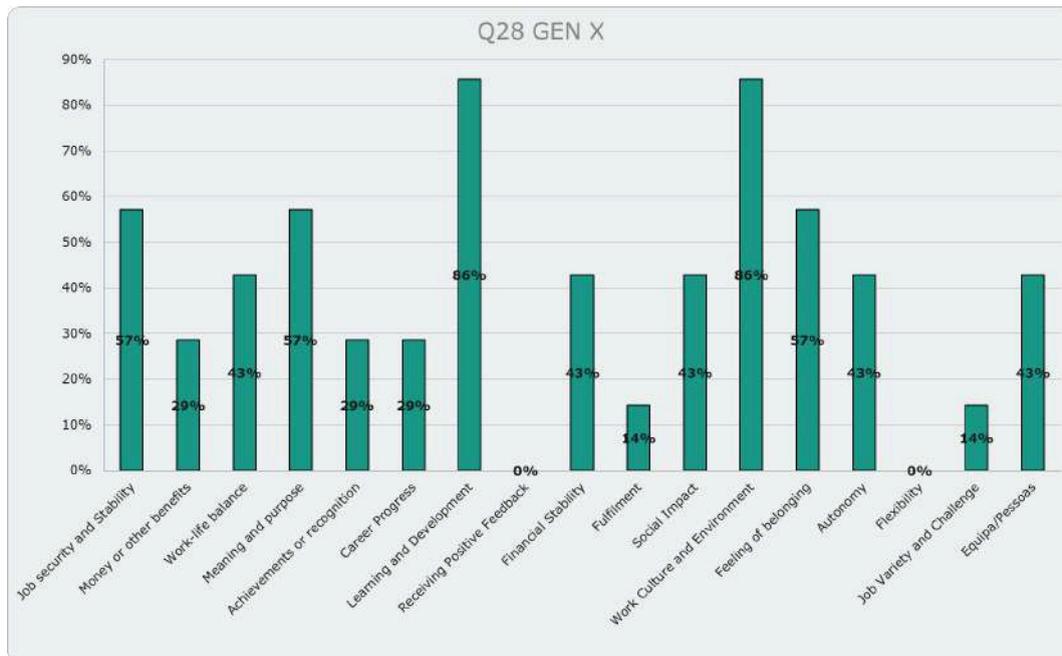


Frage 29: Motivation am Arbeitsplatz



Den Antworten der Generation Z zufolge sind für sie Ideale am Arbeitsplatz Erfüllung, soziale Wirkung, Flexibilität, Lernen und finanzielle Stabilität wichtig. Millennials legen den größten Wert auf berufliche Weiterentwicklung, Lernen, Work-Life-Balance und soziale Wirkung. Die Generation X priorisiert Lernen, Arbeitskultur, Sinnhaftigkeit und Autonomie, während Babyboomer sich auf Arbeitsplatzsicherheit, ein positives Umfeld und Zugehörigkeitsgefühl konzentrieren. Für alle Generationen sind Lernen und eine unterstützende Kultur wichtig.





Frage 30: Beispiel für eine Situation, in der Sie sich durch eine Aufgabe, ein Projekt oder die Vorgehensweise Ihres Teams demotiviert gefühlt haben:

- Die Generation Z hat Schwierigkeiten, Aufgaben zu übernehmen, die über die strikte Beschreibung ihrer Rolle hinausgehen. Wenn ich jemanden um einen Gefallen bitte, beispielsweise Daten in eine Plattform einzugeben, wird dies nicht erledigt – das ist demotivierend.
- Ich habe keine.

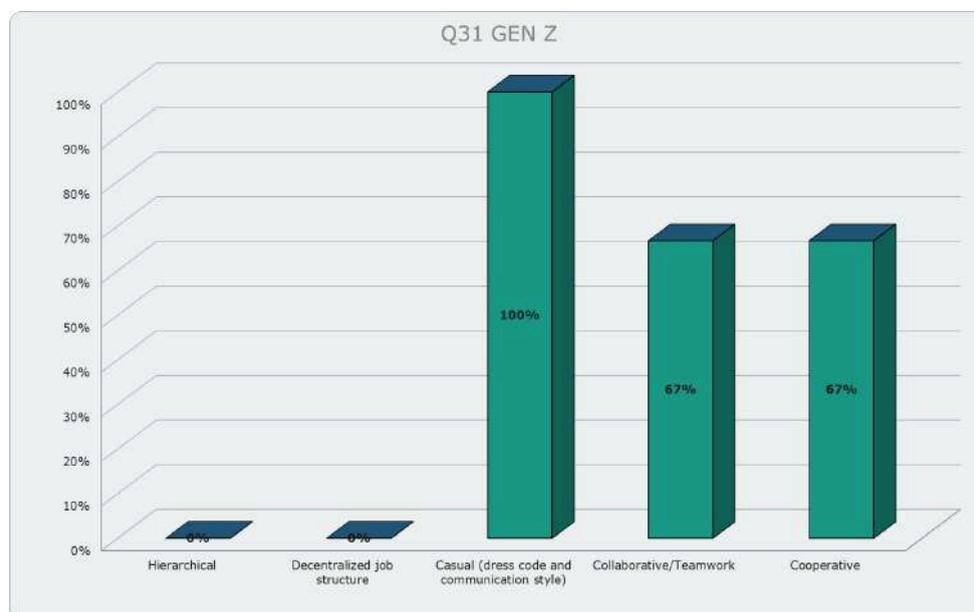


- Mangelnde Organisation im Projekt und mangelnde Fähigkeiten derjenigen, die es entwickeln.
- Routineaufgaben mit geringem Mehrwert.
- Gruppenarbeit, bei der vor der Präsentation Änderungen an der Arbeit vorgenommen wurden, ohne dass dies vorher kommuniziert wurde.
- Alle Arten von Aufgaben, die keinen konkreten Fokus auf die Wirkung haben, sondern eher auf die Erbringung der Leistung mit minimalem Aufwand, nur um die Bezahlung für die geleistete Arbeit zu sichern.

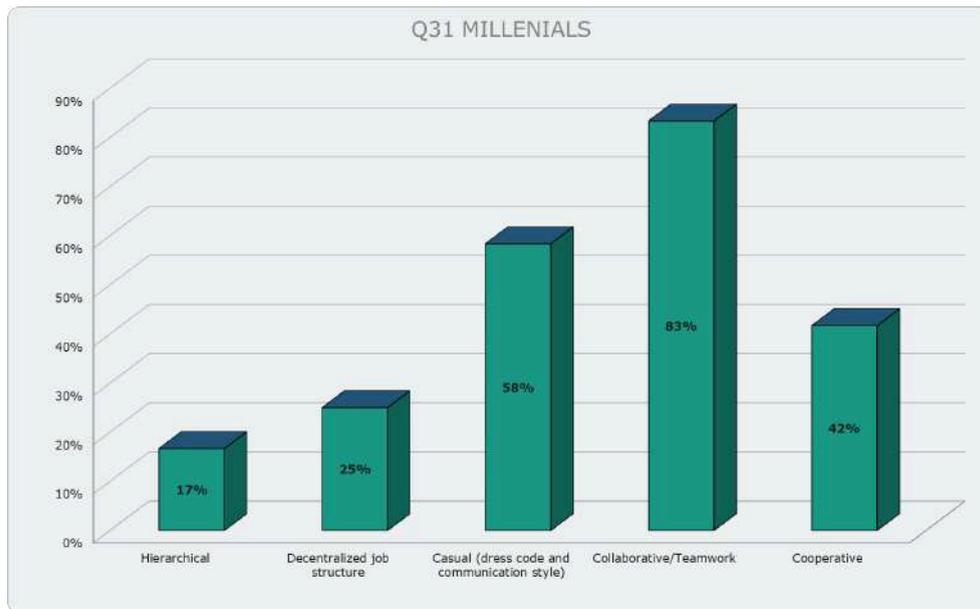
Frage 31: Präferenzen hinsichtlich des Arbeitsstils

Unter Berücksichtigung der gesammelten Antworten bevorzugt die Generation Z eindeutig ein informelles und kooperatives Arbeitsumfeld ohne Hang zu hierarchischen oder dezentralen Strukturen. Auch Millennials tendieren zu einem informellen und teamorientierten Umfeld, zeigen jedoch etwas mehr Offenheit gegenüber hierarchischen und dezentralen Strukturen. Die Antworten der Generation X sind relativ geteilt: Sie schätzen Zusammenarbeit und Kooperation, während Babyboomer hierarchische Strukturen und Teamarbeit bevorzugen. Die Präferenzen ändern sich von informell und teamorientiert bei den jüngeren Generationen zu strukturierteren Rahmenbedingungen bei den älteren Generationen.

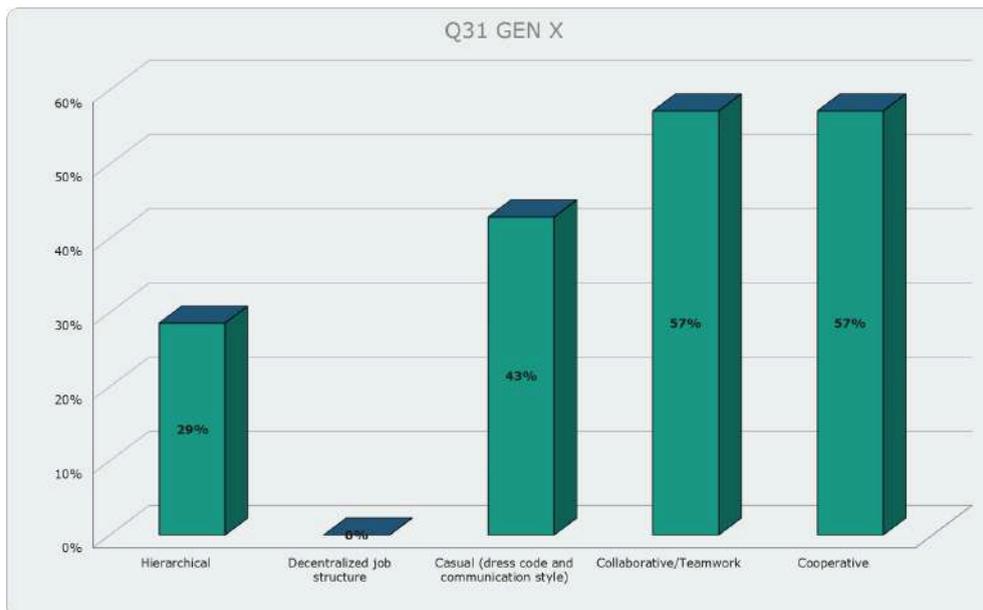
Generation Z



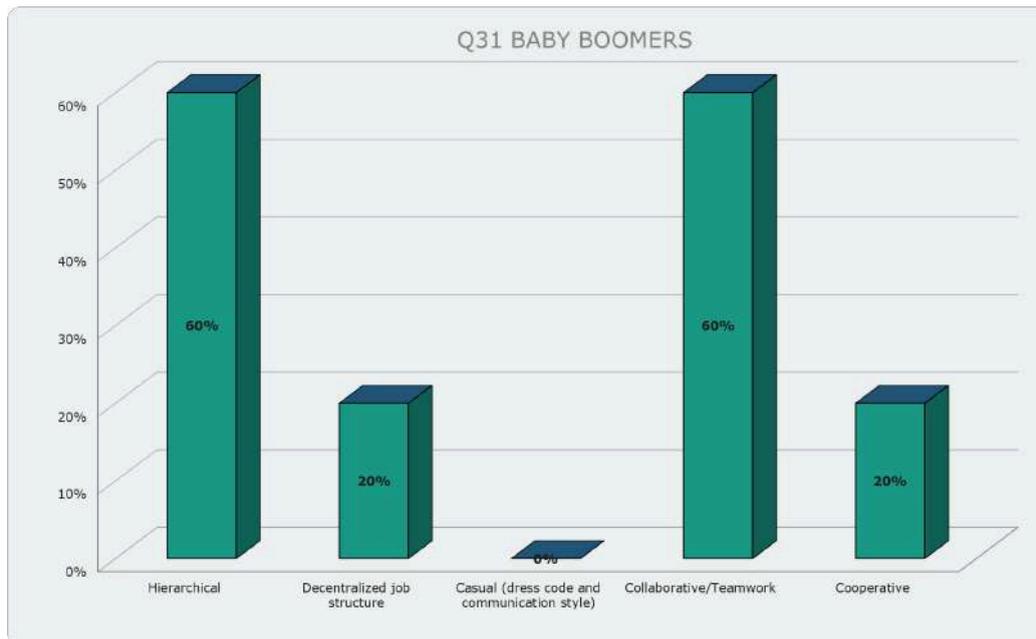
Millennials



Generation X



Babyboomer



Frage 32: Arbeitsstil, der für die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Altersgruppen am effektivsten ist:

Die gesammelten Antworten deuten darauf hin, dass das perfekte Arbeitsumfeld eine starke Betonung auf Zusammenarbeit, Teamwork und gegenseitigem Respekt widerspiegelt. Es gibt eine Mischung aus hierarchischen und dezentralen Strukturen, wobei projektbasiertes Management und offene Kommunikation bevorzugt werden. Bevorzugt wird ein hybrides Arbeitsmodell, das Präsenz im Büro mit Flexibilität verbindet.

Frage 33: Arbeitsstil, der für die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Altersgruppen am problematischsten ist:

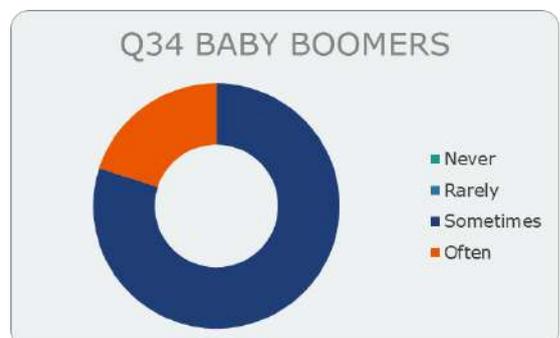
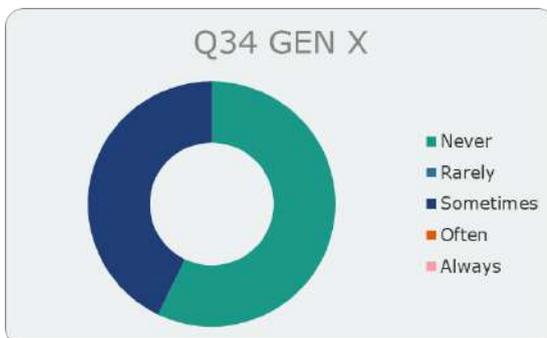
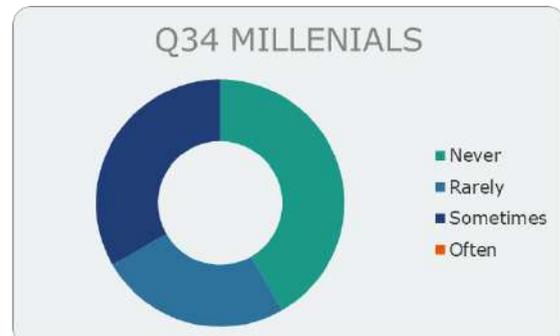
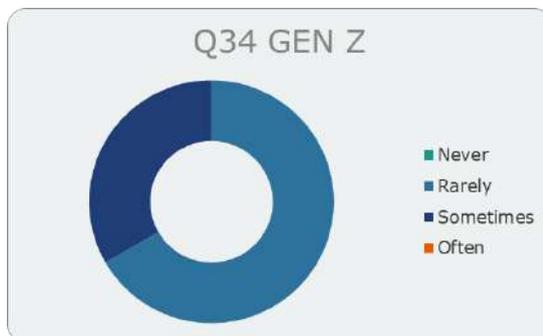
Den Antworten aus dem Fragebogen zufolge sind die problematischsten Arbeitsstile starre hierarchische Strukturen, desinteressierte Mitarbeiter und Führungskräfte, denen es an Visionen oder finanziellem Verständnis mangelt. Der auf Titeln basierende Status schafft Trennungen zwischen den Mitarbeitern. Dezentrale Arbeitsstrukturen werden häufig genannt, sie erscheinen sowohl als wiederkehrende Präferenz als auch als Herausforderung. Asynchrones Arbeiten wird ebenfalls als potenziell problematisch genannt.

5. Digitale Ungleichheit

Frage 34: Häufigkeit von Schwierigkeiten beim Zugriff auf oder bei der Nutzung digitaler Tools am Arbeitsplatz:

Aus den Antworten der Generationen Z und X ging hervor, dass sie die wenigsten Schwierigkeiten mit digitalen Tools hatten, wobei die meisten angaben, „nie“ oder nur

„manchmal“ Probleme zu haben. Die Millennials zeigten hingegen ein breiteres Spektrum an Erfahrungen, obwohl die Mehrheit immer noch „selten“ oder „manchmal“ Schwierigkeiten hat. Die Babyboomer hingegen berichteten von häufigeren Herausforderungen und gaben an, „oft“ auf Probleme zu stoßen.



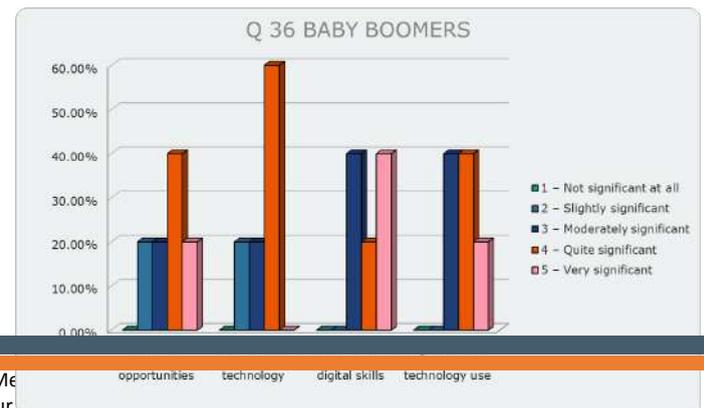
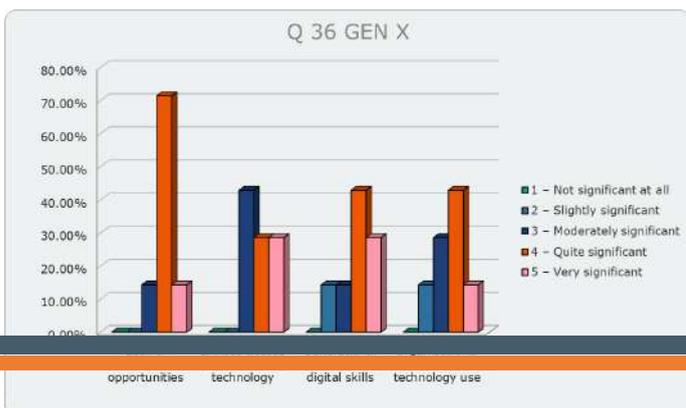
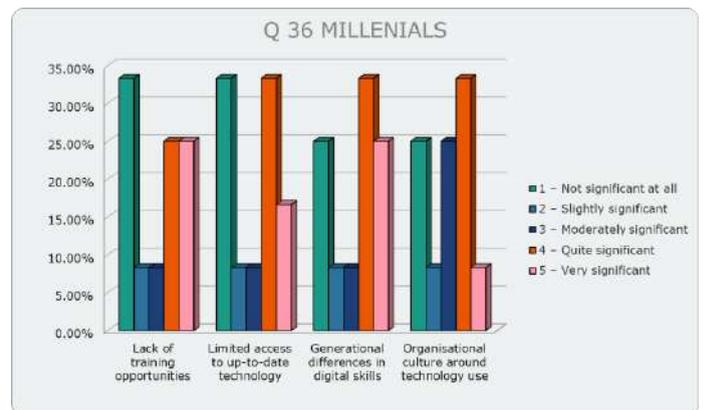
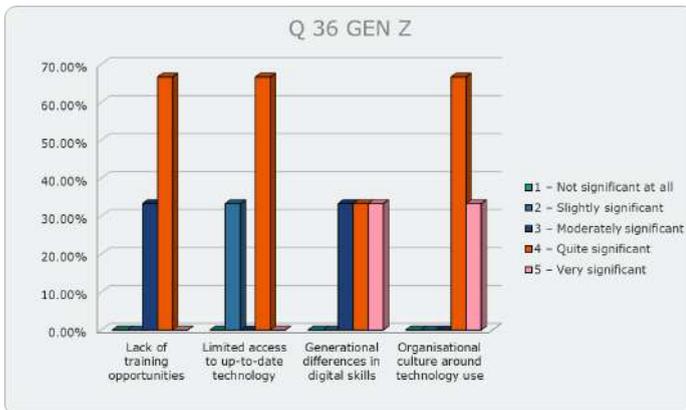
Frage 35: Können Sie eine Situation beschreiben, in der sich der eingeschränkte Zugang zu oder die mangelnde Vertrautheit mit digitalen Tools auf Ihre Arbeit ausgewirkt hat?

- Nur wenn das IT-System ausfällt und ich auf Papier zurückgreifen muss, um Aufgaben zu erledigen.
- Ja, gerade gestern hatte ich Schwierigkeiten mit einem Online-Meeting-Tool, das ich nicht gewohnt war. Mein Kollege aus der Generation Z konnte mir nicht helfen, also habe ich das Problem gelöst, indem ich den Kunden gebeten habe, mir die Einladung zum Meeting zu schicken.
- Ich habe keine Probleme.
- Mir sind keine solchen Fälle bekannt.
- Als ich von manueller Arbeit in die moderne Branche gewechselt bin, habe ich den Scrum Master gebeten, mich in Jira einzuführen. Mit der Zeit habe ich auch Kenntnisse in anderen Plattformen erworben.
- Wenn wir ein neues Tool verwenden müssen, ohne dass wir dafür geschult wurden oder Zeit hatten, uns damit vertraut zu machen.
- Nacharbeiten.
- Heute war die Teams-App auf meinem Smartphone blockiert, und da ich bereits den Arbeitsplatz verlassen hatte, konnte ich einen Kunden nicht richtig unterstützen – ich musste andere Plattformen nutzen und andere Abteilungen hinzuziehen.

- Oft sind IT-Fachleute nicht sehr bereit, älteren Mitarbeitern und Kunden klare Anweisungen oder benutzerfreundliche Anleitungen zu geben, was zu Schwierigkeiten bei der Navigation in Systemen oder der Suche nach Unterstützung führt. Infolgedessen können weniger technikaffine, oft ältere Kollegen nicht teilnehmen, Aufgaben nicht erledigen oder verschwenden viel Zeit damit, Dinge herauszufinden. Obwohl diese Probleme regelmäßig an die IT-Anbieter gemeldet werden, werden nur einige davon behoben. Den jüngeren IT-Fachleuten fehlt oft das Einfühlungsvermögen für die Schwierigkeiten älterer Generationen, und sie neigen dazu, die Probleme zu ignorieren, wodurch manche Situationen unlösbar werden.
- Wenn Softwareänderungen ohne Schulung erfolgen.
- Softwareänderungen ohne Schulung oder Zeit zum Lernen.
- Fehlende Schulungen und schnelle Programmänderungen – ich musste alles selbst lernen.

Frage 36: Bedeutung bestimmter Faktoren für die digitale Ungleichheit am Arbeitsplatz:

Die Befragten gaben an, dass die Generation Z digitale Ungleichheit als ziemlich bedeutend empfindet, insbesondere aufgrund mangelnder Schulungen und der Unternehmenskultur, wobei einige Bedenken hinsichtlich der Generationsunterschiede äußerten. Die Millennials hingegen zeigen eine differenziertere Sichtweise. Die Generation X hält Schulungslücken und kulturelle Faktoren größtenteils für ziemlich oder sehr bedeutend, während die Babyboomer moderate bis bedeutende Auswirkungen hervorhoben, insbesondere aufgrund von Generationsunterschieden in den Fähigkeiten und dem begrenzten Zugang zu Technologie.

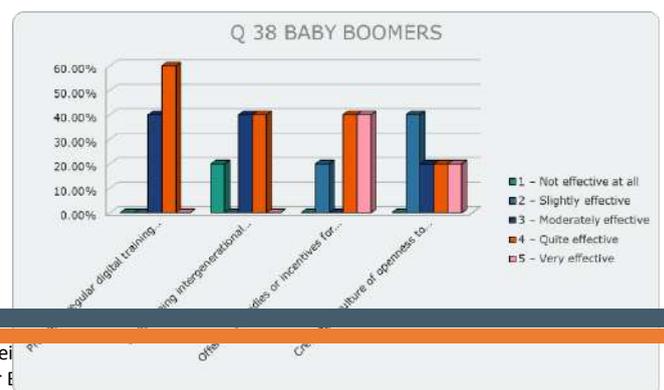
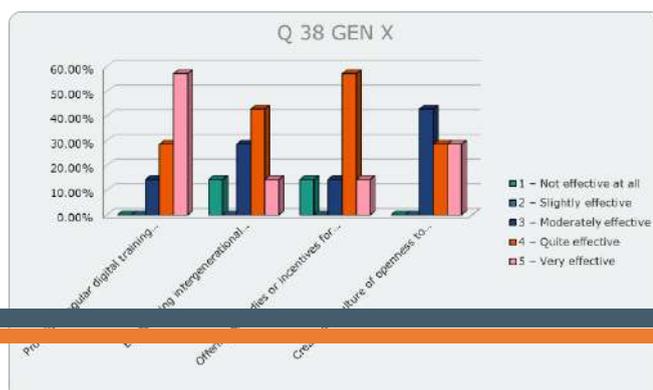
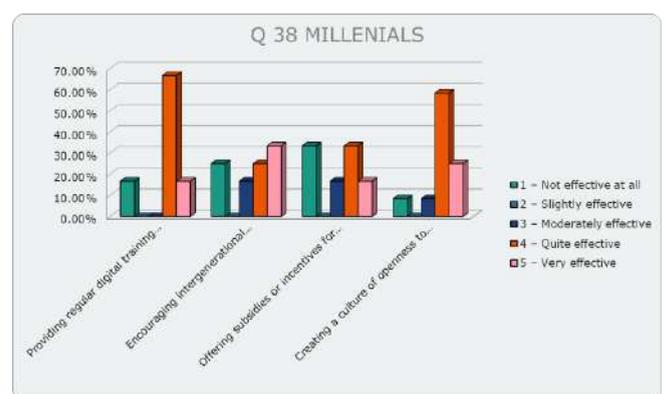
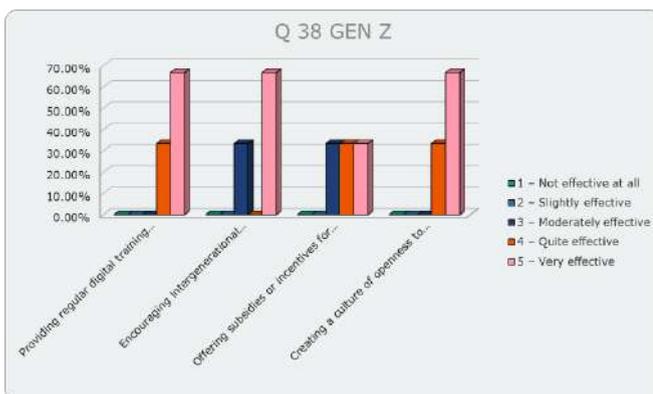


Frage 37: Beispiele für Herausforderungen, die sich aus den oben genannten Faktoren ergeben Die Antworten lauteten:

- Die meisten Antworten lauteten „Ich weiß es nicht“ und „Mangelnde Unterstützung bei der Einführung neuer Tools“.
- Ich hatte OneDrive noch nie zum Teilen von Dateien und zur gleichzeitigen Arbeit verwendet, bis ein Direktor es mit mir gemacht hat und überrascht war, dass ich es nicht kannte oder noch nie benutzt hatte.
- Ja, fehlende Schulungsmöglichkeiten
- Ja, hauptsächlich technologische Herausforderungen und der Umgang damit – siehe Beispiel oben
- Generationsunterschiede bei den digitalen Kompetenzen

Frage 38: Wirksamkeit von Strategien zur Verringerung der digitalen Ungleichheit am Arbeitsplatz:

Die zusammengetragenen Antworten aller Generationen zeigen, dass regelmäßige digitale Schulungen von der Generation Z, den Millennials und der Generation X allgemein als ziemlich oder sehr wirksam angesehen werden. Die Generation Z legt großen Wert auf generationsübergreifendes Mentoring und die Förderung der Offenheit gegenüber neuen digitalen Tools. Bei den Millennials und der Generation X sind die Meinungen geteilt, wobei die Generation X Subventionen und Schulungen stark befürwortet. Die Babyboomer sind zwar mehr an Mentoring und kulturellem Wandel interessiert, halten aber Schulungen und einige Anreize für wirksam.





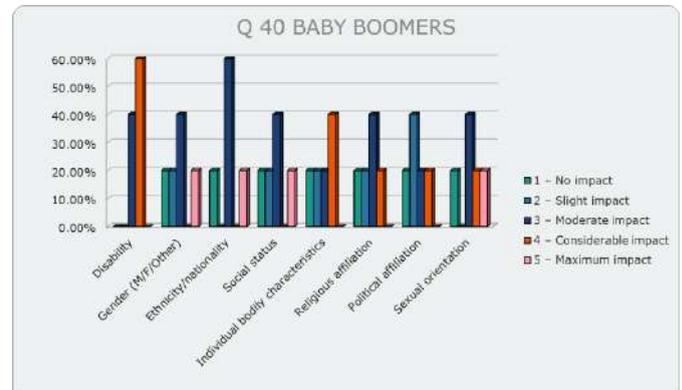
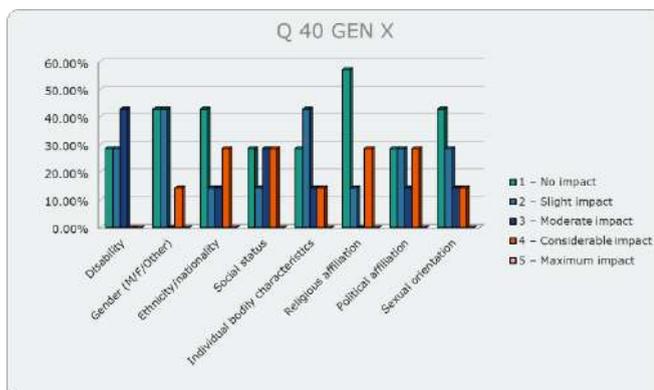
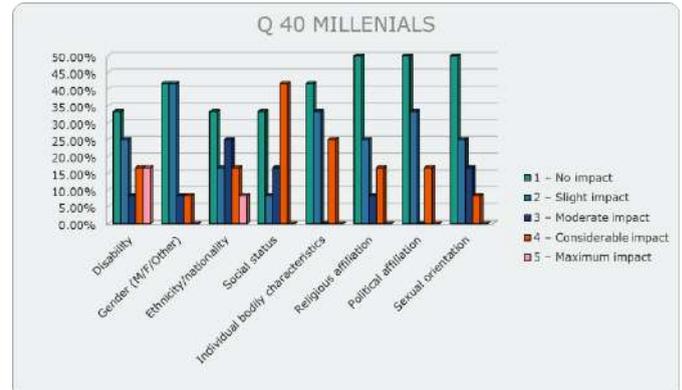
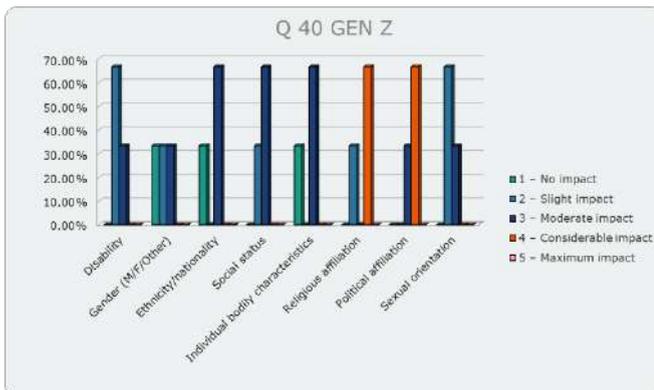
Frage 39: Beispiele für Initiativen zur Verringerung der digitalen Ungleichheit waren die folgenden:

- Nein, aufgrund der Art meiner Arbeit sind alle zumindest einigermaßen auf dem neuesten Stand.
- Ja, Online-Schulungen für Kollegen der Babyboomer-Generation waren erfolglos und frustrierend.
- Nein.
- Ja, Schulung.
- Ich habe eine Cybersicherheitsschulung absolviert. Ich habe bestanden.
- In Portugal gibt es umfangreiche IKT-Schulungen, die von der Regierung gefördert werden. Diese haben zwar zu einer gewissen Verringerung der Lücken geführt, aber ihr Angebot entspricht nicht immer den tatsächlichen Bedürfnissen.
- Fortlaufende Schulungen.
- Ja, sehr erfolgreich.

6. Generationenvielfalt aus intersektionaler Perspektive

Frage 40: Verstärkende Faktoren in Bezug auf Diskriminierung und Beziehungsasymmetrien zwischen verschiedenen Generationen im beruflichen Umfeld?

Die Meinungen der Befragten zu Diskriminierung und Asymmetrien gehen auseinander. Die Generation Z sieht mit 67 % den sozialen Status und mit 67 % individuelle körperliche Merkmale als mäßig einflussreich an, während 67 % die politische und religiöse Zugehörigkeit als erheblich einflussreich betrachten. Bei den Millennials glauben 42 %, dass Geschlecht und sozialer Status einen geringen oder mäßigen Einfluss haben, und 33 % sehen die politische Zugehörigkeit als leicht einflussreich an. Die Generation X antwortete, dass 43 % eine Behinderung als mäßig einflussreich betrachten, während 29 % der Meinung sind, dass politische Zugehörigkeit und sozialer Status einen erheblichen Einfluss haben. Und 60 % der Babyboomer sind der Ansicht, dass eine Behinderung einen erheblichen Einfluss hat, und 40 % glauben, dass ethnische Zugehörigkeit und sexuelle Orientierung einen gewissen Einfluss haben.



Frage 41: Beschreibungen von problematischen Situationen, in denen ein oder mehrere (intersektionale) Faktoren die Beziehungsprobleme zwischen Personen verschiedener Generationen verstärken. Die Antworten lauteten:



- Eine körperliche oder geistige Behinderung kann die Ausübung der Notfallmedizin einschränken, stellt jedoch nicht zwangsläufig eine Diskriminierung dar.
- Ich weiß es nicht.
- Ich habe nichts hinzuzufügen.
- Davon habe ich keine Kenntnis.
- Mangelnde Geduld.
- Ich kann nicht über den Tellerrand hinausblicken.
- Mangelnde Bereitschaft zu lernen oder sich zu verbessern.
- In Portugal gibt es keine nennenswerte Diskriminierung aufgrund dieser Faktoren. Die meisten Diskriminierungen hängen mit geschlechtsspezifischen Assoziationen in bestimmten Bereichen zusammen, beispielsweise der unterschiedlichen Behandlung von Frauen, insbesondere jüngeren, wenn sie ein Auto kaufen oder in anderen Kontexten über technische Fragen sprechen wollen. Diese Behandlung ist besonders häufig bei Fachkräften älterer Generationen anzutreffen und oft ausgeprägter, wenn die Frau jung ist, unabhängig von ihrem beruflichen oder bildungsbezogenen Hintergrund.
- Solche Situationen gibt es nicht.

Frage 42: Neigung der Generationen, bestimmte Aussagen zu intersektionalen Diskriminierungsfaktoren zu äußern

Die folgenden Grafiken zeigen, wie die vier analysierten Generationen die Angemessenheit der folgenden Aussagen durch andere einschätzen. Sie wurden gebeten, ihre eigene Generation und die drei anderen in Bezug auf folgende Aussagen zu kommentieren:

Satz 1 Wenn Sie eine Behinderung haben, ist Ihre Arbeit nicht authentisch.

Satz 2 Wenn Sie eine Frau sind, müssen Sie zuerst auf Ihr Aussehen achten, dann auf die Mutterschaft, und erst dann können Sie auf eine Karriere hoffen, wenn es nicht zu spät ist.

Satz 3 Ein Einwanderer hat nicht die gleichen Chancen wie jemand, der hier geboren ist.

Satz 4 Man kann männlich oder weiblich sein, andere Möglichkeiten gibt es nicht.

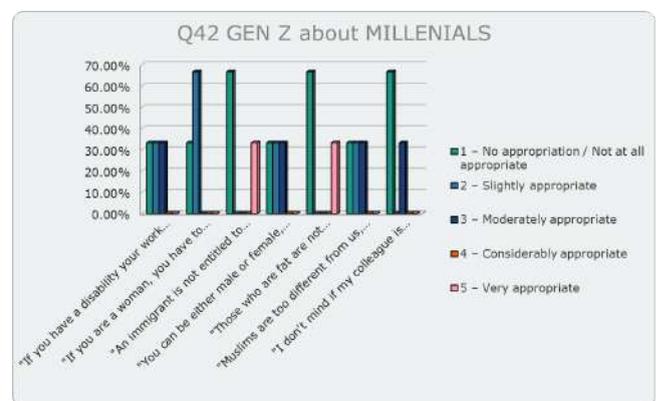
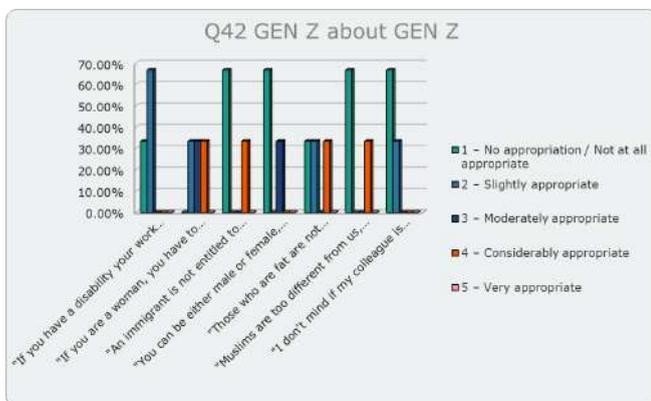
Satz 5 Übergewichtige Menschen sind unzuverlässig, sie können sich nicht einmal selbst kontrollieren.

Satz 6 Muslime sind zu anders als wir, es ist sinnlos, sie verstehen zu wollen.

Satz 7 Es ist mir egal, ob mein Kollege schwul ist, solange er seine Arbeit gut macht.

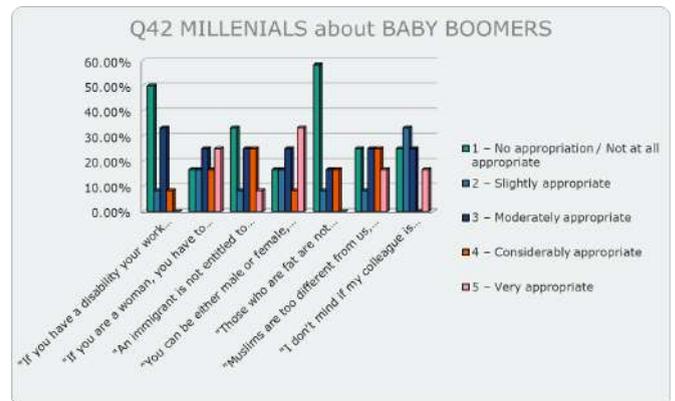
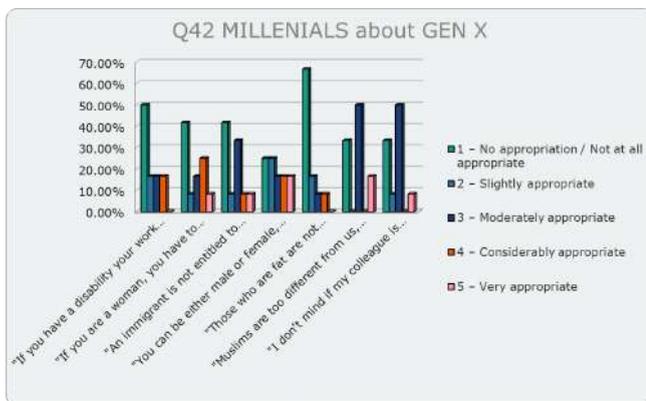
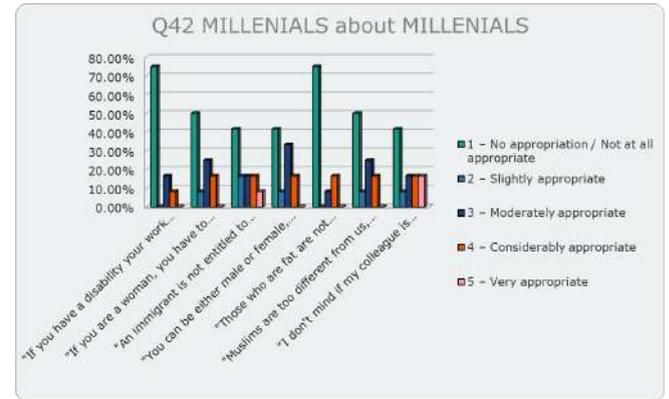
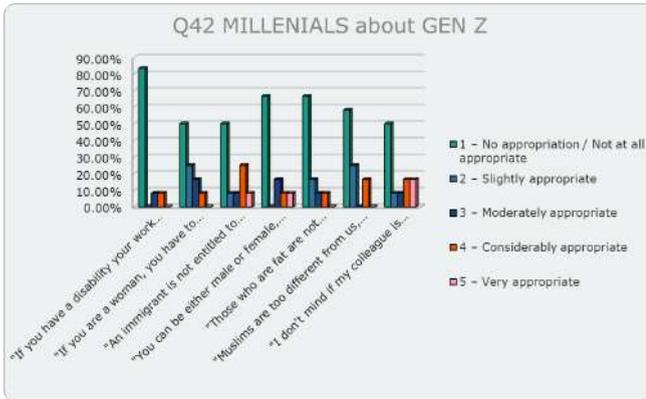
Generation Z über andere Generationen

Laut den Teilnehmern der Generation Z sahen 67 % der Generation X und der Babyboomer die Aussage „Einwanderer haben nicht Anspruch auf die gleichen Chancen“ als mäßig oder weitgehend akzeptabel an. Die Aussage „Man kann entweder männlich oder weiblich sein, es gibt keine anderen Möglichkeiten“ wurde von 66,7 % der Generation X und der Babyboomer ebenfalls als mäßig oder akzeptabel angesehen. Die Aussage „Dicke sind nicht vertrauenswürdig“ wurde von 100 % der Generation X und 66,7 % der Babyboomer als zumindest mäßig angemessen empfunden. Die Aussage, dass Muslime „zu anders“ sind, wurde ebenfalls von 66,7 % beider Gruppen als akzeptabel angesehen. Schließlich glaubte die Generation Z, dass 66,7 % der Millennials die Aussage, dass Frauen Aussehen und Mutterschaft priorisieren, als leicht bis mäßig angemessen empfanden.



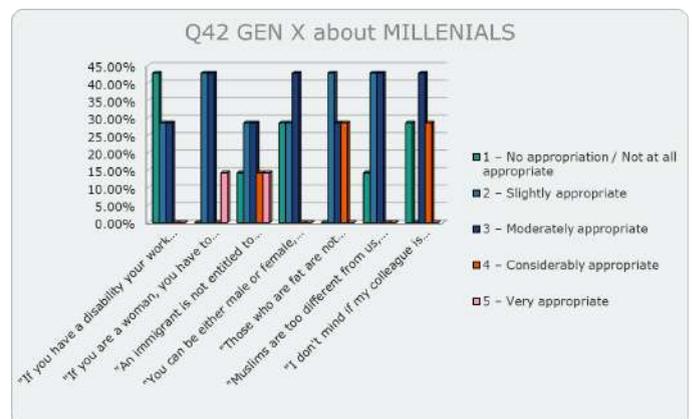
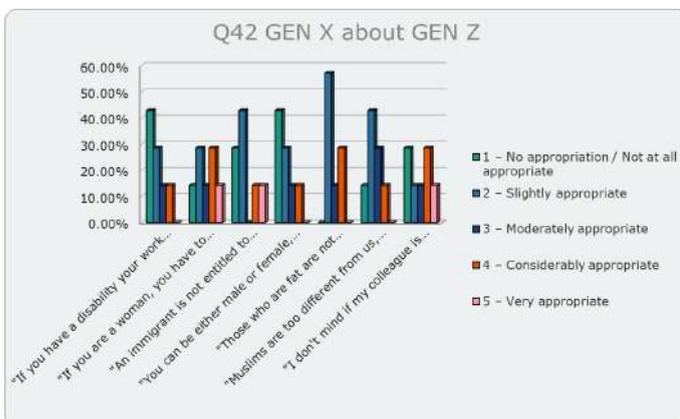
Millennials in Bezug auf andere Generationen

Laut den Antworten der Millennials halten 66,7 % der Babyboomer die Aussage „Man kann entweder männlich oder weiblich sein“ für zumindest mäßig angemessen, während 50 % der Generation X mäßig zustimmen, dass „Muslime zu anders sind als wir“. Aber nur 25 % der Generation Z finden die gleiche Aussage zur Geschlechterbinarität mäßig angemessen. Die Aussage „Ein Einwanderer hat nicht Anspruch auf die gleichen Chancen“ wird von 33,3 % der Generation X und 25 % der Babyboomer als ziemlich oder sehr zutreffend angesehen.



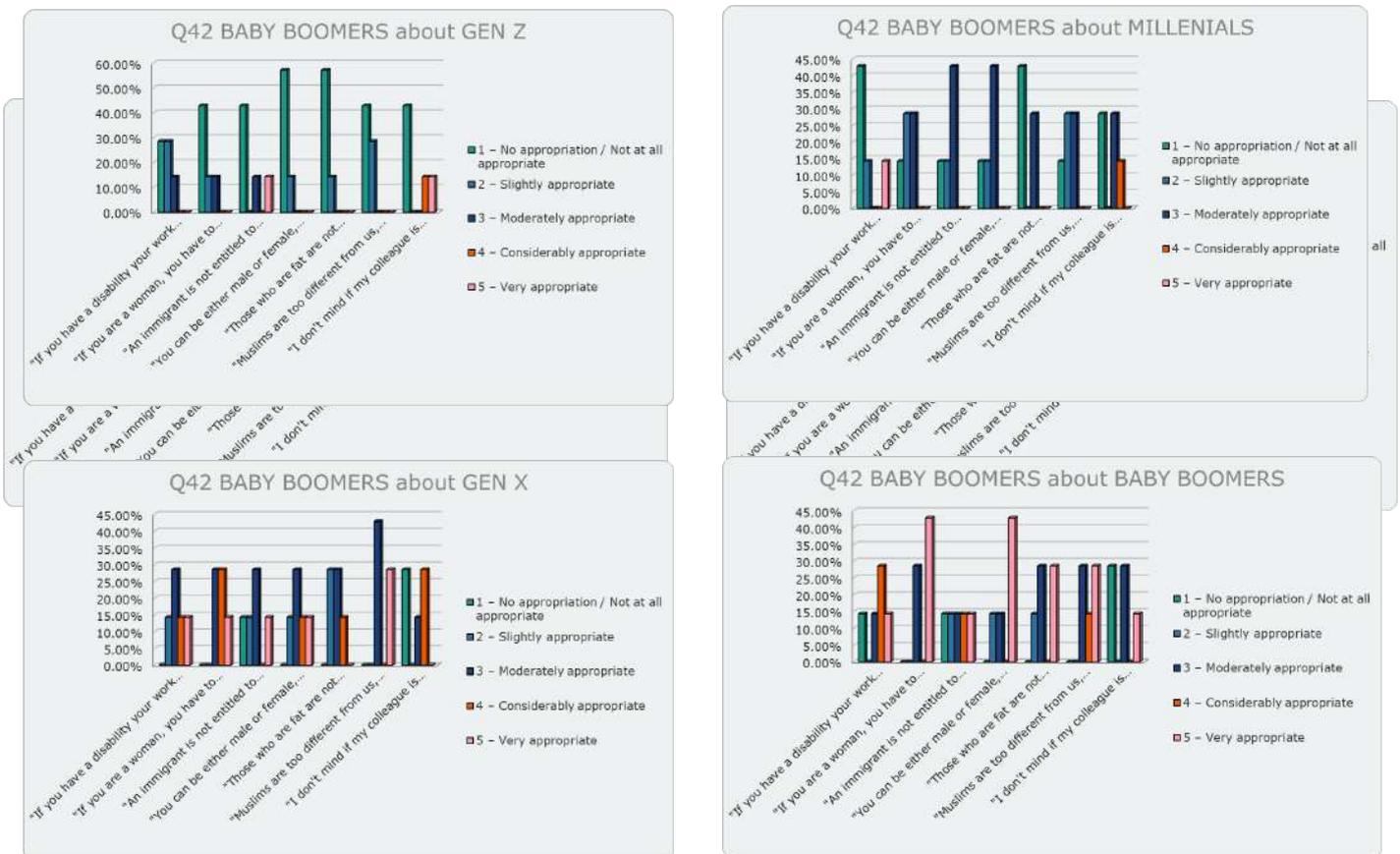
Die Generation X gegenüber anderen Generationen

Die Generation X sieht die Babyboomer mit 71,43 % als stark zustimmend an, dass Einwanderer nicht die gleichen Chancen haben sollten. Sie glauben auch, dass Millennials mit 42,86 % mehrheitlich der Meinung sind, dass Menschen nur männlich oder weiblich sind. Laut der Generation Z stimmen 57,14 % der Befragten eher zu, dass übergewichtige Menschen sich nicht beherrschen können. Darüber hinaus haben 28,57 % der Millennials kein Problem damit, homosexuelle Kollegen zu akzeptieren, wenn diese ihre Arbeit gut machen.



Babyboomer in Bezug auf andere Generationen

Den Antworten zufolge sehen Babyboomer die Generation Z als die ablehnendste Gruppe, wobei 57,14 % sagen, dass es nicht in Ordnung ist, nur zwei Geschlechter anzuerkennen. Ihre Meinung zu Millennials ist gemischer: 42,86 % sagen, dass es einigermaßen in Ordnung ist, Einwanderern gleiche Rechte zu verweigern. In Bezug auf die Generation X halten es 28,57 % für einigermaßen in Ordnung, negative Annahmen über übergewichtige Menschen zu treffen.



Frage 43: Beispiele für beobachtete oder erlebte diskriminierende Äußerungen waren:

- Die häufigste Antwort war „Nein“.
- Im beruflichen Kontext nie; im sozialen Umfeld habe ich einige rassistische und sexistische Äußerungen gehört.
- Die meisten Antworten waren „Nein“.
- Ich habe keine.
- Mir sind keine bekannt.
- Die Bedeutung der einzelnen Faktoren hängt eher von der Erziehung einer Person als von ihrer Generation ab. Gebildete Menschen neigen dazu, keine diskriminierenden Ansichten zu vertreten.

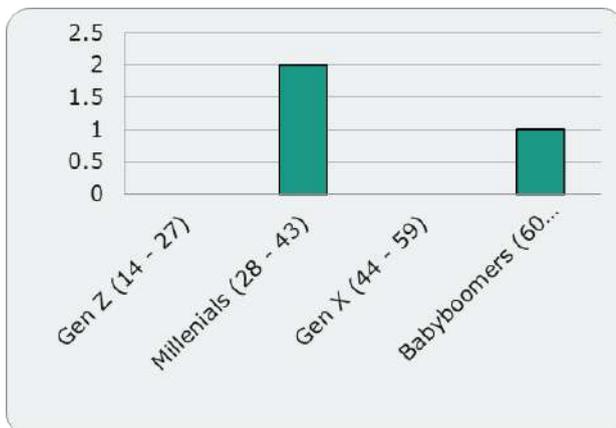


- Das ist mir noch nie passiert.
- „Für eine Frau ist es besser, über ein zweites Kind nachzudenken, als sich mit einer Unternehmensgründung zu beschäftigen.“
- Nicht unbedingt.

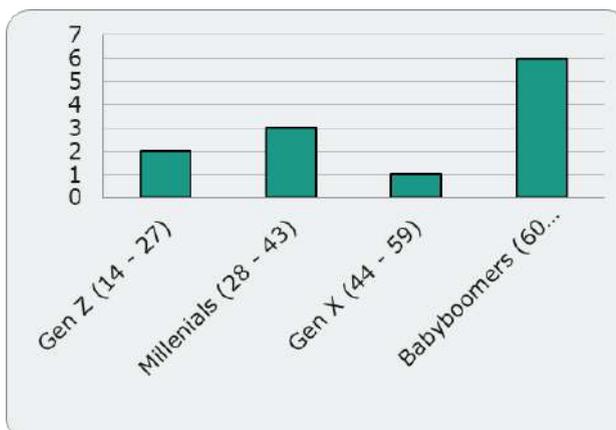
Frage 44: Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die diskriminierende Äußerungen machen

Die Antworten lauteten, dass Babyboomer mit 43 % der Meinung sind, dass die meisten Diskriminierungen aus ihrer eigenen Gruppe kommen, gefolgt von Millennials mit 21 %, der Generation X mit 14 % und der Generation Z mit 14 %. Die Millennials gaben an, dass Babyboomer mit 55 % am meisten diskriminieren, gefolgt von sich selbst mit 27 % und der Generation Z mit 18 %. Die Generation X sieht Diskriminierungsunterschiede zwischen der Generation Z, der Generation X und den Babyboomern mit jeweils 29 %.

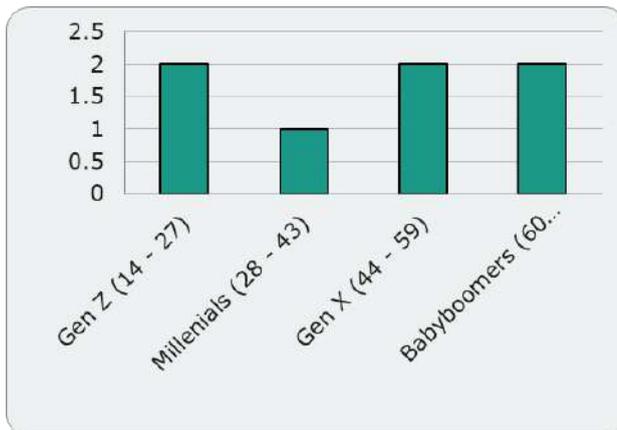
Generation Z



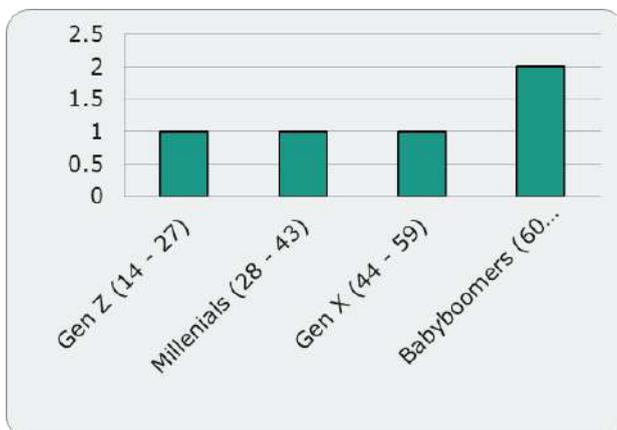
Millennials



Generation X



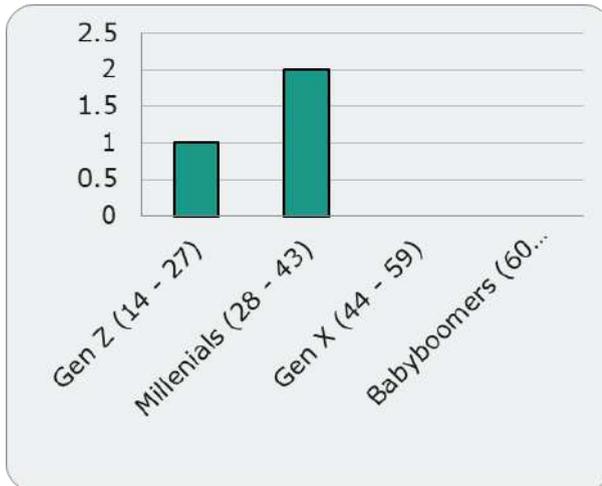
Babyboomer



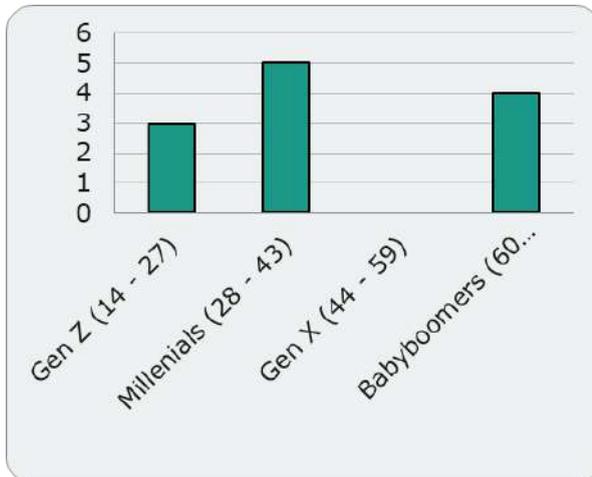
Frage 45: Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die Opfer diskriminierender Kommentare sind:

Den Antworten zufolge glauben Babyboomer, dass Millennials und die Generation X am häufigsten Opfer von Diskriminierung sind. Darüber hinaus sehen Millennials sich selbst und Babyboomer als Hauptzielgruppe. Auch die Generation X ist der Meinung, dass die Generation Z und Babyboomer am häufigsten diskriminiert werden.

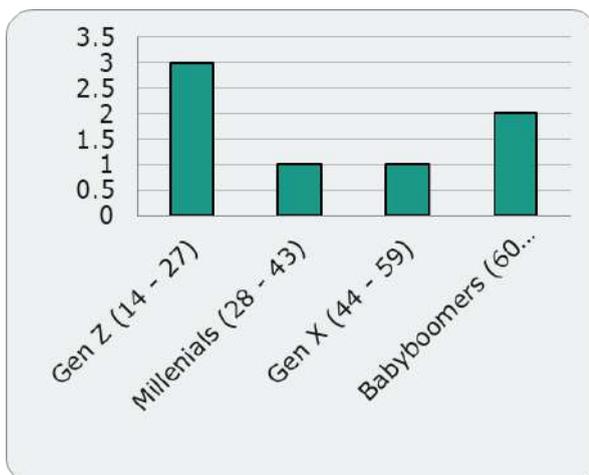
Generation Z



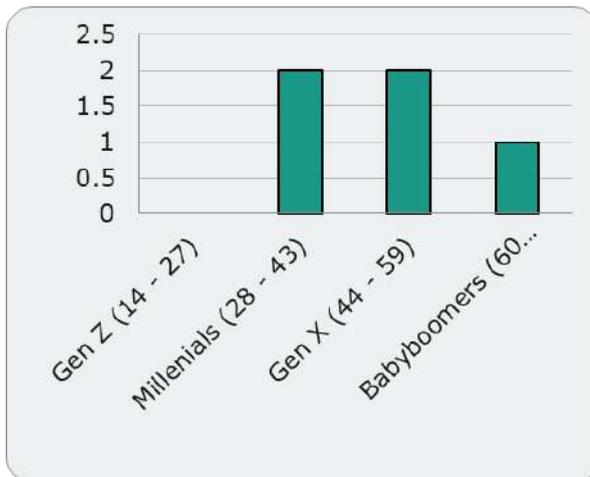
Millennials



Generation X



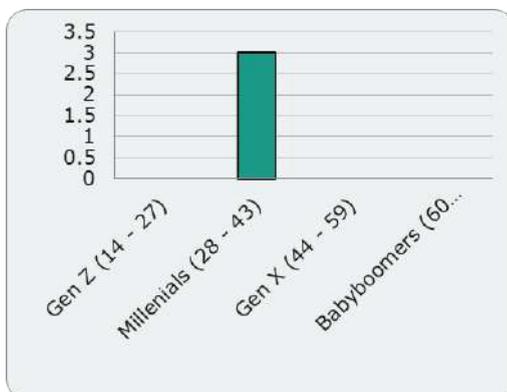
Babyboomer



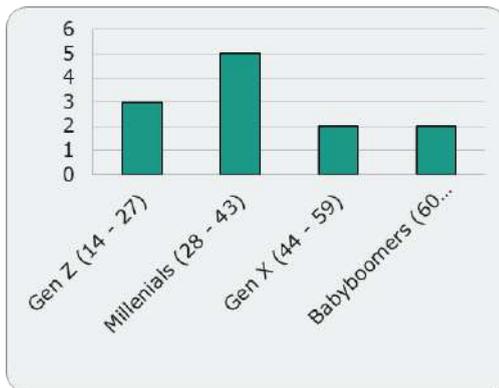
Frage 46: Aufschlüsselung nach Generation der Personen, die Opfer diskriminierender Kommentare unterstützen:

Die Befragten gaben an, dass die meisten Menschen, die sich für die Lösung von Problemen einsetzen, in allen Generationen als Millennials angesehen werden. Babyboomer und die Generation X greifen seltener ein. Insgesamt werden Millennials als die Generation angesehen, die am meisten aktiv ist.

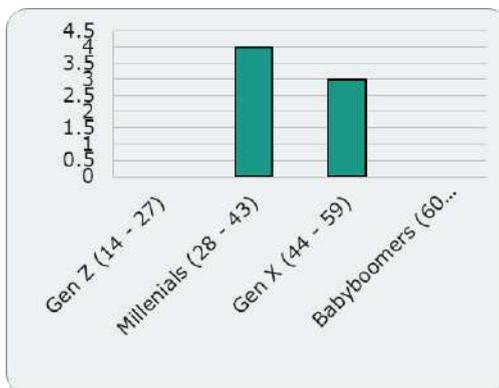
Generation Z



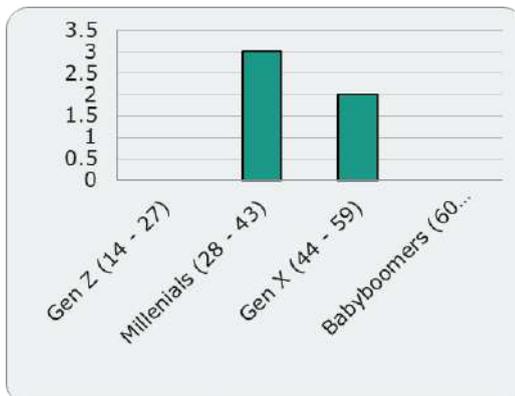
Millennials



Generation X



Babyboomer



Frage 47: Wichtigste diskriminierende Faktoren außer dem Alter

Die Antworten auf die Frage „*Gab es in dieser Situation außer dem Alter noch andere diskriminierende Faktoren?*“ lauteten:

- Die meisten Antworten lauteten „Nein“.
- Weibliches Geschlecht und Einwanderung
- Ich habe keine Kenntnisse
- Bild



- Herkunft
- Kultur
- Geschlecht
- Ideologie
- Sex
- Ja
- Kultur, Hygiene