



Co-funded by
the European Union

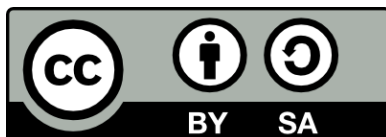
MYCo - Meet Your Colleague.

Overcoming generational stereotypes through knowledge.



BADANIE ŹRÓDEŁ WTÓRNYCH W IRLANDII
AUTOR: BALLYHOURA DEVELOPMENT

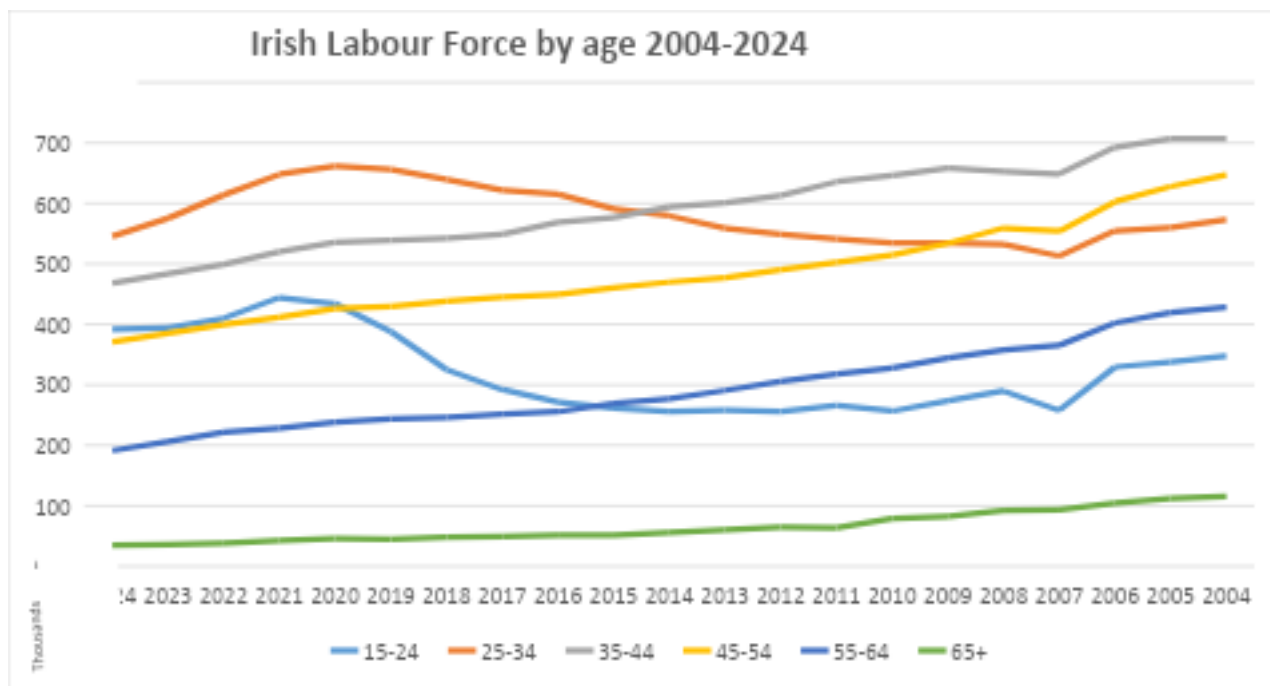
GRUDZIEŃ 2024



Niniejsze dzieło jest udostępnione na licencji CC BY-SA 4.0. Aby zapoznać się z treścią tej licencji, odwiedź stronę: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Według ONZ znaczna część światowej populacji w wieku 65 lat i starszych rośnie szybciej niż wszystkie inne grupy wiekowe. Podobnie, populacja Irlandii stale się starzeje od lat 80-tych. Średni wiek populacji wzrósł z 37,4 lat w 2016 roku do 38,8 lat w 2022 roku. Pomimo tego trendu Irlandia jest obecnie najmłodszym krajem w starzejącej się UE (Eurostat 2022).

W ostatnich latach nastąpiła zmiana profilu wiekowego irlandzkiej siły roboczej, wraz z odejściem Baby-Boomers na starszym końcu siły roboczej i wejściem pokolenia Z na rynek pracy. W 2015 r. 67% irlandzkiej siły roboczej składało się z pokolenia X i pokolenia wyżu demograficznego, a w 2023 r. odsetek ten spadł do 42%, przy czym mileniałsi stanowią obecnie 45%, a pokolenie Z stanowi 13% siły roboczej.



Prognozy GUS dotyczące ludności i siły roboczej na lata 2023-2057 pokazują, że wskaźniki aktywności zawodowej we wszystkich grupach wiekowych wzrosną do 2037 r., przy silnym wzroście wśród kohorty 20-24 lat i starszych mężczyzn (60+). Odzwierciedla to większą skłonność do pozostania na rynku pracy wśród osób starszych ze względu na podniesienie obowiązkowego wieku emerytalnego z 65-70 lat w 2018 roku. W ostatnich latach wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników, w wieku od 60 do 64 lat, wzrosły, a wskaźniki retencji są powyżej średniej OECD (ESRI 2019). Na przykład w 2015 r. wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników w Irlandii wynosił 58% w porównaniu ze średnią OECD wynoszącą 48%. Liczba ta wzrosła do 71% w 2018 r. (ESRI 2019)

W konsekwencji następuje wydłużenie cykli regeneracji siły roboczej z czterema pokoleniami pracującymi razem i wynikający z tego wzrost różnorodności pokoleniowej w miejscu pracy.

SYTUACJA PAŃSTWA: *Korzystając również z innych źródeł, takich jak artykuły naukowe lub kulturowe/społeczne, skup się na następujących aspektach:*

- *różnorodność technologiczna/cyfrowa*
- *różnorodność kulturowa*
- *różnorodność komunikacyjna*
- *różnorodność w podejściu do pracy*
- *różnorodność przekrojowa*

Pamiętaj, aby odnieść je do ogólnego tematu projektu, a mianowicie różnorodności pokoleniowej.

W kontekście irlandzkim **osoby z wyżu demograficznego** byli pokoleniem, które przeszło od tradycyjnej i rolniczej pracy swoich rodziców do pracy w przemyśle i usługach. Dorastali w społeczeństwie zdominowanym przez Kościół katolicki i tradycyjne wartości, w którym akceptowano, że poświęcenie jest potrzebne do osiągnięcia sukcesu w miejscu pracy.

Pokolenie X zostało ukształtowane przez zmieniającą się Irlandię, z rosnącym sekularyzmem, legalizacją rozwodów i antykoncepcji. Krajowe wydarzenia, które ukształtowały to pokolenie, obejmują proces pokojowy, liberalizację w związku z członkostwem w UE, erę wzrostu gospodarczego Celtyckiego Tygrysa w latach 1995-2007 oraz wzrost migracji wewnętrznej.

Millenialsi są pierwszym pokoleniem w Irlandii, które można uznać za cyfrowych tubylców. Są wysoko wykształceni - 60% przedstawicieli tego pokolenia posiada wykształcenie wyższe. Milenialsi dorastali lub wchodzili na rynek pracy podczas krachu gospodarczego w 2008 r., w okresie zatrudnienia młodych i masowej emigracji.

Pokolenie Z urodziło się w czasie recesji lub było jej świadkiem w okresie kształtowania się. Ich świat zawsze był uzależniony od technologii. Sprawiedliwość społeczna i działania na rzecz klimatu są głównymi troskami tego pokolenia (efekt Grety). Przedłużona edukacja jest powszechna wśród pokolenia Z.

Różnorodność komunikacji

W irlandzkim miejscu pracy Boomersi wolą wspierać osobiste relacje zawodowe poprzez spotkania twarzą w twarz i rozmowy telefoniczne. Cenią sobie również efektywność komunikacji cyfrowej, głównie poczty elektronicznej. Rzadziej korzystają z komunikatorów internetowych i mediów społecznościowych.

Pokolenie X jest otwarte na komunikację w najbardziej efektywny możliwy sposób, który może obejmować komunikację osobistą, telefon, e-mail lub komunikatory internetowe.

Zarówno mileniałsi, jak i pokolenie Z preferują komunikatory, SMS-y i media społecznościowe. Podczas gdy mileniałsi preferują LinkedIn, pokolenie Z preferuje natychmiastową, wizualną komunikację i media takie jak Snapchat. Oba pokoleniom brakuje pewności siebie w rozwijaniu osobistych relacji zawodowych.

Badania przeprowadzone w 2021 roku wykazały, że młodsze pokolenia uważają, że pokolenie X i Baby Boomers potrzebują wskazówek dotyczących poprawnej politycznie komunikacji. Pokolenie Z wyraziło chęć bycia przeszkolonym w zakresie etykiety w miejscu pracy, podczas gdy niektórzy mówili również o czekaniu, aż osoby ze starszego pokolenia nadadzą ton rozmowom w miejscu pracy. Rozmówcy z pokolenia X mówili o nauczaniu umiejętności miękkich kolegów z pokolenia Z i zachęcaniu ich do rozmawiania zamiast pisanie SMS-ów. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego wyraziły pogląd, że młodsze pokolenia powinny być bardziej profesjonalne w komunikacji pisemnej i e-mailowej.

Niedawne badanie konfliktu międzypokoleniowego wykazało, że 57% ankietowanych z pokolenia wyżu demograficznego, 52% mileniałców i 55% pokolenia Z uważa, że nie ma konfliktu między różnymi grupami wiekowymi pod względem rozbieżności opinii i wizji strategicznej. Badanie to pokazuje rozbieżność z teorią konfliktu międzypokoleniowego, prawdopodobnie przypisywaną młodszej kohorcie zadowolonej ze stylu zarządzania starszego pokolenia. W raporcie stwierdzono, że strategia komunikacji, która obejmuje mentoring, pracę zespołową i usuwanie czynników ograniczających wyzwania, odegrała kluczową rolę w tworzeniu otwartej komunikacji międzypokoleniowej.

Z kolei badania przeprowadzone przez Age Action i Matrix Recruitment w 2024 r. wykazały ageizm i wyzwania w komunikacji wynikające z różnych poziomów umiejętności cyfrowych w różnych pokoleniach.

Różnorodność technologiczna

Przegląd irlandzkiej krajowej strategii na rzecz umiejętności przeprowadzony przez OECD w 2023 r. wykazał, że wielu dorosłych nie posiada umiejętności cyfrowych i technologicznych, które pozwoliłyby im odnieść sukces w coraz bardziej złożonym i wzajemnie połączonym świecie. Irlandia pozostaje w tyle za najlepszymi na arenie międzynarodowej w tym kluczowym obszarze uczenia się przez całe życie, szczególnie w przypadku starszych osób dorosłych na obszarach wiejskich.

Pogląd, że starsi pracownicy nie są tak kompetentni technicznie, pogłębił się prawdopodobnie z powodu szybkiego przyjęcia sztucznej inteligencji i innych nowych technologii w miejscu pracy. Badanie przeprowadzone w 2024 r. wykazało, że 58% respondentów zgadza się, że bardziej dojrzały pracownicy nie posiadają umiejętności informatycznych i cyfrowych XXI wieku, co stanowi wzrost z 43% w 2023 r.

Dostęp do Internetu w Irlandii wzrósł z 5% w 1997 r. do 94% w 2022 r. W związku z tym pokolenie X jest pokoleniem cyfrowych imigrantów w Irlandii, które uczy się technologii w dorosłym życiu.

Pokolenie Z wnosi najwyższy poziom umiejętności cyfrowych i technologicznych, jaki Irlandia kiedykolwiek widziała wśród wchodzącej siły roboczej.

Różnorodność w podejściu do pracy

Powszechnie uważa się, że osoby z pokolenia wyżu demograficznego mają poczucie obowiązku i wierzą, że poświęcenie jest niezbędne do osiągnięcia sukcesu. Cenią stabilne zatrudnienie i bezpieczeństwo finansowe, a wielu z nich wierzy w "pracę na całe życie". Jednak od czasu pandemii Covid-19 stali się bardziej świadomi równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Pokolenie X docenia równowagę między pracą a życiem prywatnym i jest bardziej zainteresowane rozwojem swojej kariery niż pozostaniem lojalnym wobec obecnego pracodawcy. Cenią sobie niezależność i elastyczność.

Millenialsi doceniają dobre przywództwo w miejscu pracy i cenią doświadczenie. Poszukują wyzwań i autonomii w miejscu pracy poza tradycyjnymi wyzwaniami związanymi z awansem. Wielu z nich poszukuje pracy ukierunkowanej na cel i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Chociaż wynagrodzenie jest ważnym czynnikiem dla pokolenia Z, to cenią je mniej niż inne pokolenia. Wymagają osobistego spełnienia, równowagi między życiem zawodowym i prywatnym oraz pracodawców, którzy są dobrymi obywatelami świata. Pokolenie Z jest również bardziej skłonne do pracy w ramach ekonomii koncertowej lub "pracy na boku" niż jakiegokolwiek inne pokolenie.

Kwestie lojalności w miejscu pracy nie są wyłącznie kwestią pokoleniową. Indywidualne wartości, a nie wiek kierują zachowaniem.

Różnorodność kulturowa

Dla pokolenia wyżu demograficznego Irlandia była tradycyjnym, jednorodnym, rolniczym, wiejskim społeczeństwem katolickim, w którym Kościół wywierał wpływ na państwo.

Pokolenie X widziało, jak ten wpływ słabnie, gdy Irlandia zalegalizowała antykoncepcję i rozwody oraz stała się pierwszym krajem, który zalegalizował małżeństwa osób tej samej płci.

W ostatnich dziesięcioleciach Irlandia stała się zróżnicowana pod względem narodowości, pochodzenia etnicznego i języka, przy czym w 2022 r. tylko 77% populacji stanowili biali Irlandczycy.

Millenialsi byli narażeni na większą różnorodność kulturową niż poprzednie pokolenia ze względu na znaczną wewnętrzną migrację ekonomiczną, a ostatnio masową migrację globalną. Jednak pokolenie to nadal ceni tradycję i tożsamość narodową, o czym świadczy zwiększona liczba milenialsów i pokolenia X, którzy zdecydowali się kształcić swoje dzieci w języku irlandzkim.

Pokolenie Z dorastało w wielokulturowej Irlandii z bardziej integracyjnym systemem edukacji. Pokolenie Z jest również cyfrowo połączone z całym światem i otwarte na wpływy kulturowe poza Irlandią. Pokolenie Z głośno mówi o równości, różnorodności i integracji.

Różnorodność przekrojowa

Osoby z pokolenia wyżu demograficznego są postrzegane jako posiadające bardziej tradycyjne wartości, lojalne i konkurencyjne w miejscu pracy, szanujące autorytety i odporne na zmiany.

Pokolenie X zostało scharakteryzowane jako bardziej elastyczne i niezależne, skupiające się na rozwoju swojej kariery. Są otwarci na zmiany, ponieważ przeżyli znaczną ekspansję gospodarczą, liberalizację irlandzkiego społeczeństwa i migrację wewnętrzną.

Millenialsi są postrzegani jako osoby poszukujące wyzwań i ceniące niezależność. Są mniej zainteresowani stabilnością finansową niż poprzednie pokolenia i są bardziej świadomi społecznie.

Pokolenie Z jest najbardziej połączonym cyfrowo pokoleniem wśród irlandzkiej siły roboczej i głośno wypowiada się na temat kwestii środowiskowych i równościowych.

WNIOSKI I ODNIESIENIA

WNIOSKI

Od lat osiemdziesiątych XX wieku irlandzka populacja zmieniła się na wiele sposobów. W szczególności w ciągu ostatnich dwudziestu lat nastąpiły znaczące zmiany w profilu wiekowym, równowadze płci i pochodzeniu etnicznym siły roboczej. Różnorodność pokoleniowa została zdefiniowana jako "charakterystyka wiekowa jednostek, która może być wyrażna poprzez ubiór, wartości lub wygląd, co

zwiększa widoczność jednostki, a tym samym czyni bardziej oczywistą jej tożsamość z określoną grupą pokoleniową i służy do egzekwowania i utrzymywania dystansu społecznego z innymi grupami pokoleniowymi". Wzrost zarówno młodszej kohorty (20-24), jak i grupy wiekowej 60+ przedłużył cykl regeneracji siły roboczej w Irlandii, w wyniku czego cztery różne grupy pokoleniowe, jak zdefiniowano powyżej, pracują razem.

Powszechnie uważa się, że różnorodność organizacyjna stanowi wyzwanie dla stylów zarządzania (Dobbs 1996; Liff 1997), a organizacje, które nie radzą sobie z różnorodnością, stają w obliczu prawdopodobieństwa konfliktu międzypokoleniowego. Pfeffer 1983 twierdzi, że zróżnicowani pracownicy mogą potencjalnie doświadczać więcej konfliktów między sobą, ponieważ prawdopodobnie mają mniej wspólnych doświadczeń i więcej różnic w opiniach niż podobni pracownicy.

Badania wykazały, że niektóre z tych ustaleń są prawdziwe w kontekście irlandzkim, ale także, że unikając silosów pokoleniowych i wdrażając strategie integracji i komunikacji, pracodawcy mogą uniknąć konfliktu międzypokoleniowego i poprawić wyniki organizacji.

ODNIESIENIA

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

Eurostat “Key Figures on Europe 2024 Edition”

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

De Souza Smith F. (2021) “The conflict between generations in the workplace”, CCT College Dublin

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

Bradley S. (2021) “An Exploration of job motivation among the different generations in Ireland’s tertiary economic sector”, National College of Ireland

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

Kelleher D. (2024) “Navigating generational differences in the workplace”, IBEC

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

Matrix Recruitment Group (2024)

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

France D. (2024) “Age discrimination is often under-represented in DE&I discussions”, Thrive, Chartered Accountants Ireland

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

Abdullatif N.(2016) “Generational diversity and motivation in the Irish Workforce”, Dublin Business School

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

OECD (2023), OECD Skills Strategy Ireland: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.

<https://doi.org/10.1787/d7b8b40b-en>.