



MYCo

Meet Your Colleague

Sintesi della ricerca sulle differenze generazionali

Organizzazione: Ballyhoura Development CLG

Paese: Irlanda



**Co-funded by
the European Union**

Partners



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości





Sommario

1. Informazioni generali	3
2. Cultura e generazioni	6
3. Comunicazione tra generazioni – Prevenzione e gestione dei conflitti	10
4. Differenze nell'approccio al lavoro	22
5. Disuguaglianza digitale	28
6. Diversità generazionale da un punto di vista intersezionale	34

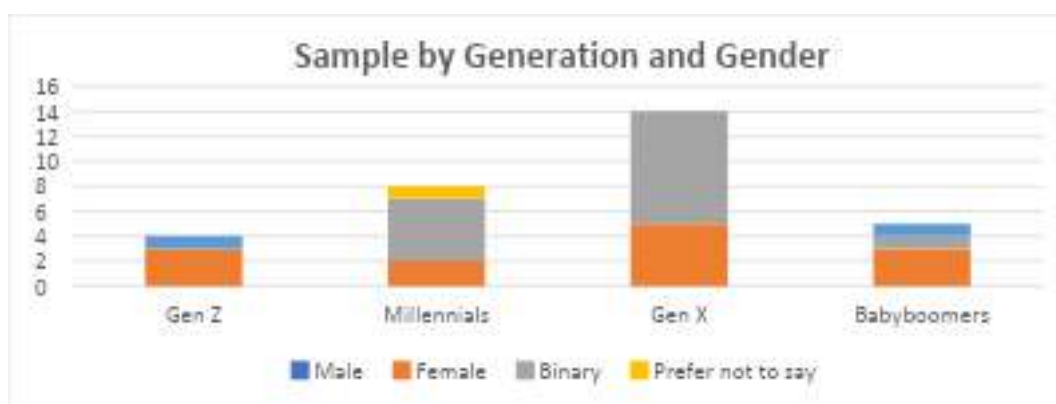


This work is licensed under CC BY-SA 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

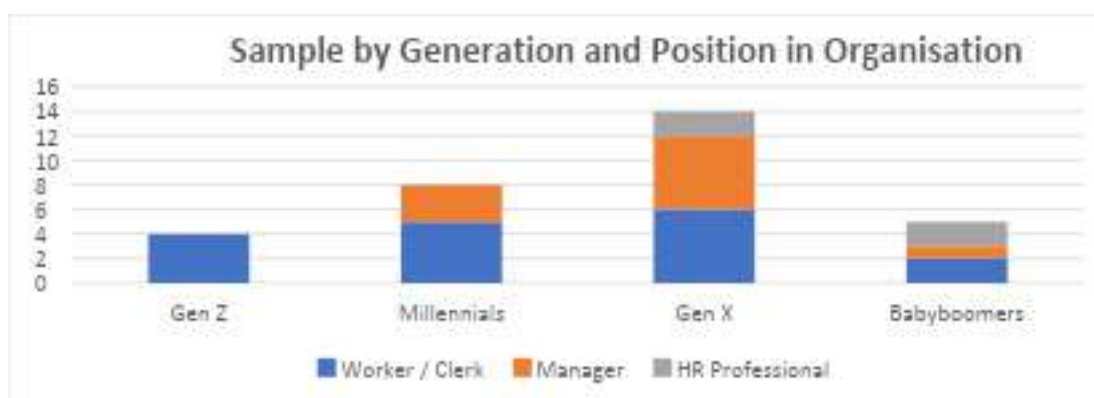
1. Informazioni generali

Nel campione di trentuno intervistati provenienti dall'Irlanda è rappresentata ogni generazione. La generazione X costituisce la fascia più ampia con il 45% dei partecipanti, seguita dai Millennial con il 26%, dai Baby Boomer con il 16% e dalla generazione Z con il 13%.

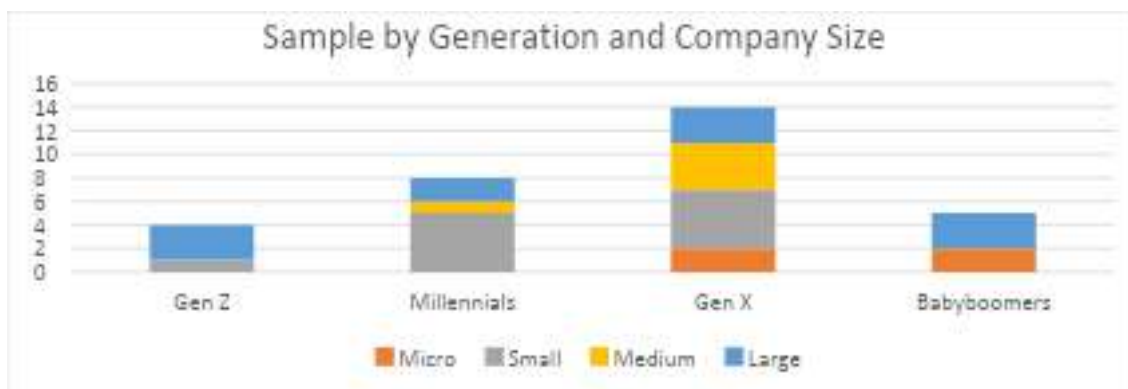
Il 48% degli intervistati è di sesso maschile, il 42% di sesso femminile, il 3% binario e il 7% preferisce non rispondere. Gli uomini rappresentano la maggioranza degli intervistati della Generazione Z e dei Baby Boomer, riflettendo i tassi di partecipazione più elevati degli uomini di queste generazioni nella forza lavoro irlandese. Gli intervistati Millennial e della Generazione X sono prevalentemente donne.



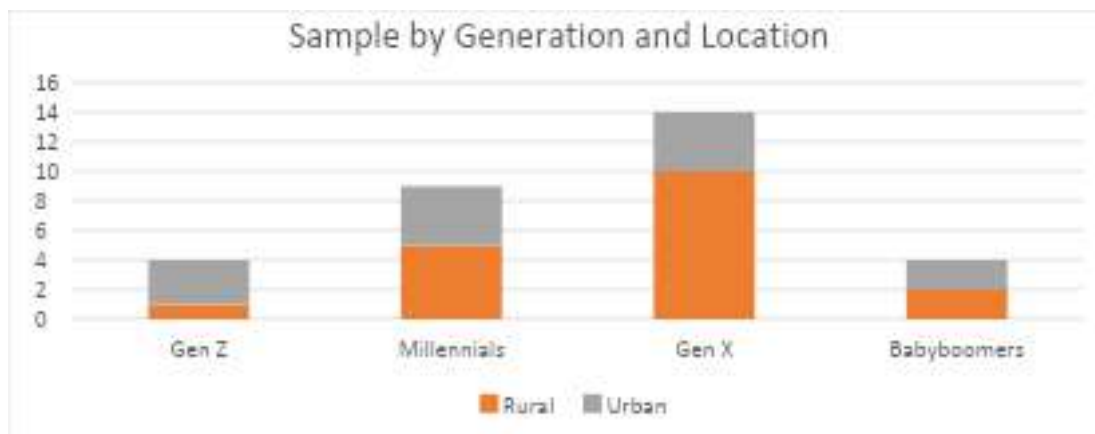
Il 55% degli intervistati è composto da operai o impiegati, il 32% da manager e il 13% da professionisti delle risorse umane. Né i rappresentanti sindacali né i datori di lavoro figurano nel sondaggio. Dal momento che tutti gli intervistati della Generazione Z sono operai o impiegati è indice della loro relativa giovinezza e dell'importanza dell'esperienza e dell'anzianità di servizio nell'accesso ai ruoli dirigenziali in Irlanda. I manager sono rappresentati in tutte le altre generazioni, mentre i professionisti delle risorse umane sono rappresentati nella Generazione X e nei Baby Boomer.



La maggior parte degli intervistati opera in aziende di piccole o grandi dimensioni (36% ciascuna), mentre il 15% lavora in imprese di medie dimensioni e il 13% in microimprese. La maggioranza degli intervistati della generazione Millennial lavora in piccole imprese, mentre sia la generazione Z che i Baby Boomer tendono maggiormente a lavorare in grandi aziende. Sebbene la generazione X presenti la maggiore diversità in termini di dimensioni aziendali, la maggioranza di questa generazione è impiegata in piccole imprese.



Il 58% degli intervistati lavorava in zone rurali e il 42% in zone urbane. I millennial e la generazione X sono più propensi a lavorare in zone rurali. La generazione Z è più incline a lavorare in zone urbane, riflettendo la tendenza di questa generazione a trasferirsi in città dopo aver terminato la scuola o gli studi superiori. I baby boomer sono equamente distribuiti tra zone urbane e rurali.

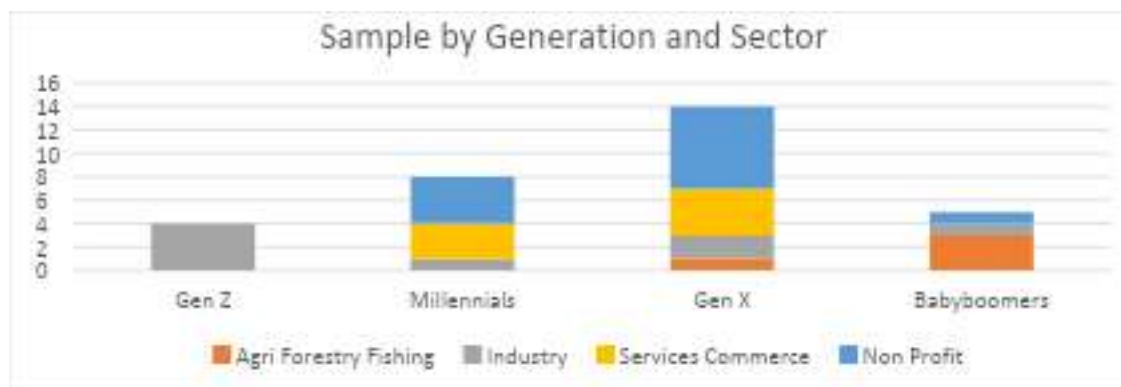


Un ampio gruppo di intervistati lavora nel settore sociale/no profit, seguito dall'industria, dai servizi e dal commercio e, infine, dall'agricoltura, dalla pesca e dalla silvicoltura.

Questo campione non riflette l'occupazione settoriale complessiva in Irlanda, dove solo il 7% della forza lavoro è impiegata nel settore benefico/no profit.

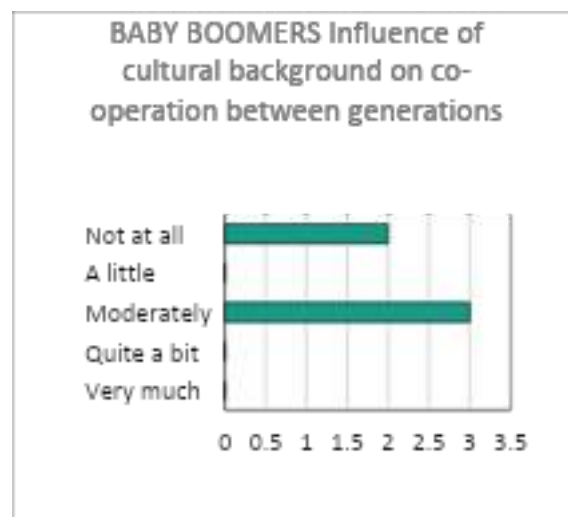
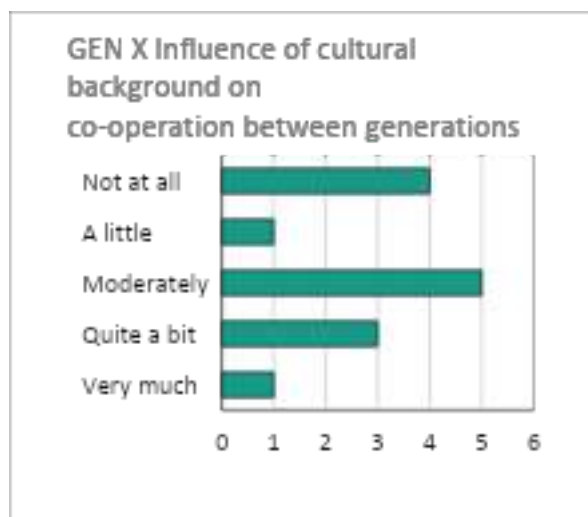
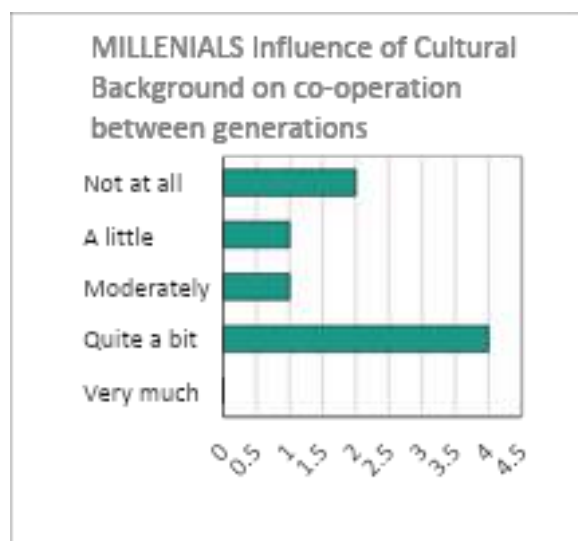
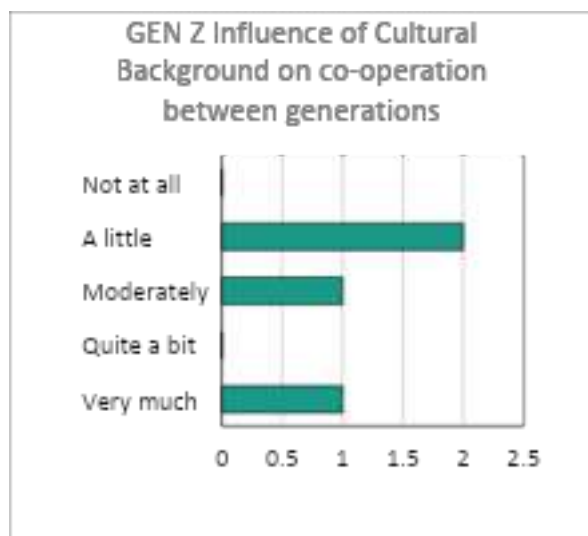
La maggioranza dei baby boomer lavora nel settore agricolo, forestale e della pesca. Tuttavia, la percentuale di lavoratori della generazione X e dei millennial in questo settore è in calo, mentre la generazione Z non è

affatto rappresentata. Questo risultato riflette la dipendenza delle generazioni più anziane delle zone rurali dell'Irlanda dall'occupazione tradizionale e l'allontanamento dei lavoratori più giovani da questo settore.



2. Cultura e generazioni

I risultati del sondaggio evidenziano una differenza significativa nelle convinzioni relative all'influenza del background culturale nella cooperazione tra generazioni. I baby boomer ritengono che il background culturale sia moderatamente importante o non importante affatto, le opinioni della generazione X sono contrastanti, mentre la maggioranza dei millennial ritiene che l'influenza del background culturale sia “abbastanza” importante. È interessante notare che la generazione Z è l'unica in cui nessun intervistato ritiene che il background culturale sia irrilevante.



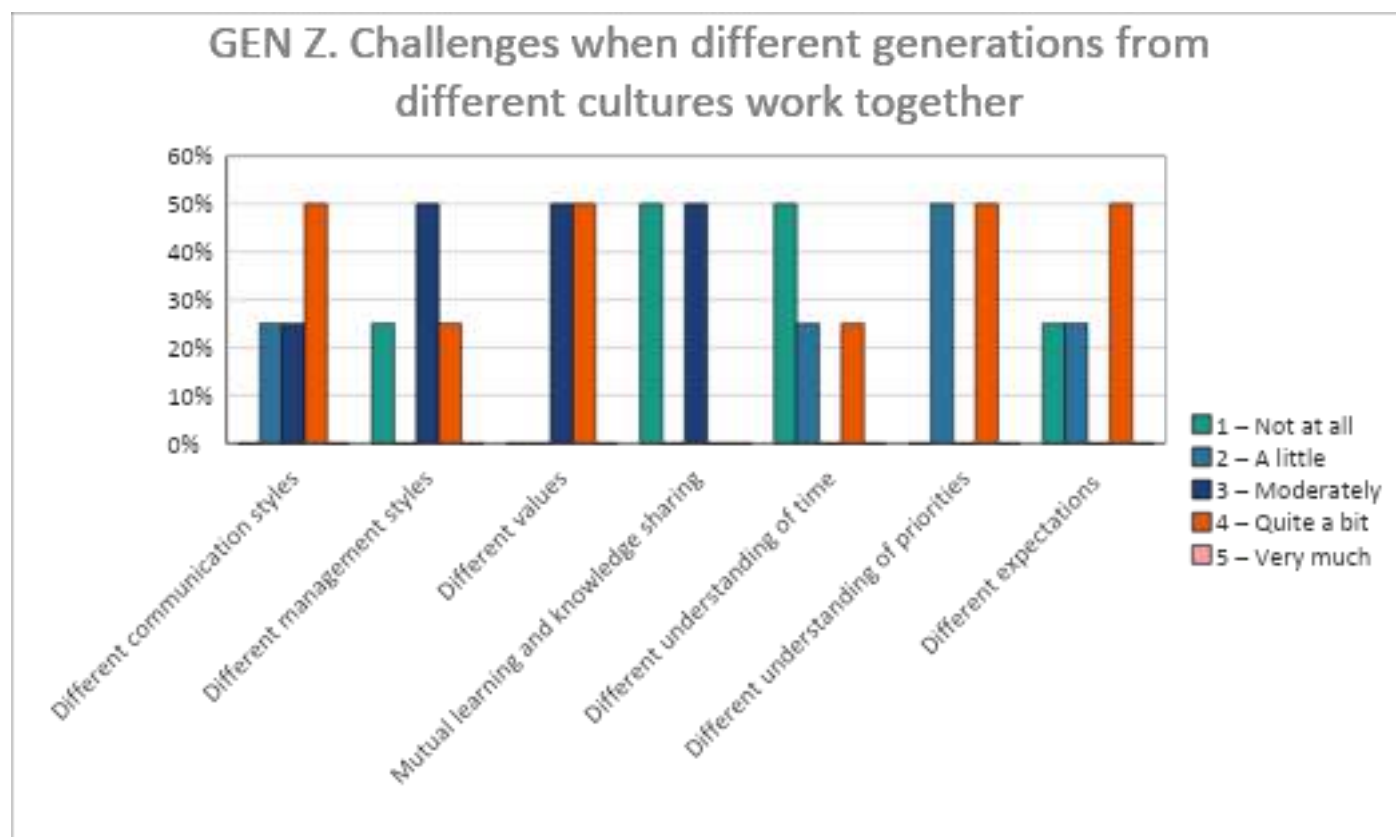
Per quanto riguarda l'esperienza sul posto di lavoro, il 75% della Generazione Z, il 50% dei Millennial, il 57% della Generazione X e il 40% dei Baby Boomer non hanno segnalato alcun caso in cui le differenze interculturali abbiano causato problemi tra le generazioni. È interessante notare che il 20% della Generazione X ha commentato gli aspetti positivi dello scambio interculturale tra le generazioni.

Le aree in cui sono emerse questioni legate al background culturale includevano:

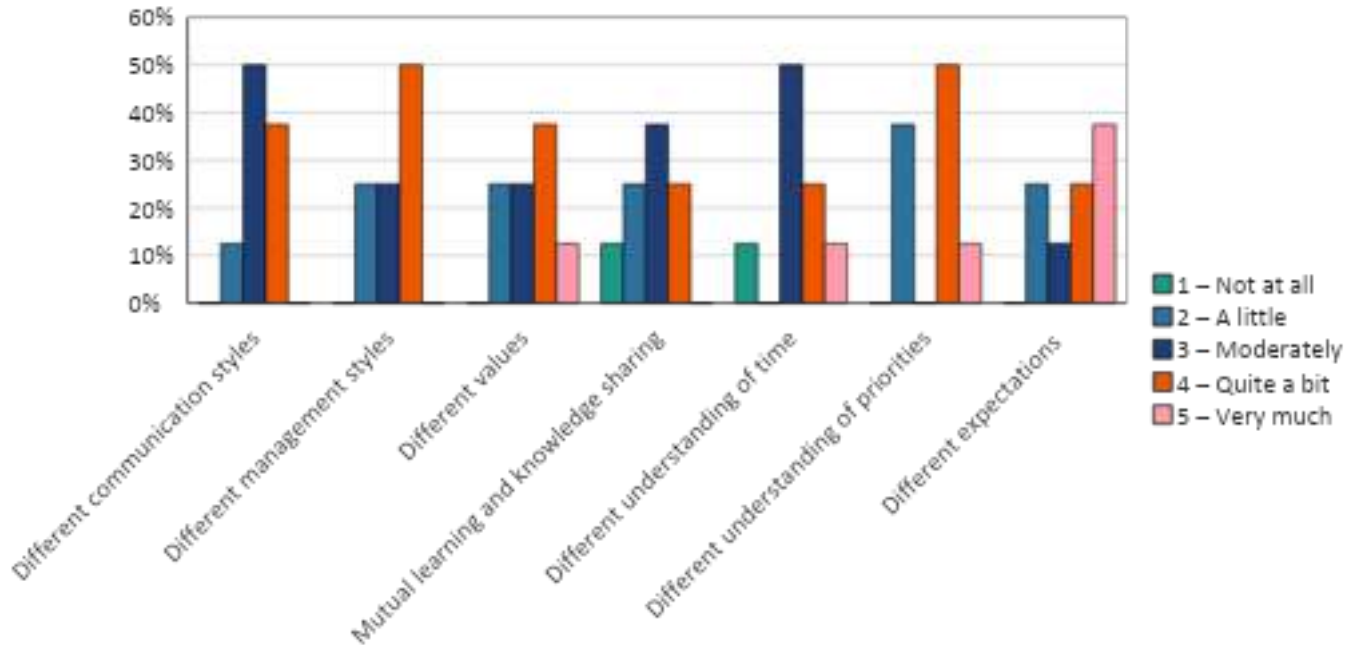
- dress code,
- valori
- competenze
- comunicazione
- religione

È emerso un ampio consenso tra le generazioni riguardo alle sfide che si presentano sul posto di lavoro quando generazioni diverse collaborano. Tutte le generazioni hanno espresso l'opinione che stili di gestione e di comunicazione diversi possano rappresentare una sfida moderata. Tutte le generazioni hanno concordato sul fatto che aspettative e priorità diverse costituiscono una sfida significativa. L'apprendimento e la comprensione reciproci non sono stati considerati una sfida da nessuna generazione. È interessante notare che sia i Millennial che la Generazione Z ritengono che la diversa concezione del tempo tra le generazioni possa rappresentare una sfida sul posto di lavoro.

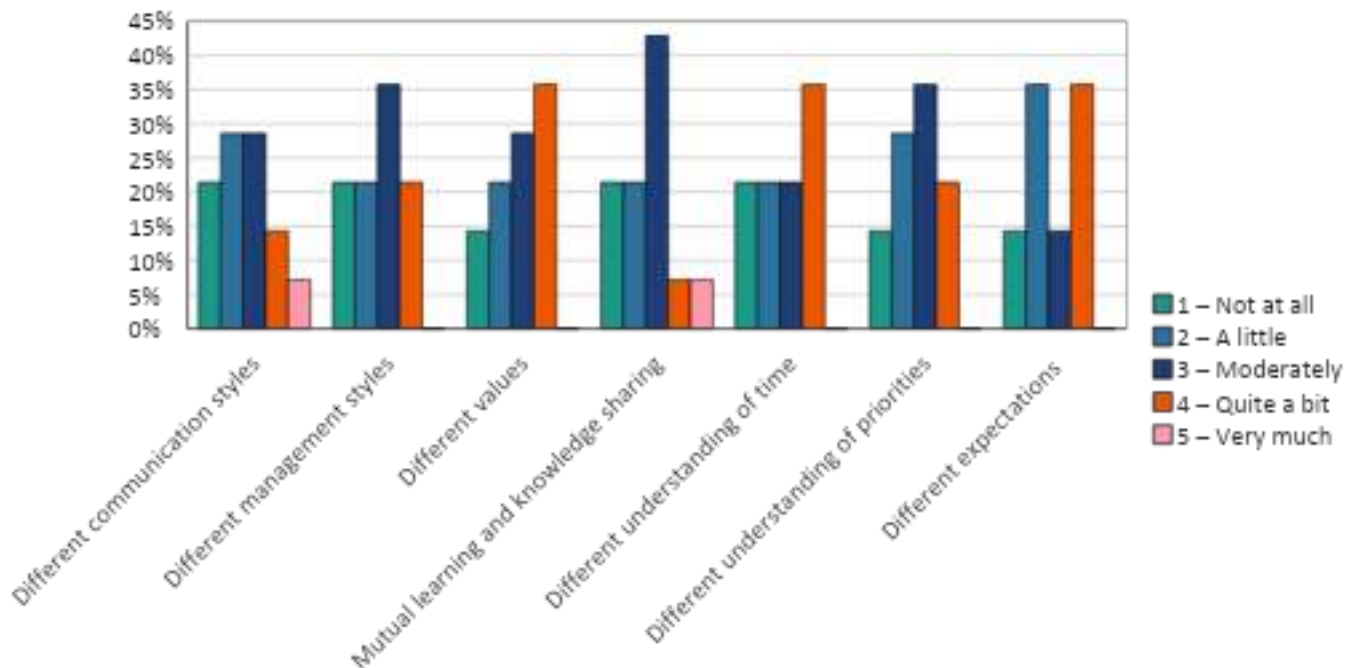
Un'analisi completa dei risultati di questa sezione è disponibile nelle tabelle sottostanti.



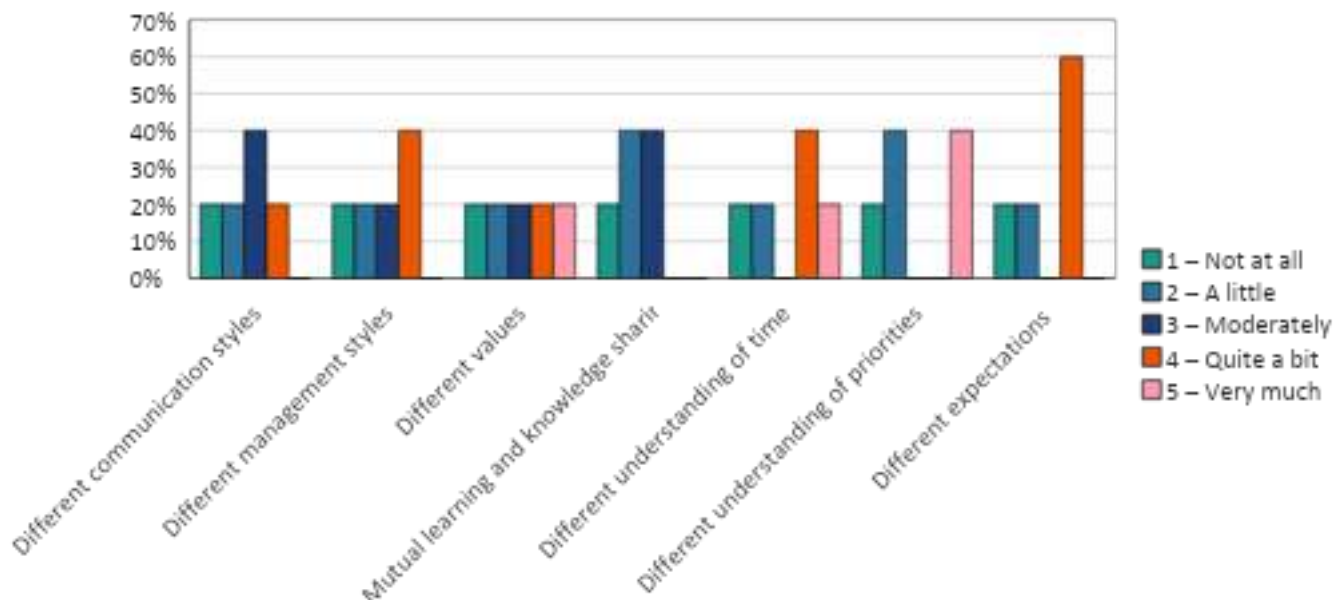
Millennials . Challenges when different generations from different cultures work together



GEN X.Challenges when different generations from different cultures work together



Baby Boomers. Challenges when different generations from different cultures work together



Alla domanda su come la loro generazione percepisse le differenze culturali sul posto di lavoro su una scala da 1 a 5, sono emersi i seguenti risultati di interesse.

Il 50% della Generazione X è fermamente convinto (punteggio 5) che le differenze culturali rappresentino un'opportunità di cooperazione, mentre il 30% ritiene che le differenze culturali rappresentino una sfida e che influenzino fortemente il modo di lavorare e comunicare. (valutazione 4)

Il 25% della Generazione Z ritiene che non esistano differenze culturali, mentre il 50% ritiene che le differenze culturali, laddove esistono, rappresentino un'opportunità di collaborazione.

Ciò indica che le differenze culturali sono riconosciute e che le sfide culturali possono essere convertite in opportunità sul posto di lavoro.

In relazione a quale generazione abbia il miglior approccio alle differenze culturali, la risposta prevalente è stata la Generazione Z, che ha ottenuto il 55% delle risposte. Seguono i Millennial con il 23% e la Generazione X con il 10%. I Baby Boomer sono assenti, poiché non compaiono in nessuna risposta.

Tutte le altre risposte indicano che sono i valori personali, piuttosto che l'età, a determinare l'atteggiamento di una persona nei confronti delle diverse culture.

Gli intervistati hanno menzionato i cambiamenti nella società irlandese che hanno portato la Generazione Z a crescere in una società multiculturale con una consapevolezza della diversità fin dalla giovane età.

3. Comunicazione tra generazioni – Prevenzione e gestione dei conflitti

Modalità di comunicazione

Il 74% degli intervistati ritiene che gli incontri faccia a faccia siano la modalità di comunicazione meno importante per la Generazione Z, mentre la stessa percentuale ritiene che la messaggistica istantanea sia la modalità di comunicazione preferita da questa generazione. Il 71% ritiene che gli incontri faccia a faccia siano la modalità di comunicazione più importante per i Baby Boomer.

Il telefono, l'e-mail e le videochiamate sono stati percepiti come “leggermente” o “moderatamente” importanti da tutte le generazioni, mentre gli strumenti di collaborazione non sono stati considerati la modalità di comunicazione più importante da nessuna generazione.

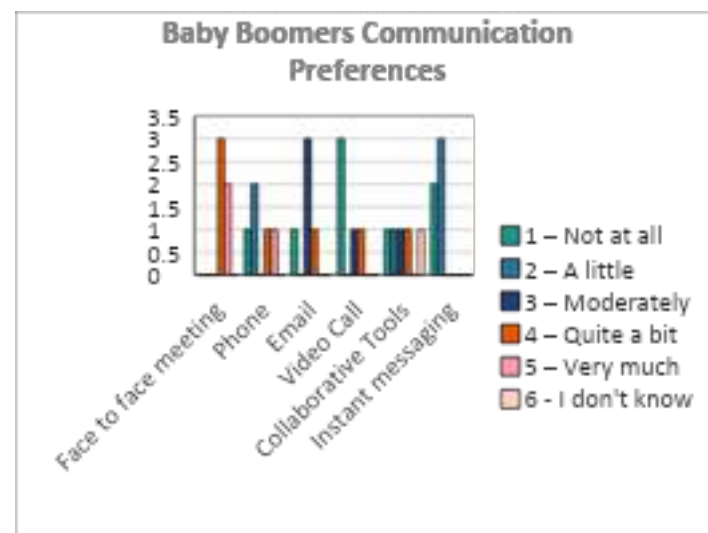
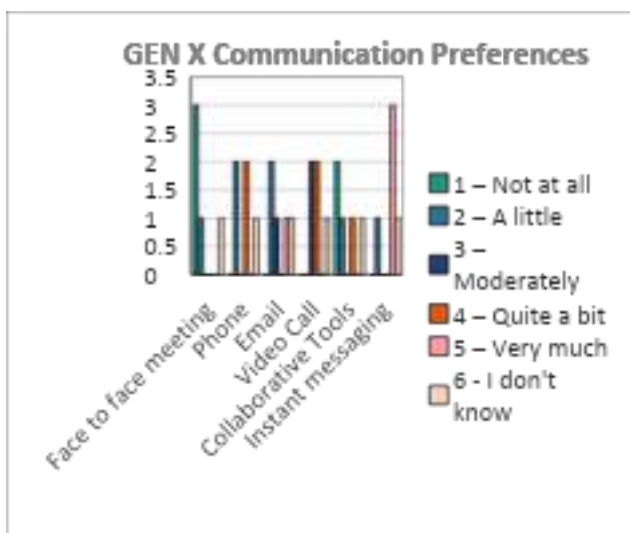
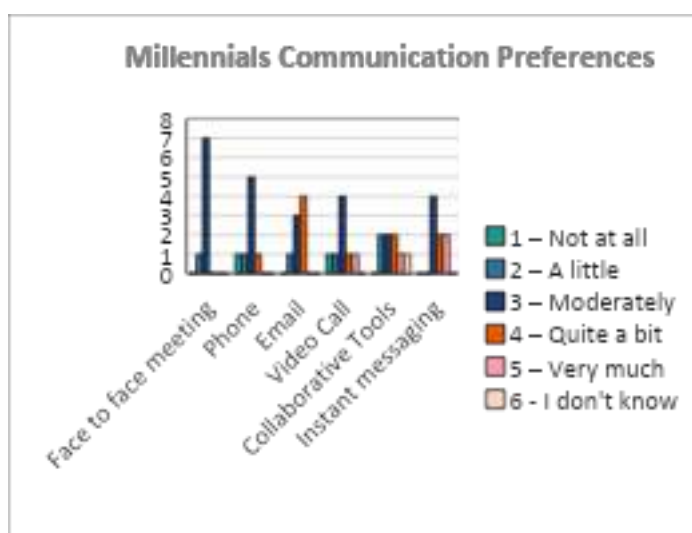
Quando i risultati sono stati analizzati tra le diverse generazioni, gli stereotipi sono stati generalmente confermati:

Gli intervistati della **Generazione Z** hanno valutato la messaggistica istantanea come la loro modalità di comunicazione preferita e gli incontri faccia a faccia come poco importanti.

I **baby boomer** hanno espresso una preferenza per la comunicazione faccia a faccia e telefonica e hanno considerato la messaggistica istantanea e le videochiamate come poco importanti.

Le risposte dei **millennial** sono state varie, con tutte le modalità di comunicazione classificate come moderatamente importanti.

La **generazione X** ha classificato gli incontri faccia a faccia, il telefono e l'e-mail come molto importanti, ma ha anche classificato le videochiamate, gli strumenti di collaborazione e la messaggistica istantanea come moderatamente importanti. Ciò potrebbe riflettere il fatto che i nostri intervistati della generazione X erano la generazione più eterogenea in termini di settore di attività e posizione nell'azienda, lavorando probabilmente con una vasta gamma di colleghi di tutte le generazioni.



Le preferenze comunicative come fonte di incomprensioni e conflitti

Sono state sollevate anche questioni relative al galateo nelle riunioni online e al rifiuto dei lavoratori più giovani di partecipare alle riunioni di persona.

Il 25% (1 persona) della generazione dei baby boomer ha segnalato comunicazioni errate che hanno portato a incomprensioni e conflitti nell'uso delle e-mail. Queste incomprensioni erano anche legate all'adattamento di un nuovo dipendente alla cultura dell'organizzazione.

Gen Z Il 50% ha sperimentato preferenze comunicative che hanno portato a incomprensioni. In ogni caso, l'incomprensione è derivata dall'uso della messaggistica istantanea da parte dei più giovani, mentre i più anziani ritenevano necessaria una telefonata.

Millennials Il 75% ha segnalato casi in cui le preferenze comunicative hanno portato a incomprensioni. Un terzo dei casi ha menzionato il tono e il linguaggio utilizzati nelle e-mail, che sono stati interpretati erroneamente come aggressività da parte di un collega più giovane. È stata inoltre espressa la

preoccupazione che una discussione telefonica con un collega della generazione dei baby boomer non porti ad alcuna azione e che sia necessaria anche una comunicazione via e-mail o scritta. Altri casi riguardavano la difficoltà di contattare i lavoratori più anziani che non utilizzano app di messaggistica.

Gen X Il 57% ha segnalato che le preferenze di comunicazione hanno portato a incomprensioni, principalmente nell'uso della messaggistica istantanea da parte dei colleghi più giovani. Sono state sollevate anche questioni relative al galateo nelle riunioni online e al rifiuto dei lavoratori più giovani di partecipare alle riunioni di persona.

Baby Boomer Il 25% (1 persona) ha segnalato comunicazioni errate che hanno portato a incomprensioni e conflitti sull'uso delle e-mail. Queste incomprensioni erano anche legate all'adattamento di un nuovo dipendente alla cultura dell'organizzazione

Fonti di conflitto sul posto di lavoro

Quando è stato chiesto di valutare le potenziali fonti di conflitto sul posto di lavoro, il 29% del totale degli intervistati ha valutato il comportamento come “molto probabile” causa di conflitto. Un numero simile ha valutato il conflitto basato sull'identità come il meno probabile. Analizzando i risultati per generazione, è emerso che i conflitti legati al comportamento sono risultati altamente probabili in tutte le generazioni.

I conflitti legati ai valori sono stati indicati come “molto probabili” da tutte le generazioni tranne la Gen Z, mentre i conflitti legati all'identità sono stati considerati molto probabili solo dalle due generazioni più giovani.

Alla richiesta di descrivere situazioni in cui sono sorti conflitti legati a una delle questioni sopra citate (identità, valori, comportamento e cultura organizzativa)

la Gen Z non ha segnalato alcun caso.

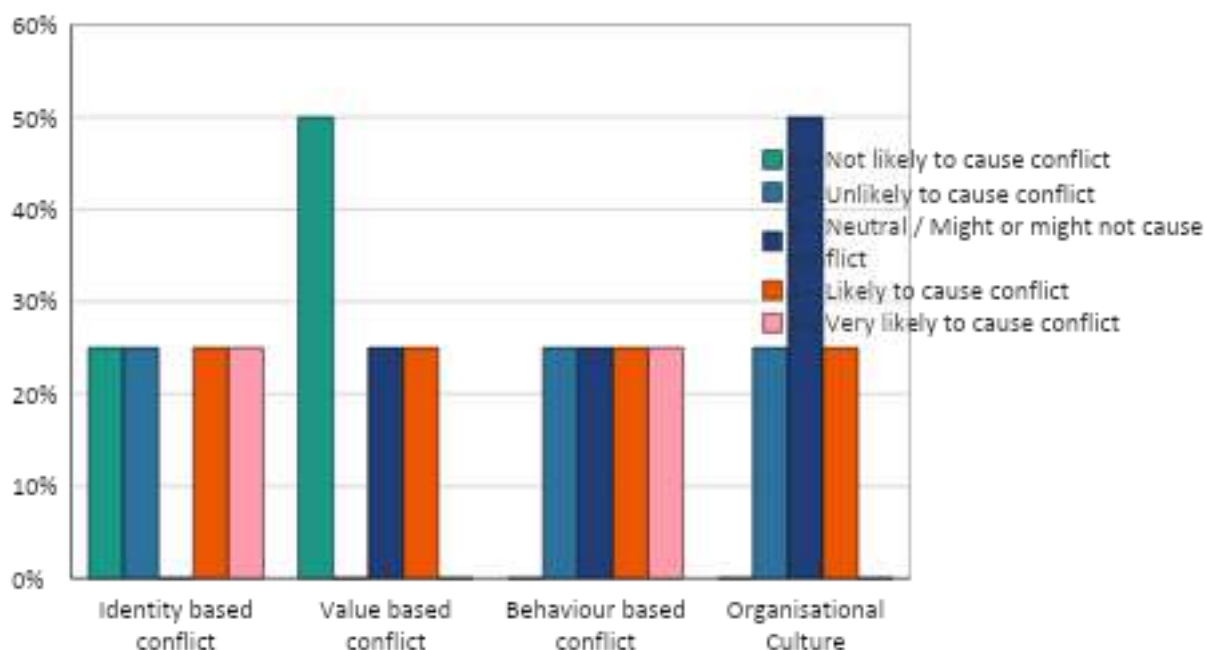
I conflitti sono stati segnalati dal 50% dei Millennial nelle seguenti aree, con un solo caso che presenta una chiara divisione generazionale.

- Valori: le discussioni sul referendum sull'aborto sul posto di lavoro, sebbene non fossero legate al lavoro, hanno portato a conflitti tra i colleghi.
- Cultura organizzativa: la politica aziendale in materia di lavoro da casa può causare conflitti con una chiara divisione generazionale, poiché i giovani preferiscono lavorare da casa.
- Stile di comunicazione: comunicazione diretta contro comunicazione indiretta per quanto riguarda la risoluzione dei problemi interpersonali.

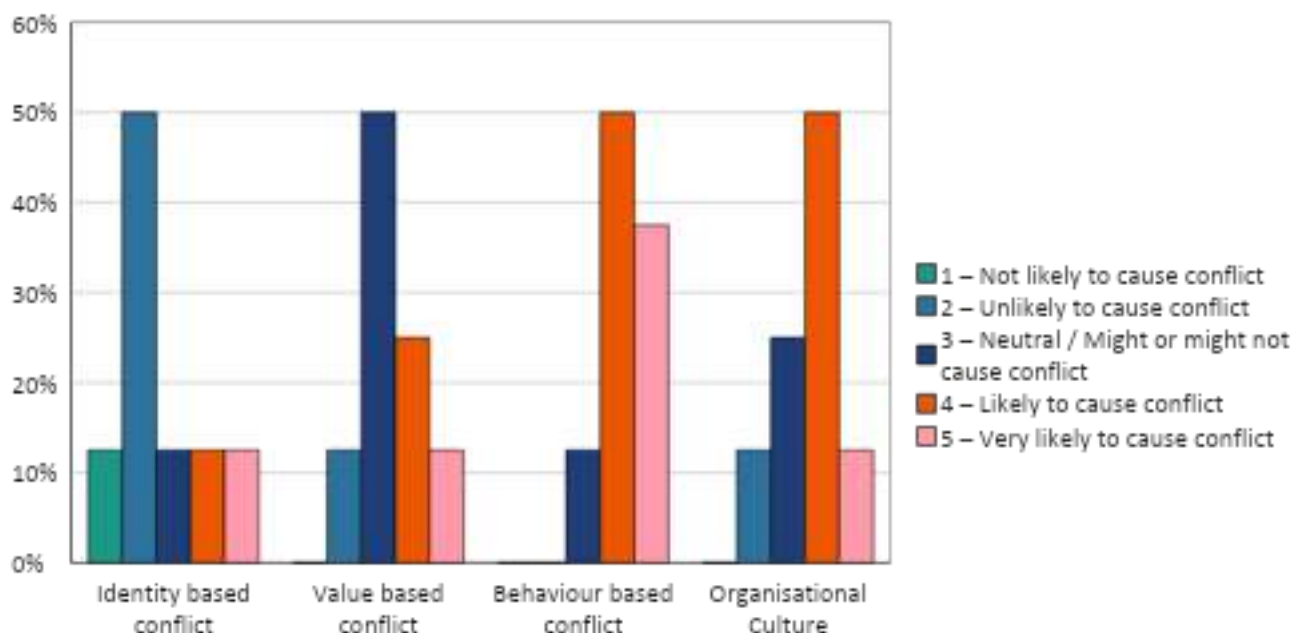
Generazione Z Anche il 50% della generazione Z ha segnalato esperienze di conflitto sul posto di lavoro nelle aree del comportamento e dei valori. Questa generazione ha anche vissuto conflitti in cui un lavoratore più anziano ha espresso opinioni su un gruppo etnico minoritario. È interessante notare che, quando il conflitto si è intensificato, questa coorte non ha riscontrato una chiara divisione generazionale.

Baby Boomers Il 40% dei Baby Boomers ha segnalato conflitti tra generazioni, in particolare in relazione alla disponibilità a fare straordinari e a lavorare nei fine settimana.

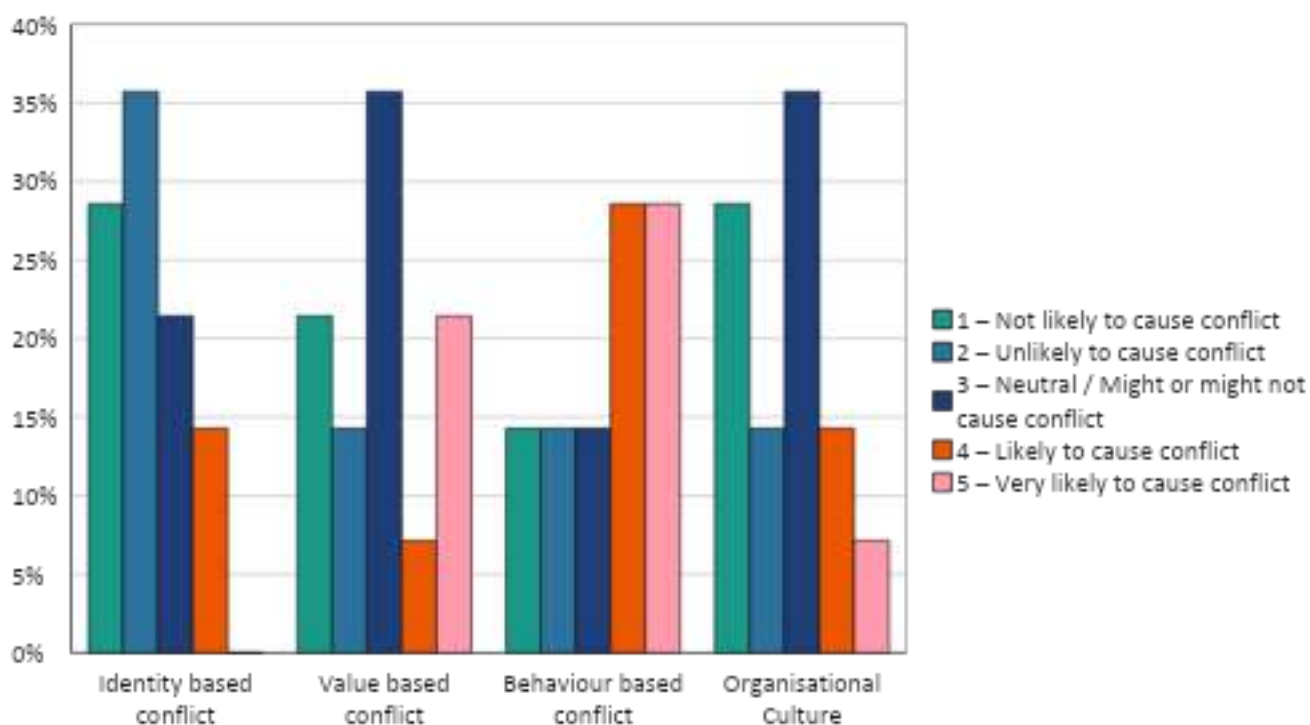
GEN Z Sources of Conflict



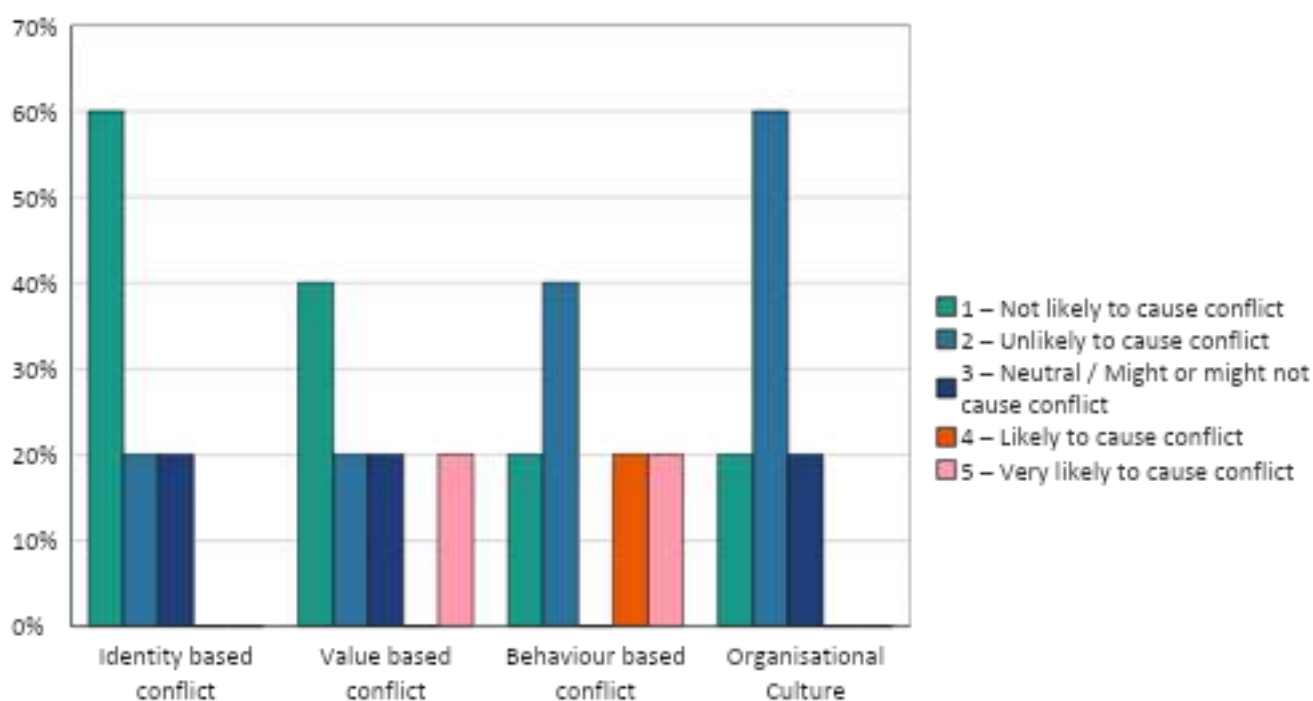
Millennials Sources of Conflict



Gen X Sources of Conflict

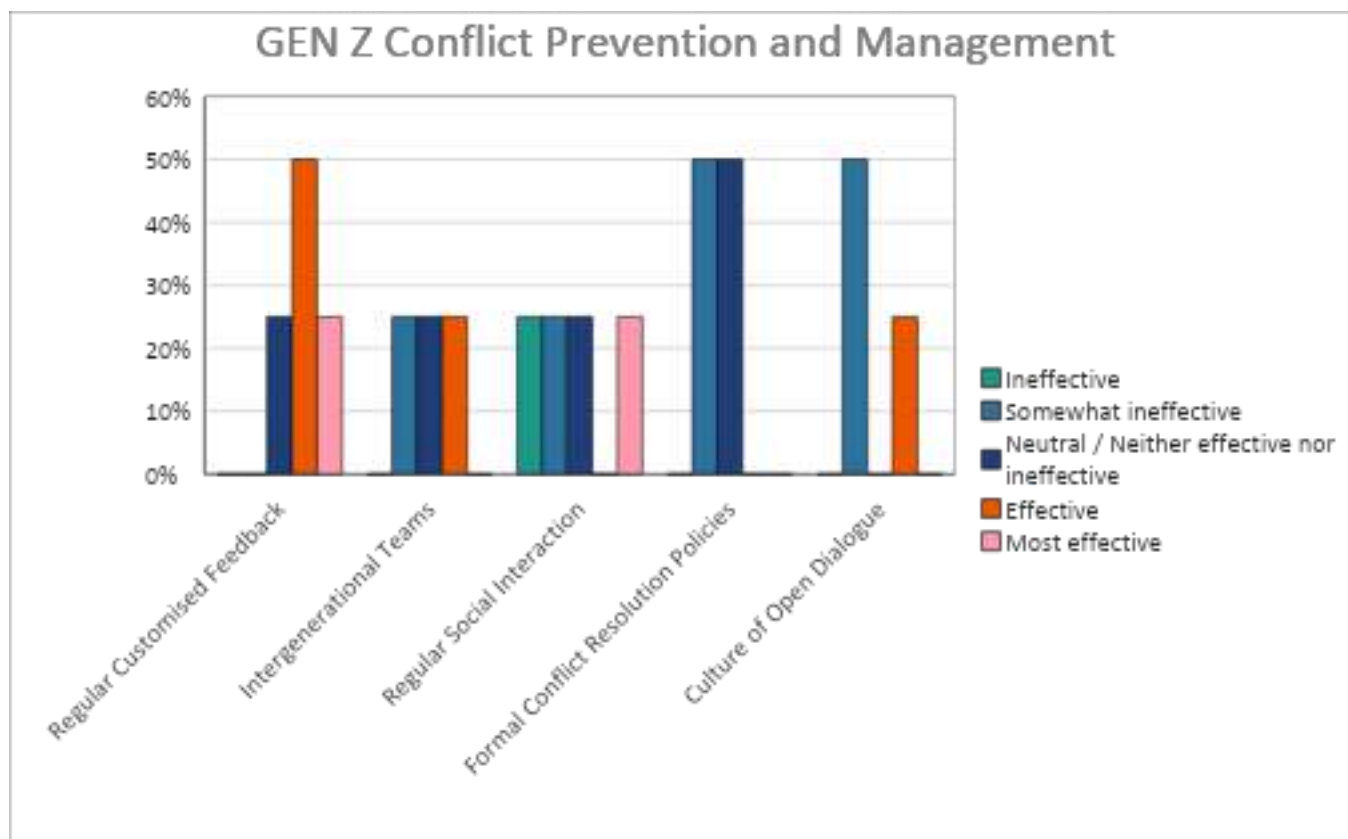


Baby Boomers Sources of Conflict

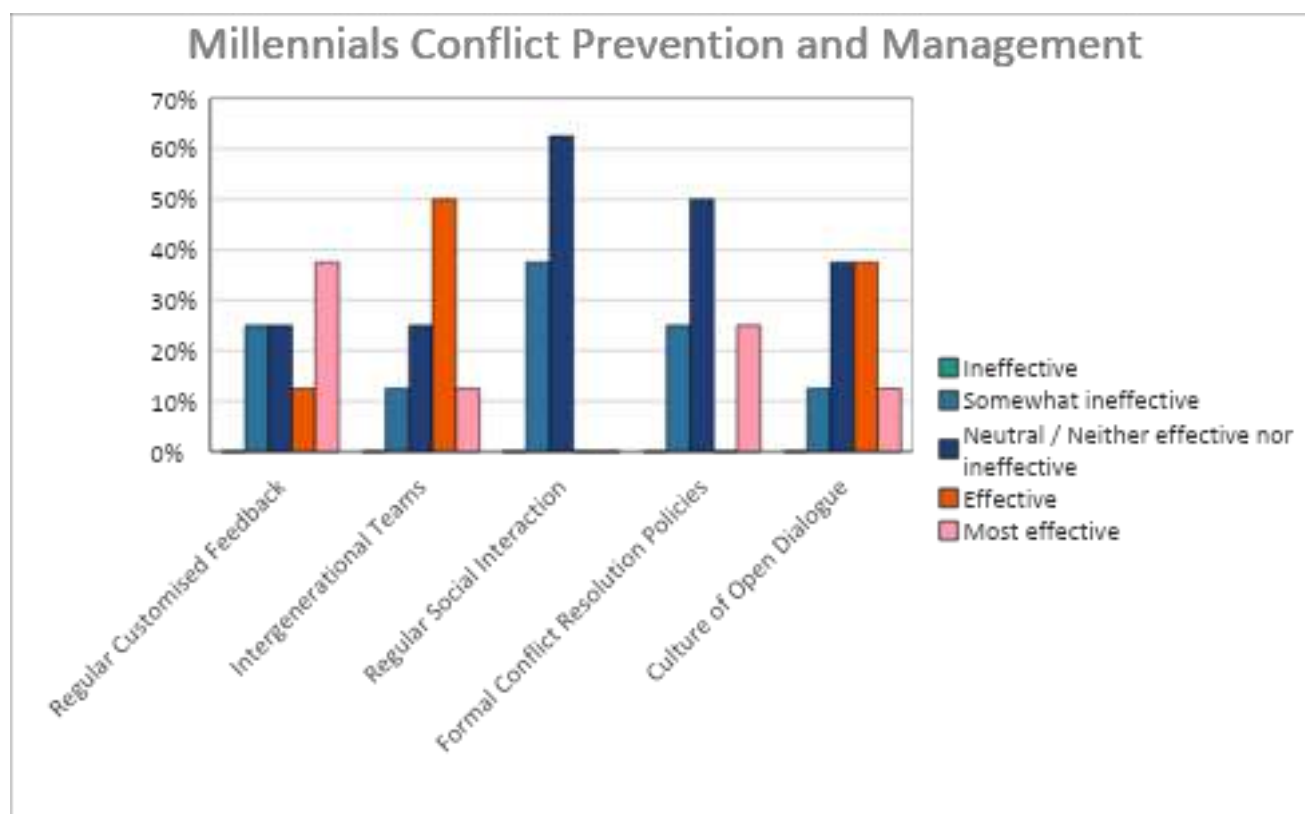


Prevenzione e gestione dei conflitti

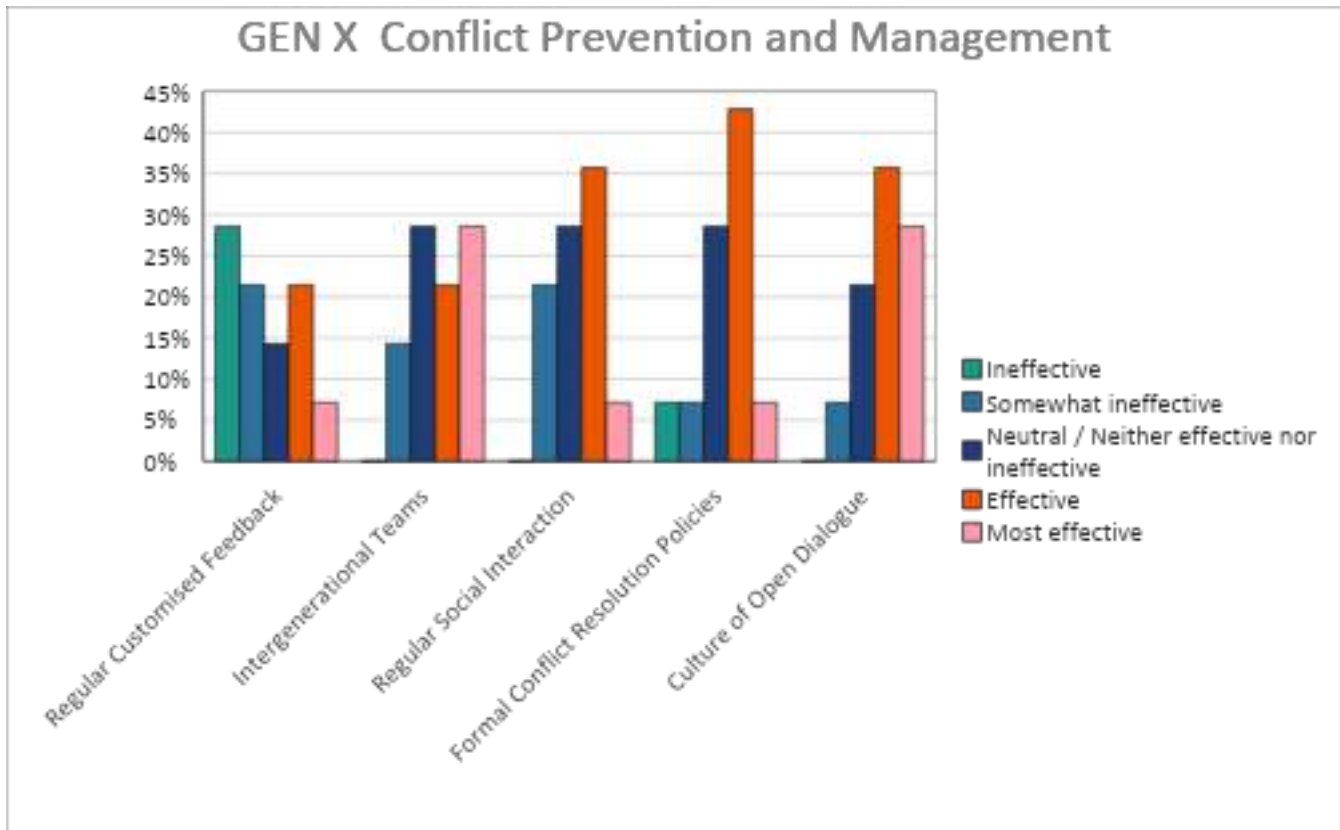
I risultati della Generazione Z non sono stati conclusivi, con un numero uguale di persone che ha valutato l'interazione sociale regolare come il metodo più efficace e meno efficace per la prevenzione dei conflitti. Tuttavia, il feedback personalizzato regolare e la cultura del dialogo aperto sono stati entrambi valutati molto positivamente da questa generazione.



Anche i risultati relativi ai **millennial** sono stati contrastanti, con le interazioni sociali regolari considerate neutre o in qualche modo inefficaci dalla maggioranza degli intervistati.

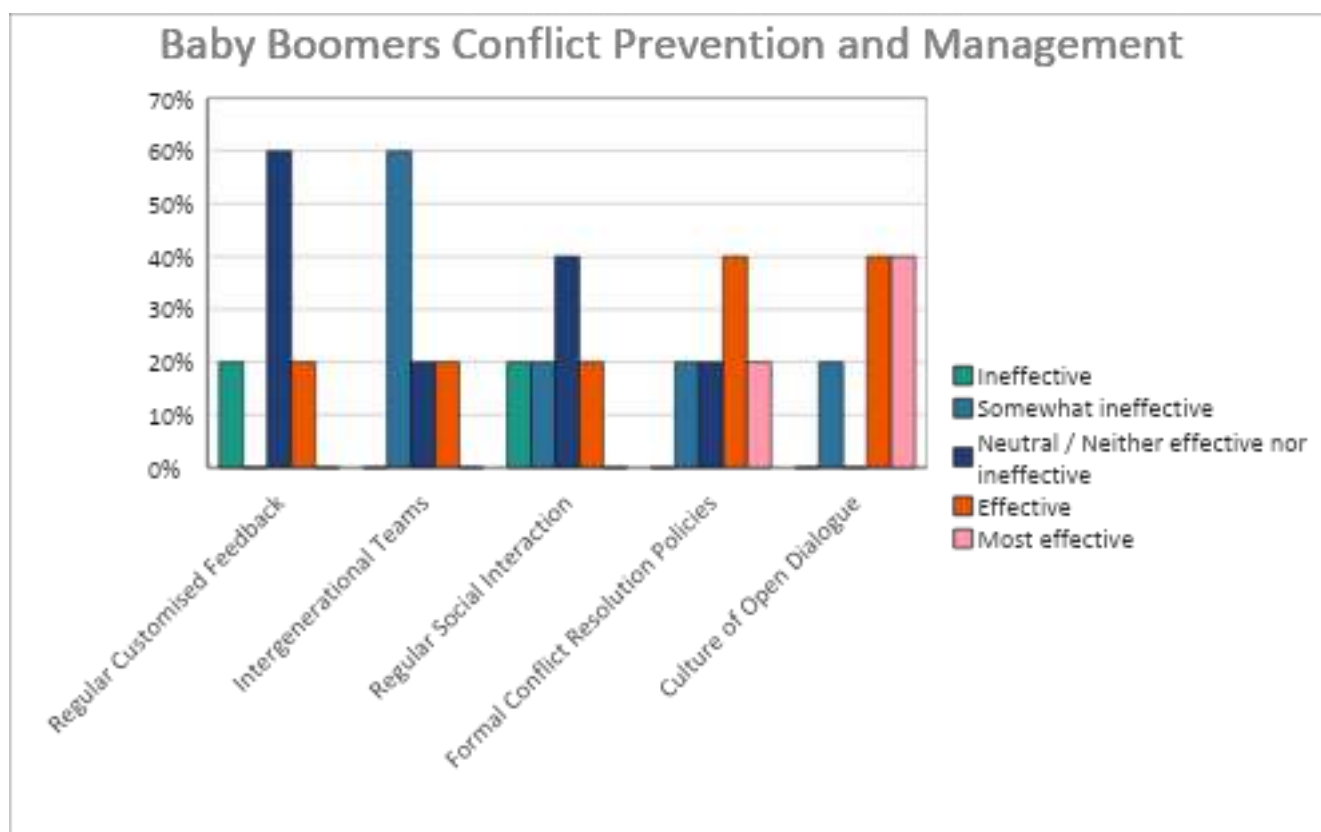


I team intergenerazionali della **Generazione X** e una cultura del dialogo aperto hanno ottenuto un punteggio elevato per questa generazione, mentre tutti gli altri strumenti sono stati giudicati efficaci o molto efficaci. Il feedback personalizzato regolare ha ricevuto il maggior numero di voti come “inefficace”.



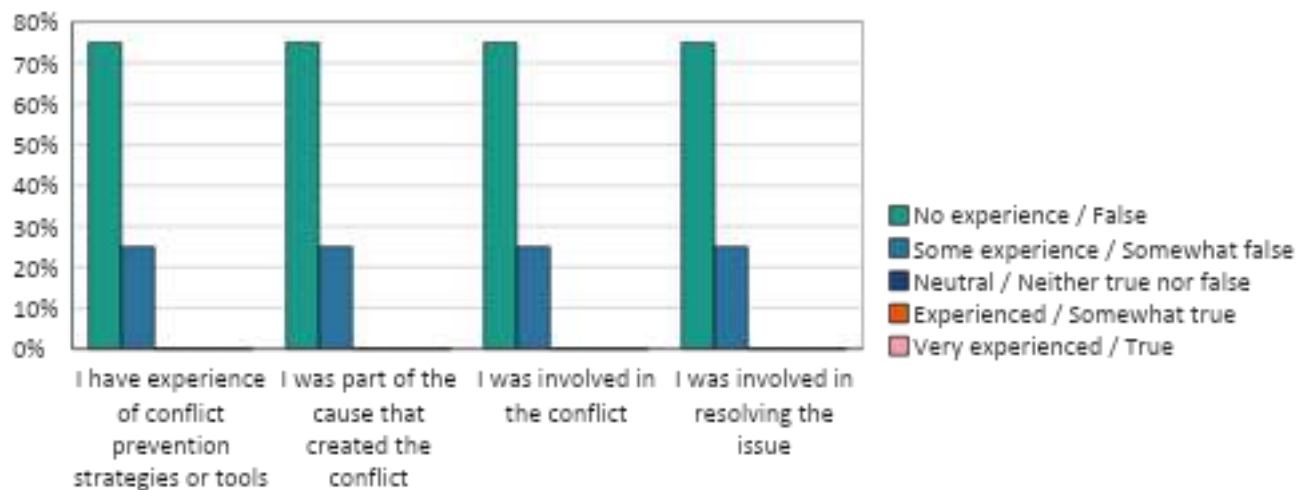
Baby Boomer

Una cultura del dialogo aperto e politiche formali di risoluzione dei conflitti sono state valutate come gli strumenti più efficaci per questa generazione, riflettendo forse l'importanza del dialogo e degli incontri faccia a faccia tra i suoi membri. Questa generazione ha anche considerato il feedback personalizzato regolare meno importante rispetto a qualsiasi altra generazione, in particolare la Generazione Z e i Millennial.

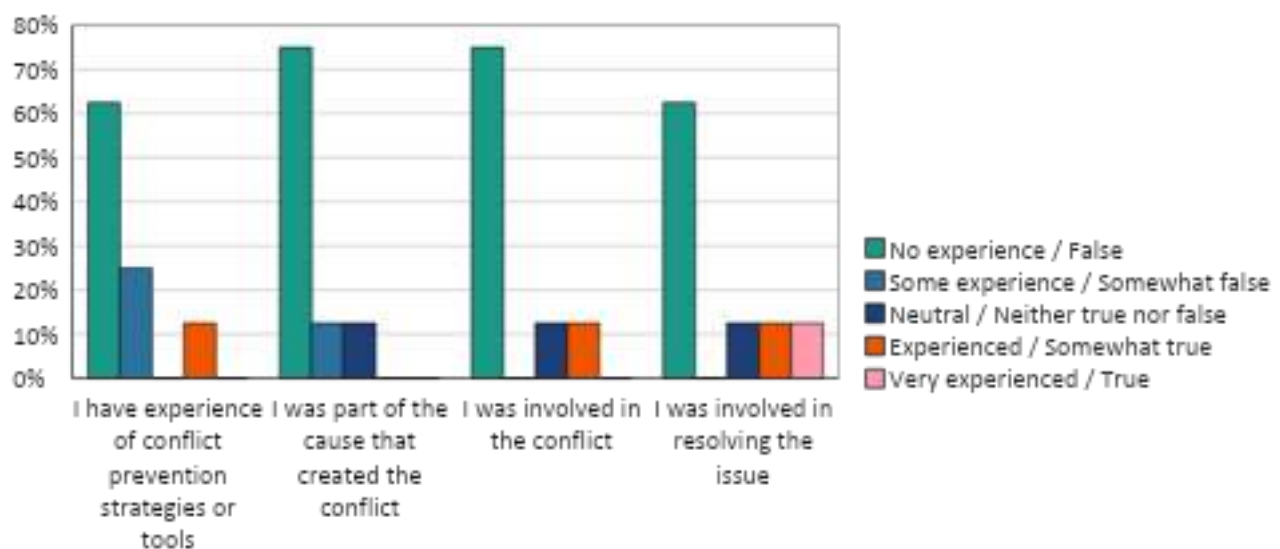


I risultati del sondaggio sopra riportati si basano su opinioni ed esperienze. È importante sottolineare che non tutti gli intervistati hanno avuto esperienze di conflitto sul posto di lavoro, in particolare quelli appartenenti alla Generazione Z e ai Millennial. Nessuno degli intervistati si è ritenuto responsabile del conflitto. Nei casi in cui si è verificato un conflitto sul posto di lavoro, gli intervistati si sono sentiti leggermente più supportati dai colleghi di una generazione diversa (87%) rispetto ai colleghi della stessa generazione (84%).

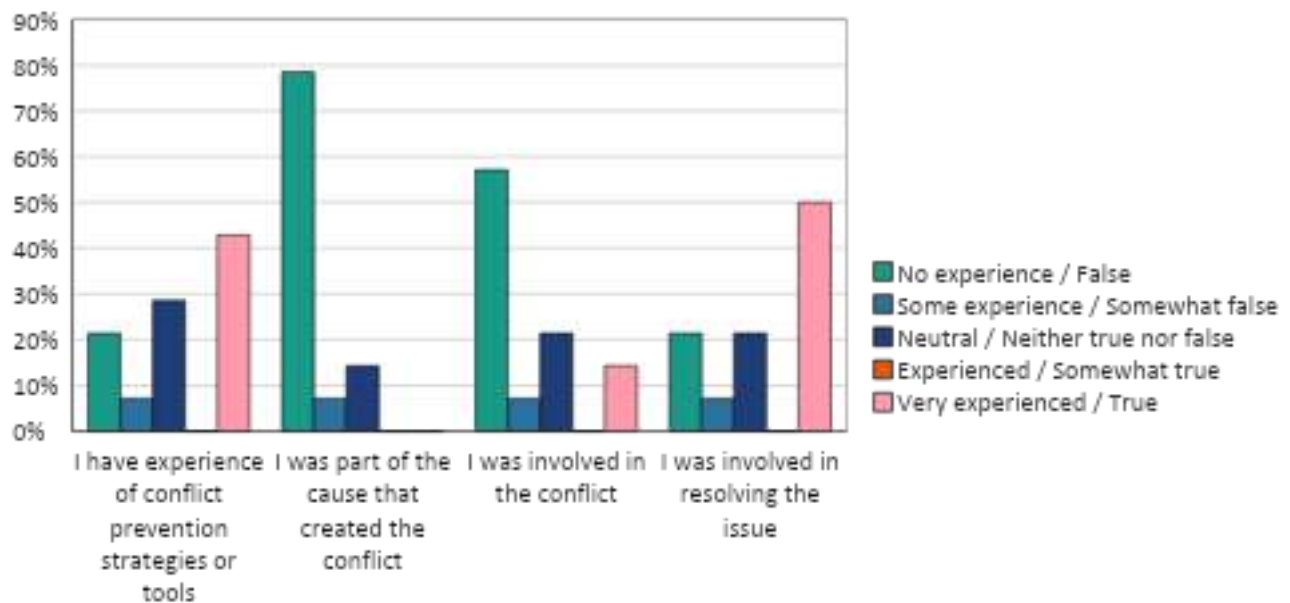
Gen Z Personal Experience of Conflict Resolution in the Workplace



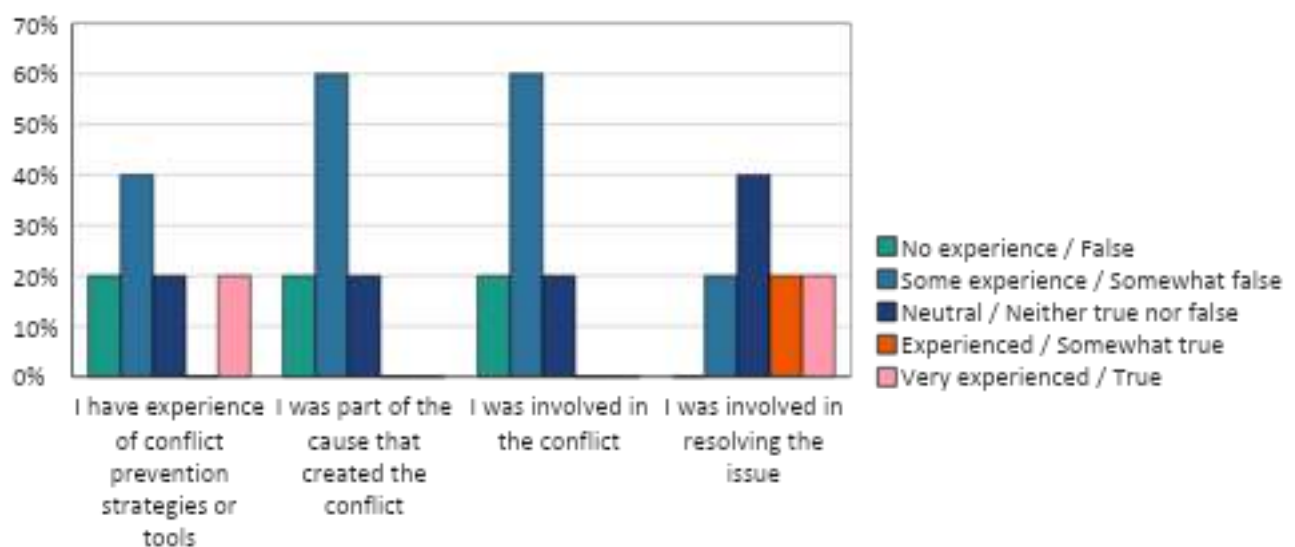
Millennials Personal Experience of Conflict in the workplace



GEN X Personal Experience of Conflict in the Workplace



Baby Boomers Personal Experience of Conflict in the Workplace





La ricerca ha confermato che, in linea generale, le generazioni più anziane preferiscono gli incontri faccia a faccia, le comunicazioni telefoniche e via e-mail, mentre i lavoratori più giovani prediligono la messaggistica istantanea. Il 50% o più della Generazione Z, dei Millennial e della Generazione X ha sperimentato situazioni in cui le preferenze comunicative hanno portato a incomprensioni.

Tutte le generazioni hanno convenuto che il comportamento sul posto di lavoro era il fattore più suscettibile di causare conflitti, mentre i conflitti basati sull'identità sono stati giudicati i meno suscettibili di causare conflitti.

L'unico ambito in cui il conflitto ha mostrato una chiara divisione generazionale è stato quello in cui le generazioni più giovani che desideravano lavorare da casa si sono scontrate con i colleghi e i manager più anziani che preferivano i colleghi sul posto di lavoro.

C'era poco consenso tra le generazioni riguardo ai migliori strumenti di prevenzione e gestione dei conflitti. Questo risultato non sorprende, dato che la maggior parte degli intervistati della Generazione Z e dei Millennial non ha segnalato alcuna esperienza personale di conflitto. C'era un'area in cui la coorte più giovane e quella più anziana erano d'accordo: il feedback personalizzato regolare è stato valutato negativamente sia dalla Generazione Z che dai Baby Boomer.

.

4. Differenze nell'approccio al lavoro

Ai partecipanti è stato chiesto se ritenessero che le persone della loro generazione e di altre generazioni attribuissero lo stesso valore a determinate caratteristiche.

Tra le percezioni più interessanti sui valori delle altre generazioni figurano:

Generazione Z: il 100% dei baby boomer, il 100% dei millennial e il 79% della generazione X ritiene che la generazione Z non attribuisca lo stesso valore al duro lavoro.

Millennials: il 100% dei baby boomer e l'86% della generazione X ritiene che i millennial non apprezzino l'indipendenza quanto loro. Solo il 25% della generazione X ritiene che i millennial apprezzino l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata quanto loro, mentre tra il 50% e il 75% ritiene che attribuiscono un valore simile a tutte le altre caratteristiche.

Generazione X I Millennial e i Baby Boomer sembrano condividere molti valori con la Generazione X. In tutti i settori, oltre il 75% dei Millennial ritiene che i valori della Generazione X siano simili ai propri. Tuttavia, una percentuale significativa della Generazione Z (dal 50 al 75%) rileva differenze significative nei valori tra sé e la Generazione X.

Baby Boomer

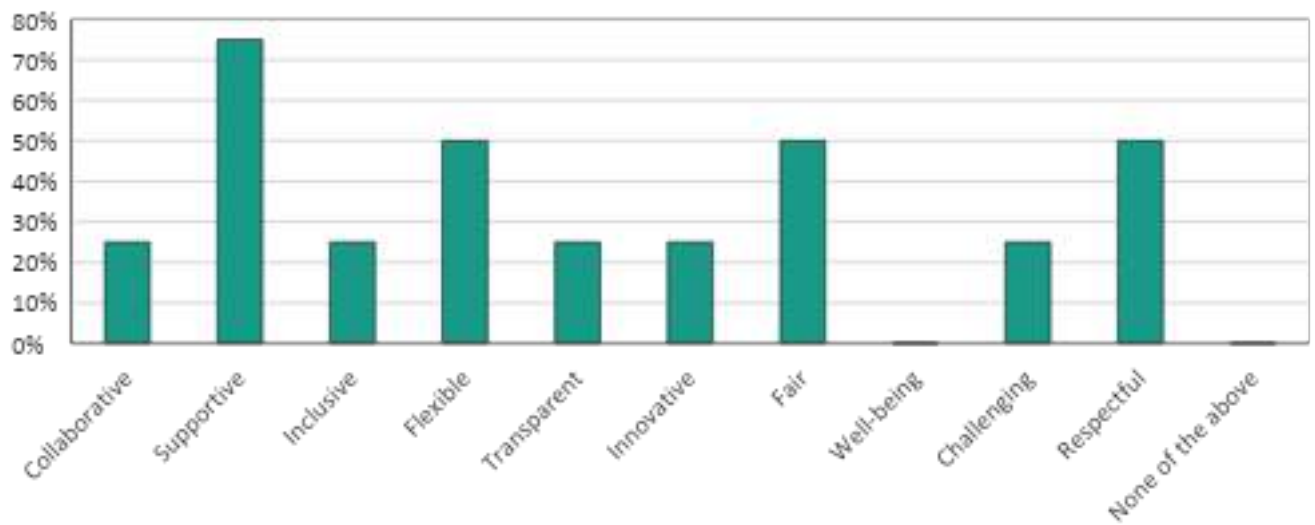
Il dato più significativo in questo caso è che i Millennial sono la generazione meno propensa a condividere valori con i Baby Boomer.

Ambiente di lavoro e organizzazione del lavoro

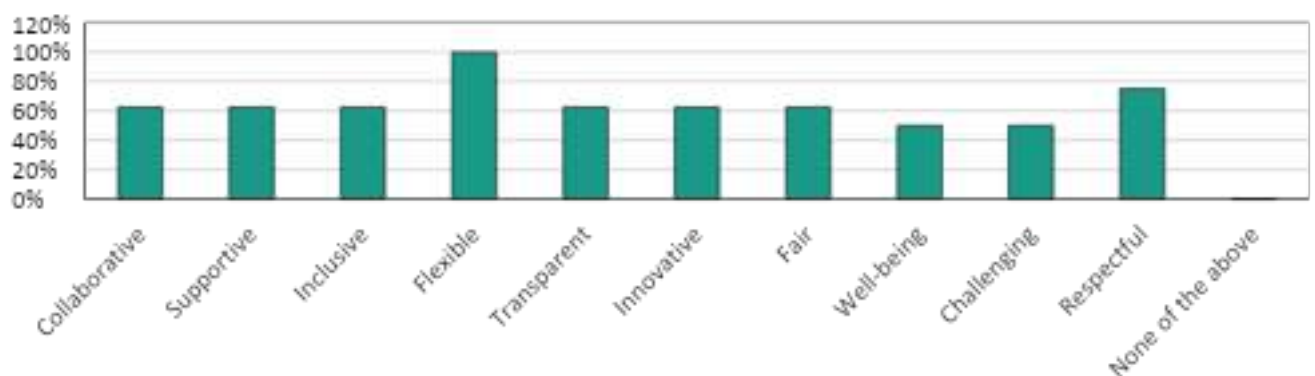
Alla domanda di classificare le loro preferenze in merito alla struttura del posto di lavoro, il 62% degli intervistati ha espresso una preferenza per un ambiente informale in termini di codice di abbigliamento e stile di comunicazione. Il 58% degli intervistati ha votato come migliore la struttura collaborativa/di lavoro di squadra, mentre il 54% ha preferito una struttura cooperativa. Tuttavia, analizzando i risultati per generazione, è emersa una netta divisione generazionale: la Generazione Z e i Millennial hanno espresso una chiara preferenza per un ambiente di lavoro informale, i Baby Boomer hanno preferito una struttura gerarchica, mentre i Millennial hanno valutato molto positivamente gli ambienti di lavoro collaborativi e cooperativi.

In termini di ambiente di lavoro ideale, un ambiente di lavoro rispettoso è stato considerato importante da oltre il 50% di tutti gli intervistati, indipendentemente dalla generazione. La flessibilità è stata considerata importante da tutte le generazioni, anche se i Baby Boomer l'hanno valutata meno rispetto alle altre generazioni. Ciò è in correlazione con l'atteggiamento nei confronti della flessibilità per quanto riguarda il lavoro ibrido e a distanza, dove i lavoratori più giovani a volte sono entrati in conflitto con i colleghi o i manager più anziani.

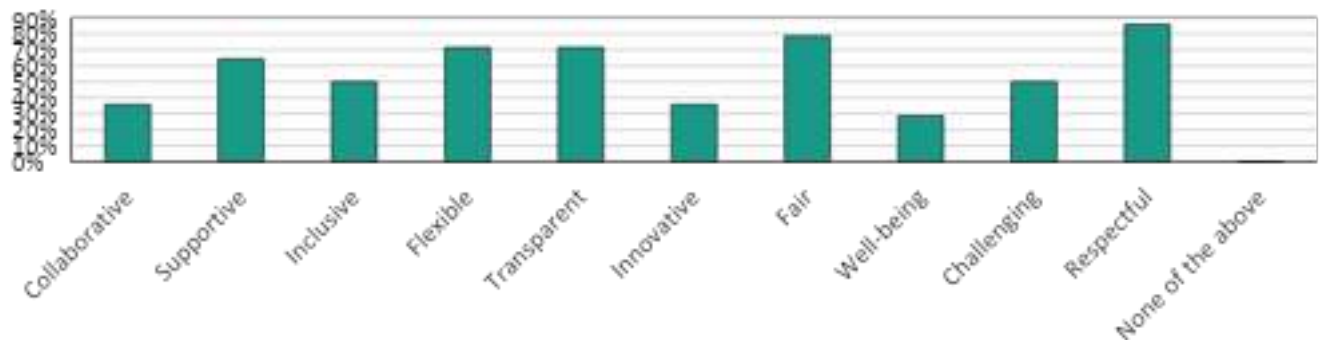
GEN Z Preferred work environment



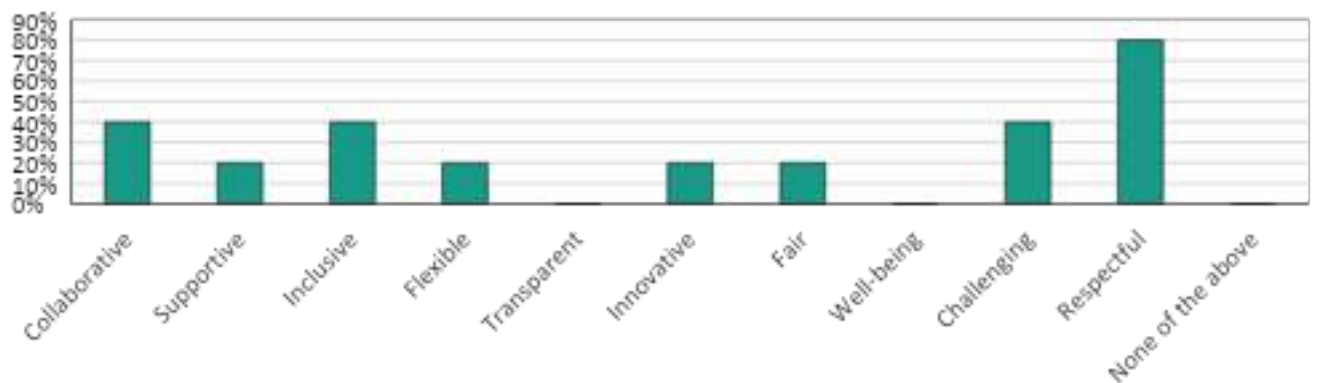
Millennials Preferred Work Environment



GEN X Preferred Work Environment



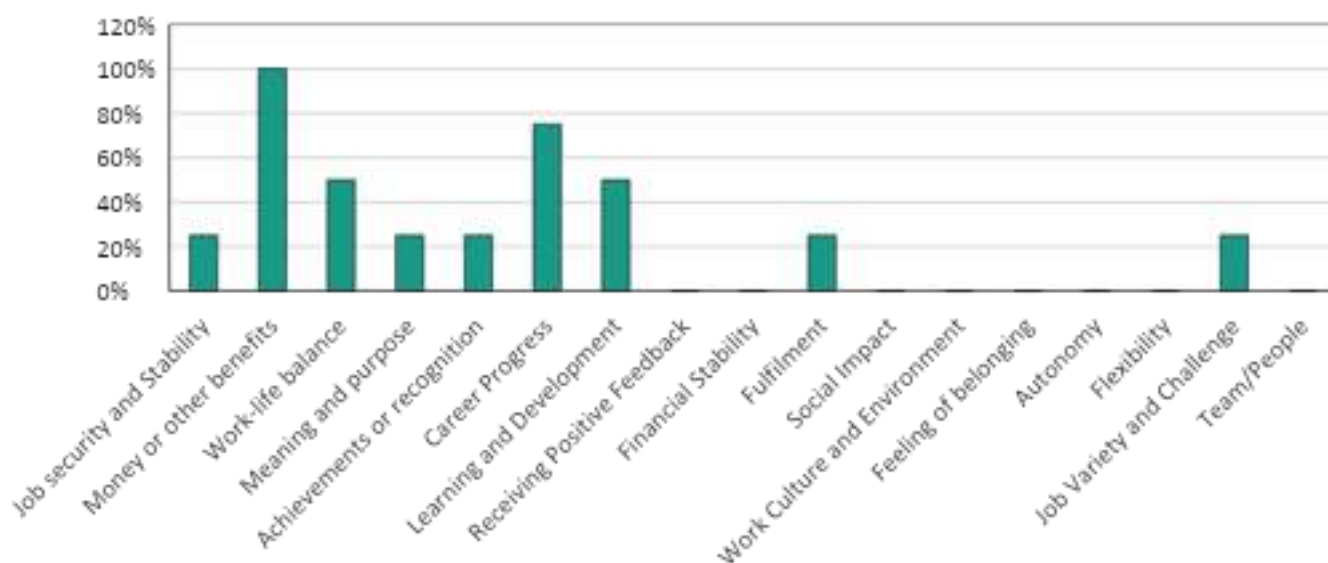
Baby Boomers Preferred Work Environment



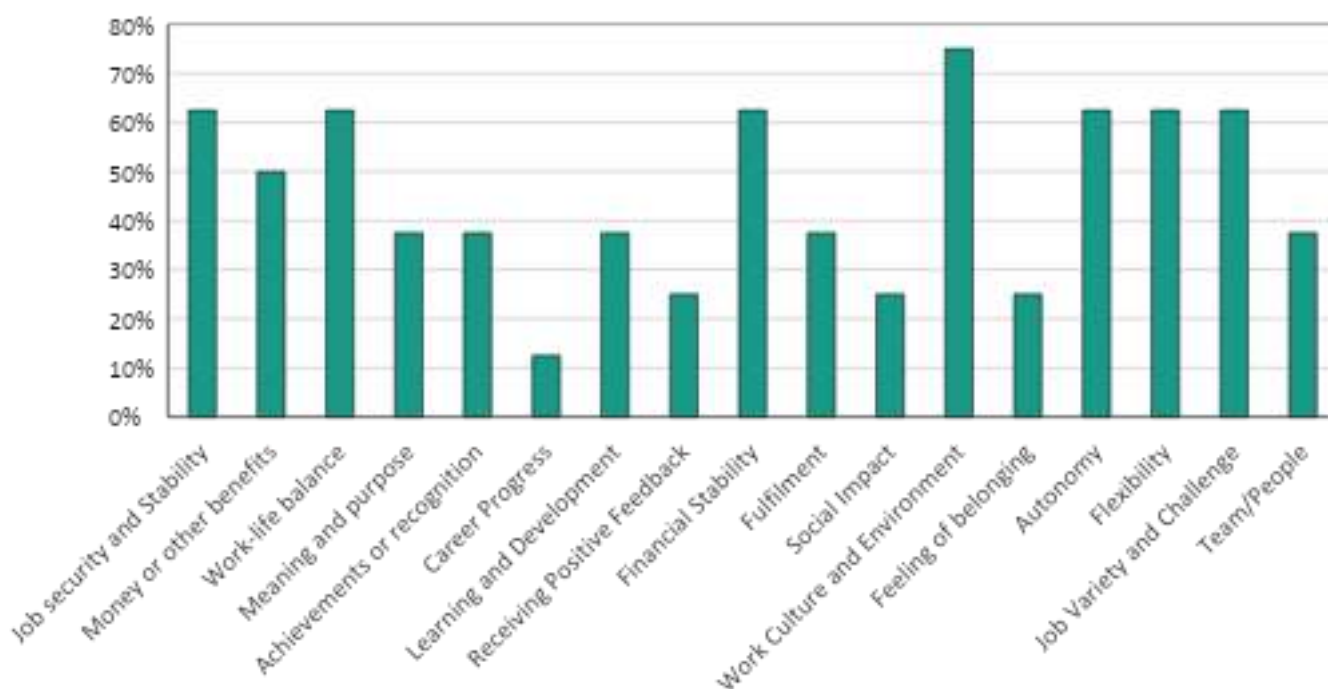
Motivazione

In termini di motivazione, i risultati complessivi del sondaggio evidenziano notevoli differenze tra le generazioni. Nel complesso, il 55% degli intervistati ha indicato come fattori determinanti la varietà e la sfida lavorativa, mentre il 51% ha indicato l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, la cultura e l'ambiente di lavoro. Analizzando i risultati per generazione, emerge che la Generazione Z è motivata principalmente dalla retribuzione economica e dall'avanzamento di carriera. I Millennial e la Generazione X sono motivati dalla cultura e dall'ambiente di lavoro, con molti altri fattori che hanno lo stesso peso. I baby boomer sono stati l'unica generazione a dare priorità alla stabilità finanziaria, al denaro e ad altri benefici, nonché alla sicurezza del posto di lavoro. Ciò potrebbe riflettere gli ambienti di lavoro tradizionali e la difficoltà delle generazioni più anziane a trovare nuovi posti di lavoro in un mercato del lavoro che discrimina in base all'età.

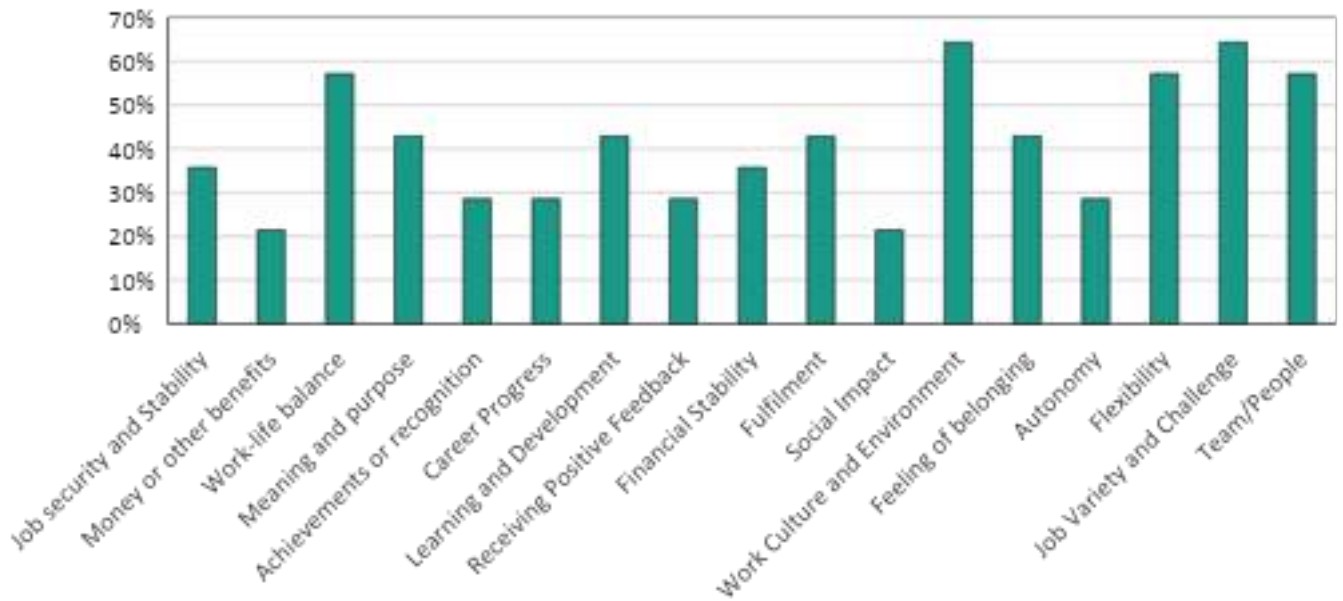
GEN Z Motivational Factors



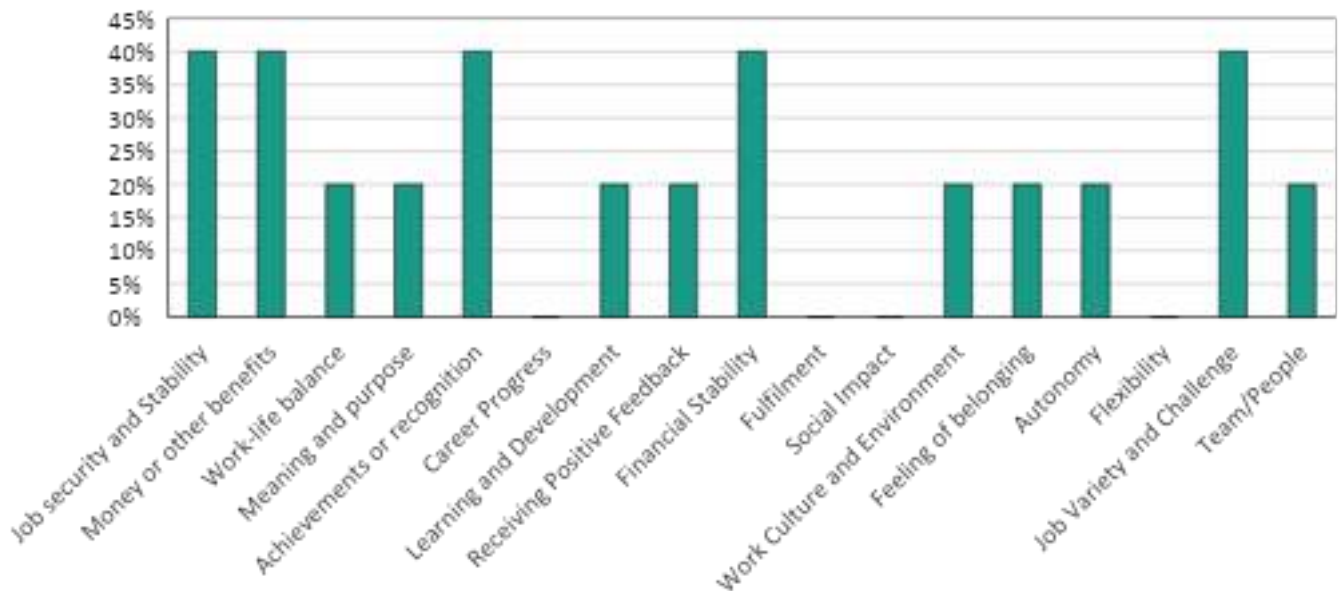
Millennials Motivational Factors



GEN X Motivational Factors



Baby Boomers Motivational Factors



Demotivation

Gen Z 50 % reported instances of demotivation at work where

- Effort is not linked to reward



Millennials: il 37% ha segnalato circostanze demotivanti, tra cui

- esercizi di “spuntare caselle”
- attenzione ai risultati piuttosto che al processo

Gen Z: il 28% ha menzionato fattori demotivanti, tra cui

- problemi interpersonali
- colleghi che si minano a vicenda

Baby Boomers: non hanno registrato alcun episodio in cui si sono sentiti demotivati.

Stili di lavoro e collaborazione intergenerazionale

Gli stili di lavoro gerarchici sono stati considerati i meno efficaci per la collaborazione tra generazioni, mentre quelli collaborativi, di squadra e cooperativi sono stati ritenuti i più efficaci. Un terzo dei Millennial ritiene che il lavoro ibrido sia il più efficace per la collaborazione. È inoltre degno di nota il fatto che il lavoro completamente da remoto sia stato menzionato come difficile per tutte le generazioni.

5. Disuguaglianza digitale

Il 74% degli intervistati non ha riscontrato casi in cui l'accesso limitato o la scarsa familiarità con gli strumenti digitali abbiano influito sul proprio lavoro. Tra il 26% che ha segnalato difficoltà, la maggior parte dei problemi segnalati era legata al

- lavoro a distanza – varie questioni tra cui
 - mancanza di accesso alla banda larga ad alta velocità
 - lavoro su dati finanziari durante le videochiamate
 - lettura delle barre di chat mentre si ascolta l'interlocutore.

Possibili soluzioni suggerite

- Assistenti digitali
- Attrezzature come schermi doppi
- Formazione

Non sorprende che venga menzionato l'accesso alle infrastrutture a banda larga, poiché molte zone rurali dell'Irlanda non dispongono di connessioni ad alta velocità.

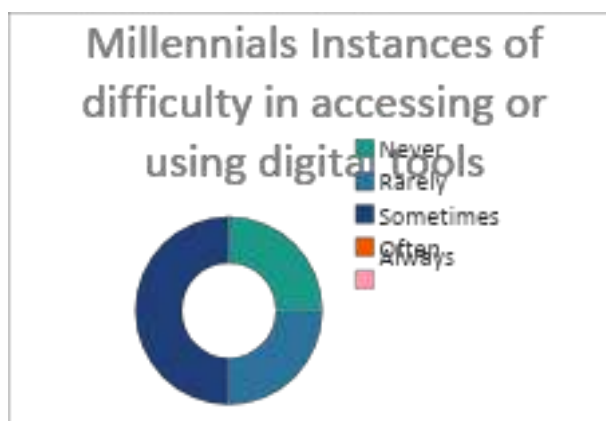
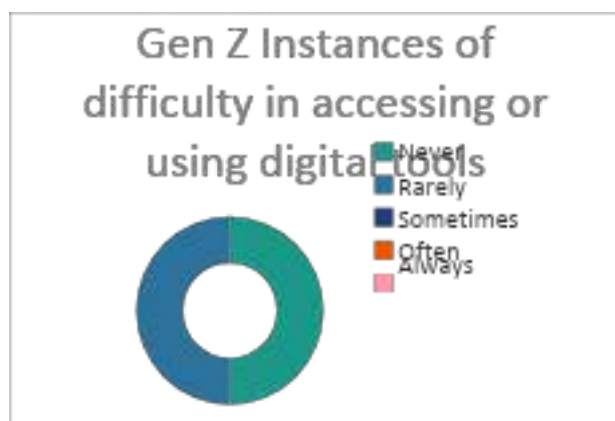
Il livello di difficoltà nell'accedere e utilizzare gli strumenti digitali varia a seconda delle generazioni e alimenta lo stereotipo secondo cui i giovani sono più abili in questo campo.

Gen Z: il 50% ha dichiarato di non aver mai avuto difficoltà in questo ambito.

Millennials: il 25% non ha mai difficoltà ad accedere e utilizzare gli strumenti digitali, mentre un altro 25% ha raramente difficoltà in questo ambito.

Gen X: il 21% non ha mai difficoltà e il 36% ha raramente difficoltà ad accedere e utilizzare gli strumenti digitali; è l'unica generazione che “spesso” ha difficoltà ad accedere o utilizzare gli strumenti digitali, anche se si tratta di una piccola percentuale (7%) di questo gruppo.

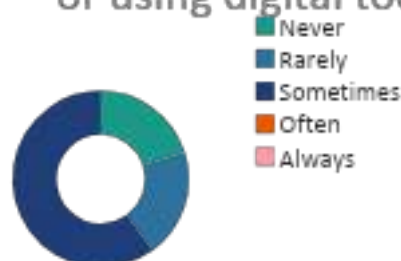
Baby boomer: solo il 20% ha dichiarato di non aver mai avuto difficoltà in questo ambito e il 60% ha dichiarato di avere “talvolta” difficoltà in questo ambito.



GEN X Instances of difficulty in accessing or using digital tools

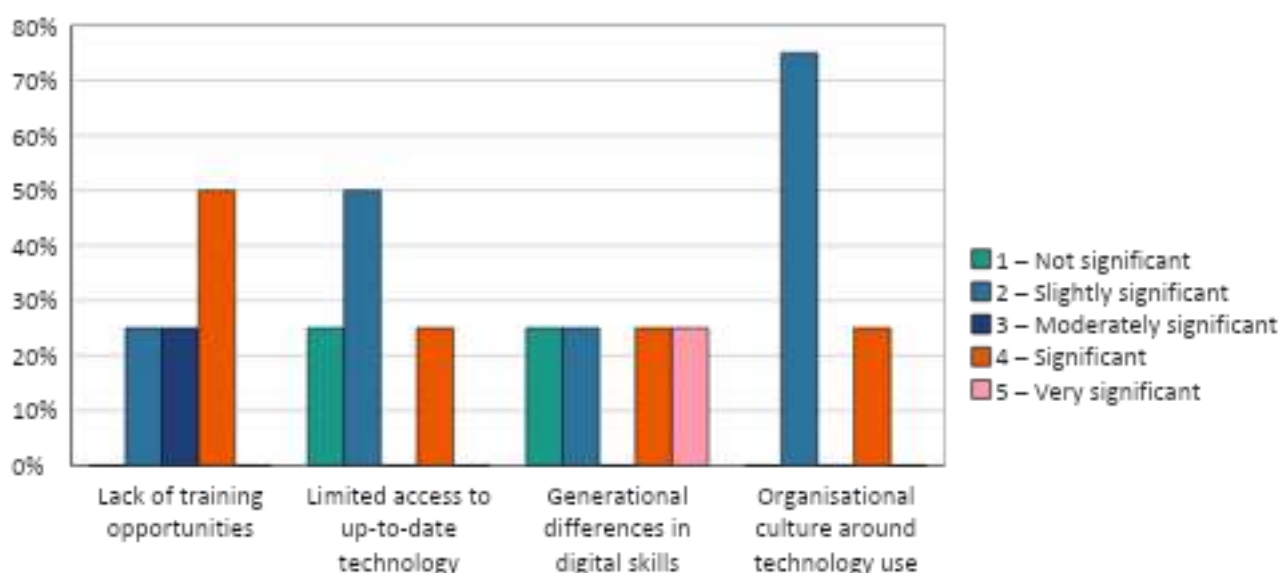


Baby Boomers instances of difficulty in accessing or using digital tools

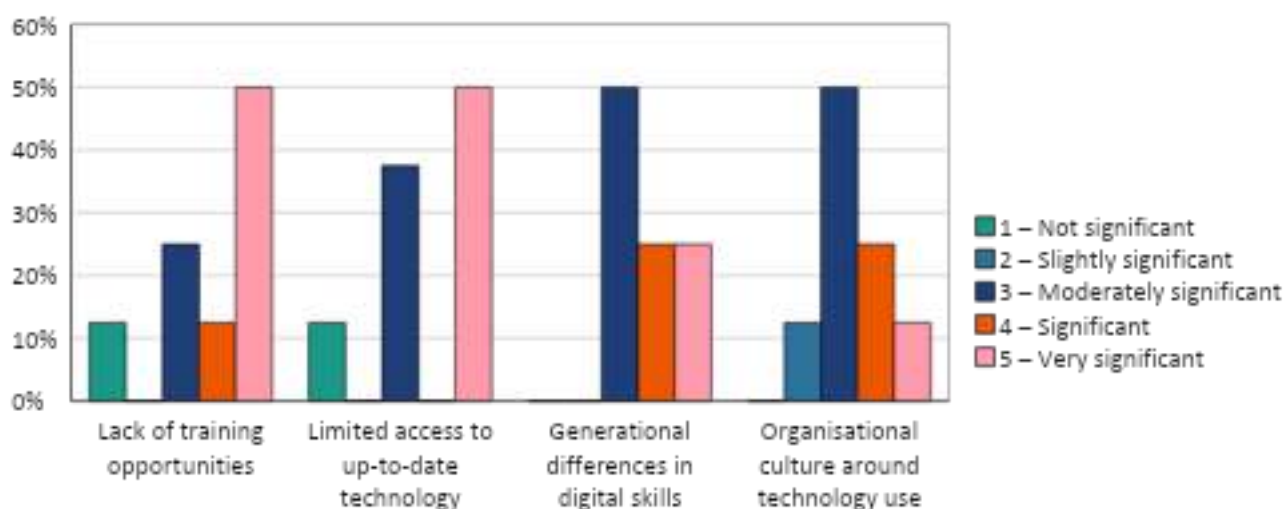


Il 58% degli intervistati non ha riscontrato difficoltà dovute alla disparità digitale. Tra il 42% che ha segnalato difficoltà, la maggior parte riguardava una formazione inadeguata e il fatto che le generazioni più anziane non fossero competenti dal punto di vista digitale quanto i colleghi più giovani. Sono state segnalate anche difficoltà per il management nel riorganizzare le mansioni per garantire l'inclusività tra le competenze digitali. Ciò indica che c'è la volontà di promuovere l'inclusione digitale sul posto di lavoro, ma che ci sono difficoltà nel metterla in pratica. Sebbene non sia la preoccupazione principale di tutte le generazioni, i risultati riportati di seguito mostrano che tutte le generazioni citano la mancanza di formazione come un fattore significativo o molto significativo che contribuisce alla disuguaglianza digitale.

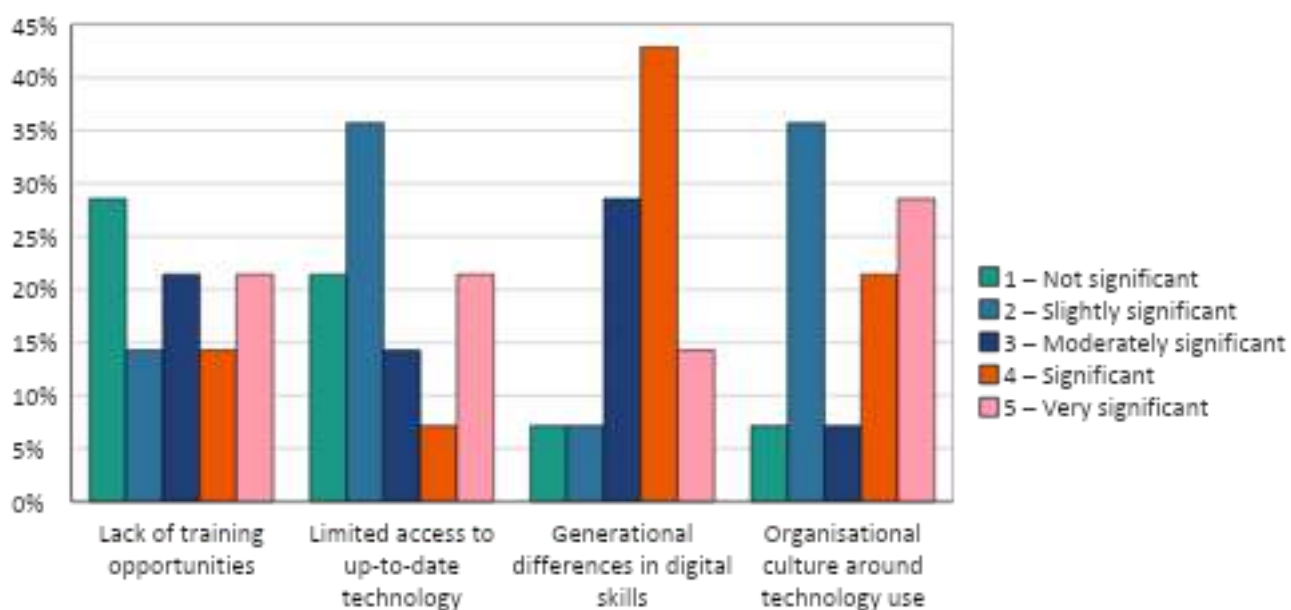
Gen Z. Factors Contributing to Digital Inequality



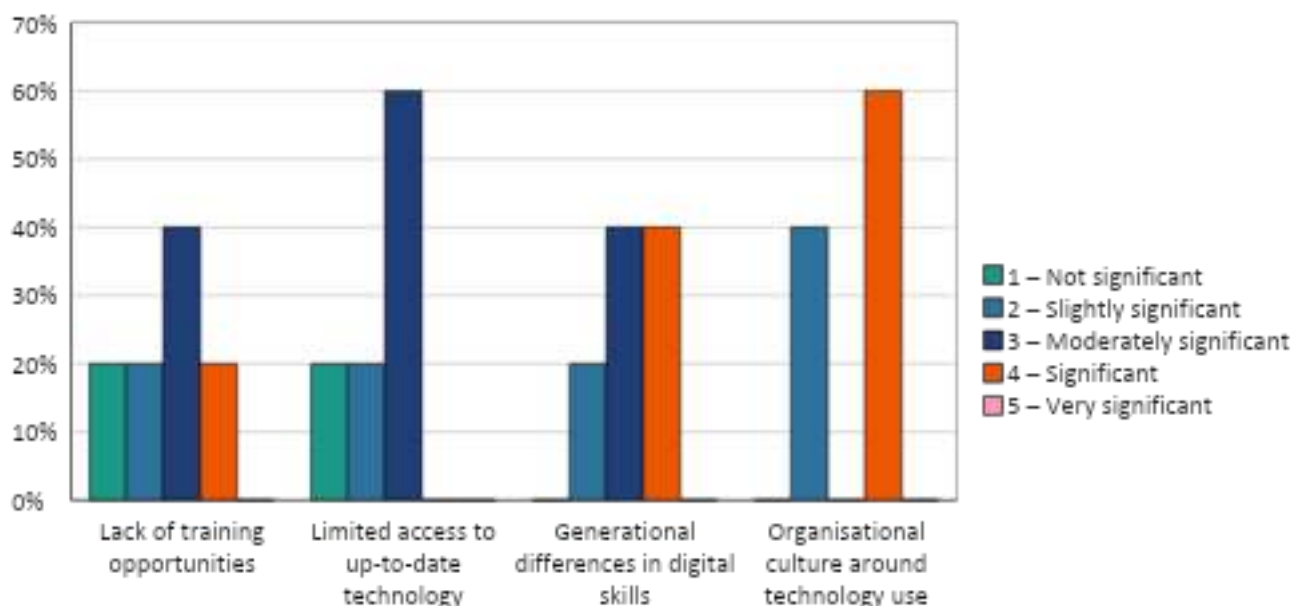
Millennials. Factors Contributing to Digital Inequality



Gen X. Factors Contributing to Digital Inequality



Baby Boomers. Factors Contributing to Digital Inequality



Le tre generazioni più giovani hanno tutte indicato le “differenze generazionali nelle competenze digitali” come un fattore “molto significativo” che contribuisce alla disuguaglianza digitale. Il 25% della Generazione Z, il 20% dei Millennial e il 14% della Generazione Z condividevano questa opinione e per la Generazione Z questo era l'unico fattore “molto significativo”. È interessante notare che i Baby Boomer non consideravano questo aspetto molto rilevante. La cultura organizzativa relativa all'uso della tecnologia è risultata un fattore significativo per i Baby Boomer, seguita dalle differenze generazionali e dalla mancanza di opportunità di formazione (20%). È interessante notare che il 50% dei Millennial ha considerato la mancanza di opportunità di formazione e l'accesso limitato alle tecnologie più avanzate come fattori molto significativi.

Strategie efficaci per ridurre la disparità digitale sul posto di lavoro

La Generazione X, i Millennial e la Generazione Z hanno ritenuto che tutte e quattro le strategie per ridurre il divario digitale fossero “molto efficaci”, con la formazione digitale regolare che è risultata la più apprezzata dalle due generazioni più giovani e la creazione di una cultura di apertura verso i nuovi strumenti digitali che ha ottenuto un punteggio elevato dalla Generazione Z.

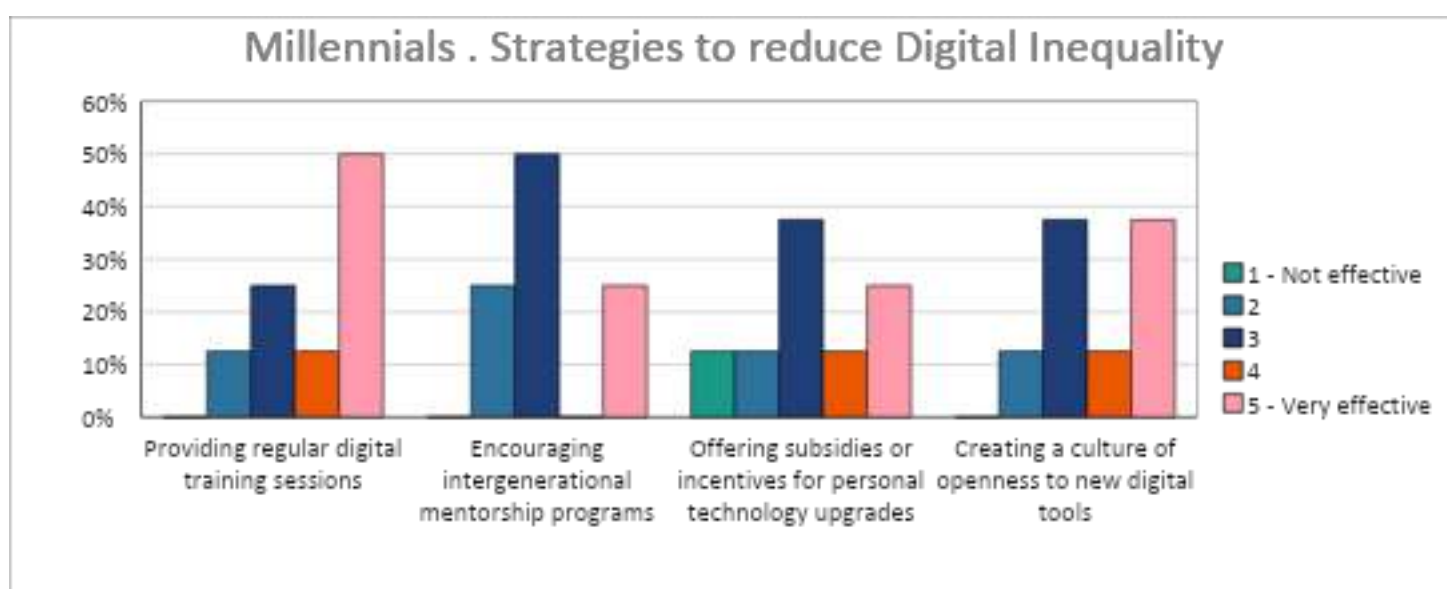
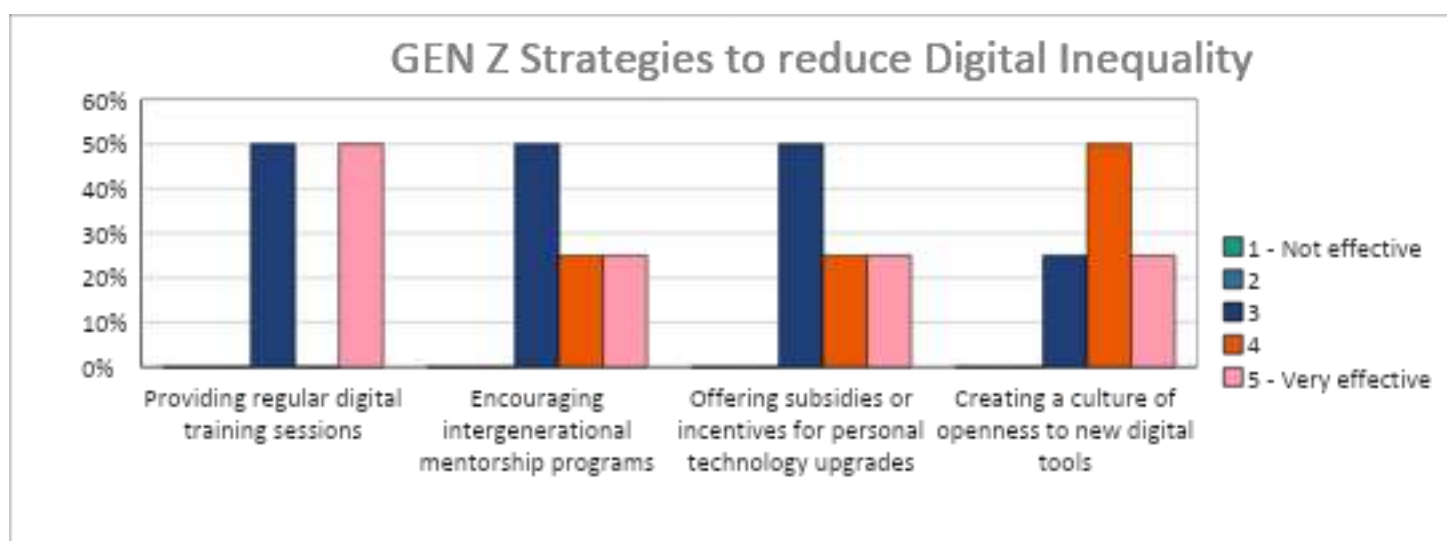
I Millennial e la Generazione Z hanno concordato sul fatto che offrire sussidi per l'aggiornamento delle tecnologie personali fosse la strategia meno efficace.

C'è stato un moderato sostegno da parte di tutte le generazioni a favore dell'incoraggiamento dei programmi di mentoring intergenerazionale.

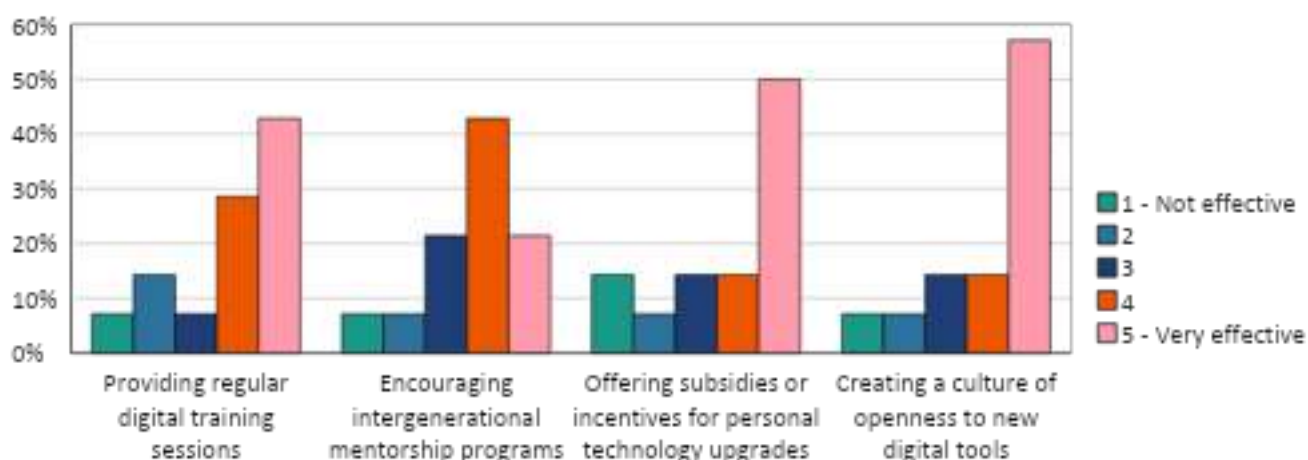
Mentoring intergenerazionale	Molto efficace	Efficace
Generazione Z	25%	25%
Millennials	25%	-

Generazione X	43%	21%
Baby Boomer	-	60%

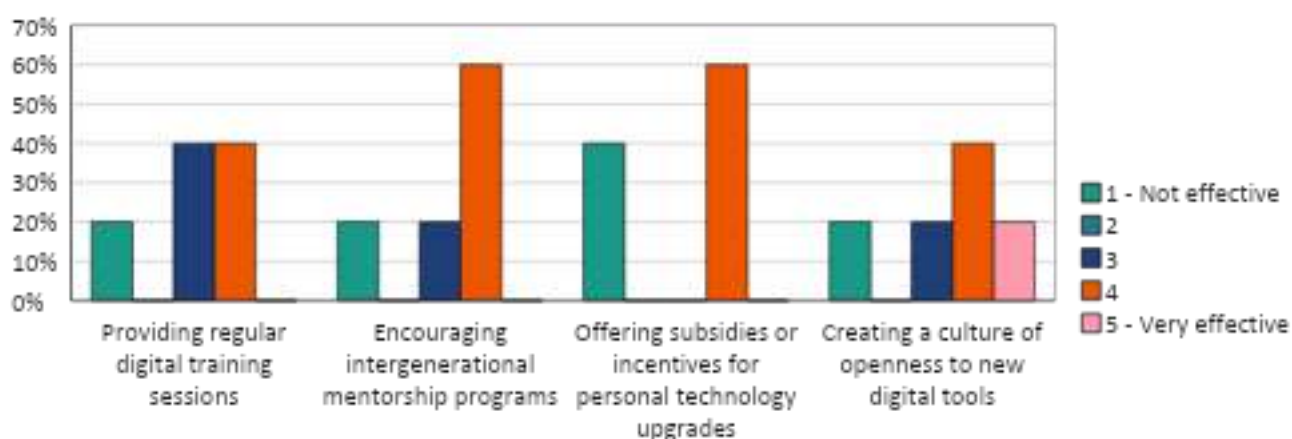
Solo il 16% degli intervistati ha avuto esperienza di iniziative volte a ridurre il divario digitale generazionale. Coloro che hanno risposto ritengono che non esista una soluzione universale e che la formazione di gruppo con un follow-up individuale su richiesta sia lo strumento più efficace per affrontare la disuguaglianza digitale.



GEN X. Strategies to reduce Digital Inequality



Baby Boomers. Strategies to reduce Digital Inequality



6. Diversità generazionale da un punto di vista intersezionale

Si è riscontrata una significativa variazione di opinioni tra le generazioni sui fattori che amplificano la discriminazione generazionale e le asimmetrie relazionali sul posto di lavoro.

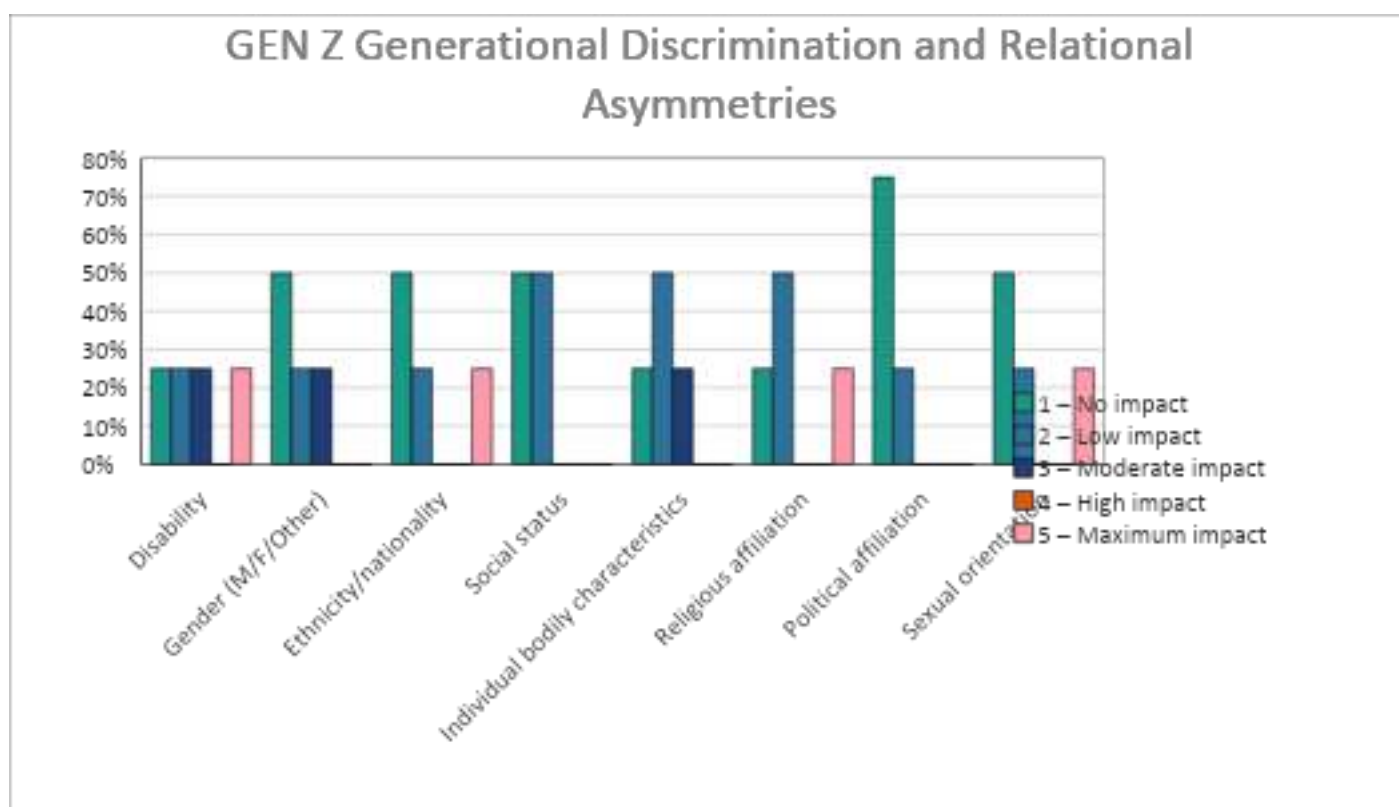
Gen Z Il 25% ha considerato 4 fattori come quelli con il massimo impatto. La disabilità è stata citata in un quarto delle loro esperienze sul posto di lavoro insieme alla discriminazione in base all'età e all'etnia.

Millennials Hanno espresso le opinioni più diverse, poiché tra il 13% e il 25% di questa generazione ha valutato 7 fattori come quelli con il massimo impatto e 3 fattori come quelli con un impatto elevato. Tuttavia, solo il 12% ha riscontrato discriminazione intersezionale sul posto di lavoro, esclusivamente in relazione alla disabilità e alla malattia mentale.

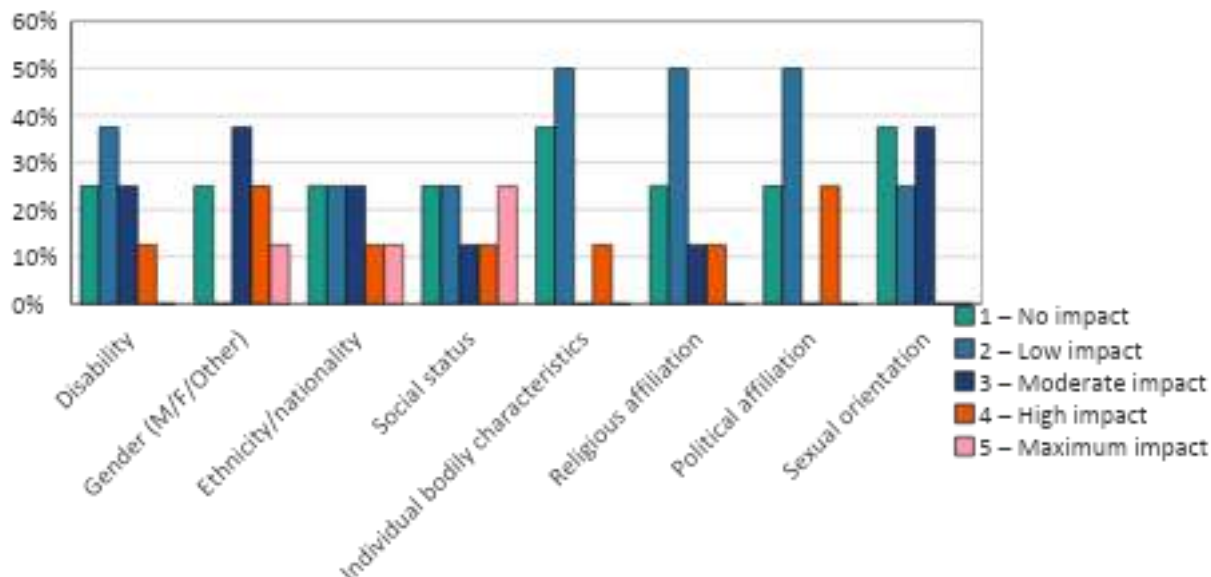
Generazione X Una piccola percentuale ha considerato 5 fattori come quelli con il massimo impatto e un ulteriore fattore come quello con un impatto elevato. Il 43% degli intervistati della generazione X ha riscontrato discriminazione intersezionale nell'ambito della religione e della disabilità.

Baby boomer : nessuno ha valutato alcun fattore come di impatto massimo e il 20% ha valutato la disabilità come un fattore di forte impatto. Ciò si riflette nelle risposte narrative fornite, in cui nessun baby boomer ha avuto esperienze di discriminazione intersezionale sul posto di lavoro.

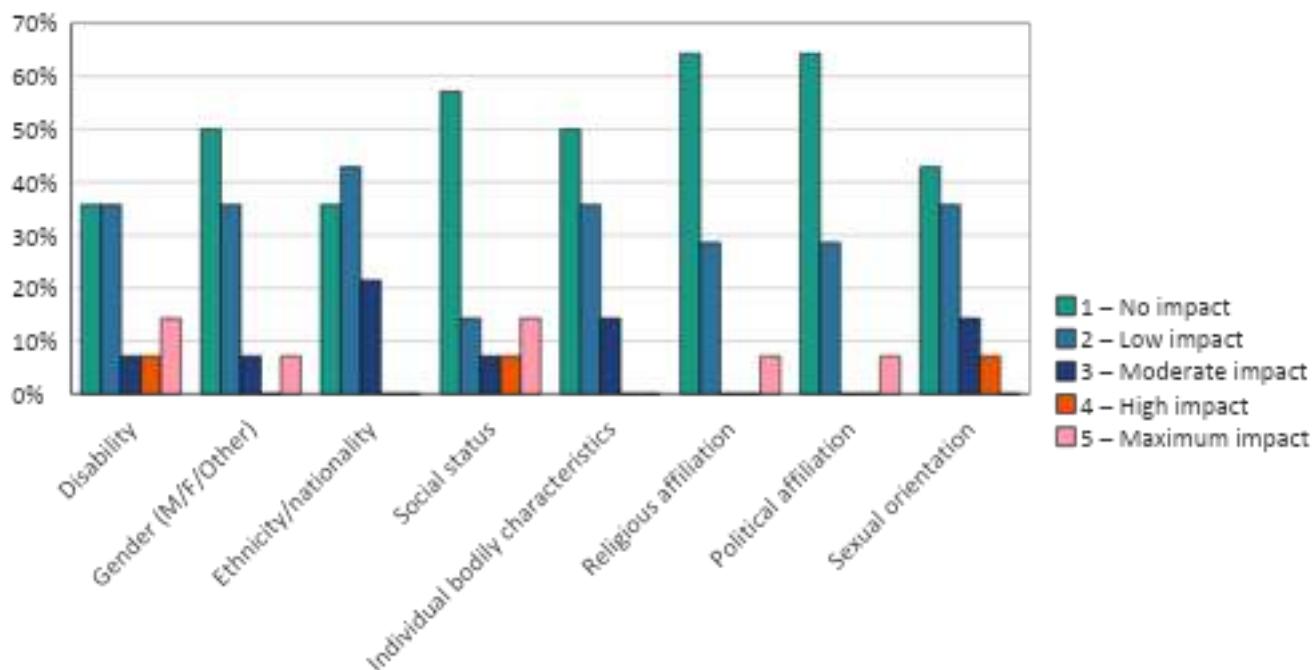
Le tabelle seguenti mostrano come ogni generazione classifica otto diversi fattori che contribuiscono alla discriminazione intersezionale.



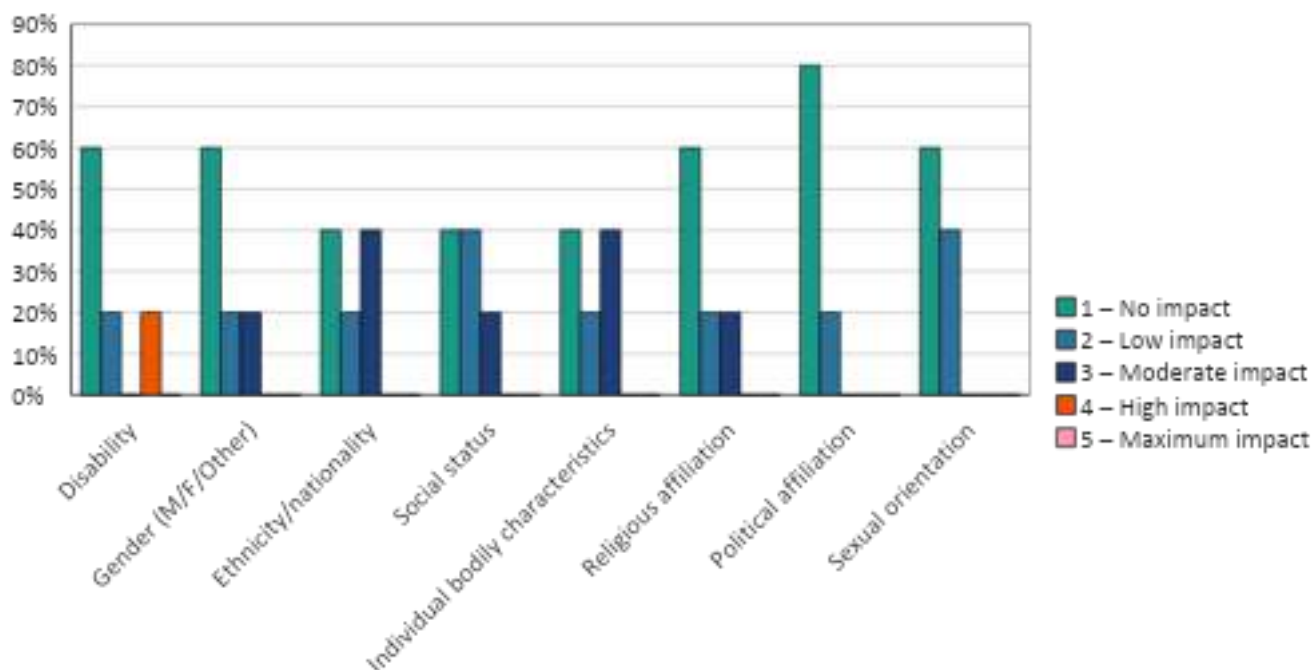
Millennials Generational Discrimination and Relational Asymmetries



GEN X Generational Discrimination and Relational Asymmetries

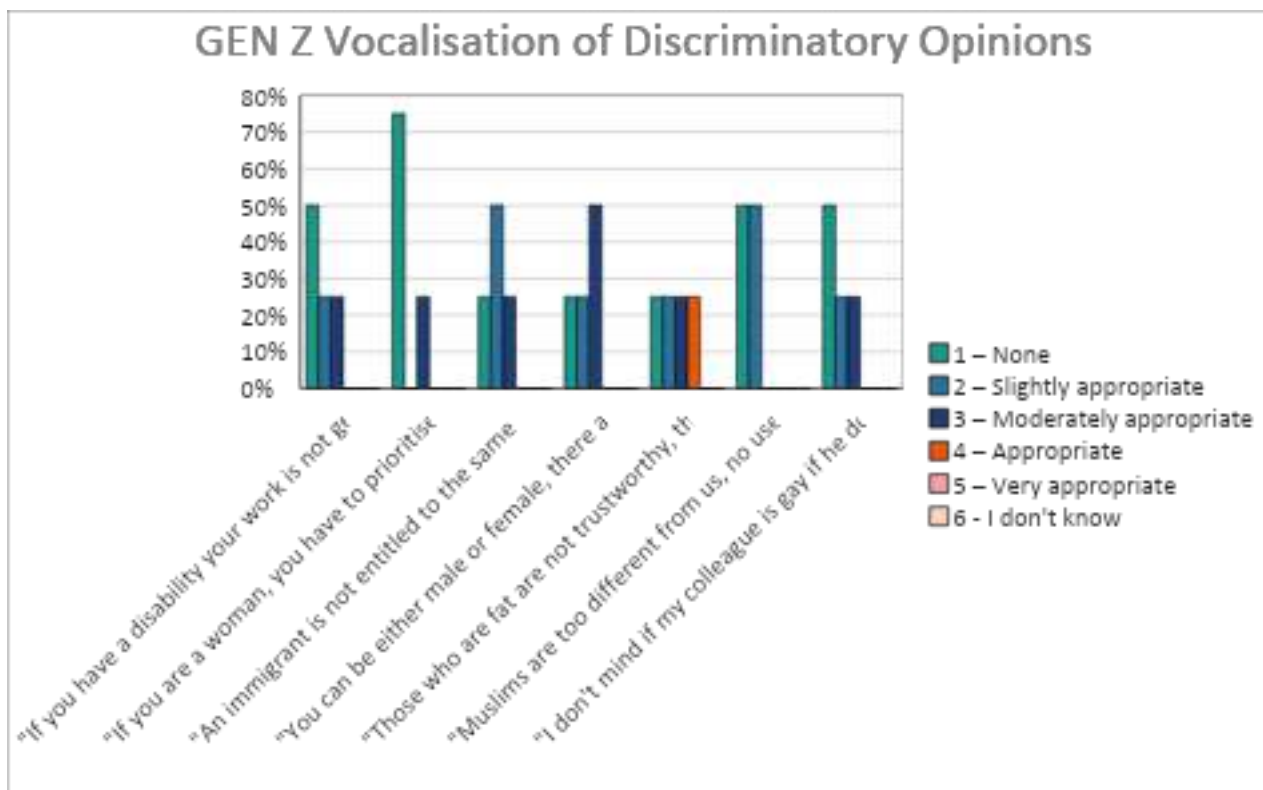


Baby Boomers Generational Discrimination and Relational Asymmetries

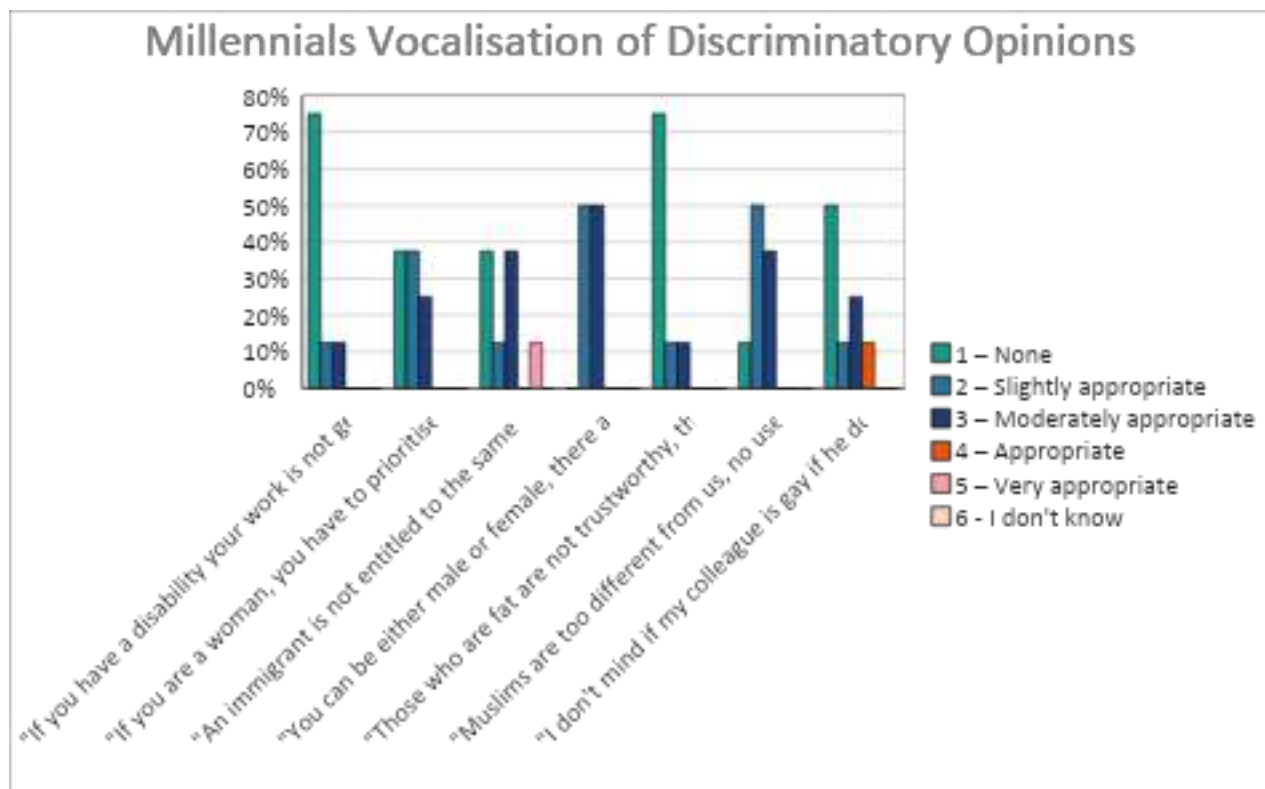


Quando è stato chiesto di valutare quale generazione fosse più incline a esprimere opinioni discriminatorie, sono emersi i seguenti risultati per ciascuna generazione. Il 40% o più di tutte le generazioni ritiene che le opinioni discriminatorie relative alla disabilità non siano espresse apertamente. Il pregiudizio di genere nei confronti delle donne è meno frequente nella coorte più giovane e più frequente nelle generazioni più anziane (Gen Z 75%, millennial 38%, Gen X 36% e baby boomer 20%).

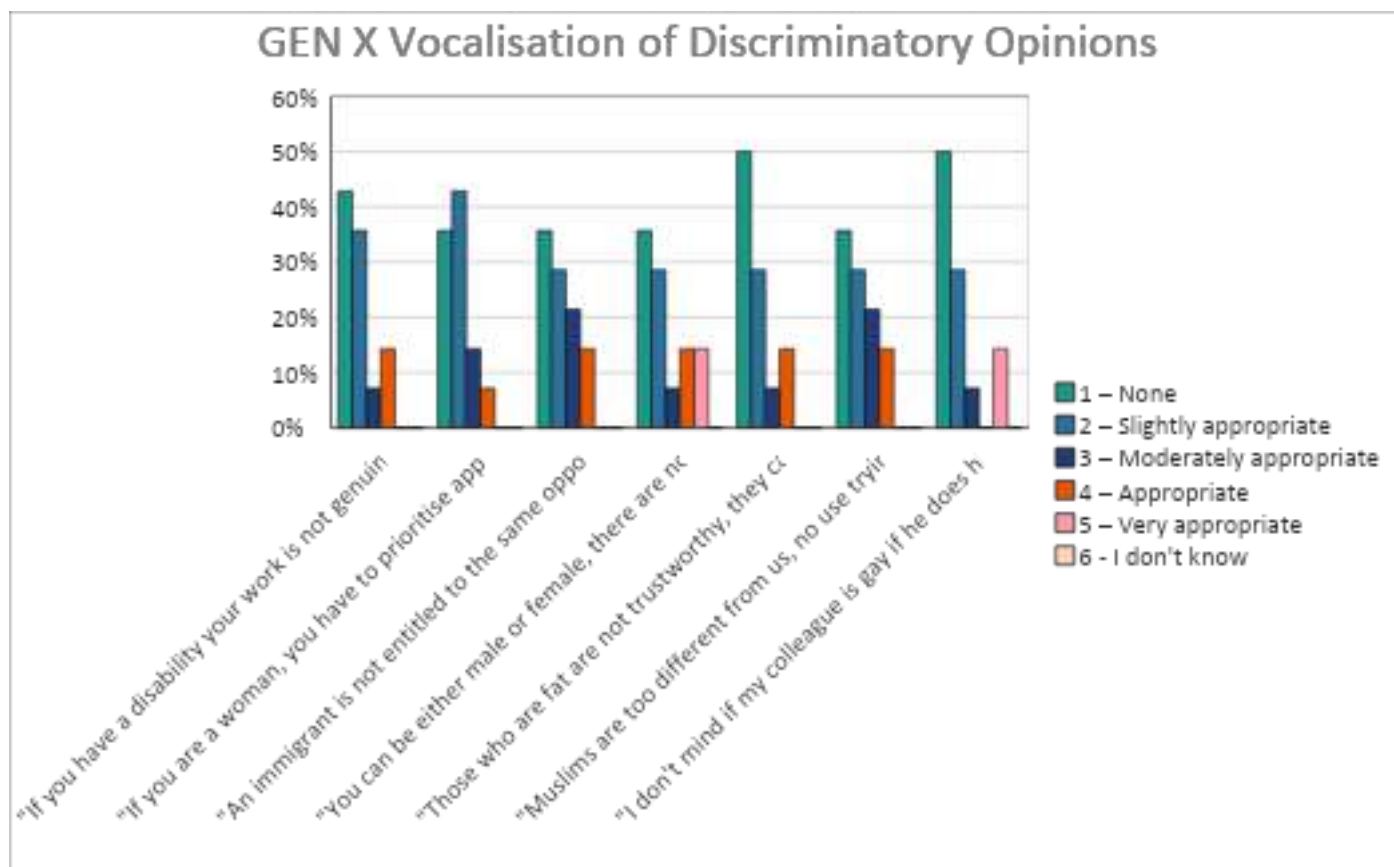
Gen X: Il 25% ritiene che le persone della propria generazione possano esprimere opinioni discriminatorie in merito alle caratteristiche fisiche. Ritiene inoltre che il 75% della propria generazione non esprima opinioni sessiste nei confronti delle donne e che il 50% non esprima pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità.



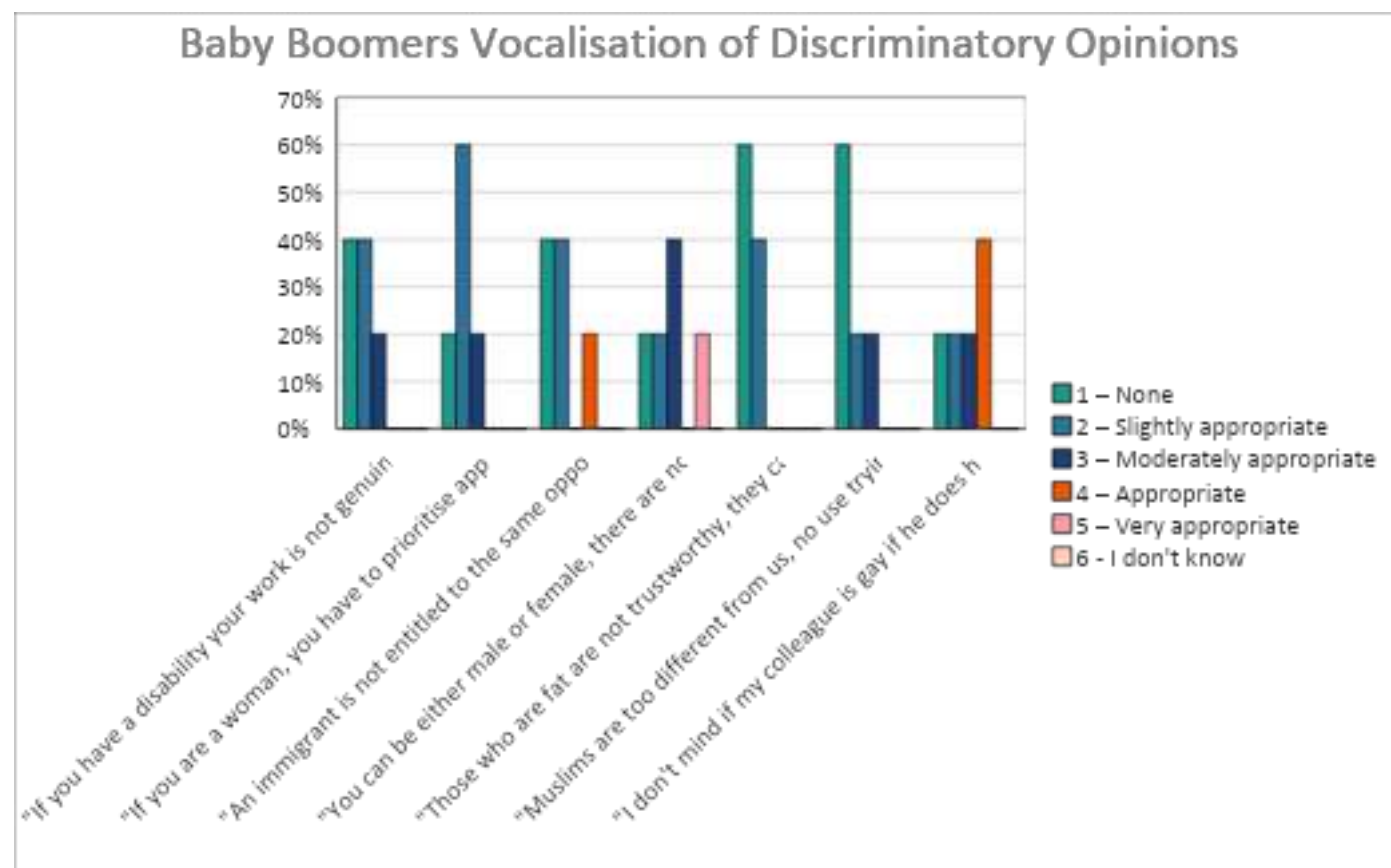
Millennial: Il 13% ritiene che la propria generazione esprimerebbe apertamente pregiudizi nei confronti degli immigrati e una percentuale simile commenterebbe l'orientamento sessuale di un collega. I pregiudizi nei confronti delle persone con disabilità e in sovrappeso sono considerati meno probabili.



L'opinione della **generazione X** è divisa, con ognuno dei pregiudizi elencati che risulta essere meno probabile di essere espresso da oltre il 35% di questo gruppo. Tuttavia, ognuno dei pregiudizi è anche considerato probabile che venga espresso da una percentuale compresa tra il 7 e il 14% di questo gruppo. L'identità di genere e l'orientamento sessuale sono considerati più probabili di essere espressi dal 14% di questa fascia d'età, ma meno probabili rispettivamente dal 35% e dal 50%.



Baby Boomer: L'identità di genere, l'orientamento sessuale e l'origine etnica sono tutti ambiti in cui è molto probabile o probabile che vengano espresse opinioni discriminatorie, mentre le affermazioni discriminatorie relative all'aspetto fisico e alla religione sono considerate poco probabili o molto improbabili da parte di questa generazione.



Episodi di discriminazione subita o osservata sul luogo di lavoro

Il 39% degli intervistati ha subito o assistito a episodi di discriminazione per i motivi elencati di seguito. La tabella seguente fornisce dettagli su chi ha espresso commenti discriminatori, chi ne è stato oggetto e chi ha contribuito a risolvere la questione.

Gen Z

- Discriminazione religiosa

Millennial

- Aspetto
- Nazionalità
- Etnia
- Orientamento sessuale

- Classe/Status sociale

Gen X

- Tre casi di discriminazione sessuale nei confronti delle donne relativi a
 - atteggiamenti nei confronti della genitorialità single,
 - atteggiamento dei colleghi nei confronti del congedo parentale
 - atteggiamento nei confronti del congedo di maternità
- Discriminazione basata sull'età

Baby Boomer

- Due episodi di discriminazione dovuta all'età

Numerosi intervistati hanno citato ulteriori fattori discriminatori, tra cui

- Nazionalità
- Cittadinanza
- Religione
- Cultura
- Genere
- Orientamento politico
- Classe socioeconomica

Generazione	Chi parla in modo discriminatorio?	Chi è l'oggetto del commento discriminatorio?	Chi è intervenuto per risolvere la questione?
Gen Z	29%	42%	23%
Millennial	19%	23%	26%
Gen X	36%	16%	35%
Baby Boomer	16%	19%	16%

Sintesi

È stata condotta una ricerca su trentuno membri della forza lavoro in Irlanda per accertare le differenze generazionali sul posto di lavoro in cinque aree: cultura, comunicazione e conflitto, approccio al lavoro, disuguaglianza digitale e aspetti intersezionali dell'inclusione generazionale.

Molti dei nostri risultati sono in linea con la ricerca documentale condotta nel 2025 e alcuni dei nostri risultati sono in linea con gli stereotipi generazionali comunemente diffusi. Tuttavia, in alcune aree si sono registrati risultati sorprendenti, in cui le percezioni comunemente diffuse non erano veritiere per il campione esaminato. I risultati dell'indagine mostrano che esistono opportunità per costruire una comprensione intergenerazionale e creare opportunità laddove sono state individuate delle sfide.