



MYCo

Meet Your Colleague

Podsumowanie badań nad różnicami pokoleniowymi

Organizacja: Ballyhoura Development CLG

Państwo: Irlandia



**Co-funded by
the European Union**

Partnerzy



E&D
Knowledge
Consulting



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości



assist
| International HR |



Spis treści

1. Informacje ogólne	3
2. Kultura i pokolenia	6
3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi	10
4. Różnice w podejściu do pracy	21
5. Nierówność cyfrowa	27
6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia	33

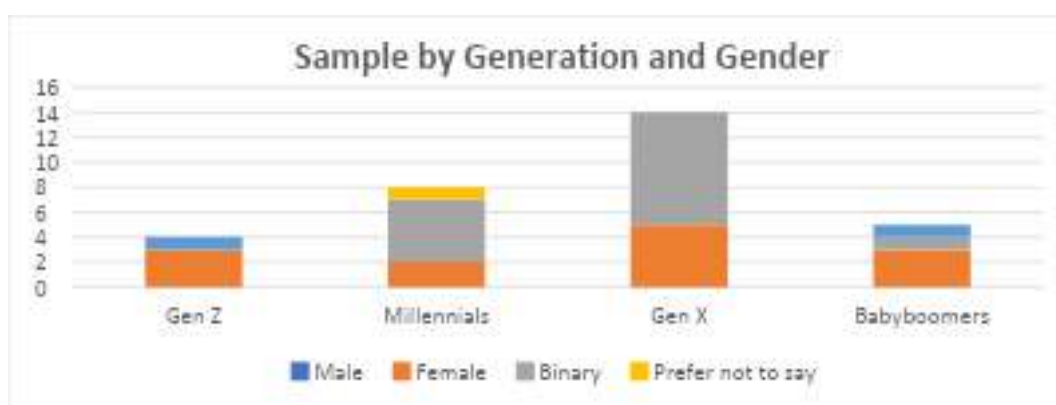


Ta praca jest dostępna na licencji CC BY-SA 4.0. Aby wyświetlić kopię tej licencji, odwiedź: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

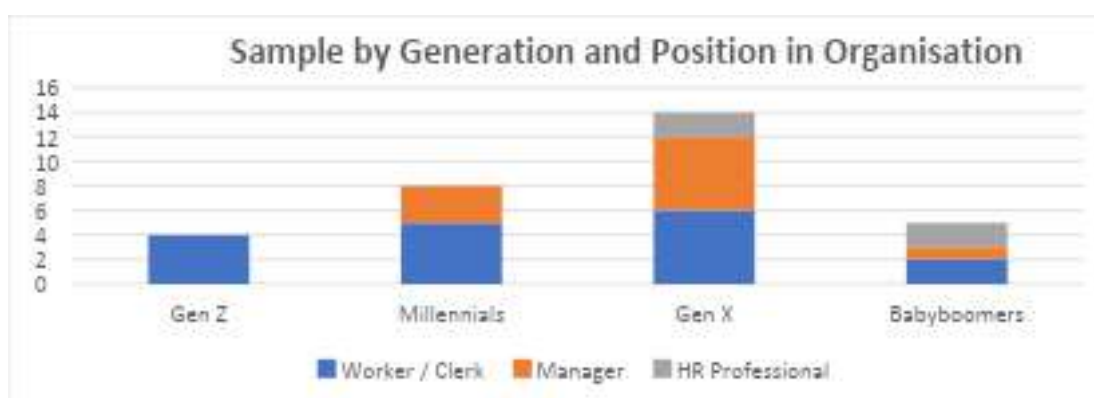
1. Informacje ogólne

Każde pokolenie jest reprezentowane w próbie trzydziestu jeden respondentów z Irlandii. Pokolenie X stanowi największą kohortę stanowiącą 45% uczestników, następnie Millennialsi z 26%, Baby Boomers z 16% i Gen Z z 13%

48% respondentów stanowili mężczyźni, 42% kobiety, 3% osoby o binarnej orientacji, a 7% wolało nie mówić. Mężczyźni stanowili większość respondentów z pokolenia Z i Baby Boomer, co odzwierciedla wyższy wskaźnik uczestnictwa mężczyzn z tego pokolenia w irlandzkiej sile roboczej. Respondenci z pokolenia Millennial i Gen X byli głównie płci żeńskiej.

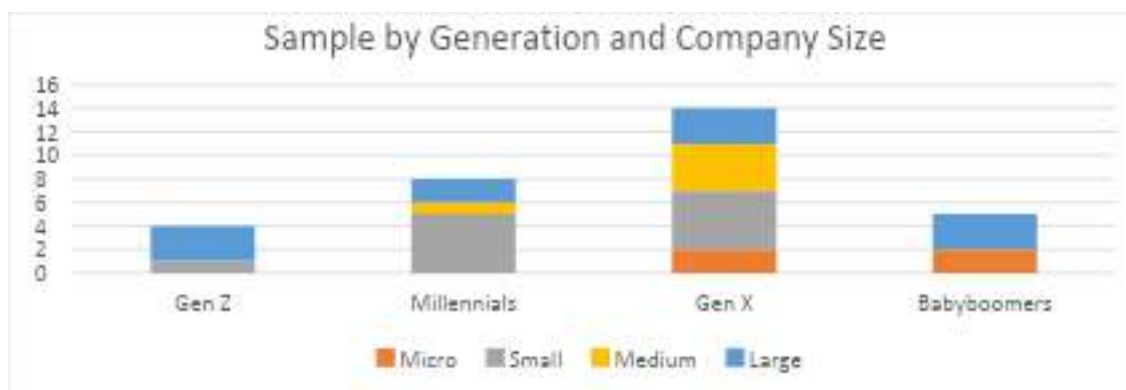


55% respondentów było pracownikami lub urzędnikami, 32% menedżerami, a 13% specjalistami ds. zasobów ludzkich. W badaniu nie uwzględniono ani przedstawicieli związków zawodowych, ani pracodawców. Fakt, że wszyscy respondenci z pokolenia Z byli pracownikami lub urzędnikami, wskazuje na ich względną młodość oraz znaczenie doświadczenia i stażu pracy w dostępie do stanowisk kierowniczych w Irlandii. Menedżerowie byli reprezentowani we wszystkich innych pokoleniach, podczas gdy specjaliści HR byli reprezentowani w kohorcie pokolenia X i Baby Boomer.

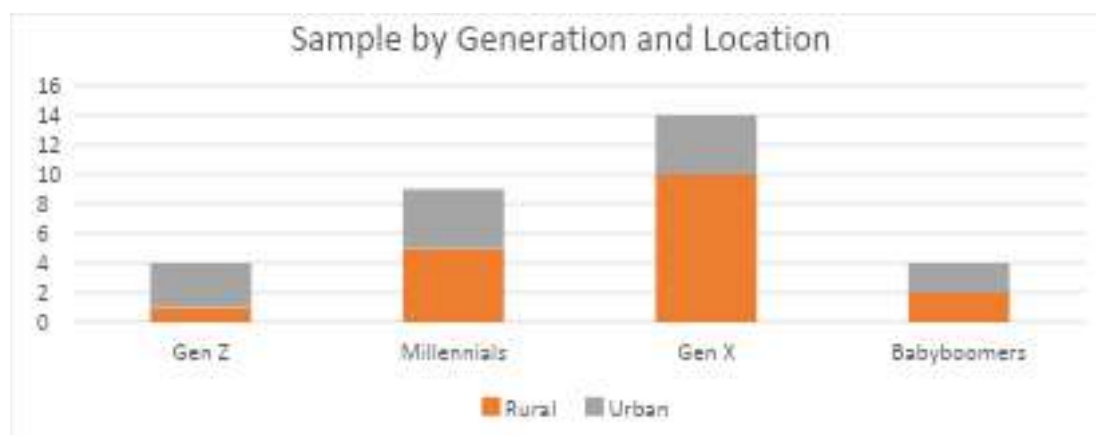


Większość respondentów pracowała w małych lub dużych firmach (po 36%), podczas gdy 15% pracowało w średnich przedsiębiorstwach, a 13% w mikroprzedsiębiorstwach. Większość respondentów z pokolenia

Millenialsów pracowała w małych przedsiębiorstwach, podczas gdy zarówno pokolenie Z, jak i Baby Boomers częściej pracowało w dużych firmach. Mimo że pokolenie X charakteryzuje się największą różnorodnością pod względem wielkości firmy, większość przedstawicieli tego pokolenia pracuje w małych firmach.



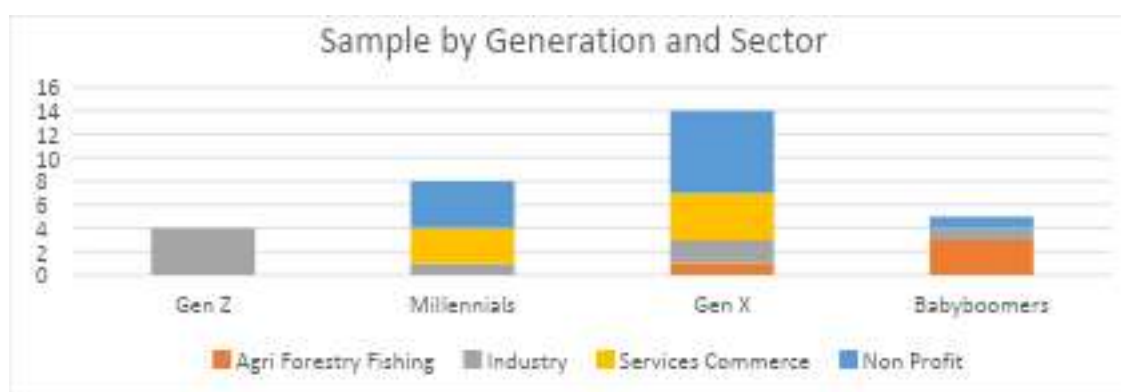
58% respondentów pracowało na obszarach wiejskich, a 42% na obszarach miejskich. Milenialsi i pokolenie X częściej pracowali na obszarach wiejskich. Pokolenie Z częściej pracowało na obszarach miejskich, co odzwierciedla skłonność tego pokolenia do przenoszenia się do obszarów miejskich po ukończeniu szkoły lub dalszej edukacji. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego pracowały w równych proporcjach na obszarach miejskich i wiejskich



Duża grupa respondentów pracowała w sektorze charytatywnym / non-profit, następnie w przemyśle, usługach i handlu, a na końcu w rolnictwie, rybołówstwie i leśnictwie.

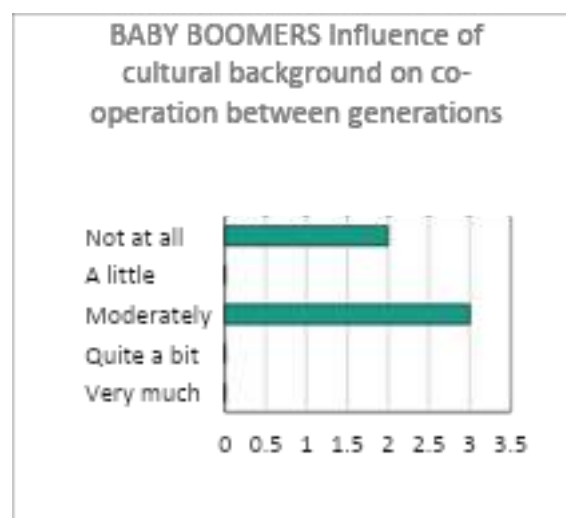
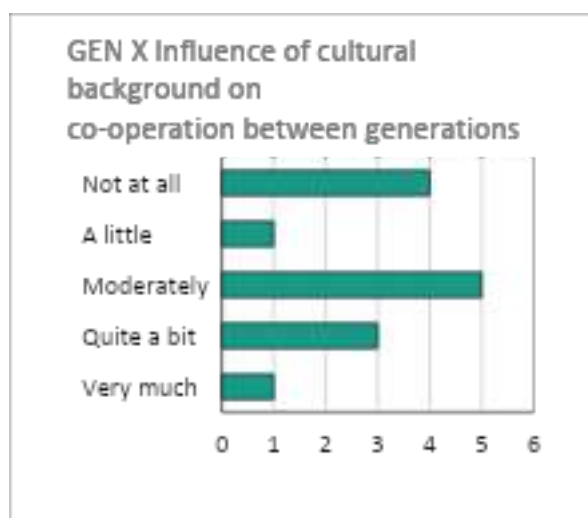
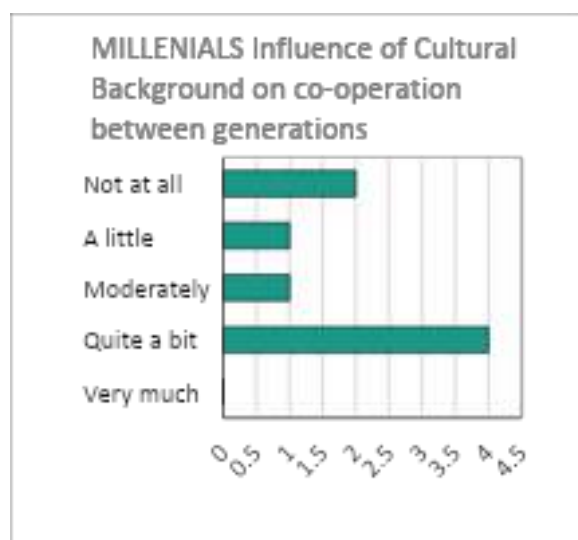
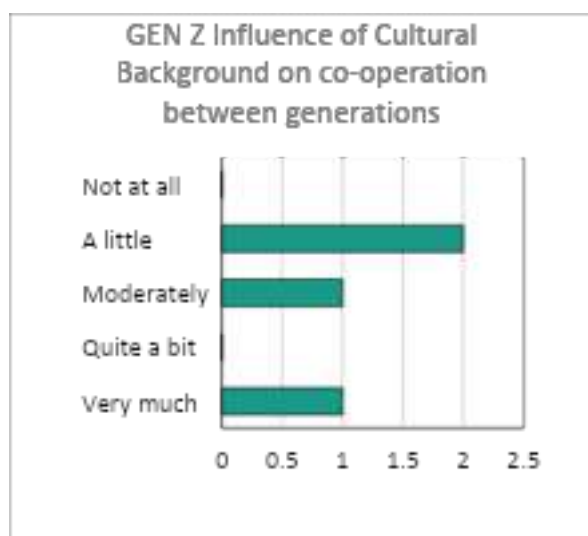
Próba ta nie odzwierciedla ogólnego zatrudnienia sektorowego w Irlandii, gdzie tylko 7% siły roboczej jest zatrudnionych w sektorze charytatywnym / non-profit.

Większość osób z pokolenia wyżu demograficznego pracowała w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie. Jednak malejący odsetek pokolenia X i milenialsów pracuje w tym obszarze, przy zerowej reprezentacji pokolenia Z w tym sektorze. Wynik ten odzwierciedla zależność starszego pokolenia w wiejskich częściach Irlandii od tradycyjnego zatrudnienia i odejście młodszych pracowników od tego sektora.



2. Kultura i pokolenia

Wyniki badania pokazują znaczące różnice w przekonaniach dotyczących wpływu pochodzenia kulturowego na współpracę między pokoleniami. Pokolenie Baby Boomers uważało, że pochodzenie kulturowe jest albo umiarkowanie ważne, albo w ogóle nieistotne, poglądy pokolenia X były mieszane, większość milenialsów uważała, że wpływ pochodzenia kulturowego jest "dość" ważny. Co ciekawe, pokolenie Z było jedynym pokoleniem, w którym żaden respondent nie uważał, że pochodzenie kulturowe jest nieistotne.



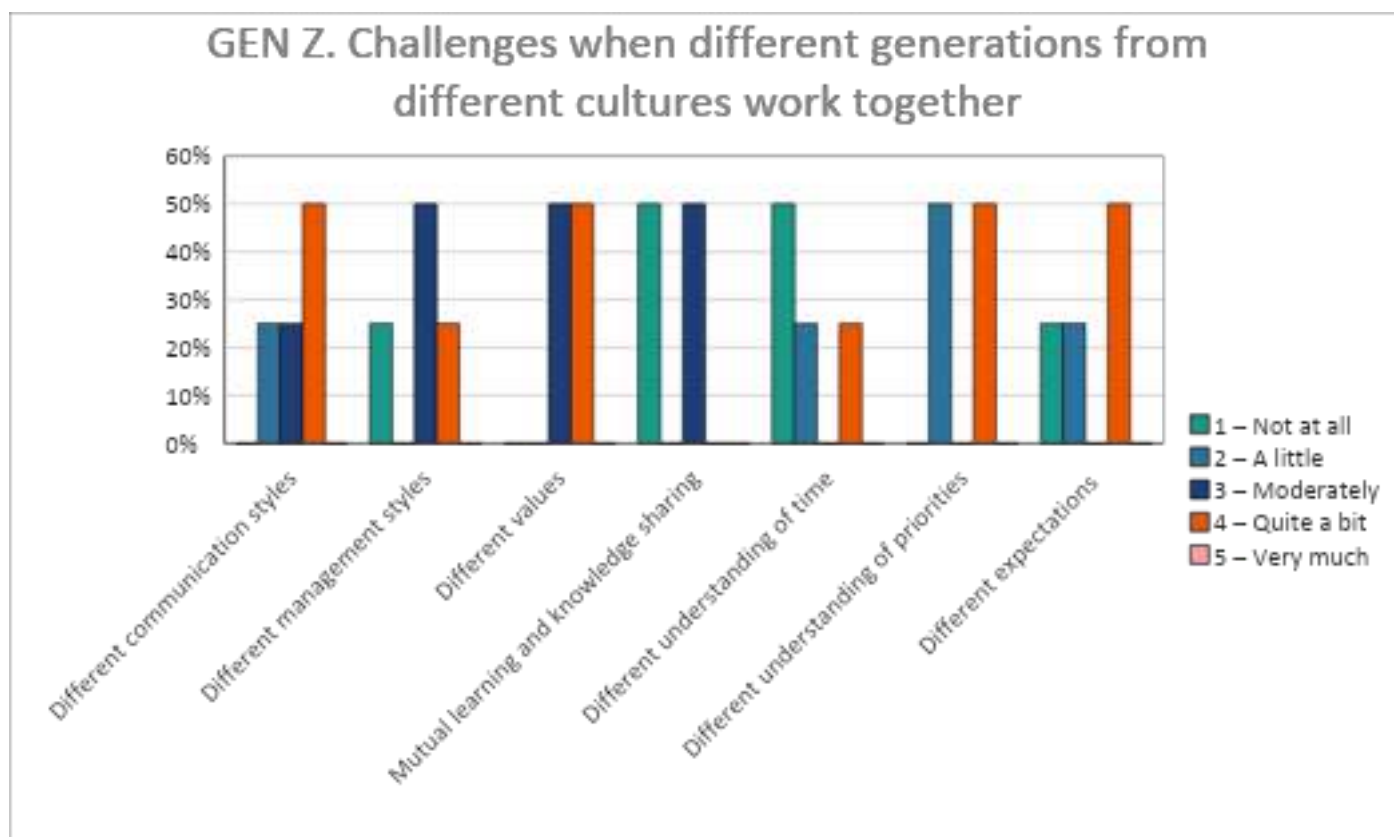
W odniesieniu do doświadczeń w miejscu pracy, 75% przedstawicieli pokolenia Z, 50% przedstawicieli pokolenia Millennials, 57% przedstawicieli pokolenia X i 40% przedstawicieli pokolenia Baby Boomers nie zgłosiło żadnych przypadków różnic międzykulturowych powodujących problemy międzypokoleniowe. Na uwagę zasługuje fakt, że 20% przedstawicieli pokolenia X skomentowało pozytywne aspekty wymiany międzykulturowej między pokoleniami.

Obszary, w których pojawiły się kwestie związane z pochodzeniem kulturowym obejmowały

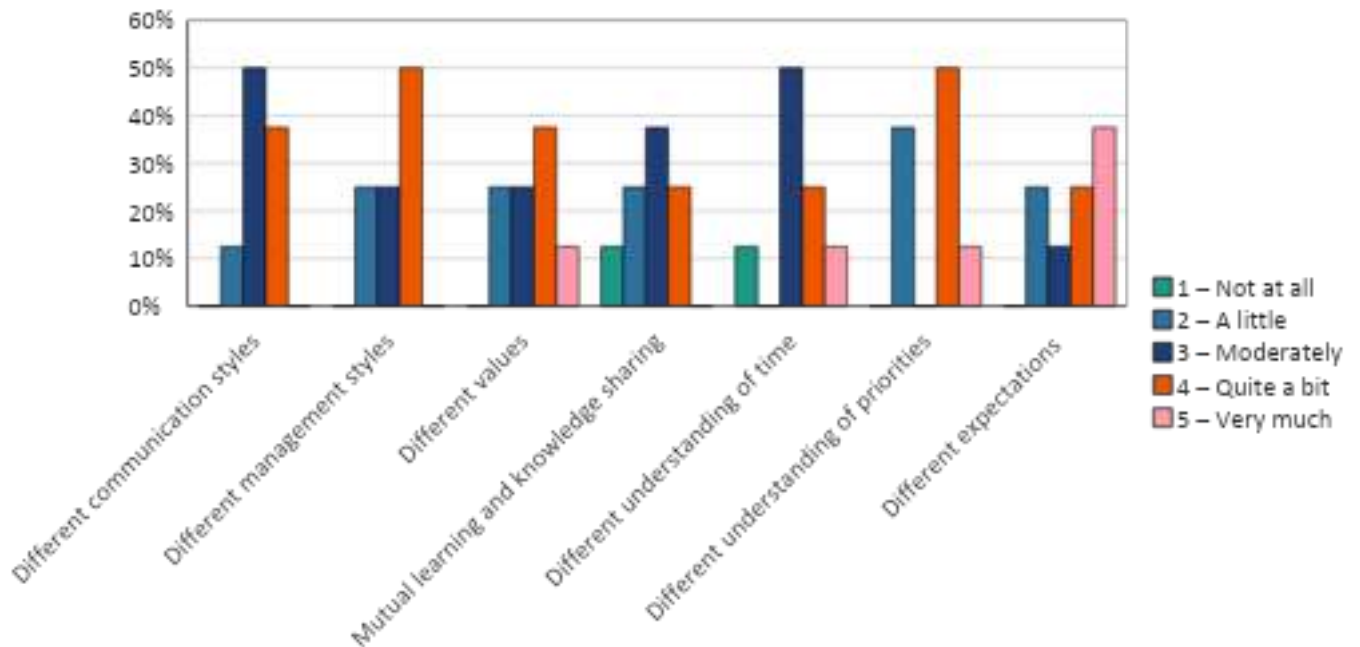
- dress code,
- wartości
- umiejętności
- komunikacja
- religia

Wśród przedstawicieli różnych pokoleń panowała powszechna zgoda co do tego, jakie rodzaje wyzwań pojawiają się w miejscu pracy, gdy współpracują ze sobą różne pokolenia. Wszystkie pokolenia były zdania, że różne style zarządzania i różne style komunikacji mogą stanowić umiarkowane wyzwanie. Wszystkie pokolenia zgodziły się, że różne oczekiwania i priorytety stanowią poważne wyzwanie. Wzajemne uczenie się i zrozumienie nie były uważane za wyzwanie przez żadne pokolenie. Co ciekawe, zarówno Millenialsi, jak i pokolenie Z uważali, że różne rozumienie czasu przez pokolenia może stanowić wyzwanie w miejscu pracy.

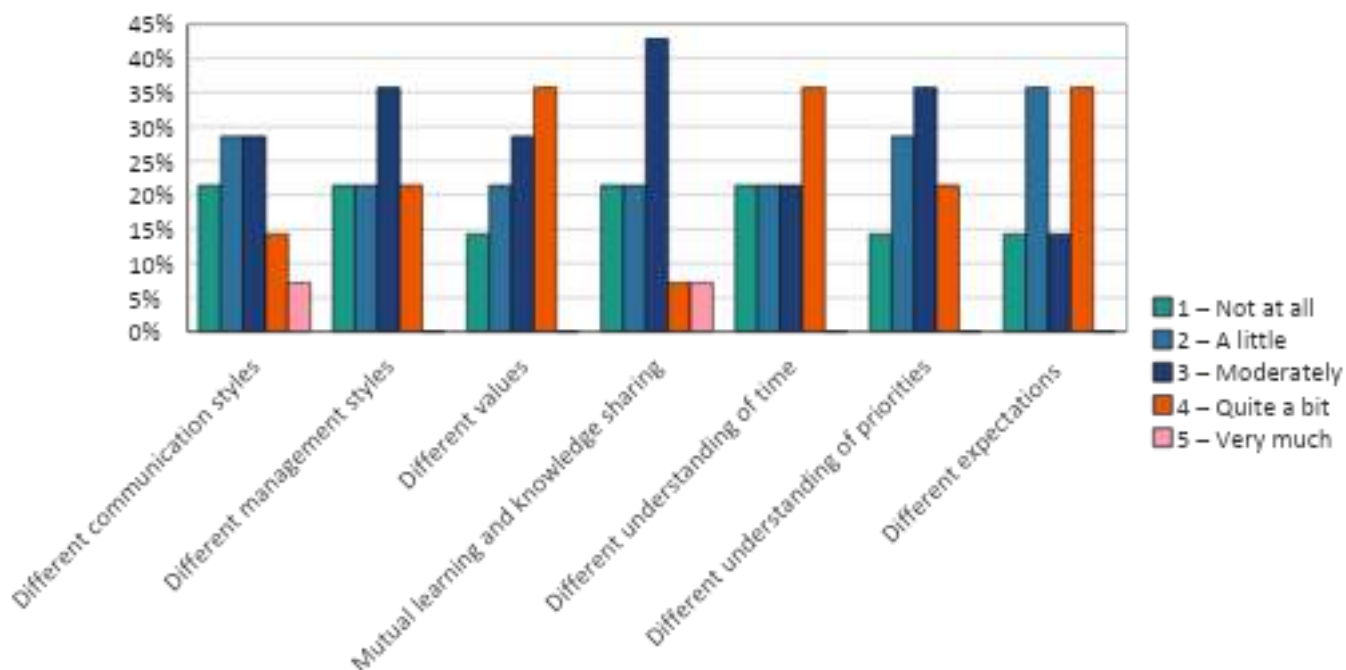
Pełną analizę wyników w tej sekcji można zobaczyć w poniższych tabelach.



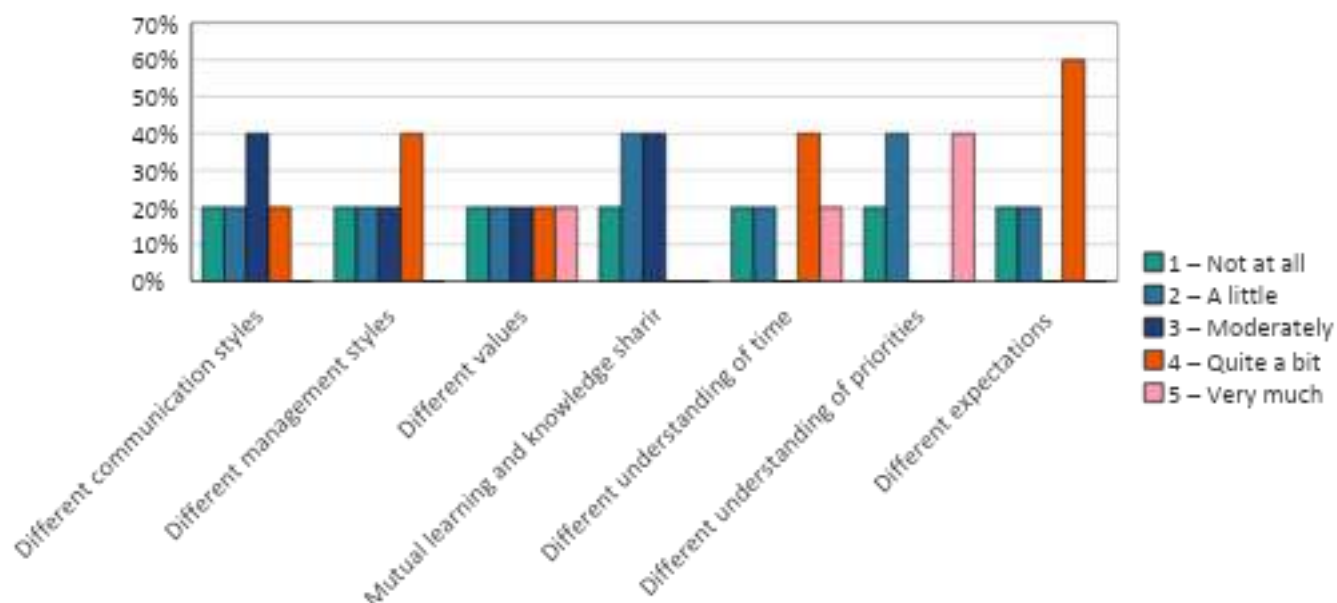
Millennials . Challenges when different generations from different cultures work together



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



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



Zapytani o to, jak ich pokolenie postrzega różnice kulturowe w miejscu pracy w skali 1-5, uzyskali następujące wyniki.

50% przedstawicieli pokolenia X zdecydowanie uważało (ocena 5), że różnice kulturowe stanowią okazję do współpracy, podczas gdy 30% uważało, że różnice kulturowe stanowią wyzwanie i że różnice kulturowe silnie wpływają na sposoby pracy i komunikacji (ocena 4).

25% przedstawicieli pokolenia Z uważało, że nie ma różnic kulturowych, ale 50% uważało, że różnice kulturowe, jeśli istnieją, stanowią okazję do współpracy.

Wskazuje to, że różnice kulturowe są uznawane, a wyzwania kulturowe można przekształcić w możliwości w miejscu pracy.

W odniesieniu do tego, które pokolenie ma najlepsze podejście do różnic kulturowych, przeważającą odpowiedzią było pokolenie Z, które pojawiło się w 55% odpowiedzi. Kolejne miejsca zajęli milenialsi (23%) i pokolenie X (10%). Pokolenie Baby Boomers było nieobecne, ponieważ nie pojawiło się w żadnej odpowiedzi.

We wszystkich innych odpowiedziach wspomniano, że osobiste wartości, a nie wiek, determinują stosunek danej osoby do różnych kultur.

Respondenci wspomnieli o zmianach w irlandzkim społeczeństwie, w wyniku których pokolenie Z dorasta w wielokulturowym społeczeństwie ze świadomością różnorodności od najmłodszych lat.

3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi

Sposoby komunikacji

74% wszystkich respondentów uważa, że spotkania twarzą w twarz są najmniej ważnym sposobem komunikacji dla pokolenia Z, podczas gdy ten sam odsetek uważa, że komunikatory internetowe są preferowanym sposobem komunikacji dla tego pokolenia. 71% respondentów uważa, że spotkania twarzą w twarz są najważniejszym sposobem komunikacji dla pokolenia Baby Boomers. Telefon, e-mail i rozmowy wideo były postrzegane jako "trochę" lub "umiarkowanie" ważne we wszystkich pokoleniach, podczas gdy narzędzia do współpracy nie były postrzegane jako najważniejszy sposób komunikacji dla żadnego pokolenia.

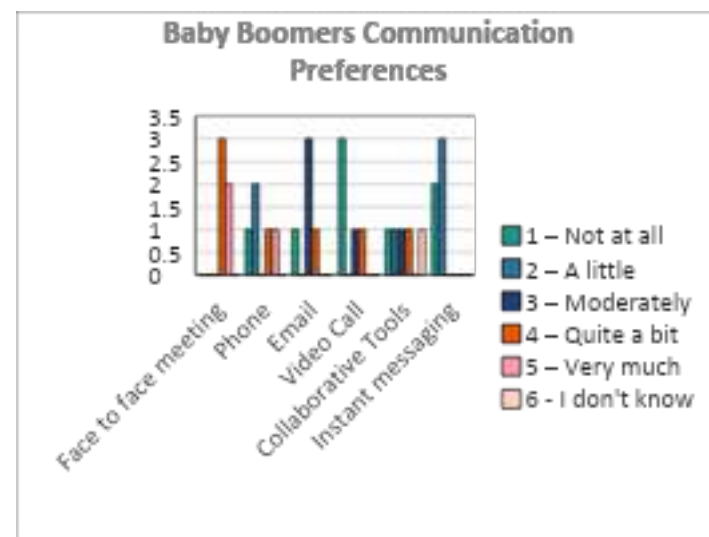
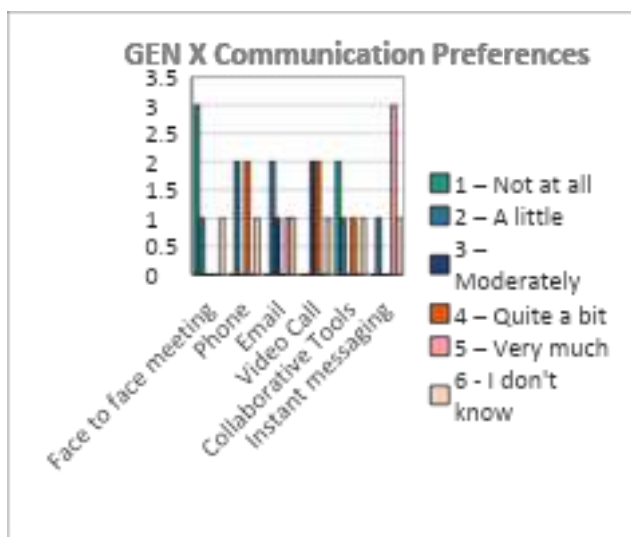
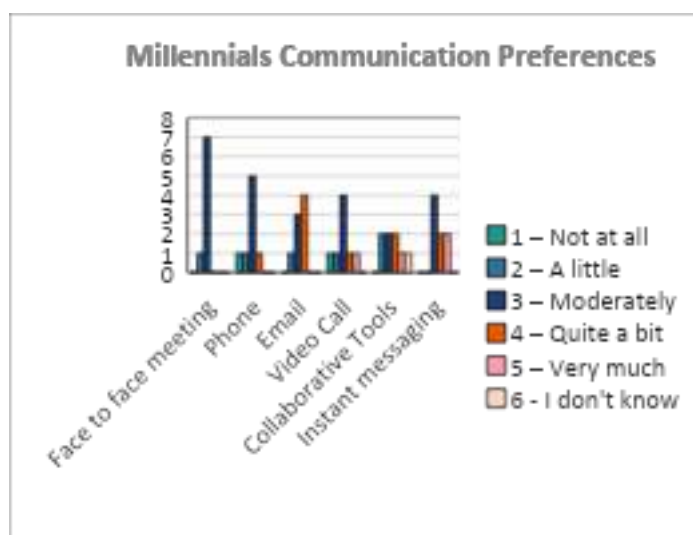
Gdy wyniki zostały przeanalizowane w odniesieniu do różnych pokoleń, stereotypy zostały ogólnie potwierdzone:

Respondenci z **pokolenia Z** uznali komunikatory internetowe za preferowany sposób komunikacji i ocenili spotkania twarzą w twarz jako nieistotne.

Osoby z pokolenia wyżu demograficznego preferują komunikację bezpośrednią i telefoniczną, a wiadomości błyskawiczne i rozmowy wideo uznają za mało ważne.

Odpowiedzi **milenialsów** były zróżnicowane, a wszystkie tryby komunikacji zostały ocenione jako umiarkowanie ważne.

Pokolenie X wysoko oceniło spotkania twarzą w twarz, telefon i e-mail, ale także rozmowy wideo, narzędzia do współpracy i komunikatory internetowe jako umiarkowanie ważne. Może to odzwierciedlać fakt, że nasi respondenci z pokolenia X byli najbardziej zróżnicowanym pokoleniem pod względem sektora biznesowego i pozycji w firmie, prawdopodobnie pracując z różnymi współpracownikami ze wszystkich pokoleń.



Preferencje komunikacyjne jako źródło nieporozumień i konfliktów

50% przedstawicieli pokolenia Z doświadczyło preferencji komunikacyjnych prowadzących do nieporozumień. W każdym przypadku nieporozumienie wynikało z korzystania z komunikatorów internetowych przez młodszą stronę, podczas gdy starsza strona uważała, że konieczna jest rozmowa telefoniczna.

Milenialsi w 75% zgłosili przypadki, w których preferencje komunikacyjne doprowadziły do nieporozumień. Jedna trzecia przypadków dotyczyła tonu i języka używanego w wiadomościach e-mail, które zostały błędnie zinterpretowane jako agresja ze strony młodszego kolegi. Wyrażono również obawy, że rozmowa telefoniczna z kolegą z pokolenia wyżu demograficznego nie doprowadzi do podjęcia działań i że wymagana jest również komunikacja e-mailowa lub pisemna. Inne przypadki dotyczyły trudności w kontaktowaniu się ze starszymi pracownikami, gdy nie korzystają oni z aplikacji do przesyłania wiadomości.

57% przedstawicieli pokolenia X zgłosiło preferencje komunikacyjne prowadzące do nieporozumień, głównie w zakresie korzystania z komunikatorów internetowych przez młodszych współpracowników. Poruszono również kwestie związane z etykietą na spotkaniach online i odmową udziału w spotkaniach osobistych przez młodszych pracowników.

Osoby z wyżu demograficznego (25%) (1 osoba) zgłosiły błędy w komunikacji prowadzące do nieporozumień i konfliktów związanych z korzystaniem z poczty elektronicznej. To nieporozumienie było również związane z nowym pracownikiem dostosowującym się do kultury organizacji.

Źródła konfliktów w miejscu pracy

Poproszeni o ocenę potencjalnych źródeł konfliktów w miejscu pracy, 29% wszystkich respondentów oceniło zachowanie jako "bardzo prawdopodobne" do wywołania konfliktu. Podobna liczba oceniła konflikt oparty na tożsamości jako najmniej prawdopodobny. Analizując poszczególne pokolenia, uzyskano następujące wyniki: konflikt związany z zachowaniem zajmuje wysoką pozycję we wszystkich pokoleniach.

Konflikt oparty na wartościach został uznany za "bardzo prawdopodobny" przez wszystkie pokolenia z wyjątkiem pokolenia Z, podczas gdy konflikt oparty na tożsamości został uznany za bardzo prawdopodobny tylko przez dwa młodsze pokolenia.

Poproszeni o opisanie sytuacji, w których konflikt wynikał z jednej z powyższych kwestii (tożsamość, wartości, zachowanie i kultura organizacyjna)

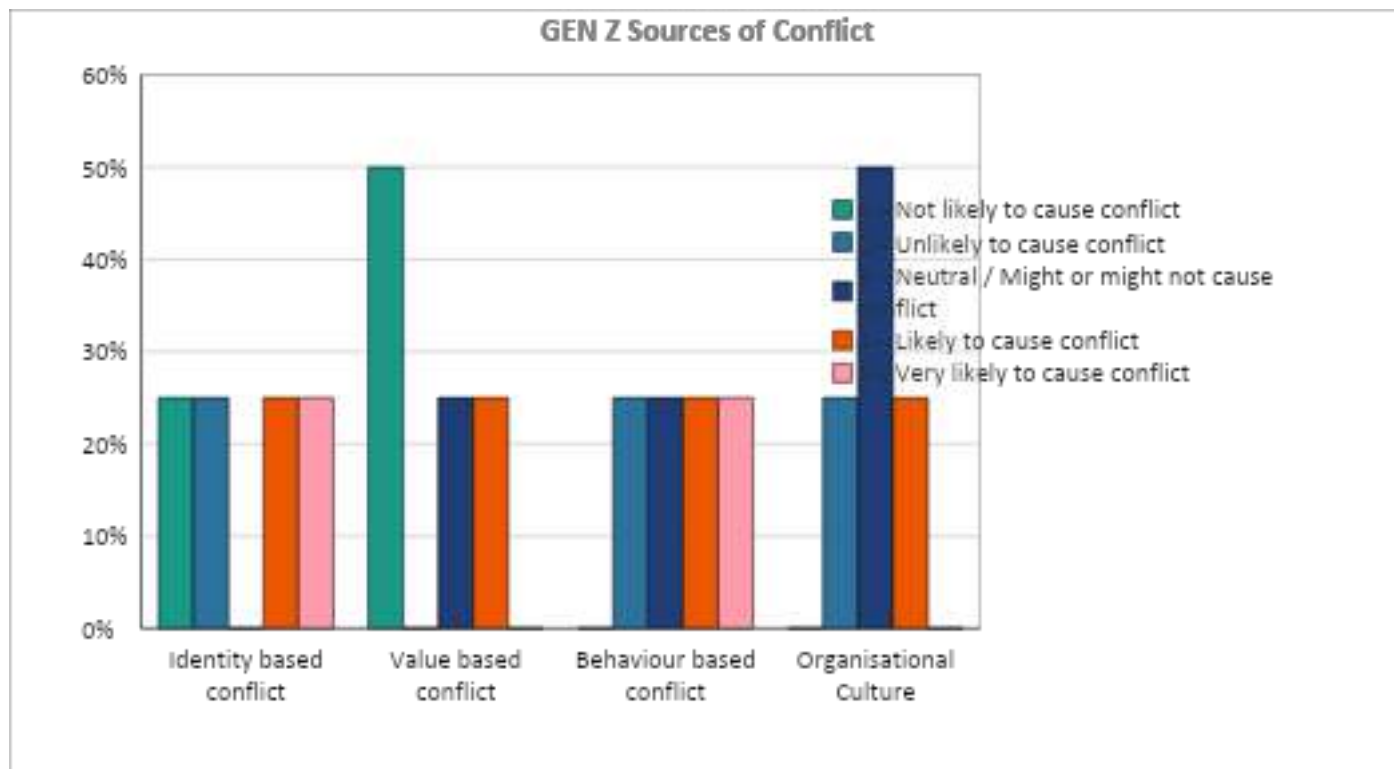
Pokolenie Z nie zgłosiło żadnych incydentów.

Millenilasi: Konflikty zostały zgłoszone przez **50% milenialsów** w następujących obszarach, przy czym tylko jeden przypadek miał wyraźny podział pokoleniowy.

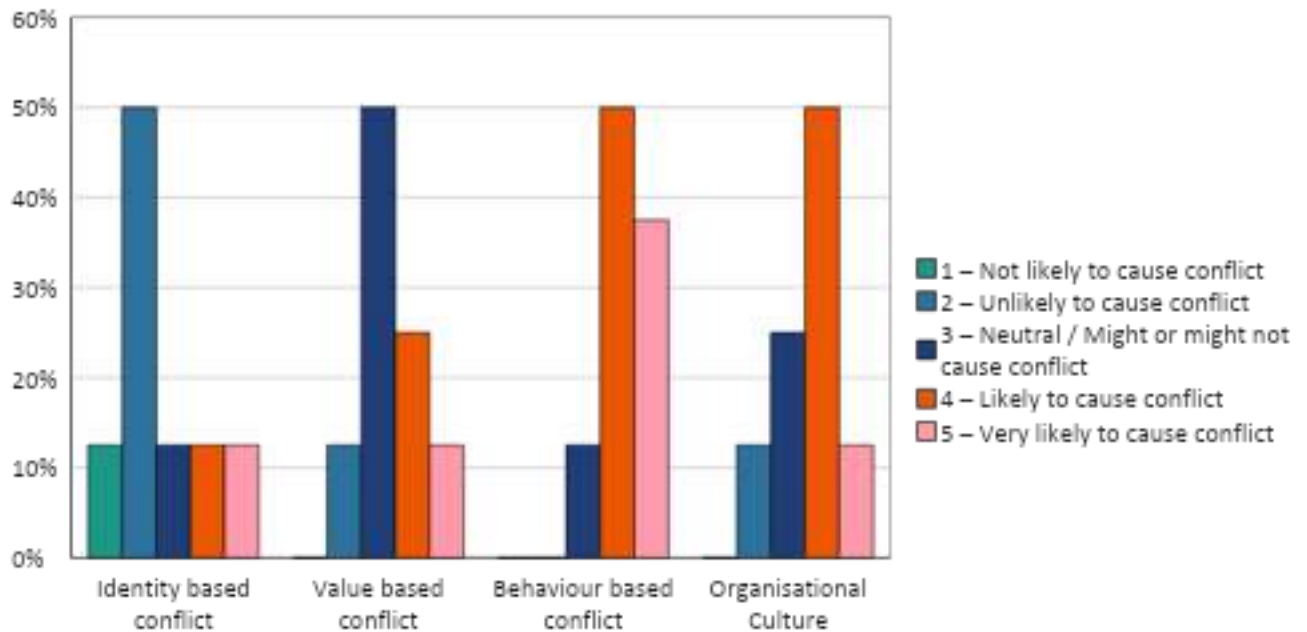
- Wartości - Dyskusje na temat referendum w sprawie aborcji w miejscu pracy, choć niezwiązane z pracą, doprowadziły do konfliktu wśród współpracowników.
- Kultura organizacyjna - polityka firmy w odniesieniu do pracy z domu może powodować konflikt z wyraźnym podziałem pokoleniowym, przy czym młodzi ludzie wolą pracować z domu.
- Styl komunikacji - komunikacja bezpośrednia kontra pośrednia w odniesieniu do rozwiązywania problemów interpersonalnych

Pokolenie Z: 50% przedstawicieli pokolenia Z zgłosiło również doświadczenie konfliktu w miejscu pracy w obszarze zachowania i wartości. Pokolenie to doświadczyło również konfliktu, w którym starszy pracownik wyraził poglądy na temat mniejszości etnicznej. Co ciekawe, w przypadku eskalacji konfliktu nie odnotowano wyraźnego podziału pokoleniowego w tej kohorcie.

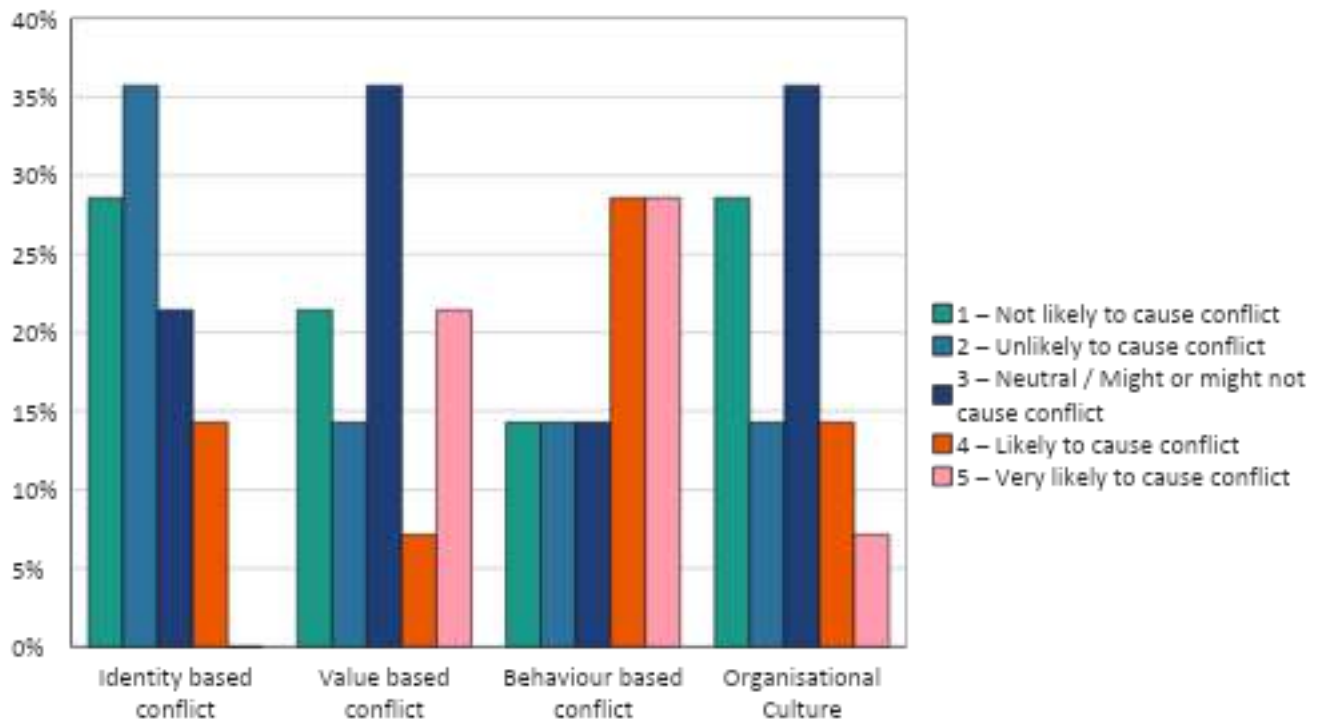
Pokolenie wyżu demograficznego (Baby Boomers): 40% pracowników z pokolenia wyżu demograficznego zgłosiło konflikt międzypokoleniowy, zwłaszcza w odniesieniu do gotowości do pracy w nadgodzinach i w weekendy.

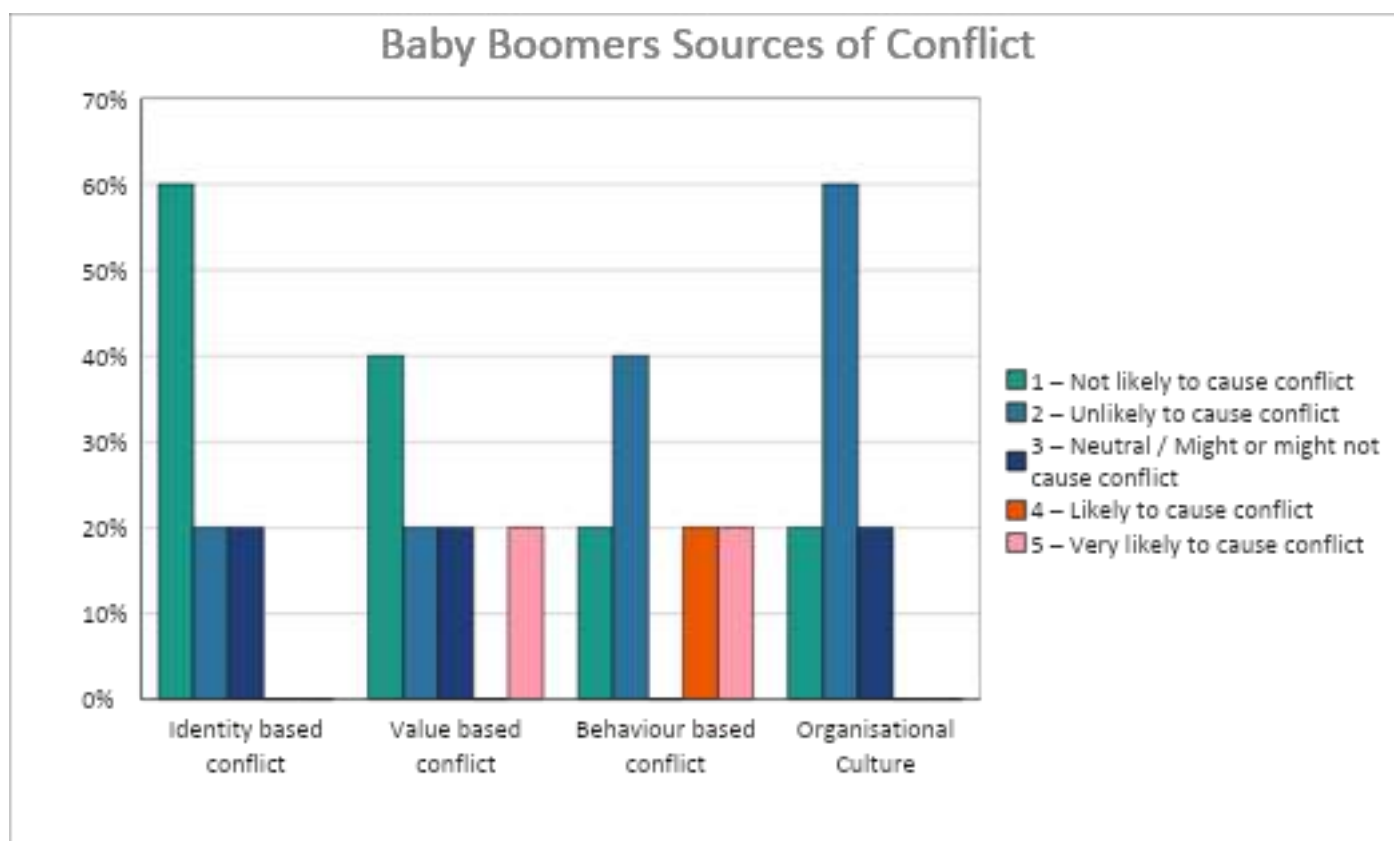


Millennials Sources of Conflict



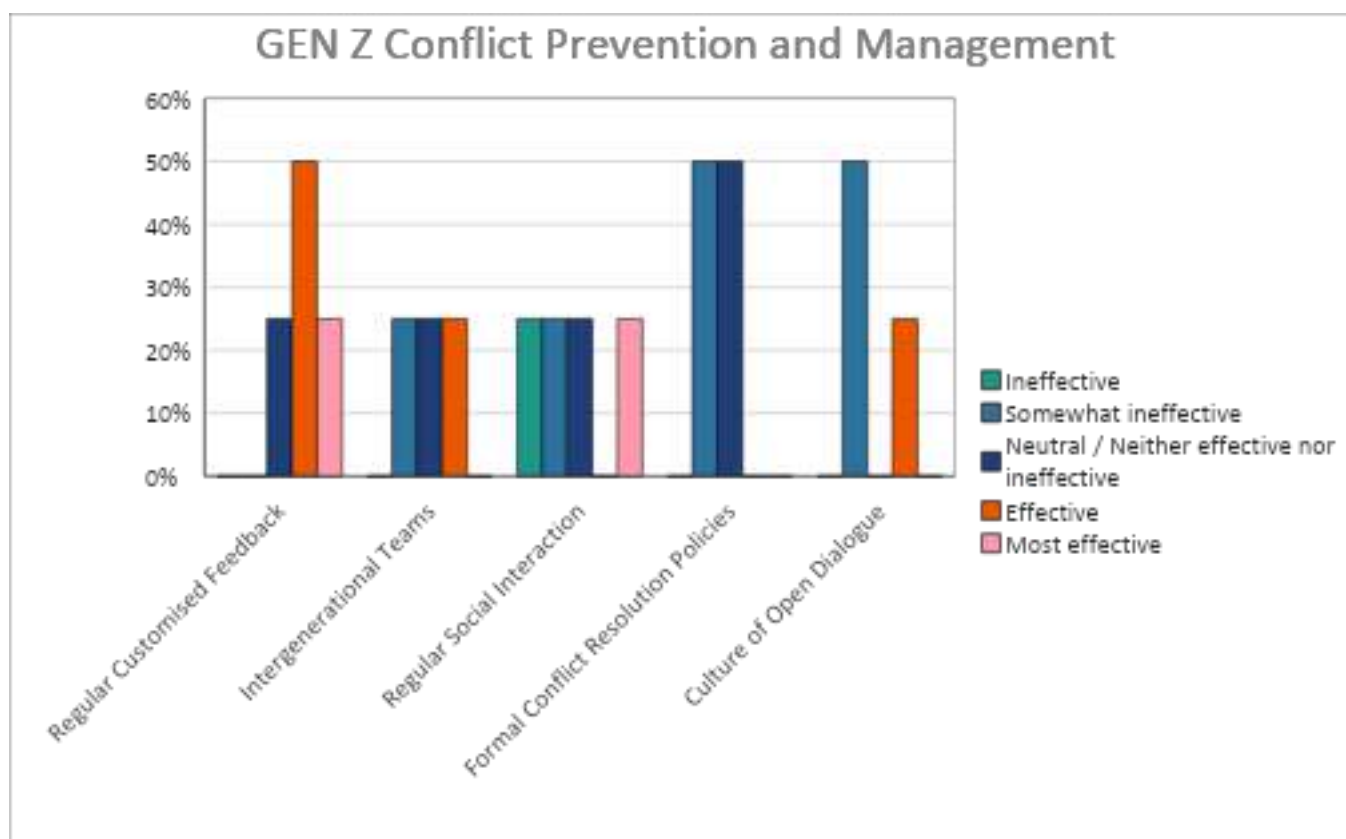
Gen X Sources of Conflict



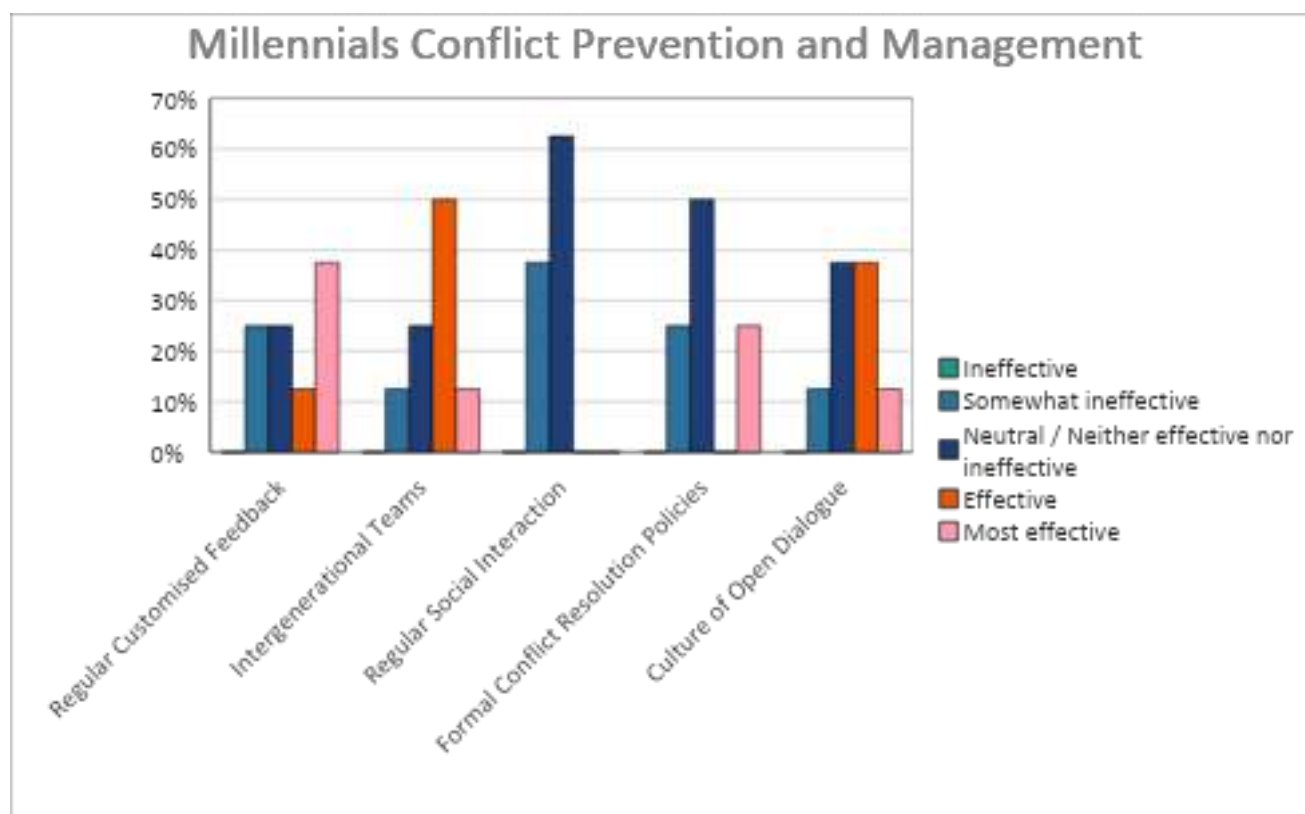


Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi

Wyniki **pokolenia Z** były niejednoznaczne, z taką samą liczbą ocen regularnych interakcji społecznych jako zarówno najbardziej, jak i najmniej skutecznej metody zapobiegania konfliktom. Jednak regularne, spersonalizowane informacje zwrotne i kultura otwartego dialogu zostały wysoko ocenione przez to pokolenie.



Wyniki **Millenialsów** były również mieszane, a regularne interakcje społeczne były postrzegane przez większość respondentów jako neutralne lub nieco nieskuteczne.

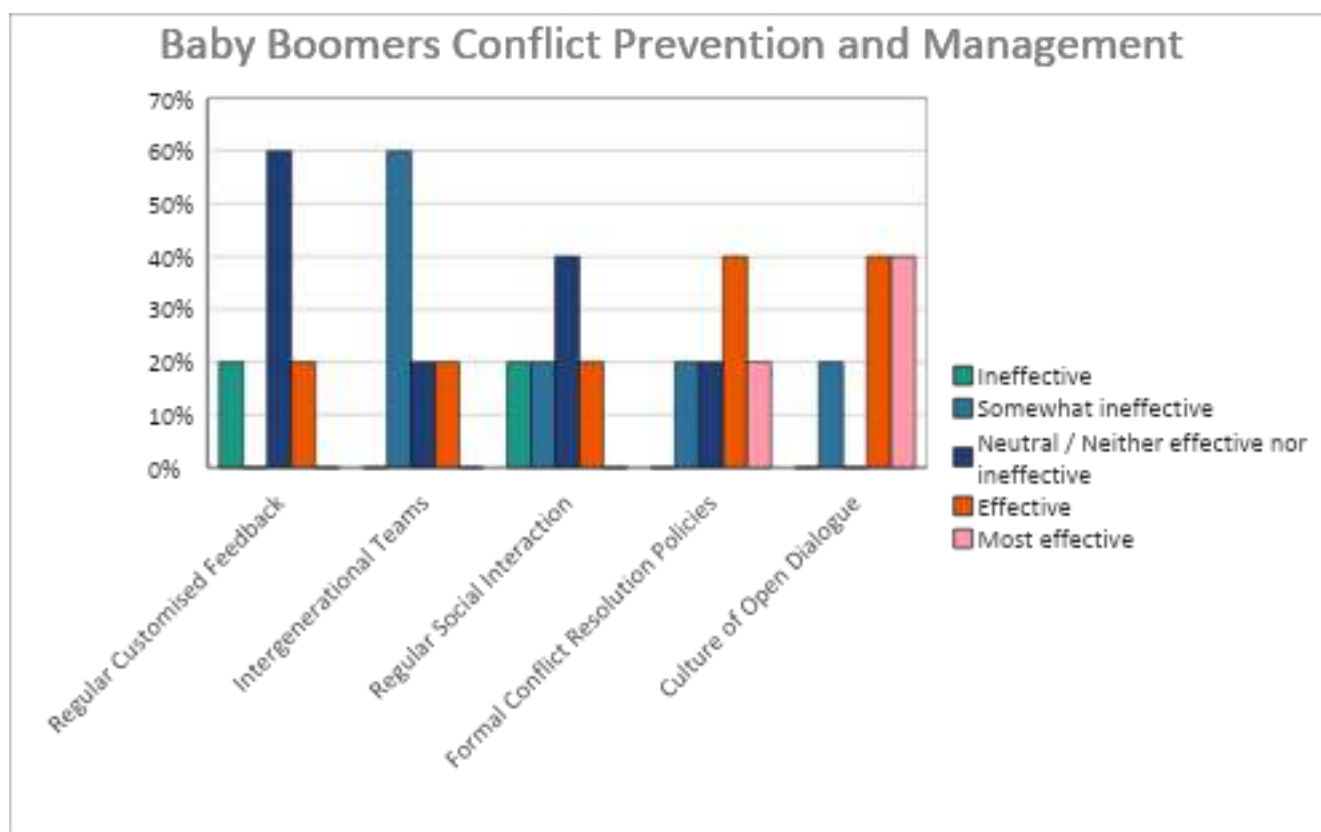


Generacja X: Zespoły międzypokoleniowe i kultura otwartego dialogu uzyskały wysokie wyniki dla tego pokolenia, podczas gdy wszystkie inne narzędzia również zostały uznane za najbardziej skuteczne lub skuteczne. Regularne, spersonalizowane informacje zwrotne otrzymały najwięcej "nieskutecznych" głosów



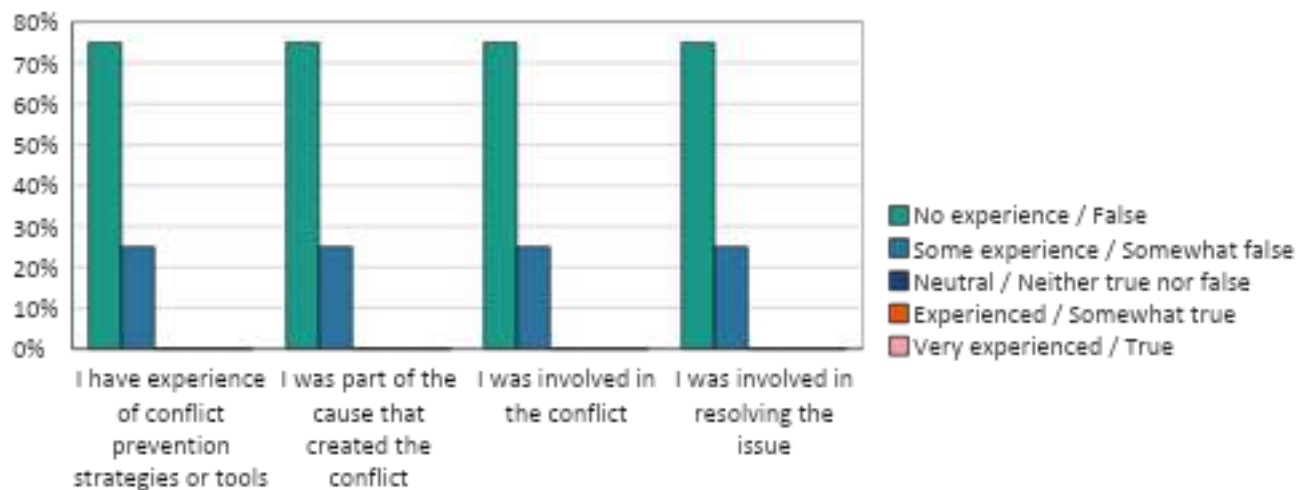
Wyż demograficzny

Kultura otwartego dialogu i formalne zasady rozwiązywania konfliktów zostały ocenione jako najskuteczniejsze narzędzia dla tego pokolenia, co może odzwierciedlać znaczenie dialogu i bezpośrednich spotkań wśród tego pokolenia. Pokolenie to uznało również regularne, spersonalizowane informacje zwrotne za mniej ważne niż jakiegokolwiek inne pokolenie, w szczególności pokolenie Z i milenials.

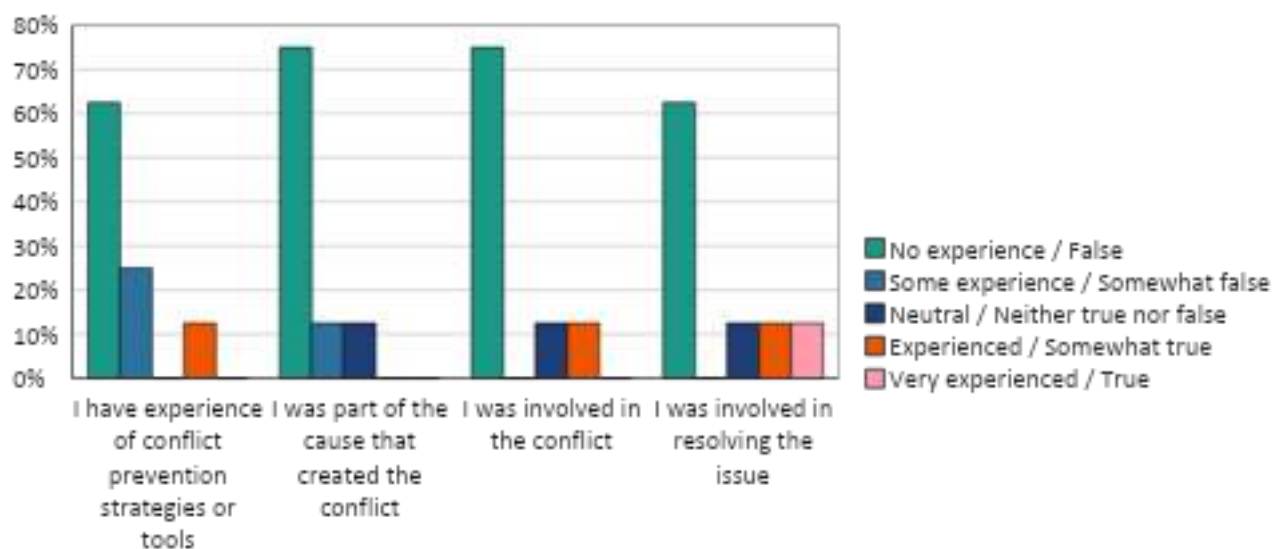


Powyższe wyniki ankiety opierają się na opiniach i doświadczeniu. Należy zauważyć, że nie wszyscy respondenci doświadczyli konfliktu w miejscu pracy. Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku pokolenia Z i Millenialsów. Żaden z respondentów badania nie postrzegał siebie jako części przyczyny konfliktu. W przypadkach, w których doszło do konfliktu w miejscu pracy, respondenci czuli się nieco bardziej wspierani przez kolegów z innego pokolenia (87%) niż kolegów z tego samego pokolenia (84%).

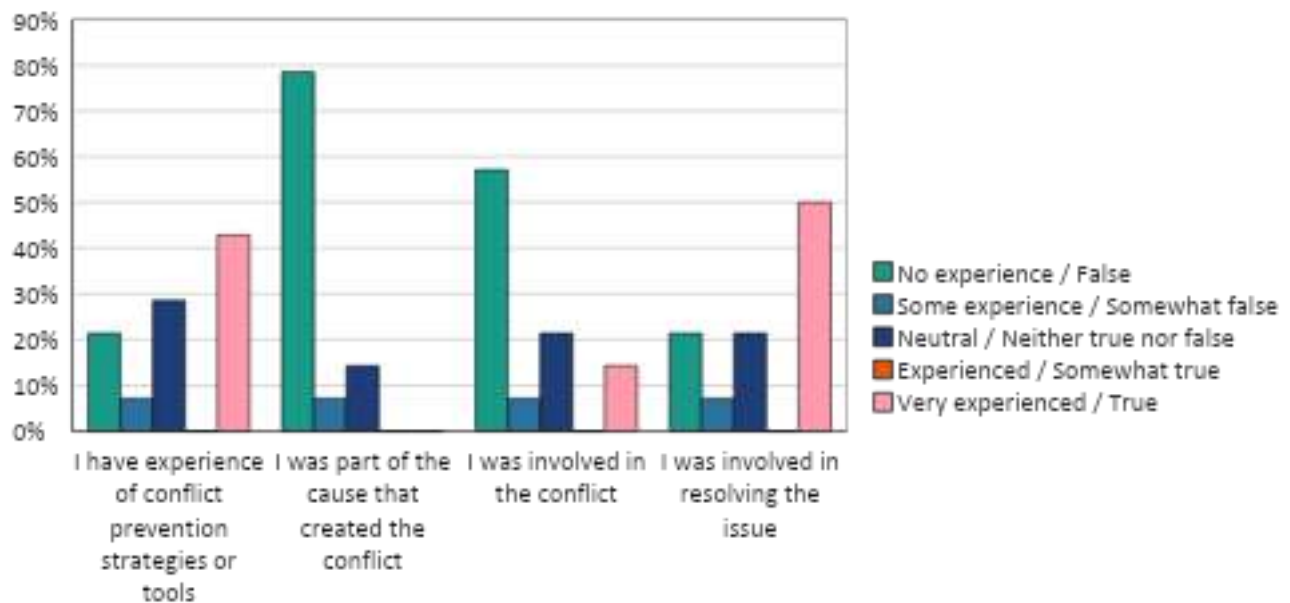
Gen Z Personal Experience of Conflict Resolution in the Workplace



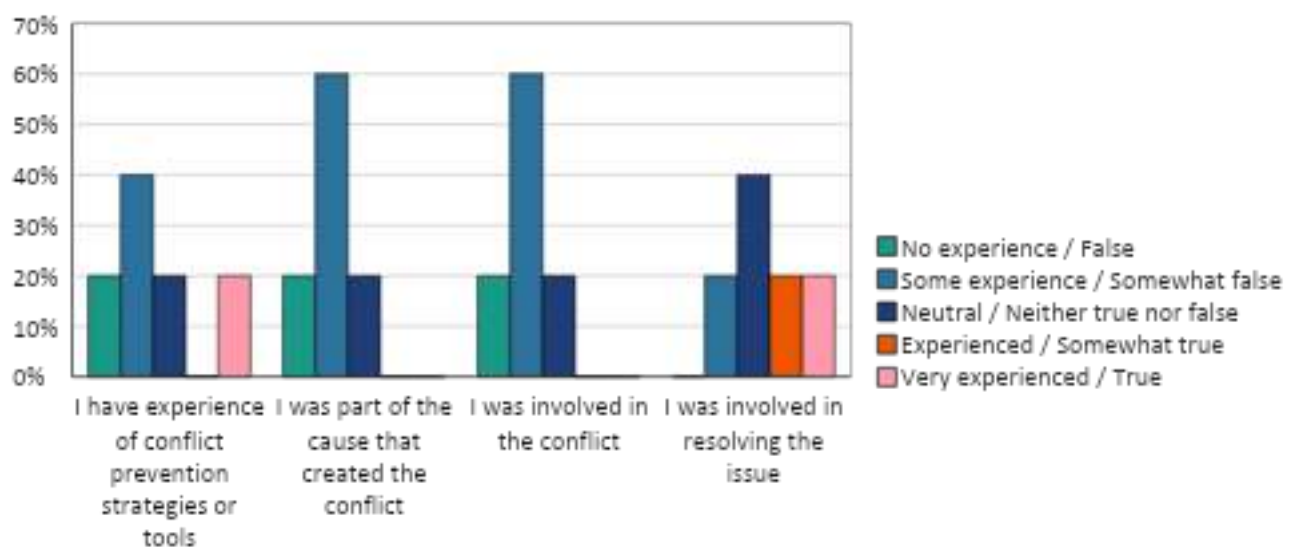
Millennials Personal Experience of Conflict in the workplace



GEN X Personal Experience of Conflict in the Workplace



Baby Boomers Personal Experience of Conflict in the Workplace





Badanie potwierdziło, że starsze pokolenia preferują spotkania twarzą w twarz, komunikację telefoniczną i e-mailową, podczas gdy młodzi pracownicy wolą komunikatory internetowe. Pięćdziesiąt procent lub więcej przedstawicieli pokolenia Z, milenialsów i pokolenia X doświadczyło sytuacji, w których preferencje komunikacyjne doprowadziły do nieporozumień.

Wszystkie pokolenia zgodziły się, że zachowanie w miejscu pracy jest najbardziej prawdopodobną przyczyną konfliktu, podczas gdy konflikt oparty na tożsamości został oceniony jako najmniej prawdopodobny.

Jedynym obszarem, w którym konflikt wykazywał wyraźny podział pokoleniowy, były sytuacje, w których młodsze pokolenia chcące pracować z domu ścierały się ze starszymi kolegami i menedżerami, którzy preferowali współpracowników na miejscu.

Międzypokoleniowa zgoda co do najlepszych narzędzi zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi była niewielka. Wynik ten nie jest zaskakujący, biorąc pod uwagę, że większość respondentów z pokolenia Z i milenialsów nie zgłosiła żadnych osobistych doświadczeń związanych z konfliktami. Był jeden obszar, w którym najmłodsza i najstarsza kohorta zgodziły się - regularne spersonalizowane informacje zwrotne zostały ocenione nisko zarówno przez pokolenie Z, jak i Baby Boomers.

4. Różnice w podejściu do pracy

Uczestnicy zostali zapytani, czy uważają, że ludzie z ich własnego pokolenia i innych pokoleń cenią pewne cechy tak jak oni.

Niektóre z najbardziej interesujących spostrzeżeń dotyczących wartości innych pokoleń obejmowały:

Generacja Z: 100% Baby Boomers, 100% Millennials i 79% Gen X uważało, że Gen Z nie ceni ciężkiej pracy tak jak oni.

Millennials: 100% przedstawicieli pokolenia Baby Boomers i 86% przedstawicieli pokolenia X uważa, że millenials nie cenią niezależności tak jak oni. Tylko 25% przedstawicieli pokolenia X uważa, że millenials cenią równowagę między życiem zawodowym a prywatnym tak samo jak oni, podczas gdy od 50% do 75% uważa, że przywiązują oni podobną wagę do wszystkich innych cech.

Generacja X: Milenials i Baby Boomers wydają się podzielać wiele wartości z pokoleniem X. We wszystkich obszarach ponad 75% milenialsów uważa, że wartości pokolenia X są podobne do ich własnych. Jednak duża część pokolenia Z (50-75%) dostrzega znaczące różnice w wartościach między sobą a pokoleniem X.

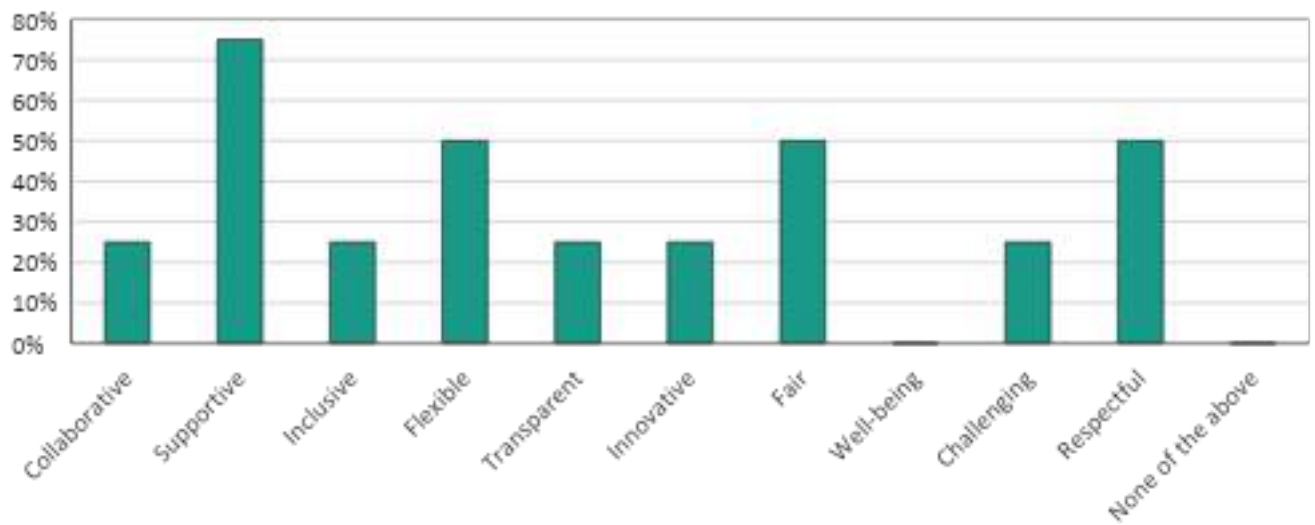
Wyż demograficzny: Najważniejszym odkryciem jest to, że milenials byli najmniej skłonny pokoleniem do dzielenia wartości z pokoleniem wyżu demograficznego.

Struktura miejsca pracy i środowisko pracy

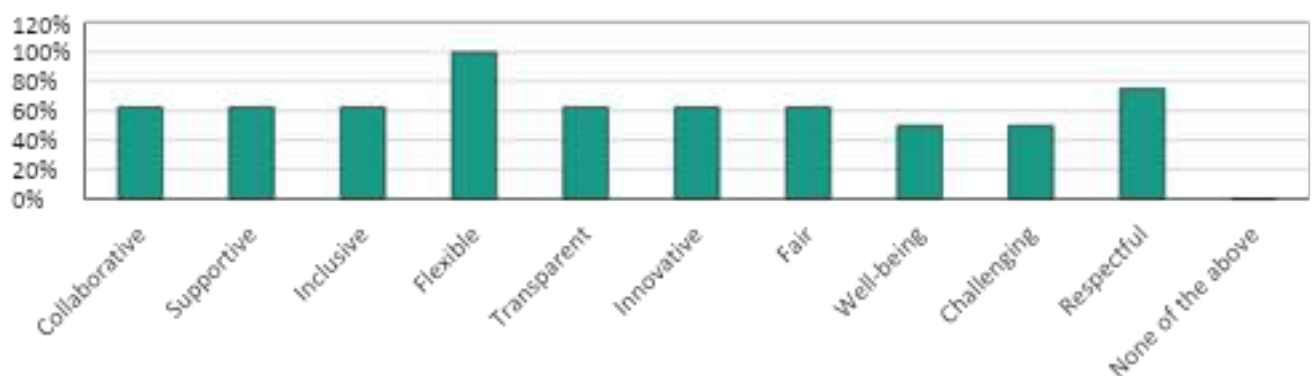
Poproszeni o uszeregowanie swoich preferencji dotyczących struktury miejsca pracy, 62% respondentów wybrało swobodne miejsce pracy pod względem ubioru i stylu komunikacji. Struktura współpracy / pracy zespołowej została uznana za najlepszą przez 58% respondentów, podczas gdy 54% preferowało strukturę współpracy. Jednak po przeanalizowaniu wyników z podziałem na pokolenia, okazało się, że istnieje wyraźny podział pokoleniowy: pokolenie Z i milenials wyraźnie preferują swobodne środowisko pracy, pokolenie wyżu demograficznego preferuje hierarchiczną strukturę miejsca pracy, podczas gdy milenials wysoko oceniają środowiska pracy zespołowej i miejsca pracy oparte na współpracy.

Jeśli chodzi o idealne środowisko pracy, pełne szacunku miejsce pracy zostało uznane za ważne przez ponad 50% wszystkich respondentów, niezależnie od pokolenia. Elastyczność została uznana za ważną przez wszystkie pokolenia, choć Baby Boomers cenili ją mniej niż inne pokolenia. Pokrywa się to z podejściem do elastyczności w odniesieniu do pracy hybrydowej i zdalnej, gdzie młodszy pracownicy czasami ścierali się ze starszymi kolegami lub menedżerami.

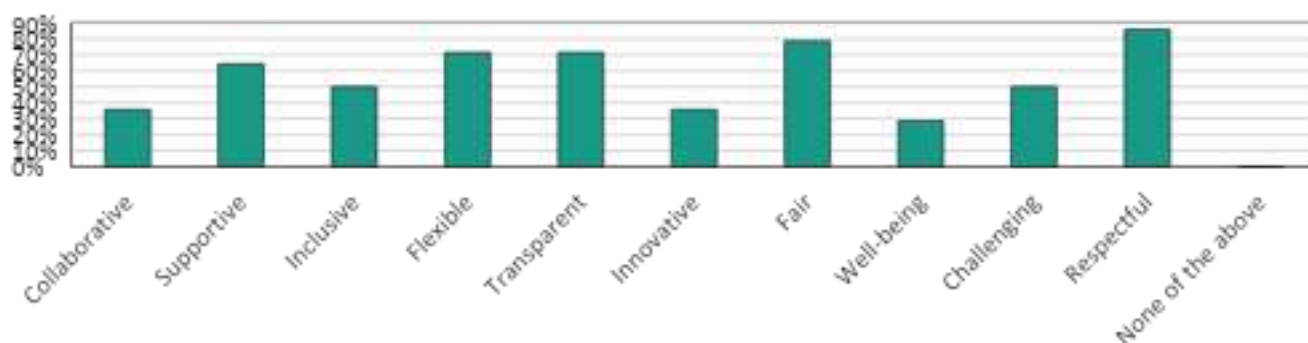
GEN Z Preferred work environment



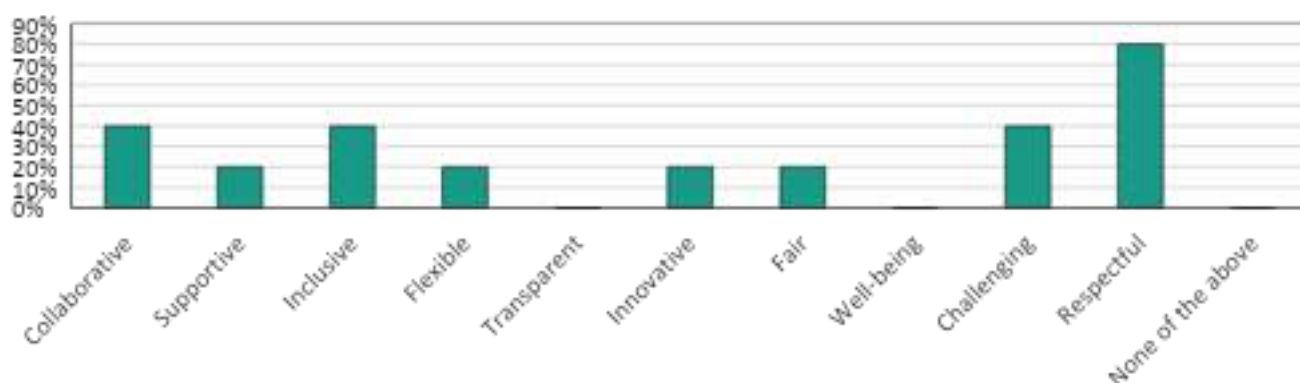
Millennials Preferred Work Environment



GEN X Preferred Work Environment



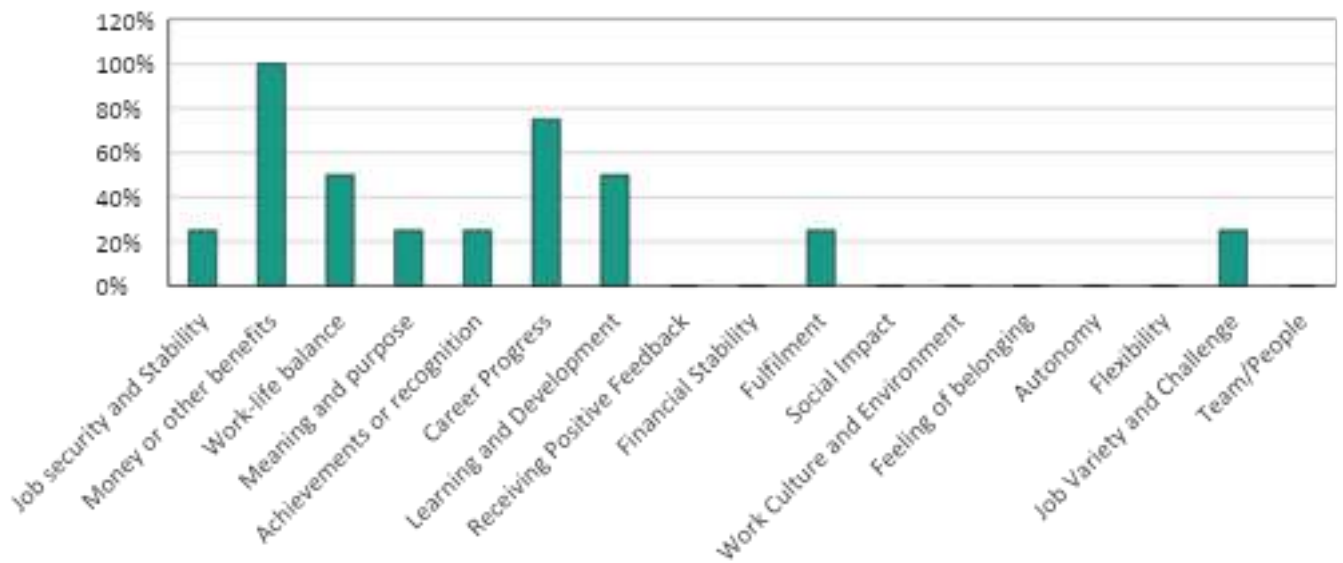
Baby Boomers Preferred Work Environment



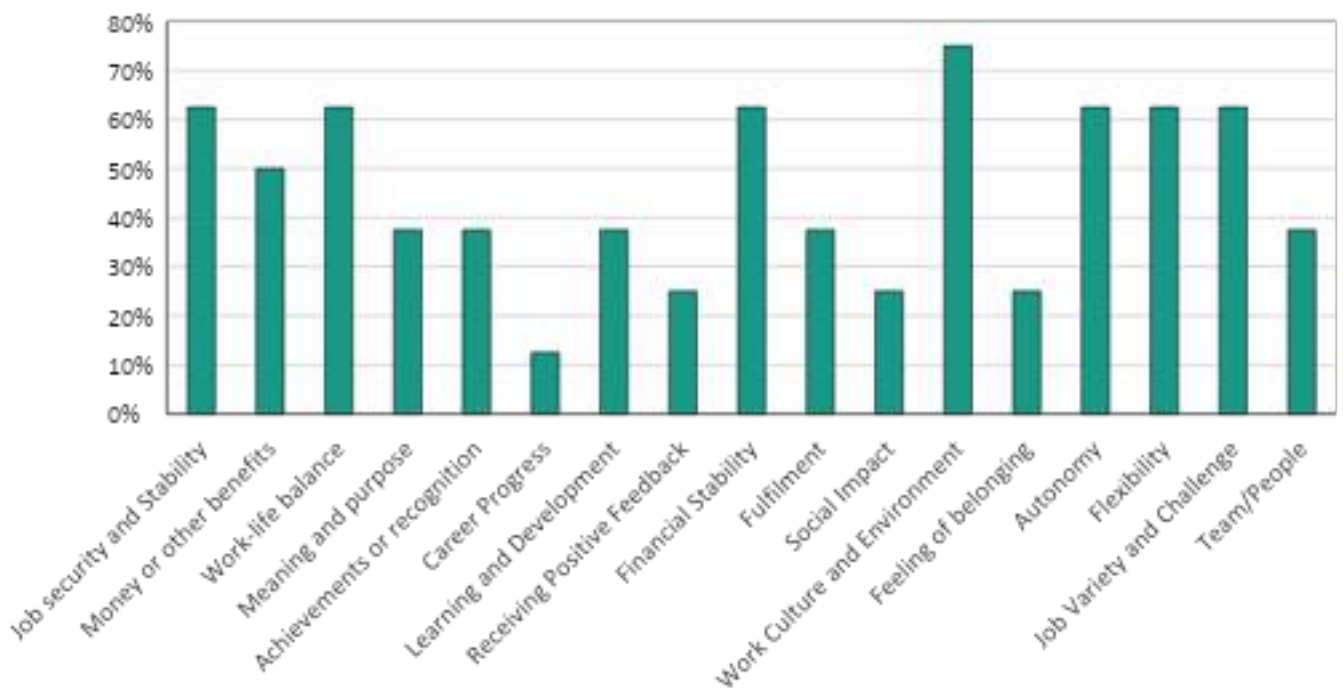
Motywacja

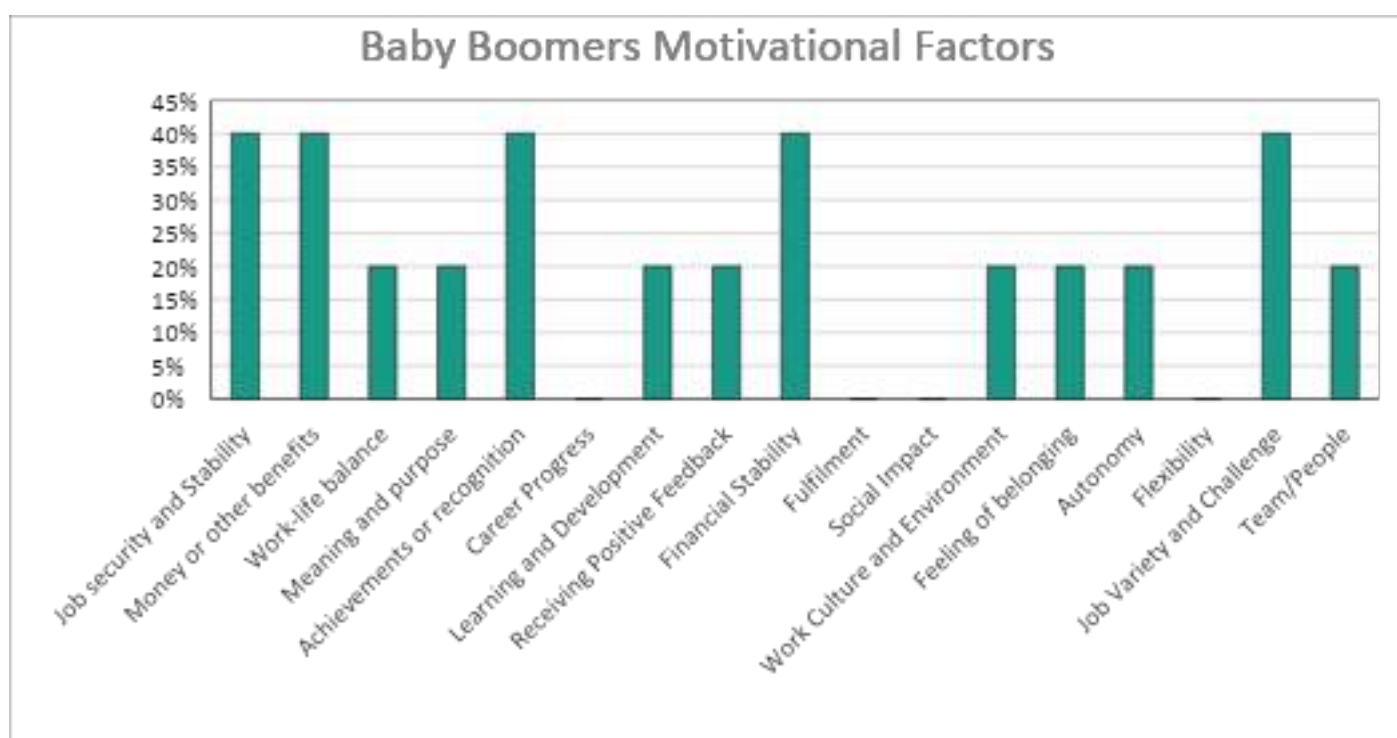
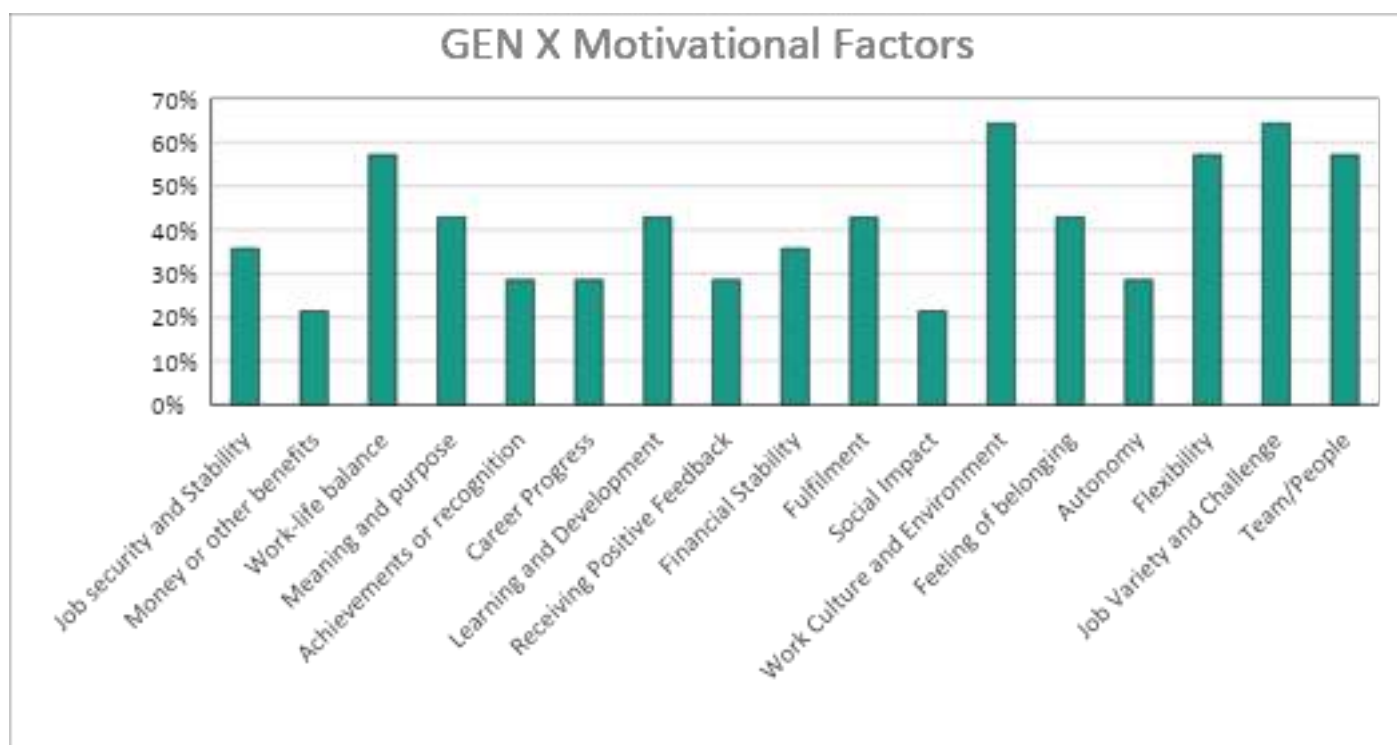
Jeśli chodzi o motywację, ogólne wyniki badania zamaskowały znaczne różnice między pokoleniami. Ogółem 55% respondentów ceniło różnorodność pracy i wyzwania, a 51% równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz kulturę i środowisko pracy. Analizując poszczególne pokolenia, wyniki pokazały, że pokolenie Z było głównie motywowane nagrodami finansowymi i rozwojem kariery. Millenialsi i pokolenie X byli motywowani przez kulturę pracy i środowisko, przy czym wiele innych czynników miało taką samą wagę. Pokolenie Baby Boomers było jedynym pokoleniem, które priorytetowo traktowało stabilność finansową, pieniądze i inne korzyści oraz bezpieczeństwo zatrudnienia. Może to odzwierciedlać tradycyjne środowisko pracy i trudności starszych pokoleń w zdobyciu nowych stanowisk na starzejącym się rynku pracy.

GEN Z Motivational Factors



Millennials Motivational Factors





Demotywacja

Generacja Z: 50% zgłosiło przypadki demotywacji w pracy, w których

- Wysilek nie jest powiązany z nagrodą



Millennials: 37% zgłosiło okoliczności demotywujące, w tym

- ćwiczenia polegające na "odhaczaniu pól"
- skupienie się na osiągnięciach, a nie na procesie

Generacja X: 28% wymieniło czynniki demotywujące, w tym

- problemy interpersonalne
- koledzy podkopujący się nawzajem

Osoby z wyżu demograficznego nie odnotowały żadnych przypadków, w których czułyby się zdemotywowane.

Style pracy i współpraca międzypokoleniowa

Hierarchiczne style pracy zostały uznane za najmniej efektywne dla współpracy między pokoleniami, podczas gdy style współpracy, pracy zespołowej i kooperacji były postrzegane jako najbardziej efektywne. Jedna trzecia millenialsów uważała, że praca hybrydowa jest najbardziej skuteczna we współpracy. Warto również zauważyć, że praca zdalna była wymieniana jako trudna dla wszystkich pokoleń.

5. Nierówność cyfrowa

74% respondentów nie miało przypadków, w których ograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych lub ich znajomość miały wpływ na ich pracę. Spośród 26% respondentów, którzy zgłosili trudności, większość problemów dotyczyła

- praca zdalna - różne kwestie, w tym
 - brak dostępu do szybkiego łącza szerokopasmowego
 - praca nad danymi finansowymi podczas połączeń wideo
 - czytanie pasków czatu podczas słuchania rozmówcy.

Sugerowane możliwe rozwiązania

- Asystenci cyfrowi
- sprzęt taki jak podwójne ekrany
- szkolenie

Nie jest zaskakujące, że wspomina się o dostępie do infrastruktury szerokopasmowej, ponieważ wiele obszarów wiejskich Irlandii nie ma szybkiego łącza szerokopasmowego.

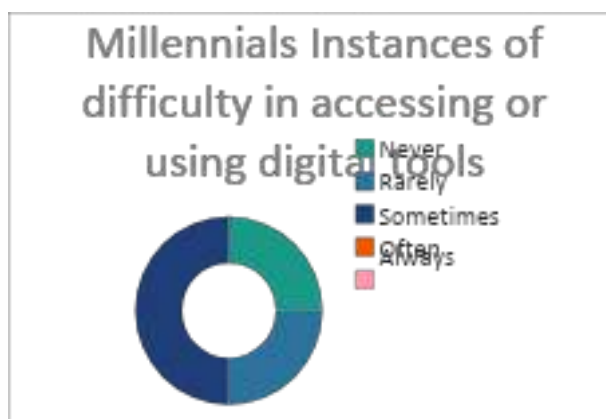
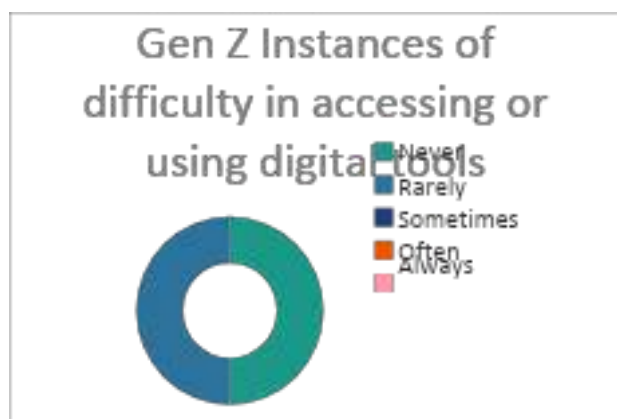
Poziom trudności w dostępie i korzystaniu z narzędzi cyfrowych różni się w zależności od pokolenia i wpisuje się w stereotyp, że młodsi ludzie są bardziej biegli w tej dziedzinie.

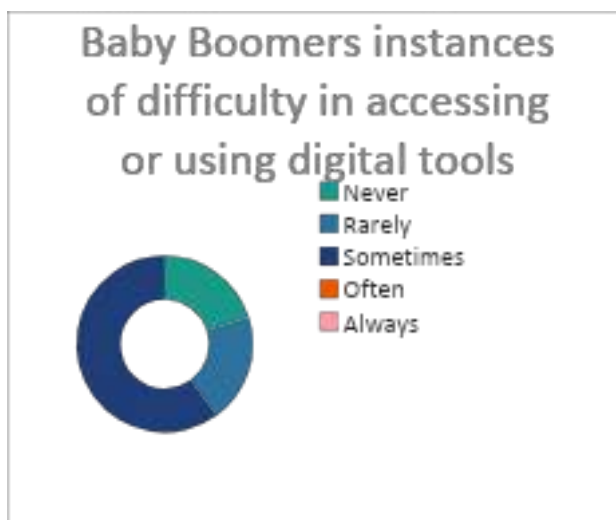
50% przedstawicieli **pokolenia Z** zgłosiło, że nigdy nie miało trudności w tym obszarze.

Milenials - 25% nigdy nie ma trudności z dostępem do narzędzi cyfrowych i korzystaniem z nich, a kolejne 25% rzadko ma trudności w tym obszarze.

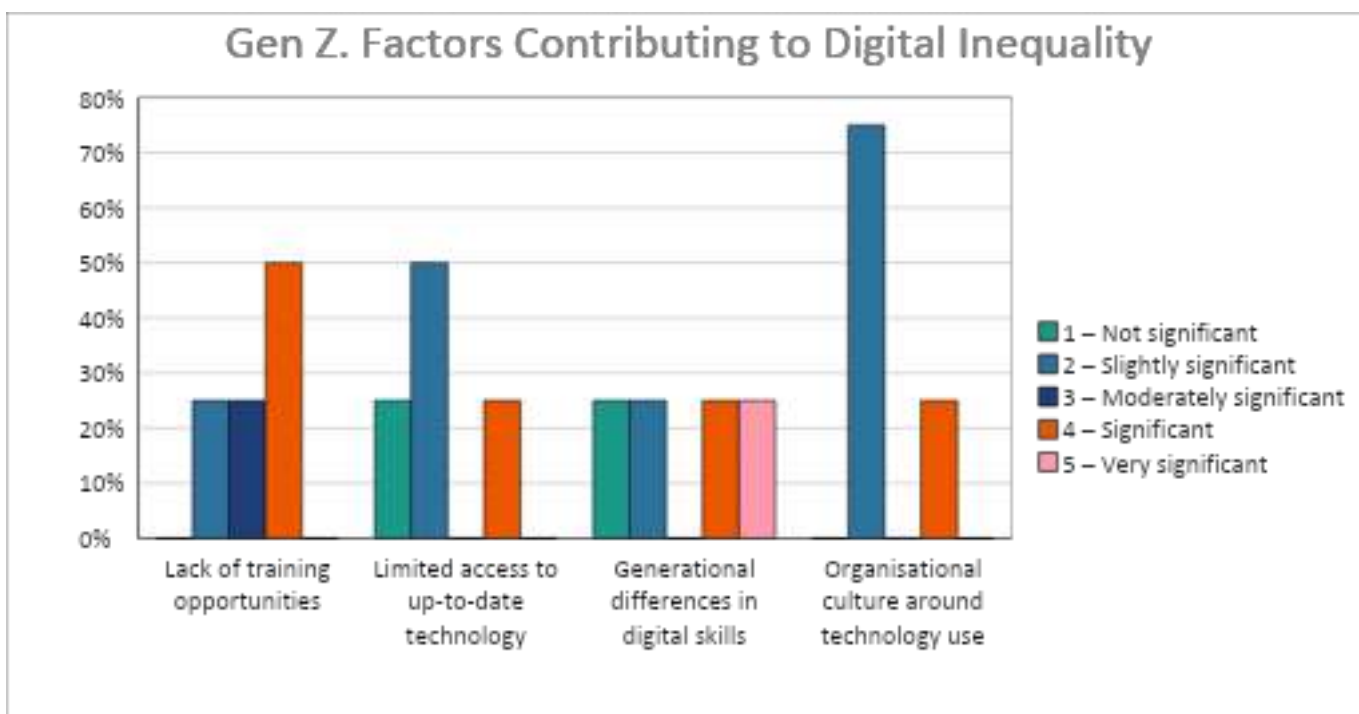
Pokolenie X - 21% nigdy nie ma trudności i 36% rzadko ma trudności z dostępem i korzystaniem z narzędzi cyfrowych, było jedynym pokoleniem, które "często" ma trudności z dostępem lub korzystaniem z narzędzi cyfrowych, choć niewielki odsetek (7%) tej grupy.

Osoby z pokolenia wyżu demograficznego zgłosiły, że tylko 20% nigdy nie ma trudności w tym obszarze, a 60% zgłosiło trudności w tym obszarze "czasami".

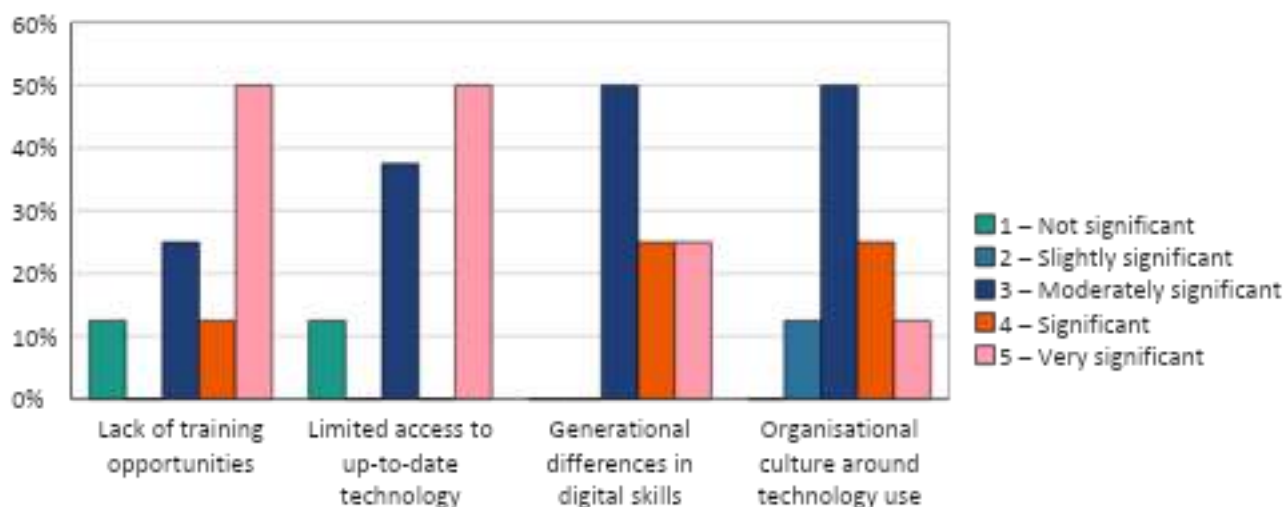




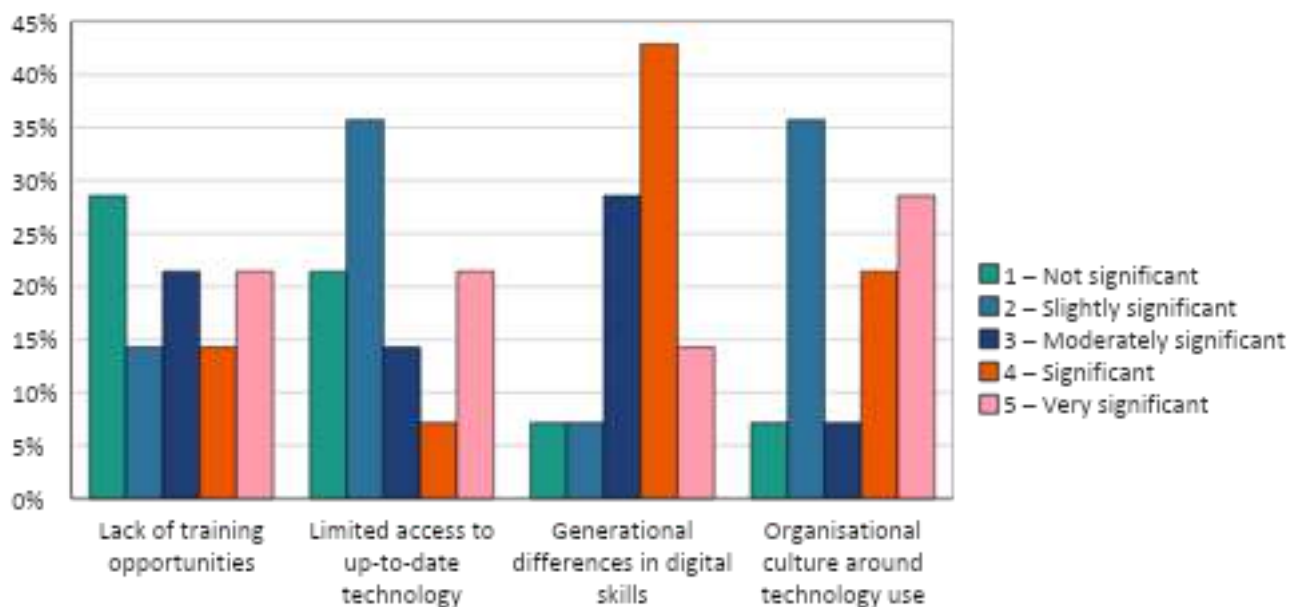
58% respondentów nie doświadczyło wyzwań związanych z nierównością cyfrową. Spośród 42% respondentów, którzy zgłosili wyzwania, większość dotyczyła nieodpowiedniego szkolenia, a starsze pokolenia nie były tak kompetentne cyfrowo jak młodszy współpracownicy. Zgłoszono również wyzwania dla kierownictwa w zakresie restrukturyzacji zadań w celu zapewnienia integracji kompetencji cyfrowych. Wskazuje to, że istnieje chęć promowania integracji cyfrowej w miejscu pracy, ale istnieją wyzwania związane z jej realizacją. Chociaż nie jest to główny problem wszystkich pokoleń, poniższe wyniki pokazują, że wszystkie pokolenia wymieniają brak szkoleń jako istotny lub bardzo istotny czynnik przyczyniający się do nierówności cyfrowej.



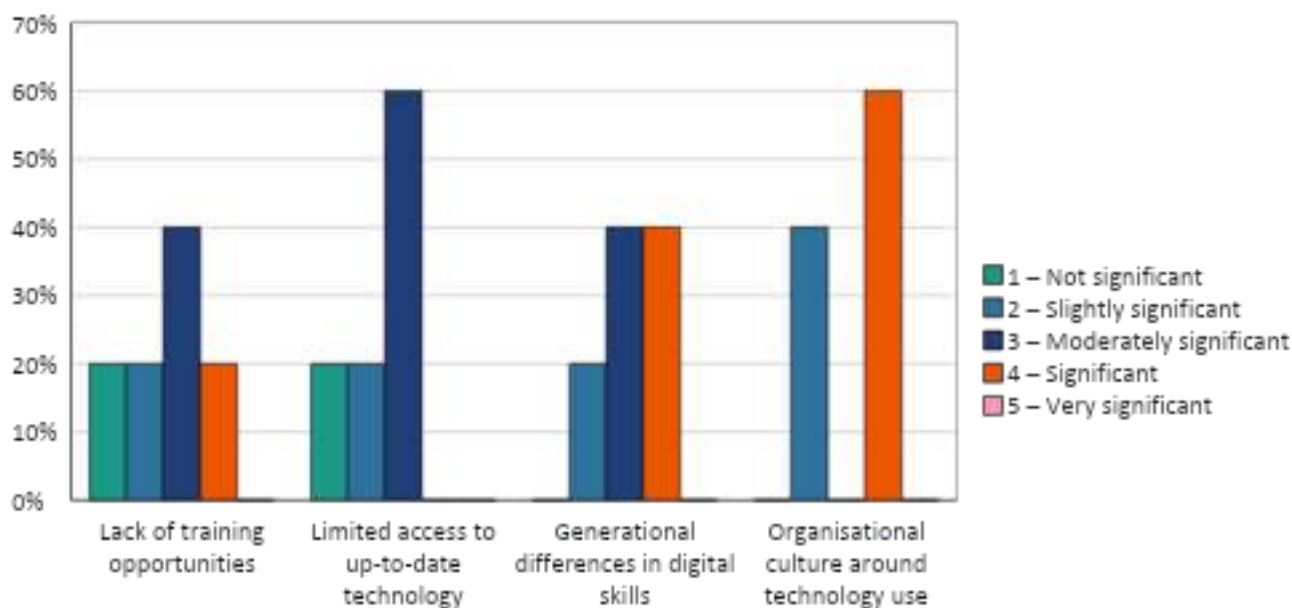
Millennials. Factors Contributing to Digital Inequality



Gen X. Factors Contributing to Digital Inequality



Baby Boomers. Factors Contributing to Digital Inequality



Wszystkie trzy młodsze pokolenia wymieniły "różnice pokoleniowe w umiejętnościach cyfrowych" jako "bardzo istotny" czynnik przyczyniający się do nierówności cyfrowej. 25% przedstawicieli pokolenia Z, 20% mileniśców i 14% przedstawicieli pokolenia Z było tego zdania, a dla przedstawicieli pokolenia Z był to jedyny "bardzo istotny" czynnik. Co ciekawe, pokolenie wyżu demograficznego nie uważało tego za bardzo istotną kwestię. Kultura organizacyjna dotycząca korzystania z technologii była istotnym czynnikiem dla Baby Boomers, a następnie różnice pokoleniowe i brak możliwości szkolenia (20%). Co ciekawe, 50% Milleniśców uznało brak możliwości szkolenia i ograniczony dostęp do najnowszych technologii za bardzo istotny czynnik.

Skuteczne strategie zmniejszania nierówności cyfrowej w miejscu pracy

Pokolenie X, mileniści i pokolenie Z uważali, że wszystkie cztery strategie zmniejszania nierówności cyfrowych były "bardzo skuteczne", przy czym regularne szkolenia cyfrowe były najbardziej popularne wśród dwóch młodszych pokoleń, a tworzenie kultury otwartości na nowe narzędzia cyfrowe zostało wysoko ocenione przez pokolenie Z.

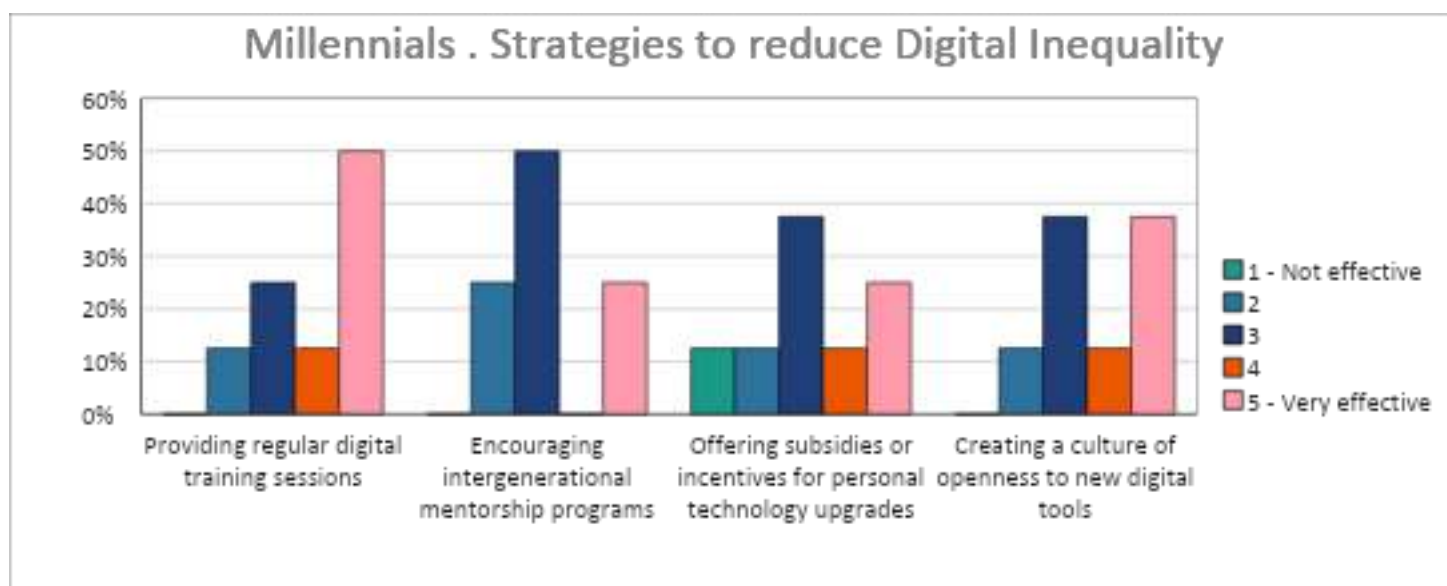
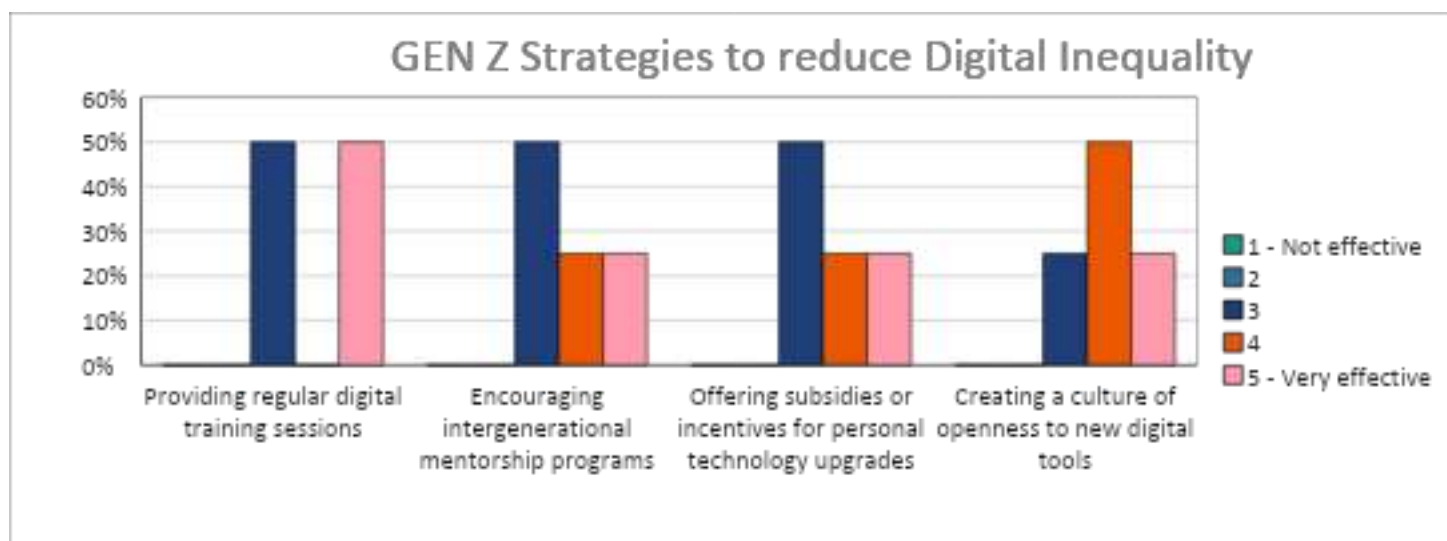
Mileniści i pokolenie Z zgodzili się, że oferowanie dotacji na modernizację technologii osobistych było najmniej skuteczne.

Wszystkie pokolenia wyraziły umiarkowane poparcie dla zachęcania do międzypokoleniowych programów mentorskich.

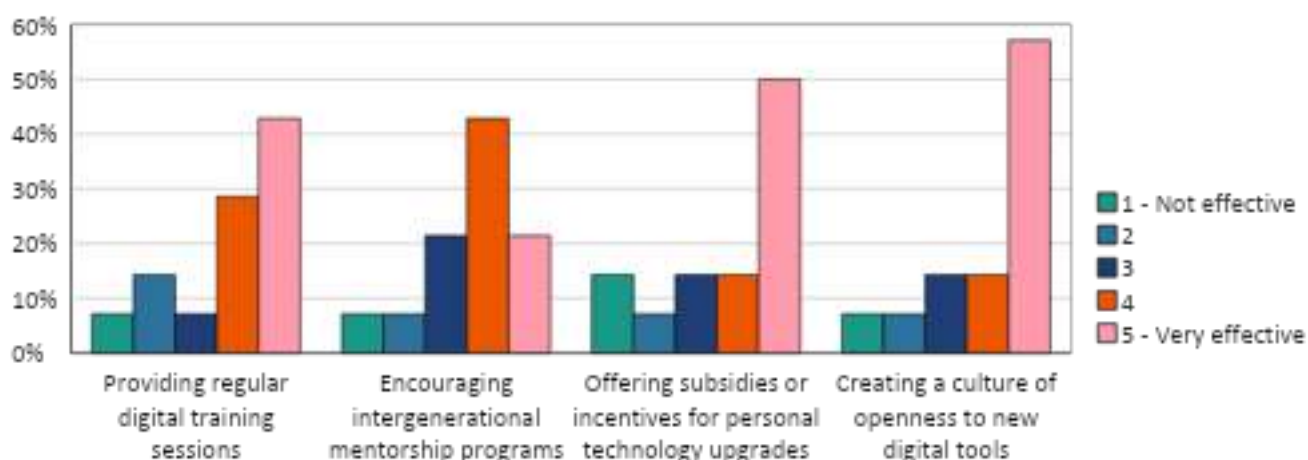
Mentoring międzypokoleniowy	Bardzo skuteczny	Skuteczny
Generacja Z	25%	25%
Millenniści	25%	-

Generacja X	43%	21%
Wyż demograficzny	-	60%

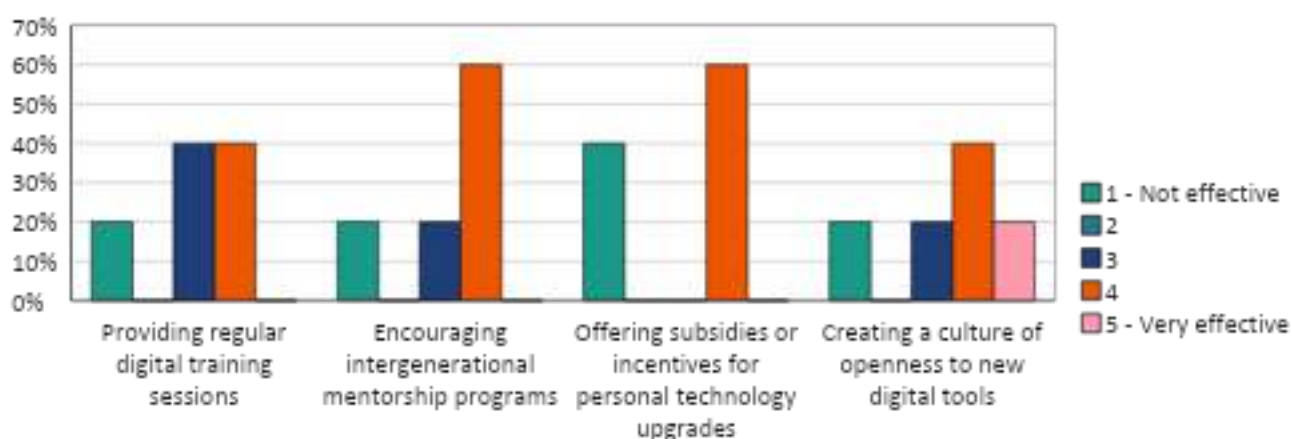
Tylko 16% respondentów miało doświadczenie z inicjatywami mającymi na celu zmniejszenie pokoleniowej przepaści cyfrowej. Ci, którzy odpowiedzieli, uważali, że nie ma jednego uniwersalnego rozwiązania, a szkolenie grupowe z indywidualnymi działaniami następczymi na żądanie było najbardziej skutecznym narzędziem w walce z nierównością cyfrową.



GEN X. Strategies to reduce Digital Inequality



Baby Boomers. Strategies to reduce Digital Inequality



6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia

Istniały znaczne różnice w poglądach poszczególnych pokoleń na temat czynników zwiększających dyskryminację pokoleniową i asymetrię relacyjną w miejscu pracy.

25% przedstawicieli **pokolenia Z** uznało 4 czynniki za mające największy wpływ. Niepełnosprawność została wymieniona w jednej czwartej ich doświadczeń w miejscu pracy, wraz z dyskryminacją ze względu na wiek i pochodzenie etniczne.

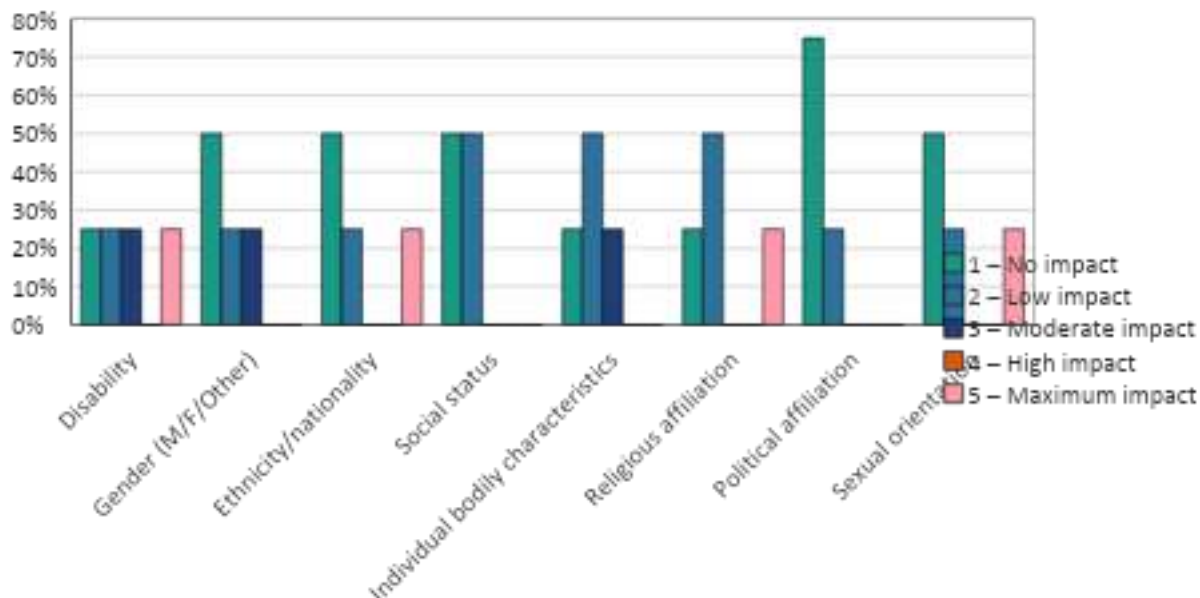
Milenialsi mieli najbardziej zróżnicowane opinie, ponieważ od 13% do 25% przedstawicieli tego pokolenia oceniło 7 czynników jako mające maksymalny wpływ i 3 czynniki jako mające duży wpływ. Jednak tylko 12% spotkało się z dyskryminacją intersekcyjną w miejscu pracy, wyłącznie w odniesieniu do niepełnosprawności i chorób psychicznych.

Gen X Niewielki odsetek uznał 5 czynników za mające maksymalny wpływ, a jeden dodatkowy czynnik za czynnik o dużym wpływie. 43% respondentów z pokolenia X doświadczyło dyskryminacji krzyżowej w obszarze religii i niepełnosprawności.

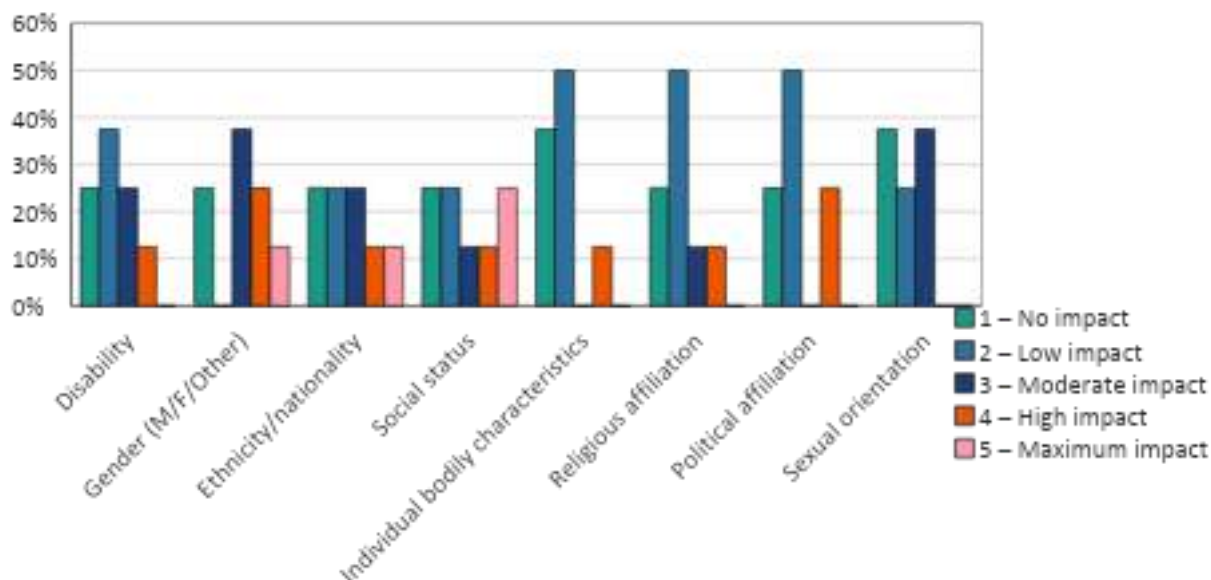
Osoby z pokolenia wyżu demograficznego nie oceniły żadnego czynnika jako mającego maksymalny wpływ, a 20% oceniło niepełnosprawność jako czynnik o dużym wpływie. Znalazło to odzwierciedlenie w udzielonych odpowiedziach, w których żadna osoba z pokolenia wyżu demograficznego nie doświadczyła dyskryminacji krzyżowej w miejscu pracy.

Poniższe tabele pokazują, jak każde pokolenie ocenia osiem różnych czynników przyczyniających się do dyskryminacji intersekcyjnej.

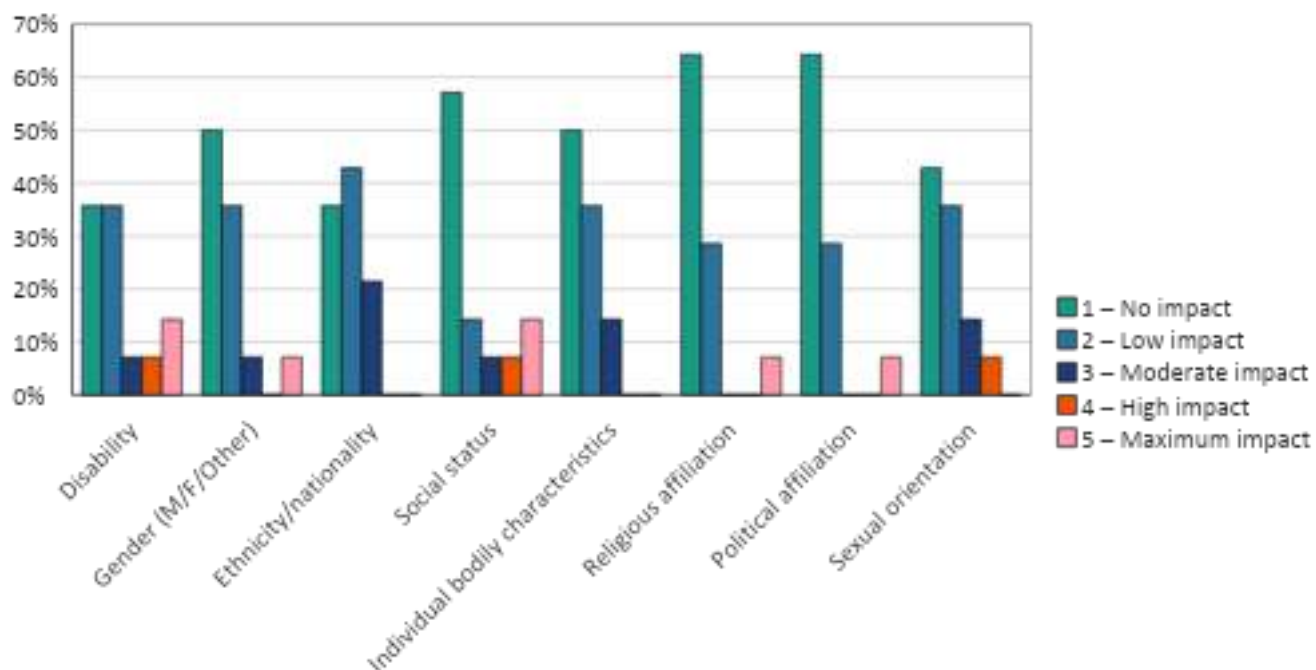
GEN Z Generational Discrimination and Relational Asymmetries



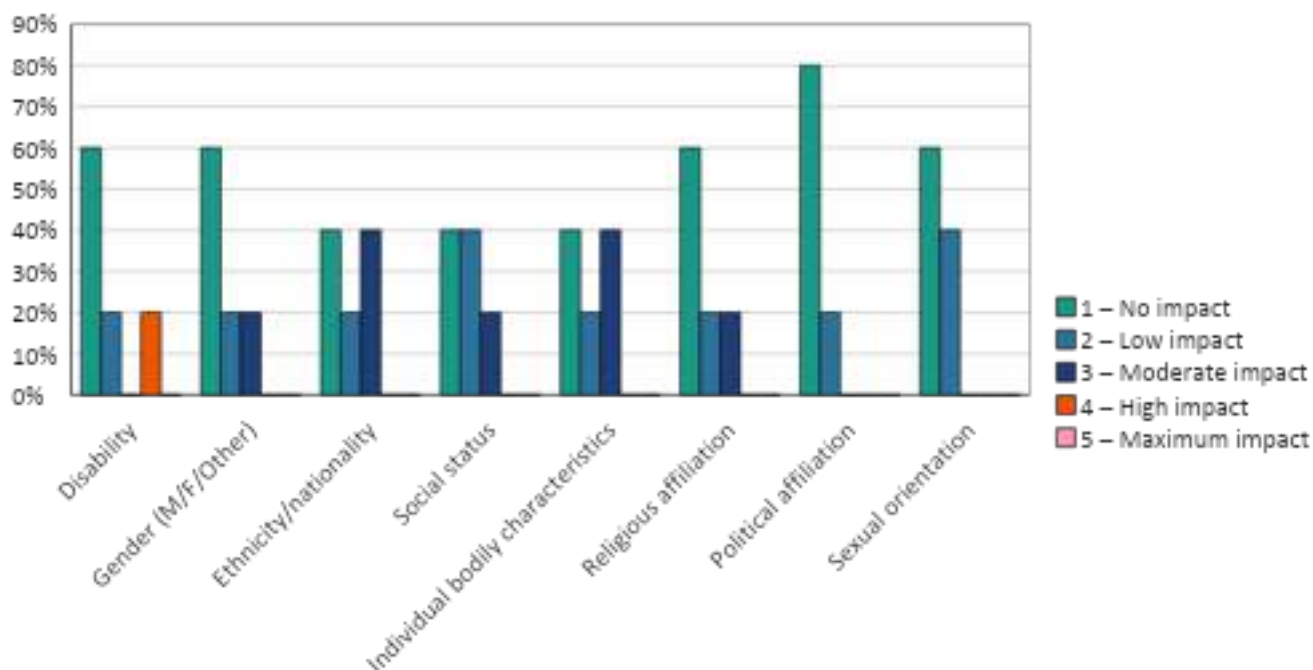
Millennials Generational Discrimination and Relational Asymmetries



GEN X Generational Discrimination and Relational Asymmetries

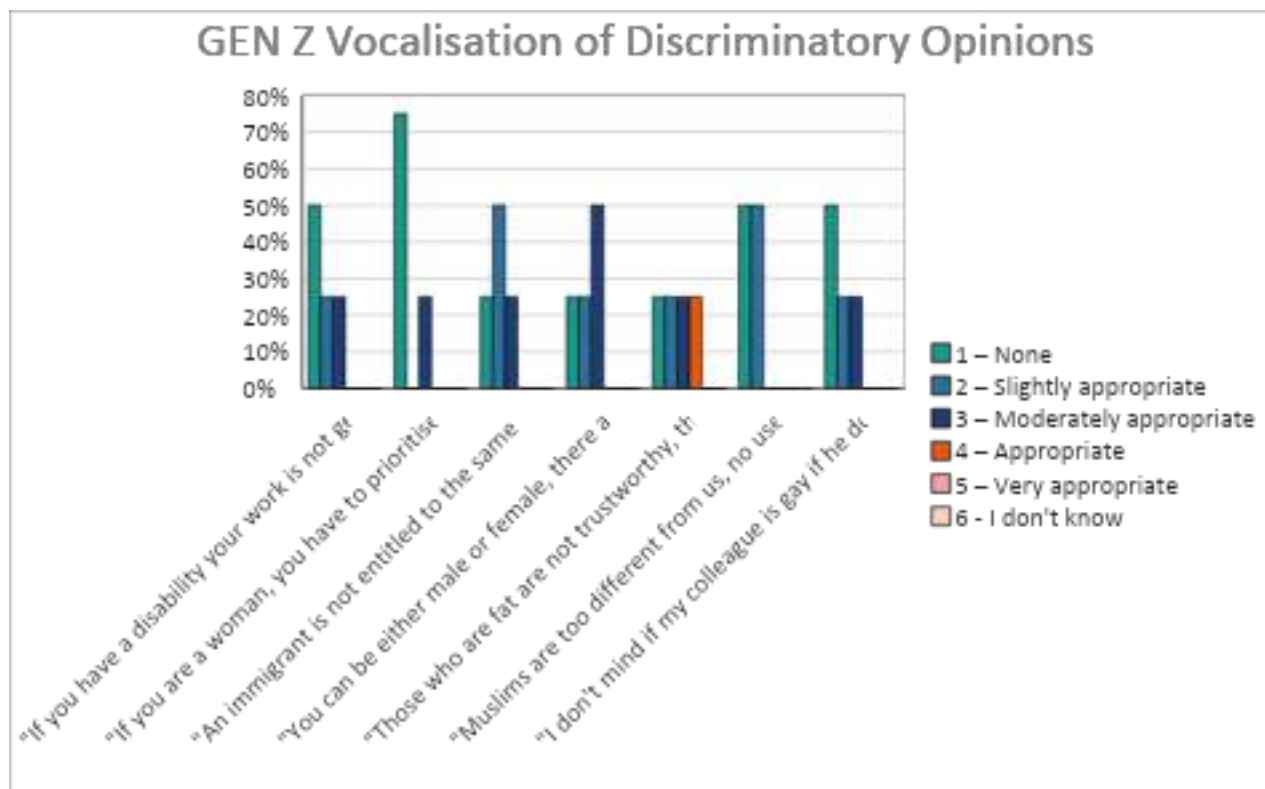


Baby Boomers Generational Discrimination and Relational Asymmetries

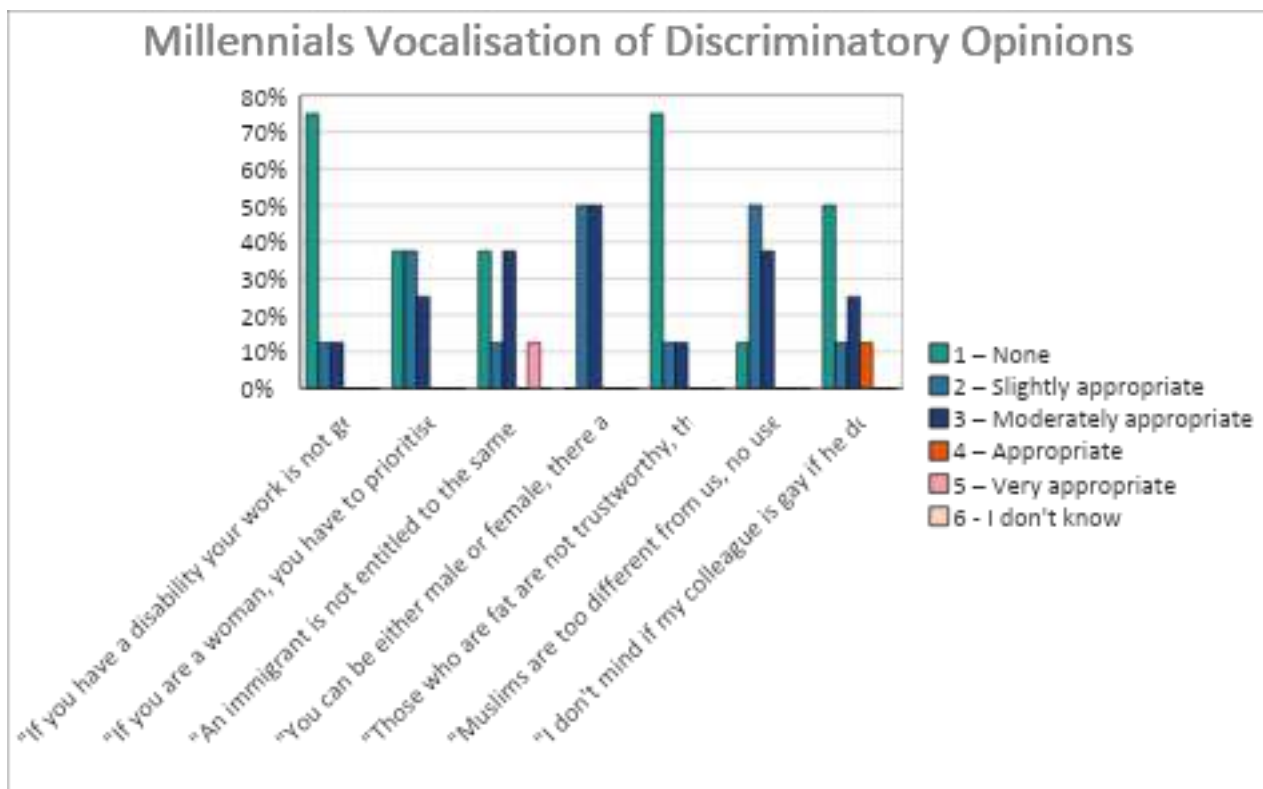


Poproszeni o ocenę, które pokolenie jest najbardziej skłonne do wyrażania dyskryminujących opinii, uzyskali następujące wyniki dla każdego pokolenia. 40% lub więcej przedstawicieli wszystkich pokoleń uważało, że dyskryminujące opinie dotyczące niepełnosprawności nie będą wyrażane. Uprzedzenia ze względu na płeć w odniesieniu do kobiet są najmniej prawdopodobne w młodszej kohorcie i najbardziej prawdopodobne w starszych pokoleniach (Gen Z 75%, millenialsi 38%, Gen X 36% i Boomers 20%).

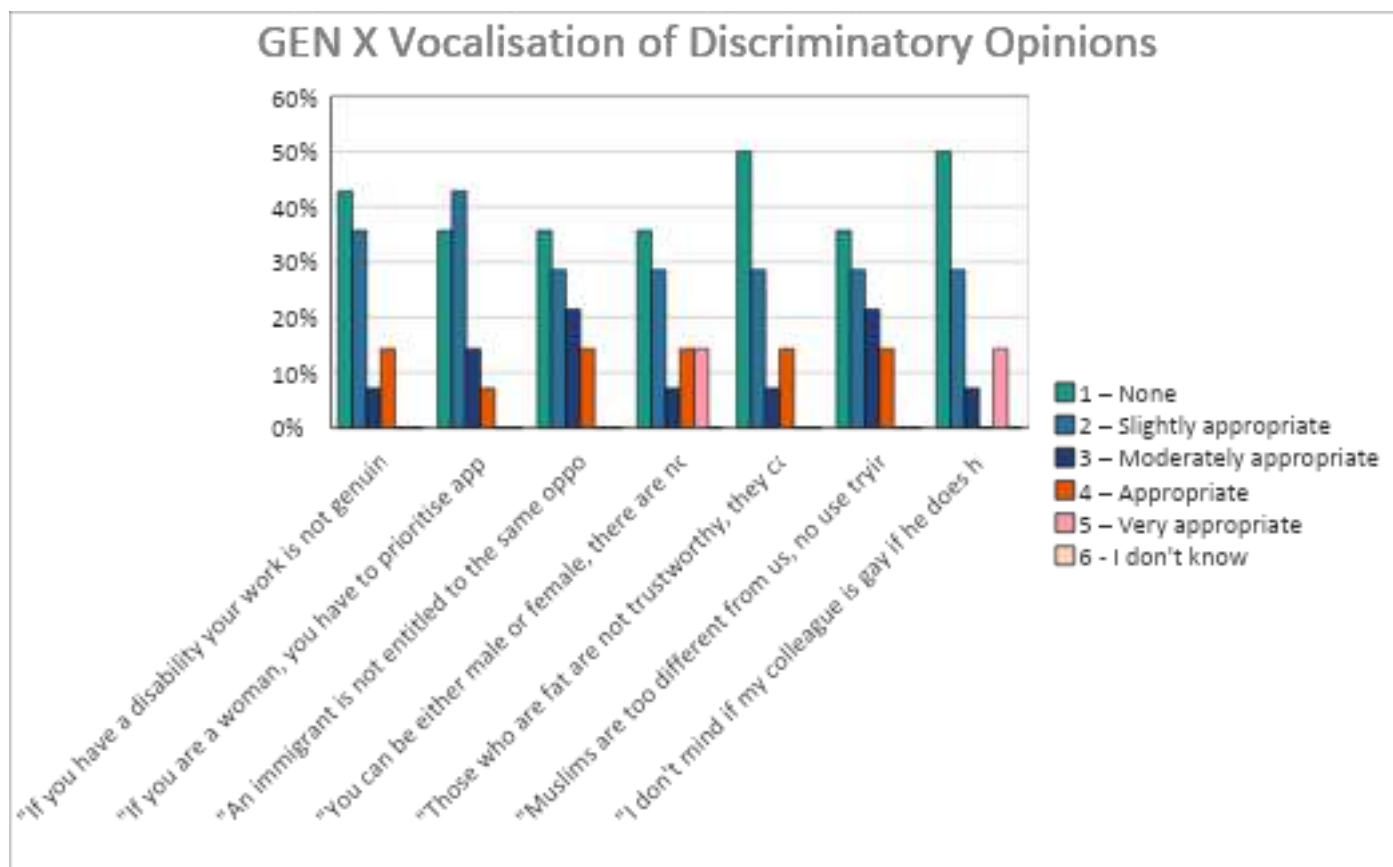
Przedstawiciele pokolenia Z w 25% uważali, że ludzie z ich pokolenia wyrażają dyskryminujące opinie w obszarze cech cielesnych. Uważali również, że 75% osób z ich pokolenia nie wyrażałoby seksistowskich poglądów wobec kobiet, a 50% nie wyrażałoby uprzedzeń wobec osób niepełnosprawnych.



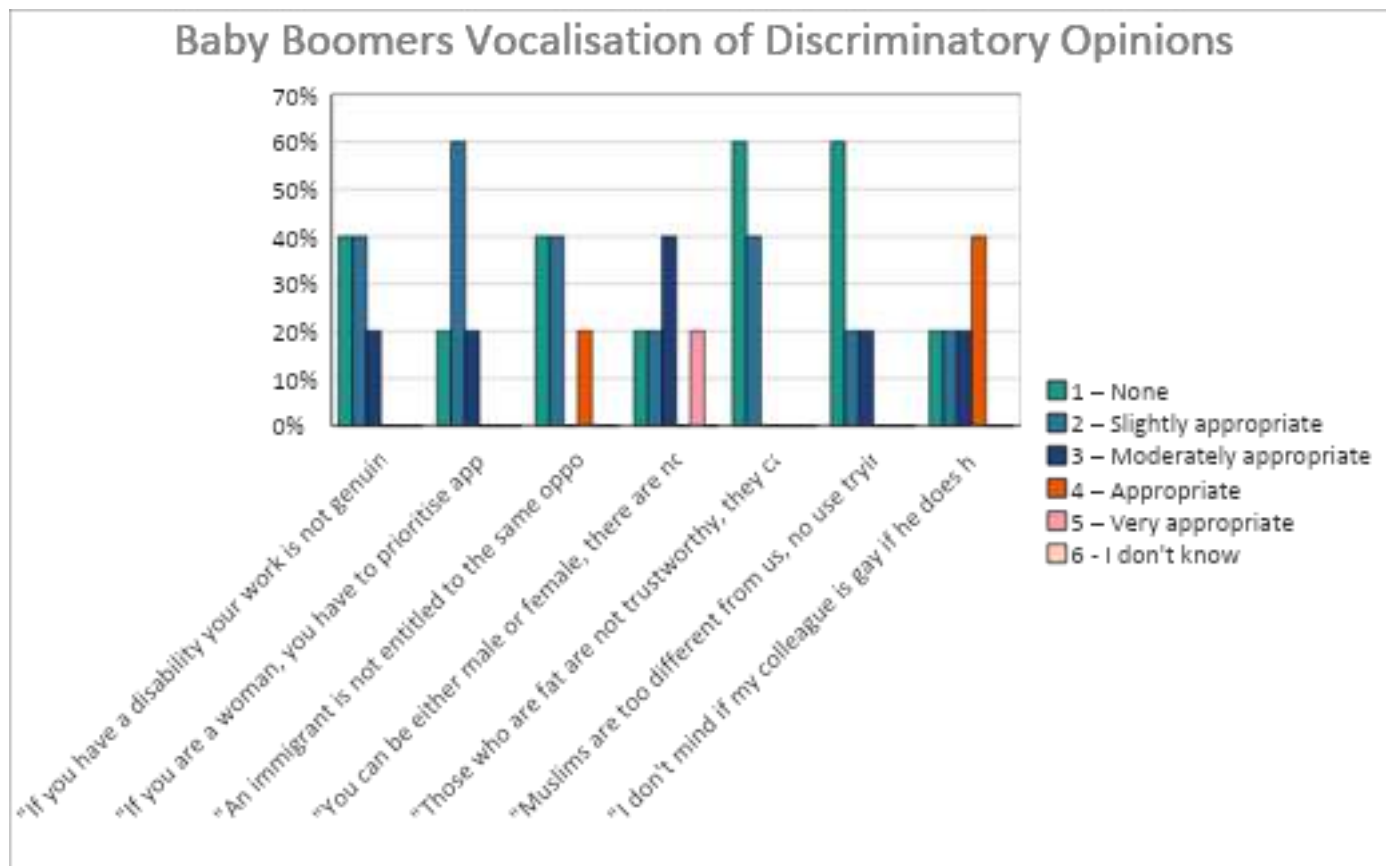
Milenials w 13% uważali, że uprzedzenia antyimigranckie byłyby wyrażane przez ich pokolenie, a podobny odsetek komentowałby orientację seksualną współpracownika. Uprzedzenia dotyczące niepełnosprawności i fetyszyzmu były uważane za najmniej prawdopodobne.



Zdania przedstawicieli **pokolenia X** były podzielone, a każde z wymienionych uprzedzeń było najmniej prawdopodobne wśród 35% tej grupy. Jednak każde z uprzedzeń zostało również uznane za prawdopodobne przez 7-14% tej grupy. Tożsamość płciowa i orientacja seksualna zostały uznane za najbardziej prawdopodobne przez 14% tej grupy wiekowej, ale najbardziej nieprawdopodobne przez odpowiednio 35% i 50%.



Osoby z wyżu demograficznego: Tożsamość płciowa, orientacja seksualna i pochodzenie etniczne były bardzo prawdopodobnymi lub prawdopodobnymi obszarami, w których wyrażano dyskryminujące opinie, podczas gdy dyskryminujące stwierdzenia dotyczące wyglądu i religii zostały uznane za mało prawdopodobne lub bardzo mało prawdopodobne, aby były wypowiedzane przez to pokolenie.



Przypadki doświadczenia lub bycia świadkiem dyskryminacji w miejscu pracy

39% respondentów doświadczyło lub było świadkami dyskryminacji z powodów wymienionych poniżej. Poniższa tabela zawiera szczegółowe informacje na temat tego, kto wypowiadał się w sposób stronniczy, kto był celem i kto pomógł rozwiązać problem.

Generacja Z

- Dyskryminacja na tle religijnym

Millennials

- Wygląd
- Narodowość
- Pochodzenie etniczne
- Orientacja seksualna
- Klasa/status społeczny

Generacja X

- Trzy przypadki dyskryminacji ze względu na płeć kobiet związane z
 - postawą wobec samotnego rodzicielstwa,
 - stosunkiem współpracowników do urlopu rodzicielskiego
 - stosunkiem do urlopu macierzyńskiego
- Dyskryminacja ze względu na wiek

Wyż demograficzny

- Dwa przypadki dyskryminacji ze względu na wiek

Wielu respondentów wymieniło dodatkowe czynniki dyskryminujące, w tym

- Obywatelstwo
- Obywatelstwo
- Religia
- Kultura
- Płeć
- Polityczny,
- Klasa społeczno-ekonomiczna

Generacja	Kto mówił w sposób dyskryminujący?	Kto był celem dyskryminującego komentarza?	Kto interweniował, aby rozwiązać ten problem?
Generacja Z	29%	42%	23%
Millennials	19%	23%	26%
Generacja X	36%	16%	35%
Wyż demograficzny	16%	19%	16%

Podsumowanie

Badania przeprowadzono na trzydziestu jeden pracownikach w Irlandii w celu ustalenia różnic pokoleniowych w miejscu pracy w pięciu obszarach: kultura, komunikacja i konflikty, podejście do pracy, nierówność cyfrowa i intersekcyjne aspekty integracji pokoleniowej.

Wiele z naszych ustaleń jest zgodnych z badaniami przeprowadzonymi w 2025 r., a niektóre z naszych wyników są zgodne z powszechnie panującymi stereotypami pokoleniowymi. Jednak w niektórych obszarach pojawiły się zaskakujące wyniki, w których powszechnie przyjęte postrzeganie nie było zgodne z badaną próbą. Wyniki ankiety pokazują, że istnieją możliwości budowania międzypokoleniowego zrozumienia i tworzenia możliwości tam, gdzie odkryto wyzwania.