



MYCo

Meet Your Colleague

Podsumowanie badań nad różnicami pokoleniowymi

Organizacja: CWEP

Państwo: Polska



**Co-funded by
the European Union**

Partnerzy



E&D
Knowledge
Consulting



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości



assist

international



Spis treści

1. Informacje ogólne	3
2. Kultura i pokolenia	10
3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi	16
4. Różnice w podejściu do pracy	40
5. Nierówność cyfrowa	64
6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia	76



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. Informacje ogólne

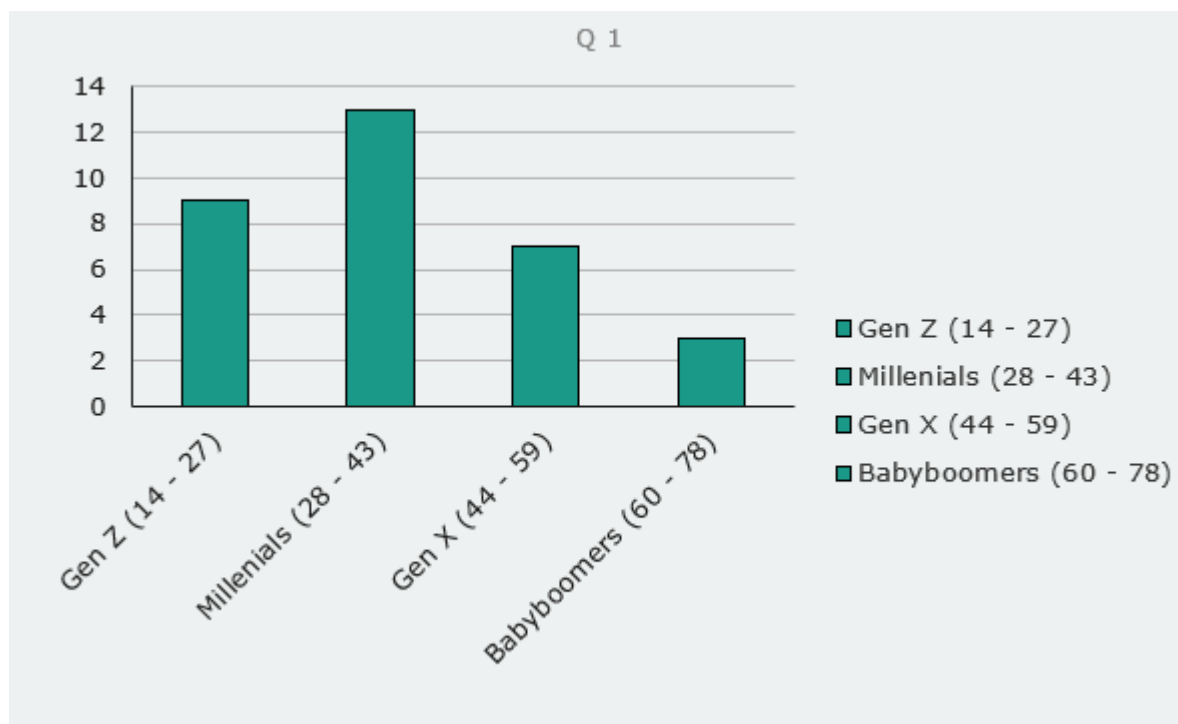
Podział próby według pokolenia (Q1)

Każde pokolenie jest reprezentowane w próbie 32 uczestników badania w Polsce.

Około 41% próby stanowią mileniałsi.

Pokolenie Z stanowi około 28%, podczas gdy pokolenie X reprezentuje około 22%.

Najstarsze pokolenie, Baby Boomers, stanowi około 9% próby.



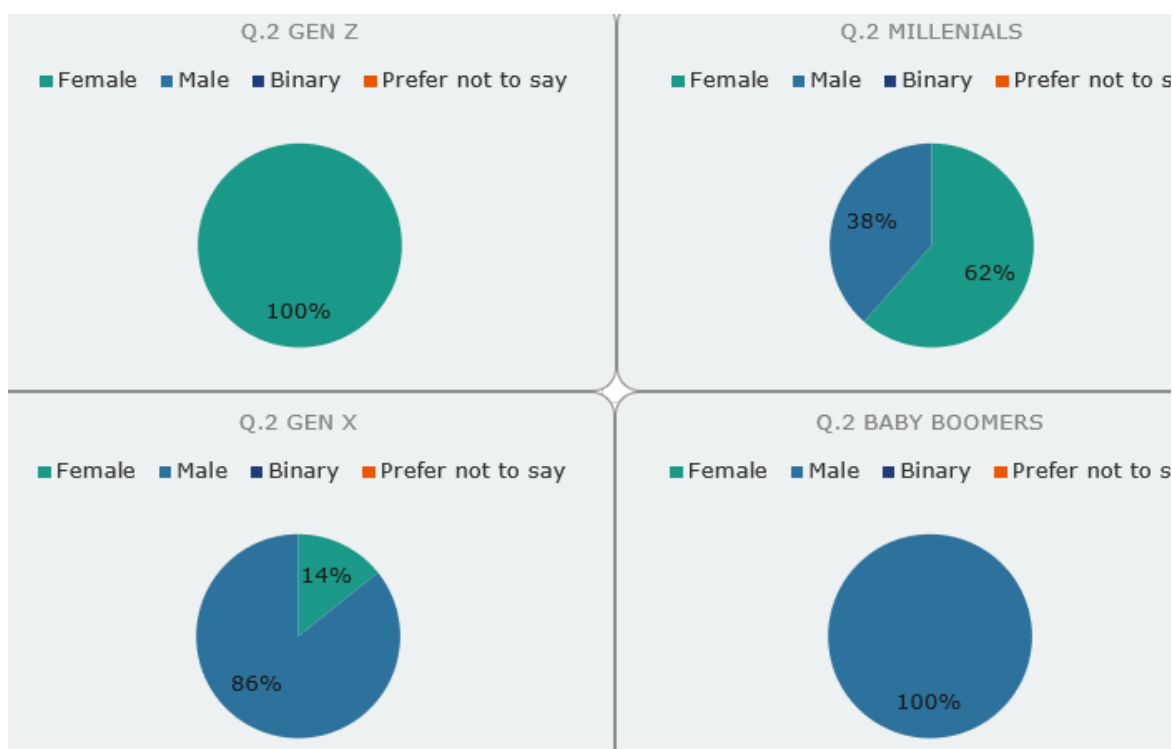
Podział próby według płci (Q2)

Jeśli chodzi o płeć, próba zawiera niewielką większość kobiet, z około 56% identyfikującymi się jako kobiety i 44% jako mężczyźni.

Poniższe wykresy pokazują rozkład próby według płci.

W przypadku pokolenia Z i mileniałów większość respondentów to kobiety. W pokoleniu Z wszyscy uczestnicy są kobietami, podczas gdy mileniałsi również wykazują silną obecność kobiet. Generacja X odwraca ten wzorec, z większością uczestników płci męskiej. Grupa Baby Boomer to wyłącznie mężczyźni w tej próbie, co odzwierciedla całkowitą nierównowagę płci w reprezentacji tego pokolenia.

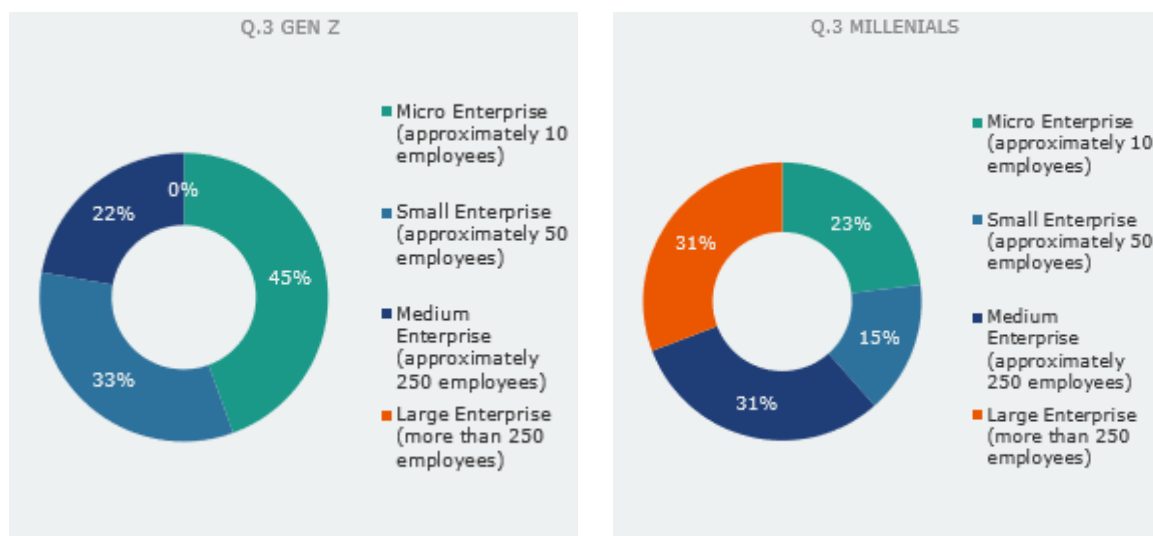
Żaden respondent nie określił się jako binarny ani nie wybrał opcji "Wolę nie mówić" w żadnym pokoleniu.

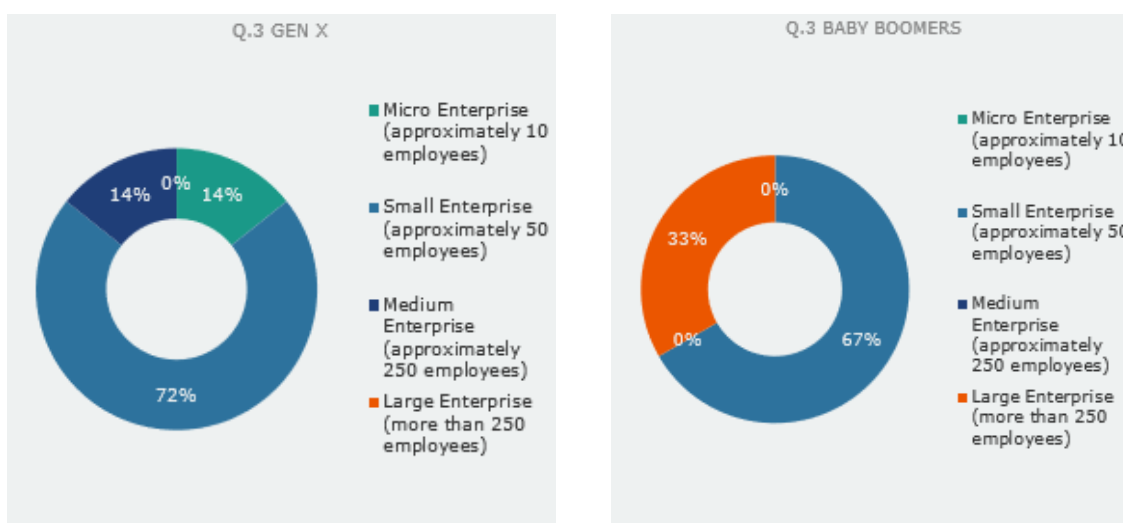


Podział próby według wielkości firm, dla których pracują (Q3)

Analizowana jako całość próba jest podzielona na wszystkie wielkości firm, przy stosunkowo zrównoważonej reprezentacji. Mikro i małe przedsiębiorstwa stanowią większość respondentów, szczególnie wśród młodszych pokoleń, co odzwierciedla rosnący trend elastycznych, mniej ustrukturyzowanych form zatrudnienia. Reprezentowane są również średnie i duże przedsiębiorstwa, a milenialsi wykazują najszerszą dystrybucję we wszystkich rozmiarach firm.

Poniższe wykresy przedstawiają podział na pokolenia.





Interesującym odkryciem jest to, że duże przedsiębiorstwa są reprezentowane niemal wyłącznie przez Millenialsów i Baby Boomers, bez reprezentacji Pokolenia Z lub Pokolenia X w tej kategorii. Jest to zgodne z szerszymi trendami na rynku pracy, gdzie niestabilność gospodarcza i zamrożenie zatrudnienia ograniczyły dostęp młodszych pokoleń do stabilnych stanowisk w dużych organizacjach, przyczyniając się do starzenia się siły roboczej w takich firmach.

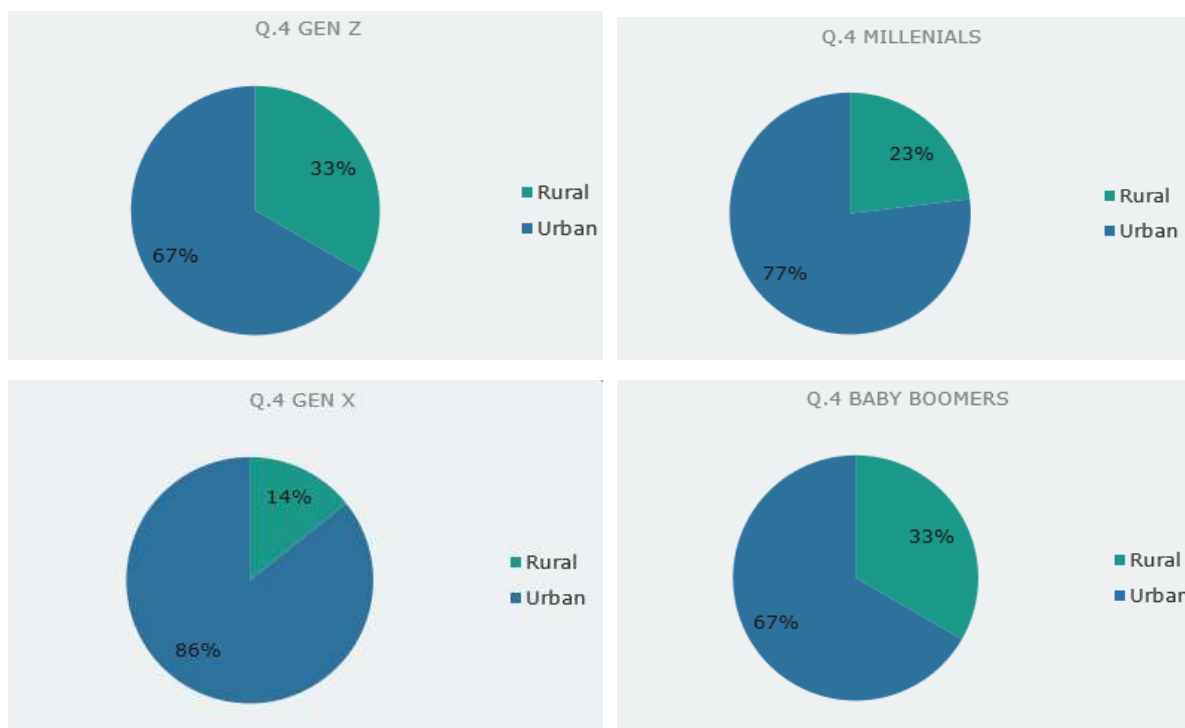
Mikro i małe przedsiębiorstwa są szczególnie powszechne wśród pokolenia Z i milenialsów, prawdopodobnie ze względu na większą dostępność i niższe bariery wejścia na rynek. Średnie przedsiębiorstwa pojawiają się w każdym pokoleniu z wyjątkiem Baby Boomers, a milenialsi są najliczniej reprezentowaną grupą w tej kategorii.

Rozkład próby według lokalizacji firm, dla których pracują (Q4)

Około 78% próby pracuje dla organizacji z siedzibą w środowisku miejskim, podczas gdy pozostałe 22% jest zatrudnionych na obszarach wiejskich. Ta przewaga zatrudnienia w miastach jest spójna we wszystkich pokoleniach.

W przypadku pokolenia Z i milenialsów, odpowiednio 67% i 77% pracuje na obszarach miejskich. Pokolenie X wykazuje jeszcze silniejszą obecność w miastach, z 6 na 7 uczestników pracujących w miastach. Wśród osób z pokolenia wyżu demograficznego dwie trzecie jest również zatrudnionych w środowisku miejskim, choć pokolenie to wykazuje najwyższy względny udział zatrudnienia na obszarach wiejskich.

Dane te odzwierciedlają szersze trendy na rynku pracy, na którym ośrodki miejskie nadal dominują pod względem możliwości zatrudnienia i koncentracji biznesu we wszystkich grupach wiekowych.

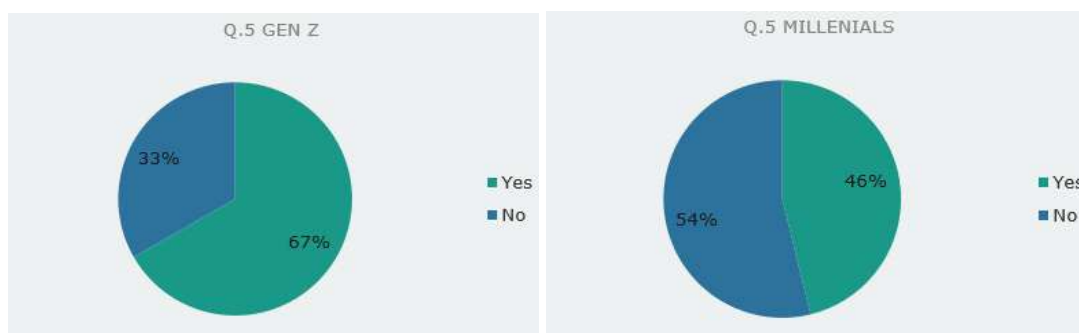


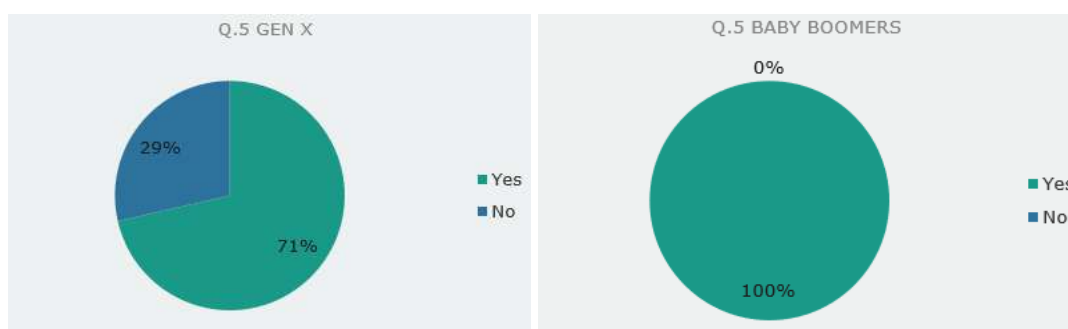
Rozkład próby według sektora, w którym działają firmy, dla których pracują (Q5)

62,5% badanych pracuje dla organizacji działających w kontekście międzynarodowym.

Liczba ta odzwierciedla umiarkowaną obecność międzynarodową we wszystkich pokoleniach. Warto zauważyć, że wszystkie osoby z pokolenia Baby Boomers w próbie są zatrudnione w organizacjach zorientowanych międzynarodowo, podczas gdy pokolenie X również wykazuje silną obecność międzynarodową, z 5 na 7 respondentów pracujących w takich kontekstach.

Wśród młodszych pokoleń rozkład jest bardziej zrównoważony: dwie trzecie uczestników z pokolenia Z pracuje w organizacjach międzynarodowych, podczas gdy milenialsi są równo podzieleni, przy czym prawie połowa pracuje w kontekście międzynarodowym, a połowa tylko w środowisku krajowym.



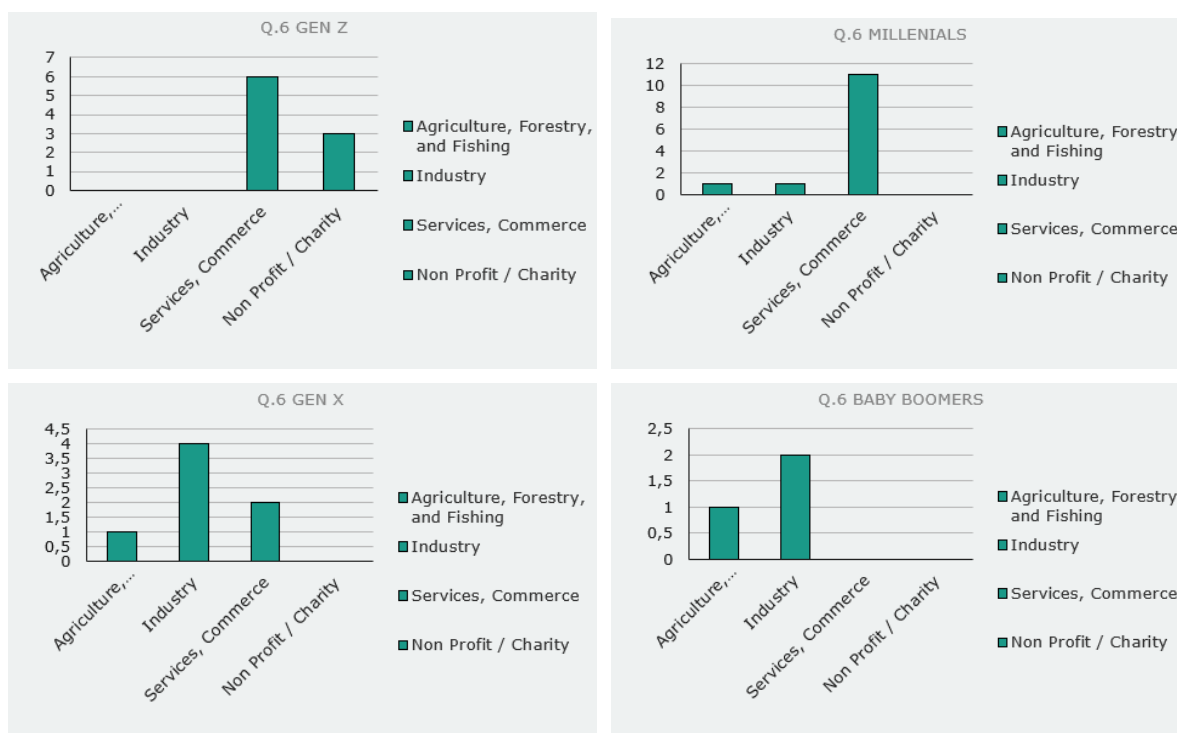


Podział próby według sektora produktów, w którym działają firmy, dla których pracują (Q6)

Ponad połowa próby (59,4%) pracuje w sektorze usług i handlu, co czyni go najliczniej reprezentowaną dziedziną wśród respondentów. Pozostała część próby obejmuje 18,75% zatrudnionych w sektorze przemysłowym, 15,6% w sektorze non-profit i 6,25% w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie.

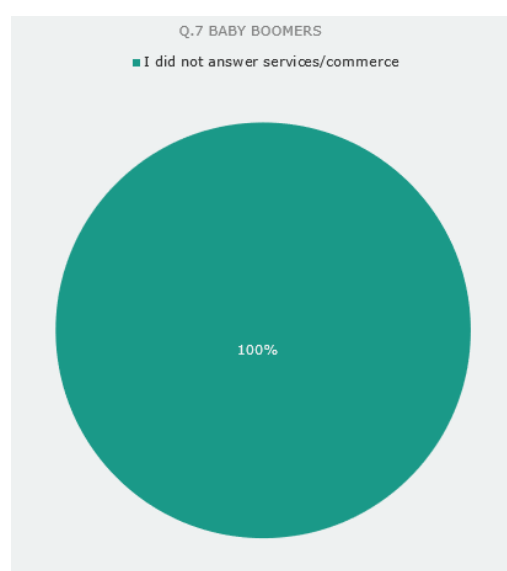
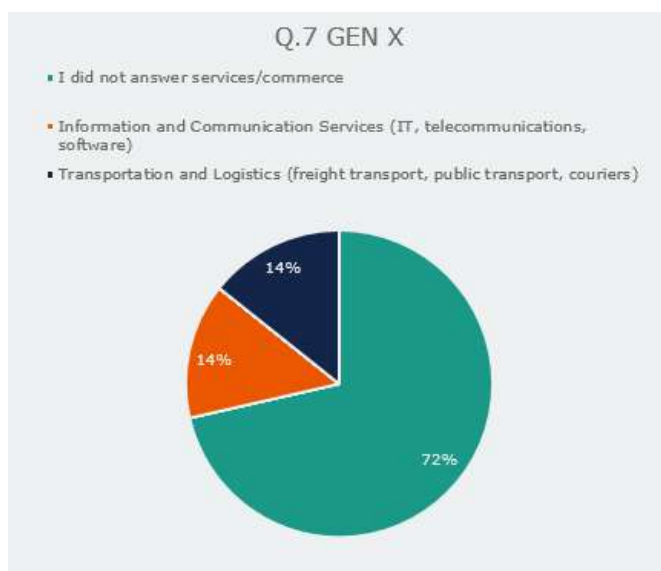
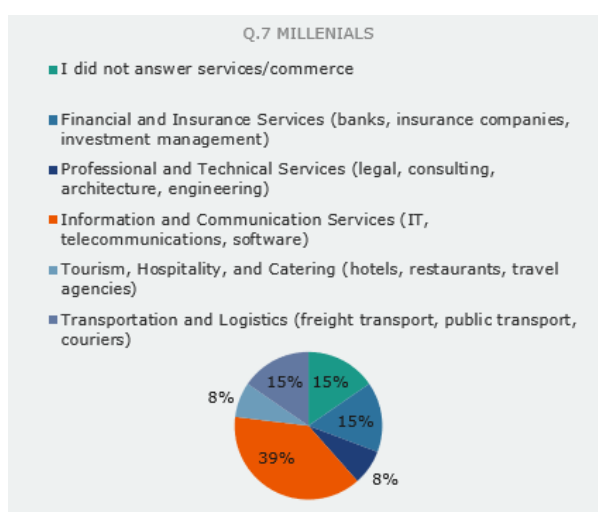
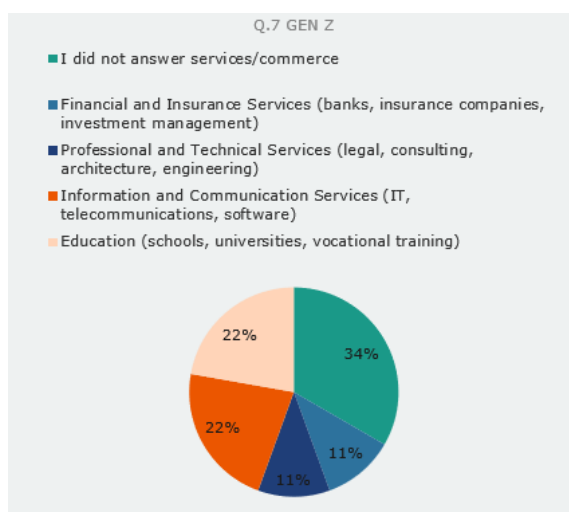
Poniższe wykresy wyraźnie pokazują, że sektor usług i handlu dominuje w większości pokoleń - szczególnie wśród pokolenia Z i milenialsów. Uczestnicy pokolenia Z są podzieleni między usługi/handel i sektor non-profit, podczas gdy milenialsi koncentrują się prawie całkowicie na usługach/handlu.

Przemysł jest reprezentowany głównie przez starsze pokolenia, zwłaszcza pokolenie X i Baby Boomers. Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo to najsłabiej reprezentowane sektory, w których pracuje tylko kilka osób ze starszych pokoleń.



Podział próby, która wskazała podsektory usług/handlu (pytanie 7)

Dane pokazują, że usługi informatyczne i komunikacyjne są najbardziej widocznym podsektorem, szczególnie wśród młodszych respondentów. Edukacja i usługi finansowe również wykazują znaczną reprezentację, podczas gdy obszary takie jak opieka zdrowotna, turystyka i handel detaliczny wykazują niewielkie lub żadne zaangażowanie. Znaczna część respondentów we wszystkich grupach wiekowych nie udzieliła odpowiedzi, co sugeruje brak uczestnictwa w tych sektorach lub brak odpowiedzi. Ogólnie rzecz biorąc, dominują dziedziny oparte na technologii i wiedzy, podczas gdy tradycyjne branże usługowe pozostają niedostatecznie reprezentowane.

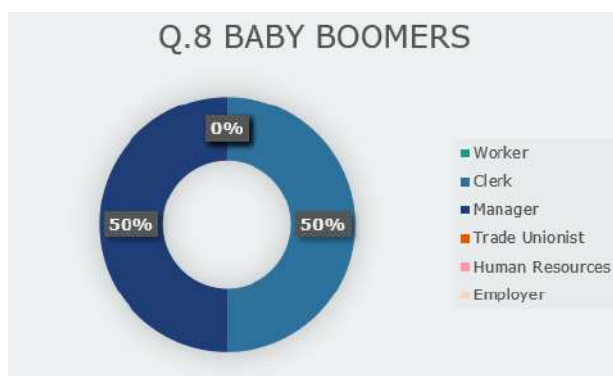
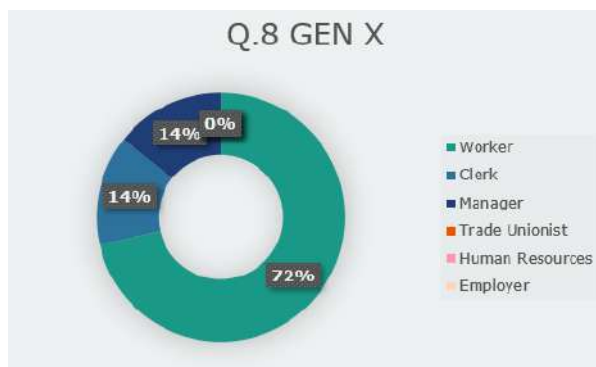
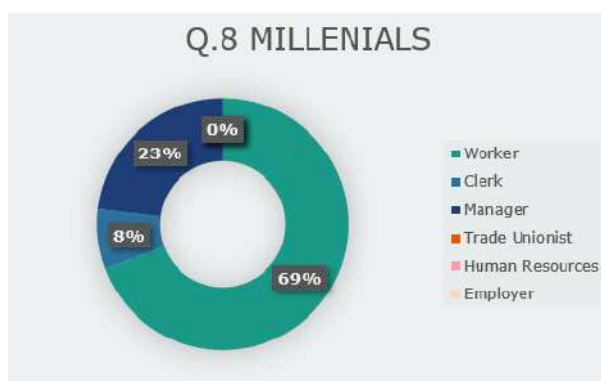
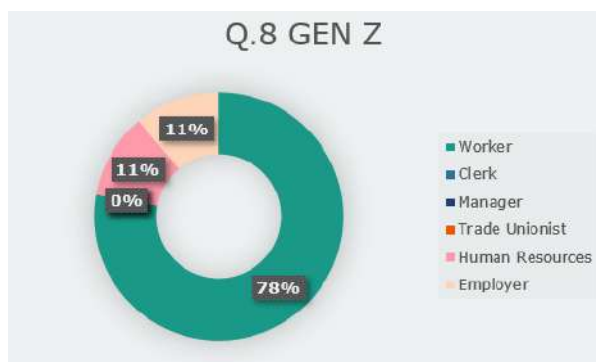


Podział próby według roli w firmie (Q8)

Większość respondentów ze wszystkich pokoleń identyfikuje się jako pracownicy, przy czym najwięcej jest milenialsów (9). Role kierownicze pełnione są głównie przez Millenialsów i pokolenie X/Baby Boomers, podczas gdy urzędnicy pojawiają się rzadko w starszych pokoleniach. Warto zauważyć, że pracodawcy, specjaliści HR i związkowcy są rzadcy lub nieobecni w większości grup. Pokolenie Z wykazuje pewną różnorodność z jednym



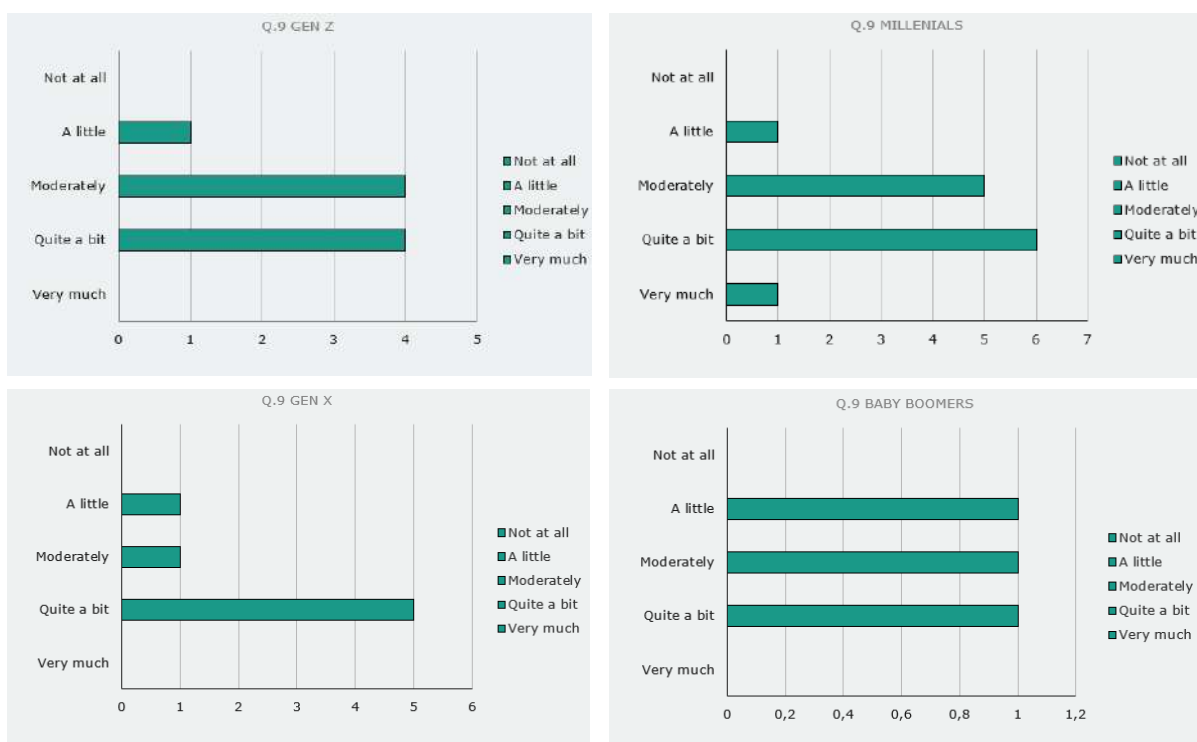
przedstawicielem HR i jednym pracodawcą. Ogólnie rzecz biorąc, siła robocza składa się głównie z pracowników niebędących menedżerami.



2. Kultura i pokolenia

Ocena wpływu środowisk kulturowych innych niż własne na współpracę międzypokoleniową w miejscu pracy (Q9)

Większość respondentów z różnych pokoleń uważa, że pochodzenie kulturowe ma umiarkowany lub dość duży wpływ na współpracę w miejscu pracy, przy czym Millenialsi dostrzegają najsilniejszy wpływ (zwłaszcza "Dość duży" przy 6 odpowiedziach). Pokolenia Z i X również skłaniają się ku znaczącemu wpływowi ("Dość duży"), podczas gdy pokolenie wyżu demograficznego postrzega go jako mniej wyraźny. Tylko niewielka mniejszość ("Trochę") bagatelizuje jej rolę, a żadne pokolenie nie wybrało odpowiedzi "W ogóle". Ogólnie rzecz biorąc, różnorodność kulturowa jest postrzegana jako znaczący czynnik we współpracy międzypokoleniowej.



Przykłady sytuacji, w których widoczne były międzypokoleniowe różnice kulturowe (Q10)

Odpowiedzi podkreślają spójne różnice międzykulturowe między pokoleniami, głównie w organizacji pracy, stylach komunikacji i wartościach.



Podejście do pracy: Starsze pokolenia (Baby Boomers/Gen X) przedkładają stabilność, formalne procesy i obecność w biurze, podczas gdy młodszy pracownicy (Millennials/Gen Z) preferują elastyczność, pracę zdalną i wyniki ponad zarejestrowane godziny.

Komunikacja: Młodszy pracownicy preferują komunikatory internetowe, platformy współpracy i prezentacje wizualne, podczas gdy starsi koledzy skłaniają się ku formalnym e-mailom, zorganizowanym spotkaniom i tradycyjnym formatom.

Technologia i narzędzia: Młodszy pracownicy chętniej korzystają z narzędzi cyfrowych (AI, współpraca w chmurze), podczas gdy starsze pokolenia często polegają na e-mailach, papierze lub metodach osobistych.

Oczekiwania dotyczące kariery: Młodszy pracownicy szukają szybkiej informacji zwrotnej, szybkiego rozwoju kariery i pracy ukierunkowanej na cel (np. CSR, zrównoważony rozwój), podczas gdy starsi pracownicy cenią hierarchię, awans oparty na doświadczeniu i długoterminowe role.

Wartości: Równowaga między pracą a życiem prywatnym i etyka motywują młodsze pokolenia, podczas gdy starsi pracownicy często postrzegają pracę jako klucz do tożsamości i lojalności.

Przykłady obejmują konflikty dotyczące sztywnych i elastycznych harmonogramów, formalnych i dynamicznych prezentacji oraz różnej reakcji na wiadomości. Pomimo napięć, wielu zauważyło, że niwelowanie tych różnic - poprzez kompromis lub wspólne zasady - może przekształcić różnorodność w siłę.

Podczas gdy różnice pokoleniowe stwarzają wyzwania, oferują one również możliwości wzajemnego uczenia się, gdy są traktowane z otwartością i adaptacją.

Wyzwania, które mistrz napotyka w swojej organizacji, gdy współpracują ze sobą różne pokolenia z różnych środowisk kulturowych (Q11)

Dane ujawniają wyraźne wyzwania, gdy współpracują ze sobą różne pokolenia i środowiska kulturowe. Style komunikacji są głównym problemem, zwłaszcza dla młodszych pracowników, takich jak pokolenie Z i milenialsi, którzy często preferują komunikację cyfrową i nieformalną, podczas gdy starsze pokolenia skłaniają się ku formalnym i bezpośrednim interakcjom. Ta rozbieżność jest szczególnie silna, a ponad połowa milenialsów i 70% pokolenia Z postrzega ją jako istotną przeszkodę.

Style zarządzania i oczekiwania również powodują napięcia. Młodszy pracownicy często oczekują elastyczności, szybkiej informacji zwrotnej i szybkiego rozwoju kariery, podczas gdy starsi koledzy i menedżerowie cenią hierarchię, awans oparty na doświadczeniu i tradycyjne



struktury pracy. Różnice te są szczególnie wyraźne w przypadku Millenialsów, z których wielu zgłasza umiarkowany lub wysoki poziom tarć w tym obszarze.

Wartości i priorytety dodatkowo dzielą pokolenia. Młodszy pracownicy priorytetowo traktują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, etyczne praktyki pracy i dobre samopoczucie osobiste, podczas gdy starsi pracownicy często postrzegają długoterminową stabilność pracy i osobistą obecność jako kluczowe. Zarządzanie czasem jest kolejnym punktem konfliktu, przy czym młodsze pokolenia preferują elastyczne harmonogramy i asynchroniczną komunikację, podczas gdy starsi pracownicy mogą oczekiwać ścisłego przestrzegania ustalonych godzin i terminów.

Co ciekawe, wzajemne uczenie się i dzielenie się wiedzą między pokoleniami nie jest tak silne, jak mogłoby być. Chociaż istnieje pewna współpraca, wielu respondentów - zwłaszcza młodszych - uważa, że międzypokoleniowe uczenie się jest ograniczone. Sugeruje to niewykorzystane możliwości mentoringu i wymiany umiejętności.

Starsze pokolenia, takie jak pokolenie X i Baby Boomers, generalnie postrzegają te wyzwania jako mniej ekstremalne, ale nadal uznają różnice w komunikacji, priorytetach i nawykach pracy. Ich odpowiedzi wskazują na bardziej umiarkowany poziom tarć, choć pozostają one czynnikiem wpływającym na dynamikę miejsca pracy.

Ogólnie rzecz biorąc, wyniki badań podkreślają, że różnice pokoleniowe i kulturowe mogą stwarzać realne przeszkody we współpracy, komunikacji i oczekiwaniach dotyczących pracy. Różnice te stanowią jednak również szansę - jeśli organizacje aktywnie się nimi zajmą poprzez lepsze polityki, szkolenia i otwarty dialog, mogą przekształcić różnorodność w siłę, a nie źródło konfliktów. Kluczem jest rozpoznanie tych różnic i znalezienie sposobów na ich konstruktywne zniwelowanie.

Konkretne przykłady wyzwań wymienionych w pytaniu 11 (Q12)

Odpowiedzi dostarczają konkretnych przykładów tego, jak różnice pokoleniowe tworzą wyzwania w miejscu pracy:

Często pojawiają się luki w komunikacji, ponieważ starsi pracownicy preferują osobiste dyskusje lub szczegółowe e-maile, podczas gdy młodszy koledzy wybierają szybkie aplikacje do przesyłania wiadomości. Prowadzi to do przeoczenia informacji - na przykład, gdy długie raporty od starszych pracowników zostały przeoczone przez młodszych członków zespołu przyzwyczajonych do zwięzłych podsumowań lub gdy wiadomości błyskawiczne od młodszych pracowników pozostały bez odpowiedzi przez kolegów, którzy oczekiwali formalnych spotkań.

Tempo pracy i style podejmowania decyzji również kolidują ze sobą. Młodszy pracownicy naciskają na szybkie wykonanie i iteracyjne zmiany, często frustrując starszych współpracowników, którzy cenią sobie staranne planowanie i dokładną dokumentację. Jeden



z przykładów opisuje projekt, w którym młodszy członek zespołu chciał dynamicznie dzielić zadania za pośrednictwem czatu, podczas gdy starsi koledzy nalegali na szczegółowe planowanie z wyprzedzeniem za pośrednictwem oficjalnych kanałów.

Oczekiwania dotyczące kariery ujawniają głębokie podziały. Młodszy pracownicy wyrazili frustrację tradycyjnymi harmonogramami awansów, a w jednym przypadku pracownik z pokolenia Z zrezygnował po tym, jak został pominięty przy projekcie z powodu braku stażu pracy - decyzja, której starszy kolega nie mógł zrozumieć, ponieważ cenił sobie stopniowy rozwój kariery.

Formaty pracy również powodują tarcia. Podczas gdy młodszy pracownicy korzystają z elastycznych godzin pracy i narzędzi do współpracy zdalnej, starsi pracownicy często kładą nacisk na obecność w biurze i ustrukturyzowane harmonogramy. Różnice te czasami opóźniają projekty, na przykład gdy prośba wysłana za pośrednictwem czatu nie została szybko rozpatrzona przez kolegę, który preferował komunikację twarzą w twarz.

Podejście do treści pracy również znacząco się różni. Młodsze pokolenia mają tendencję do priorytetowego traktowania wydajności dzięki technologii (takiej jak aplikacje do automatyzacji zadań) i cenią sobie ciągłe informacje zwrotne, podczas gdy starsi pracownicy mogą postrzegać te oczekiwania jako niecierpliwe lub niepotrzebne, jeśli systemy wydają się działać prawidłowo.

Te rzeczywiste przykłady pokazują, jak preferencje pokoleniowe w zakresie komunikacji, rytmu pracy, sposobu myślenia o karierze i adaptacji technologicznej mogą tworzyć namacalne przeszkody operacyjne. Niektórzy respondenci zauważyli jednak, że różnice te nie muszą powodować konfliktów, gdy zespoły uznają i dostosowują się do różnych stylów pracy. Kluczowym wyzwaniem jest zniwelowanie tych różnic, zanim wpłyną one na produktywność lub morale.

Ocena postrzegania różnic kulturowych w miejscu pracy według pokolenia (Q13)

Dane ujawniają różne postawy wobec różnorodności, współpracy i wyzwań we współpracy międzykulturowej.

1. Perspektywa pokolenia Z

- **O sobie:** Mieszane poglądy - niektórzy postrzegają różnice kulturowe jako szansę (40% "Dość dużo/bardzo dużo"), podczas gdy inni dostrzegają wyzwania związane z akceptacją (30% "Dość dużo/bardzo dużo"). Znaczna część respondentów (30%) uważa, że różnice kulturowe silnie wpływają na styl pracy.
- **O millenialsach:** W większości neutralne lub umiarkowanie pozytywne, przy czym 40% dostrzega możliwości współpracy, ale także wyzwania związane z komunikacją.



- **O pokoleniu X i Baby Boomers:** Postrzegają silniejsze podziały kulturowe, przy czym prawie 40-50% twierdzi, że różnice "dość mocno/bardzo mocno" wpływają na pracę i komunikację.

2. Perspektywa milenialsów

- **O pokoleniu Z:** Uznają różnice kulturowe za istotne (45% "Dość dużo/Bardzo dużo"), z pewnymi wyzwaniami w zakresie akceptacji (35%).
- **O sobie:** Podobnie jak w przypadku pokolenia Z - umiarkowana świadomość różnic, z pewnymi możliwościami współpracy.
- **O starszych pokoleniach (pokolenie X i Baby Boomers):** Widzą wyraźniejsze różnice kulturowe, szczególnie w stylach pracy/komunikacji (40-50% "Dość dużo/Bardzo dużo").

3. Perspektywa pokolenia X

- **O pokoleniu Z i milenialsach:** W większości neutralni lub umiarkowanie świadomi różnic, z pewnymi wyzwaniami w akceptacji (30-40%).
- **O sobie i pokoleniu wyżu demograficznego:** Bardziej prawdopodobne jest, że uznają wpływy kulturowe na pracę (40% "całkiem sporo/bardzo dużo"), choć mniejszość zaprzecza jakimkolwiek różnicom.

4. Perspektywa wyżu demograficznego

- **O młodszych pokoleniach (pokolenie Z/milenialsi):** Generalnie dostrzegają umiarkowane różnice kulturowe, a niektórzy widzą wyzwania (30-40%).
- **O sobie i pokoleniu X:** Mieszane odpowiedzi - niektórzy dostrzegają różnice (30-40%), podczas gdy inni je bagatelizują.

Ogólne trendy

- Młodsze pokolenia (Gen Z/Millennials) częściej postrzegają różnice kulturowe zarówno jako szansę, jak i wyzwanie, zwłaszcza w przypadku starszych kolegów.
- Starsze pokolenia (Gen X/Baby Boomers) mają tendencję do postrzegania różnic jako bardziej umiarkowanych, ale nadal uznają ich wpływ na dynamikę pracy.
- Komunikacja i style pracy to najczęściej wymieniane obszary, w których różnice kulturowe powodują tarcia.

Podczas gdy wszystkie pokolenia dostrzegają różnice kulturowe w miejscu pracy, ich postrzeganie różni się pod względem intensywności. Młodszy pracownicy są bardziej wychuleni zarówno na korzyści, jak i wyzwania związane z różnorodnością, podczas gdy starsi pracownicy postrzegają te różnice jako mniej ekstremalne, ale nadal istotne. Niwelowanie tych różnic percepcyjnych - poprzez politykę integracyjną i dialog międzypokoleniowy - może usprawnić współpracę.



Ocena generacji w odniesieniu do najlepszego podejścia do różnic kulturowych i opis motywacji (Q14)

Zapytani o to, które pokolenie ma najlepsze podejście do różnic kulturowych, respondenci w przeważającej większości wskazali **milenialsów i pokolenie Z** jako najbardziej elastyczne i otwarte. Jednak niektórzy uznali również pokolenie X za ich zrównoważoną perspektywę.

Generacja Z

- Naturalnie inkluzywny, postrzegający różnice kulturowe jako wzbogacające, a nie problematyczne.
- Elastyczność w komunikacji, komfort w wielokulturowych środowiskach.
- Traktują różnorodność jako normę, a nie wyjątek.

Przykładowy cytat: "Pokolenie Z ma najbardziej otwarte podejście - dorastali online, gdzie różnorodność kulturowa jest po prostu częścią codziennego życia".

Milenialsi

- Większe zrozumienie starszych pokoleń (prawdopodobnie ze względu na posiadanie rodziców z pokolenia X/Boomer).
- Równowaga między tradycyjnymi i nowoczesnymi wartościami w miejscu pracy.
- Często działają jako mediatorzy między młodszymi i starszymi kolegami.

Przykładowy cytat: "Millenialsi są pośrodku - mają obie strony, dzięki czemu świetnie radzą sobie z niwelowaniem różnic kulturowych".

Generacja X

- Doświadczenie zarówno w analogowym, jak i cyfrowym środowisku pracy.
- Mniej sztywne niż Baby Boomers, ale bardziej ustrukturyzowane niż Gen Z/Millennials.

Przykładowy cytat: "Gen X rozumie zmagania wszystkich - nie są tak odporni na zmiany jak Boomers, ale nie tak radykalni jak Gen Z".

Babyboomers

- Postrzegani jako bardziej tradycyjni, mniej narażeni na zglobalizowane wpływy kulturowe na wczesnym etapie kariery.
- Niektórzy postrzegają ich jako wolniej dostosowujących się do współczesnej dynamiki różnorodności.

Pokolenie Z wyróżnia się naturalną inkluzywnością i biegłością cyfrowo-kulturową.

Millenialsi są postrzegani jako najbardziej zrównoważeni, zdolni do poruszania się zarówno po starych, jak i nowych normach w miejscu pracy.

Pokolenie X zyskuje uznanie za zdolność adaptacji, ale nie jest postrzegane jako proaktywnie przyjmujące różnorodność, tak jak młodsze pokolenia.

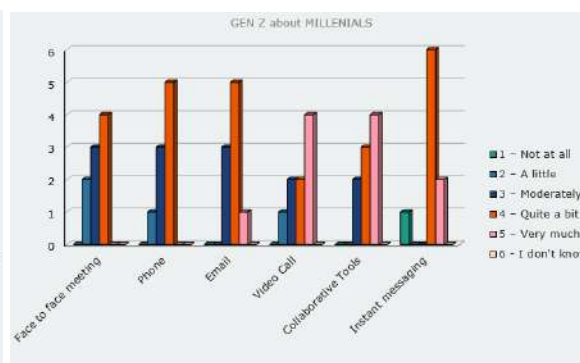
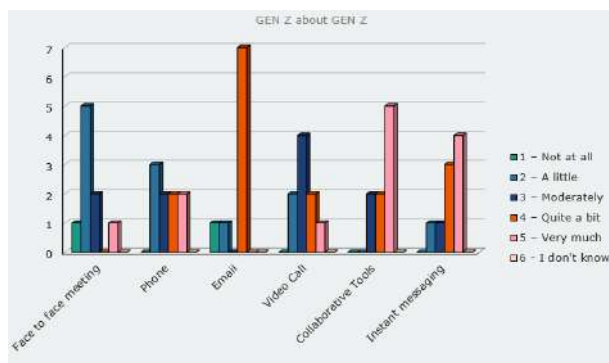
Najbardziej efektywne wielokulturowe miejsca pracy prawdopodobnie korzystają z mieszanki otwartości pokolenia Z, umiejętności mediacyjnych mileniów i doświadczenia pokolenia X, zapewniając jednocześnie, że wszystkie pokolenia uczą się od siebie nawzajem.

3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi

Oparta na doświadczeniu ocena znaczenia różnych sposobów komunikacji dla każdego pokolenia (Q15)

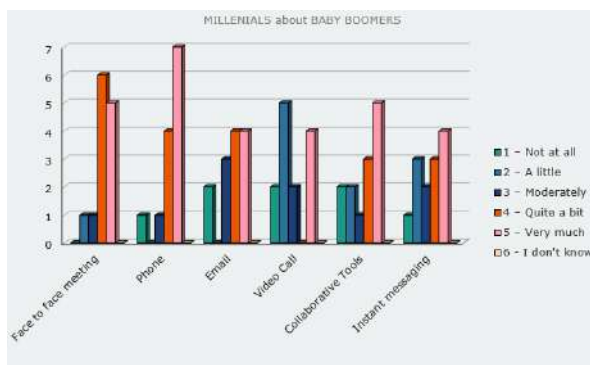
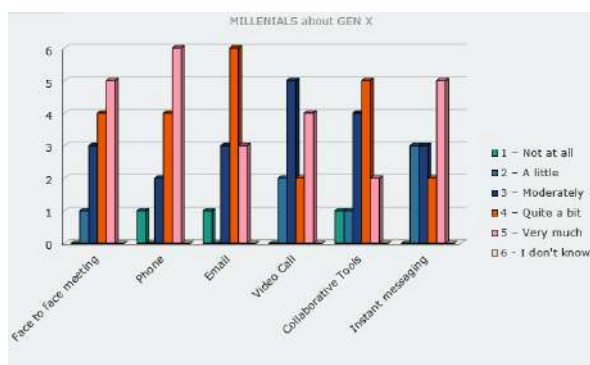
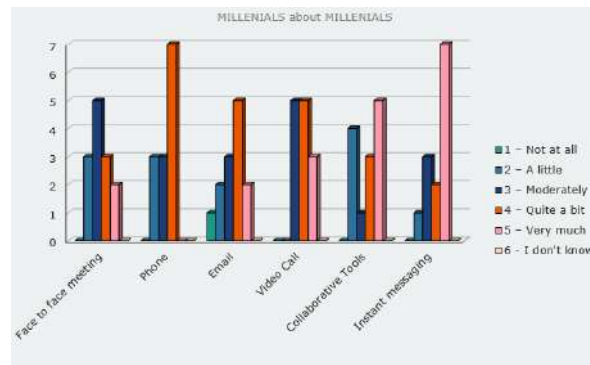
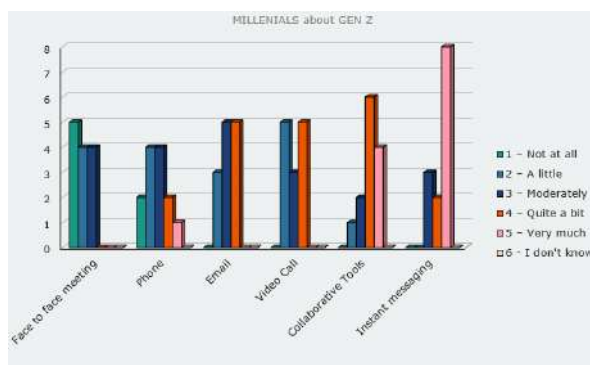
1. Generacja Z (Gen Z)

- **O sobie:**
 - **Największe preferencje:** *Najbardziej cenione są narzędzia do współpracy (70% "dość mocno/bardzo mocno")* i komunikatory internetowe (70%).
 - **Najmniej preferowane:** Spotkania twarzą w twarz (tylko 10% ocenia je jako "Bardzo ważne").
 - **Umiarkowane użycie:** Poczta e-mail (70% "Dość często") i rozmowy wideo (30% "Bardzo często").
- **O innych generacjach:**
 - **Milleniali:** Postrzegani jako zrównoważeni w korzystaniu z * poczty elektronicznej (60% "dość dużo/bardzo dużo")* i komunikatorów internetowych (80%).
 - **Pokolenie X i Baby Boomers:** Postrzegani jako preferujący *twarzą w twarz (50-70% "całkiem sporo/bardzo dużo")* i rozmowy telefoniczne, w mniejszym stopniu polegający na narzędziach cyfrowych.



2. Milenialsi (Gen Y)

- **O sobie:**
 - **Preferencje hybrydowe:** * Dominują wiadomości błyskawiczne (90% "dość dużo/bardzo dużo")* i narzędzia do współpracy (80%), ale poczta e-mail (70%) i rozmowy wideo (80%) są również kluczowe.
 - **Spotkania twarzą w twarz** są umiarkowanie ważne (50%).
- **O innych pokoleniach:**
 - **Pokolenie Z:** Silnie związane z *komunikatorami internetowymi (100% "Dość dużo/Bardzo dużo")* i narzędziami do współpracy (100%).
 - **Pokolenie X i Baby Boomers:** Postrzegani jako faworyzujący *spotkania twarzą w twarz (80-90%)* i *rozmowy telefoniczne (70-80%)*, z mniejszym naciskiem na nowoczesne narzędzia cyfrowe.

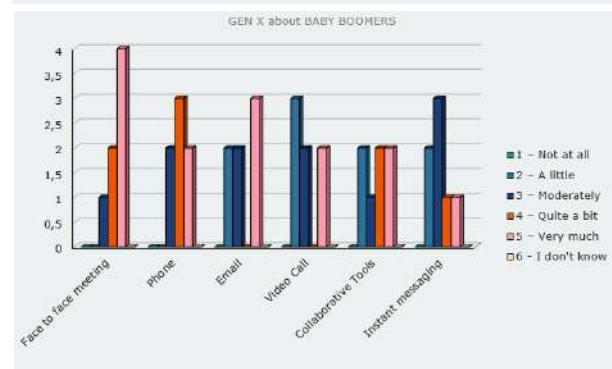
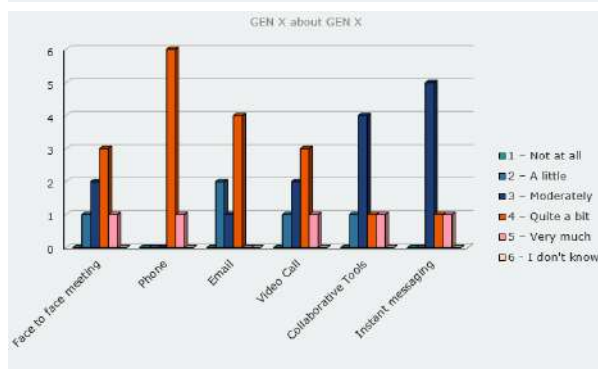
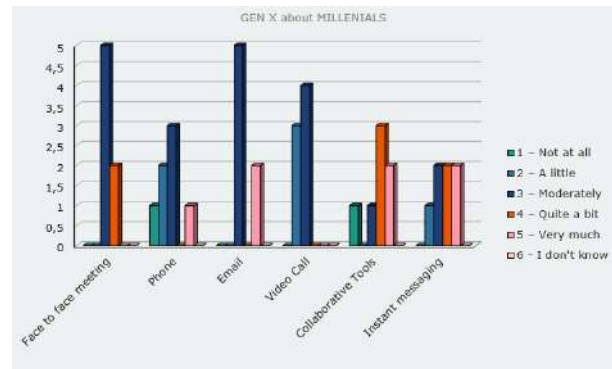
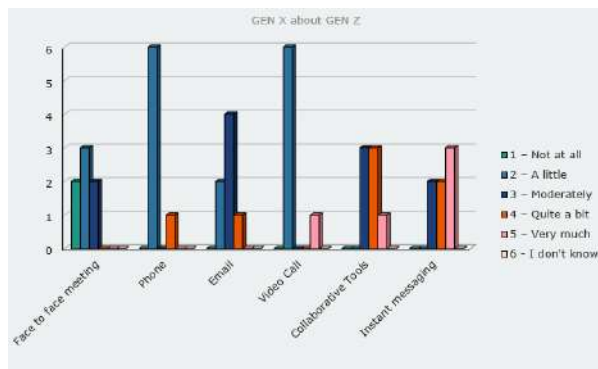


3. Generacja X (Gen X)

- **O sobie:**
 - **Metody mieszane:** Poczta elektroniczna (40% "Bardzo często") i *rozmowy telefoniczne (70% "Dość często/Bardzo często")* są podstawowymi metodami, ale używane są również narzędzia do współpracy (40%) i komunikatory internetowe (30%).
 - **Spotkania twarzą w twarz** są nadal istotne (40% "Bardzo często").

- **O innych pokoleniach:**

- **Pokolenie Z i mileniałsi:** Postrzegani jako w dużym stopniu uzależnieni od *internetowych wiadomości (70-80% "w dużym stopniu/bardzo dużym stopniu")* i *narzędzi do współpracy (60-70%)*.
- **Baby Boomers:** Silnie związani z *face-to-face (60% "Bardzo")* i rozmowami telefonicznymi (50%).



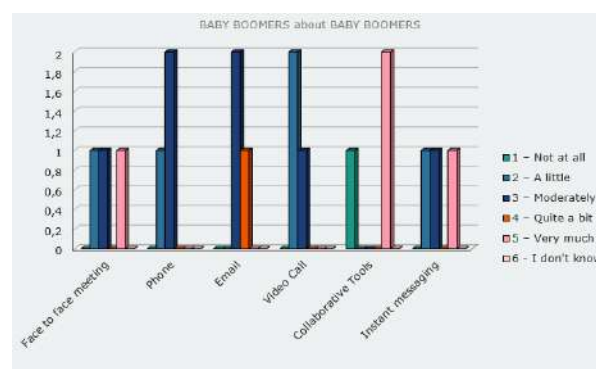
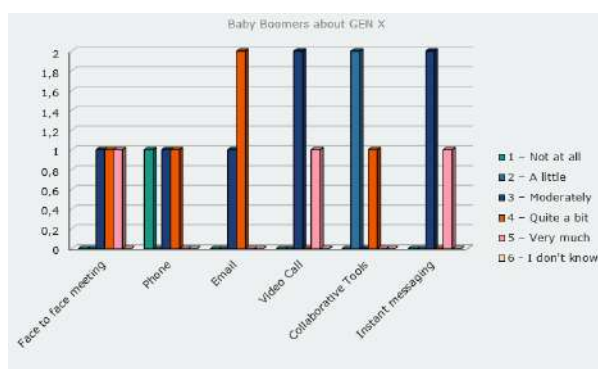
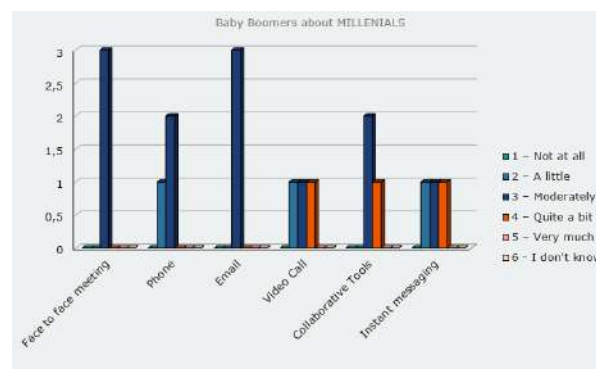
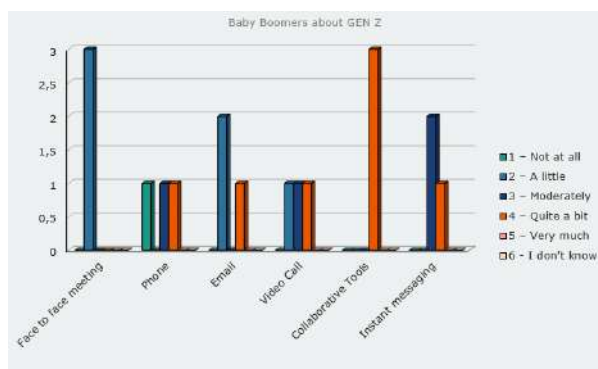
4. Baby Boomers

- **O sobie:**

- **Tradycyjne preferencje:** *Facet-to-face (60% "Bardzo")* i rozmowy telefoniczne (50%) są najważniejsze.
- **Niska akceptacja:** Komunikatory internetowe i narzędzia do współpracy rzadko są oceniane jako "bardzo ważne".

- **O innych pokoleniach:**

- **Pokolenie Z i mileniałsi:** Uznawani za stawiających na cyfryzację, z dużą wagą przywiązywaną do *internetowych wiadomości (70-80%)* i narzędzi do współpracy (60%).



Opis sytuacji, w której preferencje komunikacyjne w miejscu pracy doprowadziły do nieporozumienia. (Q16)

Dane ujawniają powtarzające się wzorce, w których różnice w stylach komunikacji między pokoleniami prowadzą do konfliktów, opóźnień i frustracji. Oto najczęstsze scenariusze:

1. Komunikacja cyfrowa a analogowa

Problem: Młodszy pracownicy (Gen Z/Millennials) polegają na komunikatorach internetowych (Slack, Teams) lub narzędziach do współpracy, podczas gdy starsi koledzy (Gen X/Boomers) oczekują e-maili lub spotkań twarzą w twarz.

Przykład: Młodszy pracownik wysłał pilną prośbę za pośrednictwem Slacka, ale starszy menedżer, który rzadko sprawdza platformę, całkowicie ją przeoczył - opóźniając projekt i powodując napięcia.

2. Ton nieformalny vs. formalny

Problem: Młodszy pracownicy używają swobodnego języka (emoji, skrótów) w komunikacji zawodowej, co starsze pokolenia postrzegają jako nieprofesjonalne.

Przykład: Pracownik z pokolenia Z dodał uśmiechniętą buźkę do wiadomości e-mail, co skłoniło starszego kolegę do całkowitego zignorowania wiadomości, uznając ją za niestosowną.



3. Długie a związane aktualizacje

Problem: Starsi pracownicy wysyłają szczegółowe wiadomości e-mail lub raporty, podczas gdy młodsze zespoły przeglądają je lub pomijają, preferując wypunktowania lub podsumowania.

Przykład: Długie instrukcje projektowe jednego z boomerów zostały zignorowane przez młodszych kolegów przyzwyczajonych do szybkich wypunktowań, co doprowadziło do niedotrzymania terminów.

4. Konflikty harmonogramów

Problem: Starsze pokolenia zakładają, że spotkania osobiste/telefoniczne są oczywiste, podczas gdy młodzi pracownicy polegają na cyfrowych zaproszeniach do kalendarza.

Przykład: Starszy pracownik zaplanował spotkanie ustnie, ale młodzi pracownicy nie pojawili się, ponieważ oczekiwali powiadomienia z kalendarza.

5. Narzędzia do zarządzania zadaniami

Problem: Młodzi pracownicy zakładają, że wszyscy korzystają z aplikacji do zarządzania projektami (Asana, Trello), ale starsi współpracownicy ich nie sprawdzają.

Przykład: Zadania utknęły w martwym punkcie, ponieważ pracownik z pokolenia X nie zaktualizował zadań we wspólnym narzędziu, podczas gdy zespół z pokolenia Z założył, że są na dobrej drodze.

6. Luki w pilności

Problem: Młodzi pracownicy oczekują natychmiastowych odpowiedzi na wiadomości, podczas gdy starsi koledzy priorytetowo traktują e-maile i mogą opóźniać odpowiedzi o kilka dni.

Przykład: Milenials zgłosił problem za pośrednictwem czatu, ale przełożony z wyższego szczebla nie odpowiadał przez kilka dni, zakładając, że sprawa nie jest pilna.

Przyczyny źródłowe

- **Luka w założeniach:** Młodzi pracownicy zakładają, że biegłość cyfrowa jest powszechna; starsi pracownicy zakładają, że tradycyjne metody są nadal standardem.
- **Zderzenie priorytetów:** Szybkość kontra dokładność, formalność kontra wydajność.
- **Znajomość narzędzi:** Starsze pokolenia mogą nie znać nowszych platform, podczas gdy młodzi pracownicy odrzucają "przestarzałe" metody.

Ocena oparta na doświadczeniu potencjalnych źródeł konfliktów międzypokoleniowych w miejscu pracy (Q17)

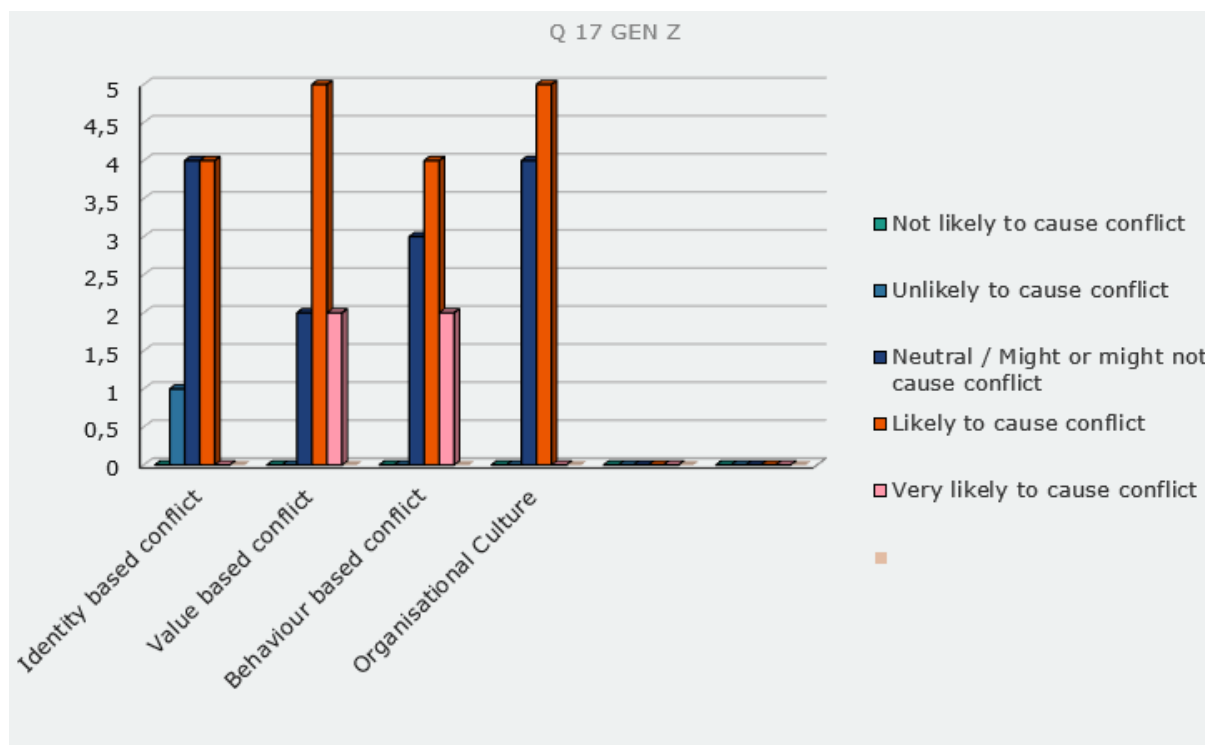
Dane podkreślają, jak różne pokolenia postrzegają prawdopodobieństwo konfliktu wynikającego z tożsamości, wartości, zachowania i kultury organizacyjnej w miejscu pracy.

Kluczowe ustalenia według generacji

1. Generacja Z

- **Główne obawy:**
 - **Konflikt oparty na wartościach (70% prawdopodobieństwa/bardzo prawdopodobne)** - różnice w etyce pracy, priorytetach (np. równowaga między życiem zawodowym a prywatnym a lojalność).
 - **Konflikt oparty na zachowaniu (60%)** - konflikty dotyczące stylów komunikacji, elastyczności i oczekiwań w zakresie informacji zwrotnych.
 - **Kultura organizacyjna (50%)** - niedostosowanie do tradycyjnych struktur korporacyjnych.
- **Najmniejsze obawy:** Konflikt tożsamościowy (nadal 40% uważa go za prawdopodobny).

Wgląd: Pokolenie Z dostrzega największe zagrożenia w wartościach i zachowaniach, zwłaszcza gdy starsi koledzy opierają się zmianom lub odrzucają ich preferencje.



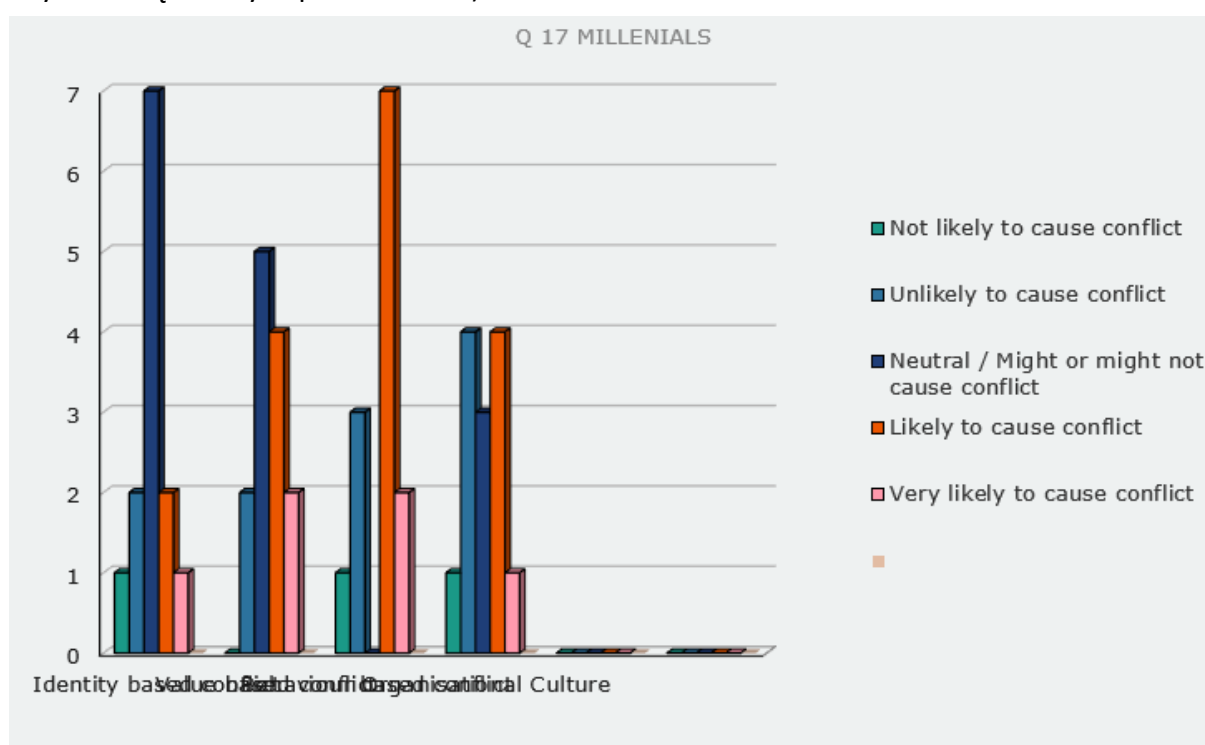
2. Milenialsi

- **Główne obawy:**

- **Konflikt oparty na zachowaniu (60% prawdopodobieństwa/bardzo prawdopodobne)** - Różnice w nawykach pracy (np. praca zdalna, style spotkań).
- **Konflikt oparty na wartościach (40%)** - różnice pokoleniowe w oczekiwaniach dotyczących kariery (np. awanse, zmiana pracy).

- **Umiarkowane obawy: Kultura organizacyjna (40%) i tożsamość (30%).**

Wnioski: Millenialsi, jako pokolenie "pomostowe", są najbardziej sfrustrowani niedopasowaniem zachowań (np. nieformalnością młodszych pracowników w porównaniu ze sztywnością starszych pracowników).



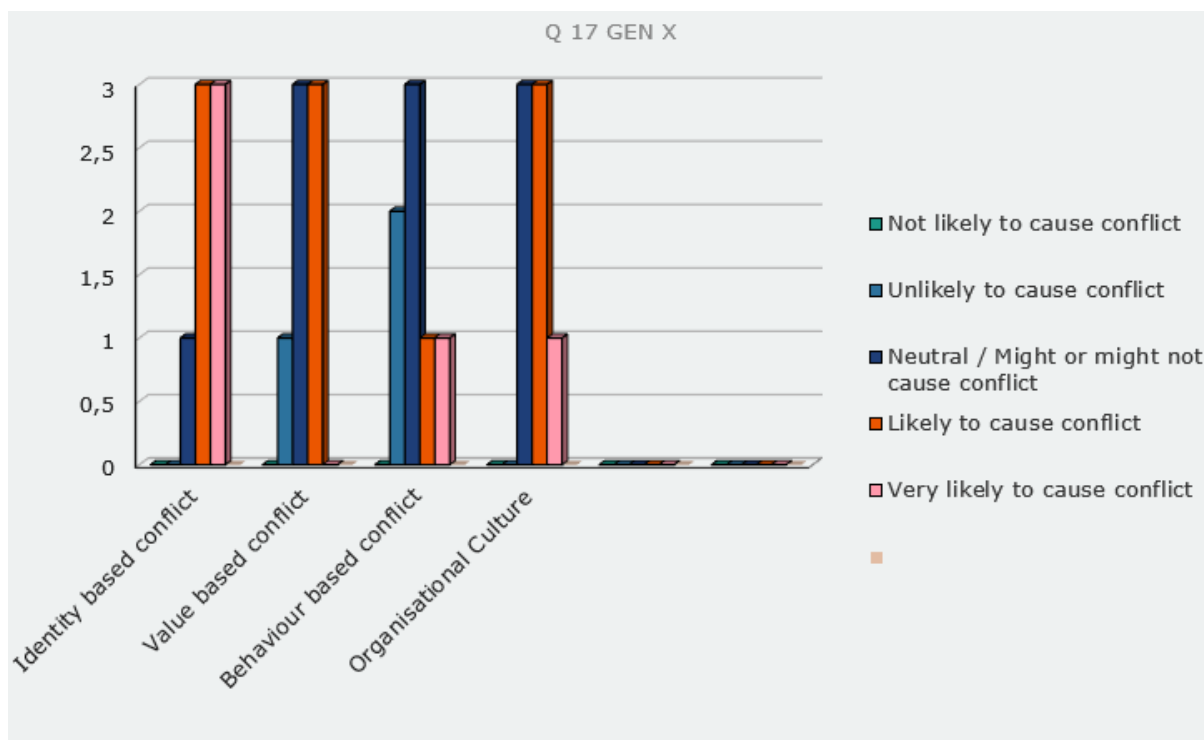
3. Generacja X

- **Główne obawy:**

- **Konflikt oparty na tożsamości (60% prawdopodobieństwa/bardzo prawdopodobne)** - Poczucie znalezienia się pomiędzy oczekiwaniami młodszych i starszych kolegów.
- **Kultura organizacyjna (40%)** - trudności z dostosowaniem się do szybkiej transformacji cyfrowej.

- **Mniejsze obawy:** Konflikty wartości i zachowań są postrzegane jako umiarkowane (30-40%).

Wgląd: Pokolenie X jest najbardziej wrażliwe na konflikty tożsamości, prawdopodobnie z powodu bycia wciśniętym między tradycje Boomersów a cyfrowy sposób myślenia pokolenia Z.



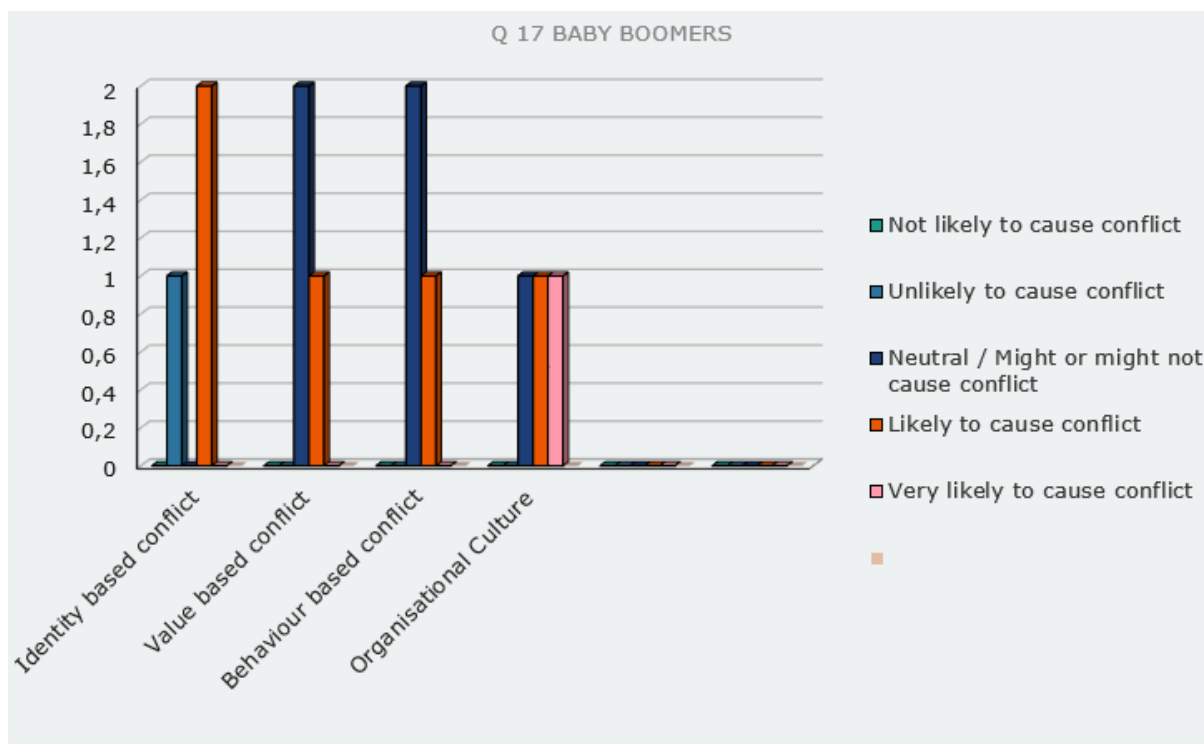
4. Wyż demograficzny

- **Główne obawy:**

- **Kultura organizacyjna (40% prawdopodobne/bardzo prawdopodobne)** - Dyskomfort związany z szybkimi zmianami (np. praca zdalna, metody zwinne).
- **Konflikty wartości i zachowań (20-30%)** - Łagodne obawy dotyczące profesjonalizmu młodszych pracowników.

- **Najmniejsze obawy:** kwestie związane z tożsamością (tylko 20% uważa je za prawdopodobne).

Wnioski: Osoby z pokolenia wyż demograficznego są najbardziej odporne na zmiany w kulturze pracy, zwłaszcza gdy tradycyjne struktury są zakłócone.



Opis sytuacji, w której jeden lub więcej czynników z pytania Q17 spowodował konflikt w pracy (Q18)

Dane ujawniają kilka powtarzających się wzorców, w których różnice pokoleniowe w wartościach, stylach pracy i kulturze organizacyjnej prowadziły do napięć w miejscu pracy. Oto najczęstsze scenariusze konfliktów:

1. Konflikt dotyczący elastyczności i harmonogramów pracy

- **Konflikt:** Młodszy pracownicy (Gen Z/Millennials) naciskali na elastyczne godziny pracy i pracę zdalną, podczas gdy starsi koledzy (Gen X/Boomers) nalegali na ścisłą obecność w biurze.
- **Przykład:** Zespół podzielił się, gdy młodszy członkowie zażądali pracy hybrydowej, co doprowadziło do gorących debat. Kompromis (częściowa praca zdalna) pozostawił niesmak.
- **Przyczyna źródłowa:** Konflikt oparty na wartościach - młodszy pracownicy stawiają na równowagę między pracą a życiem prywatnym; starsi pracownicy utożsamiają obecność z produktywnością.

2. Przyjęcie technologii i luki szkoleniowe

- **Konflikt:** Starsi pracownicy zmagali się z nowymi narzędziami cyfrowymi, podczas gdy młodszy koledzy stawali się niecierpliwi.
- **Przykład:** Trudności Boomera z raportowaniem w chmurze sfrustrowały menedżera z pokolenia Z, który odrzucił ich zmagania jako opór przed zmianą. Współpraca została zerwana.



- **Przyczyna Źródłowa:** Konflikt oparty na zachowaniu - Różna biegłość techniczna i komunikacja wsparcia.

3. Kodeks ubioru i formalność w miejscu pracy

- **Konflikt:** Starsi pracownicy krytykowali swobodny strój młodszych kolegów (np. bluzy z kapturem, słuchawki) jako "nieprofesjonalny".
- **Przykład:** Grafik z pokolenia X zderzył się z koleżanką z pokolenia Z z powodu jej luźnego stylu, wywołując ogólnozespołową debatę na temat tego, "co oznacza profesjonalizm".
- **Przyczyna Źródłowa:** Konflikt oparty na tożsamości - normy pokoleniowe dotyczące wyrażania siebie vs. tradycja.

4. Problemy komunikacji

- **Konflikt:** Starsi pracownicy preferowali e-maile; młodszy korzystał z komunikatorów internetowych, co prowadziło do przeoczenia informacji.
- **Przykład:** Pilna prośba pracownika z pokolenia Z wysłana przez Slack została zignorowana przez pracownika z pokolenia wyżej demograficznego, który sprawdzał tylko pocztę e-mail, co opóźniło realizację projektu.
- **Przyczyna Źródłowa:** Kultura organizacyjna - brak uzgodnionych protokołów komunikacji.

5. Hierarchiczne vs. płaskie zarządzanie

- **Konflikt:** Młodszy pracownicy kwestionowali odgórne podejmowanie decyzji, frustrując starszych liderów.
- **Przykład:** Milenials zasugerował demokratyzację zarządzania projektami, co kierownik wyższego szczebla uznał za niesubordynację.
- **Przyczyna Źródłowa:** Konflikt wartości - młodszy pracownicy oczekują autonomii; starsi pracownicy cenią sobie łańcuch dowodzenia.

6. Kultura spotkań

- **Konflikt:** Starsze zespoły nalegały na częste spotkania osobiste; młodszy pracownicy postrzegali je jako nieefektywne.
- **Przykład:** Menedżer z pokolenia X zaplanował cotygodniowe spotkania, podczas gdy pracownicy z pokolenia Z opowiadali się za "potrzebnymi" aktualizacjami za pośrednictwem czatu.
- **Przyczyna Źródłowa:** Konflikt oparty na zachowaniu - Różne poglądy na temat efektywności czasowej.

Jak rozwiązano te konflikty?

1. Mediacja i dialog

- Przykład: Menedżer ułatwił dyskusję, w której obie strony wyraziły swoje frustracje (np. grafik kontra pracownik z pokolenia Z). Uzgodniono "ciche strefy" i elastyczne zasady dotyczące ubioru.

2. Polityki hybrydowe

- Przykład: Kompromis w zakresie pracy zdalnej (np. 3 dni w biurze dla starszych pracowników, 2 dni pracy zdalnej dla młodszych pracowników).

3. Szkolenia i mentoring

- Przykład: Odwrócony mentoring (pokolenie Z szkoli pokolenie Boomers w zakresie technologii) w połączeniu ze starszymi liderami szkolącymi juniorów w zakresie norm organizacyjnych.

Kluczowe wnioski

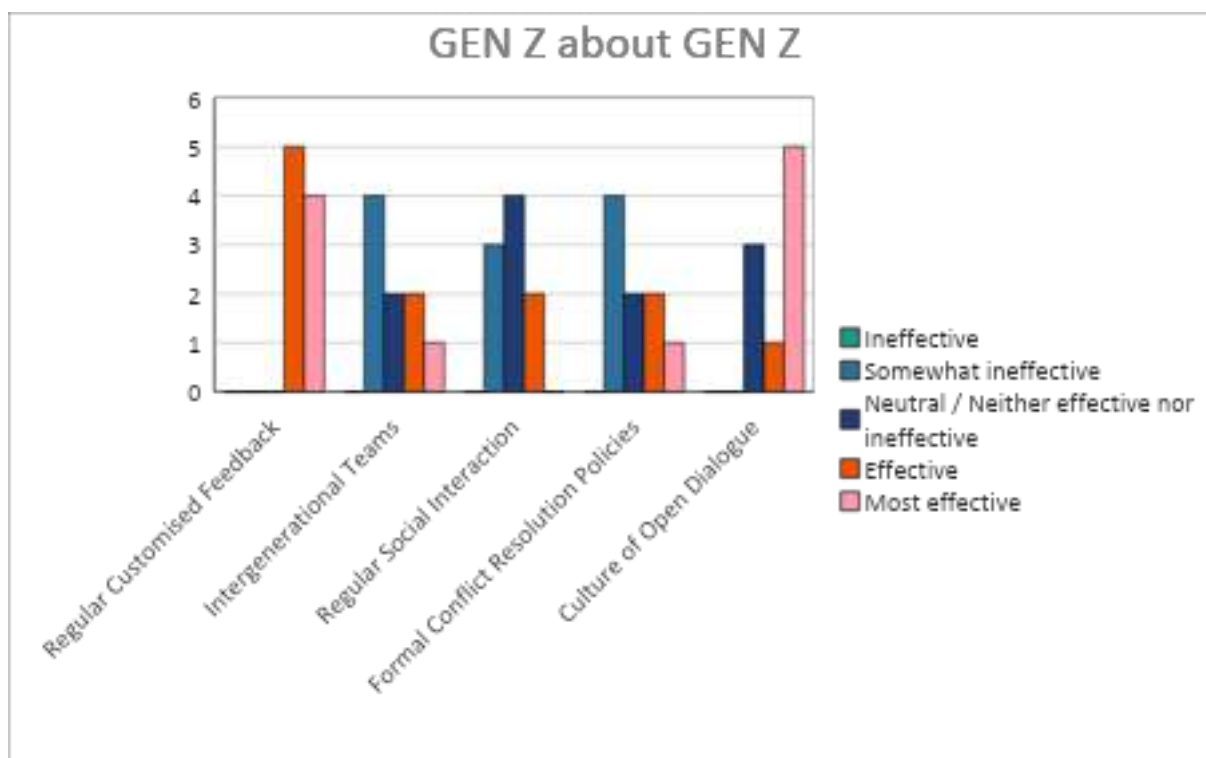
- **Większość konfliktów wynika z:**
 - **Wartości** (autonomia vs. stabilność)
 - **Zachowania** (komunikacja, korzystanie z technologii)
 - **Tożsamość** (wyrażanie siebie vs. tradycja).

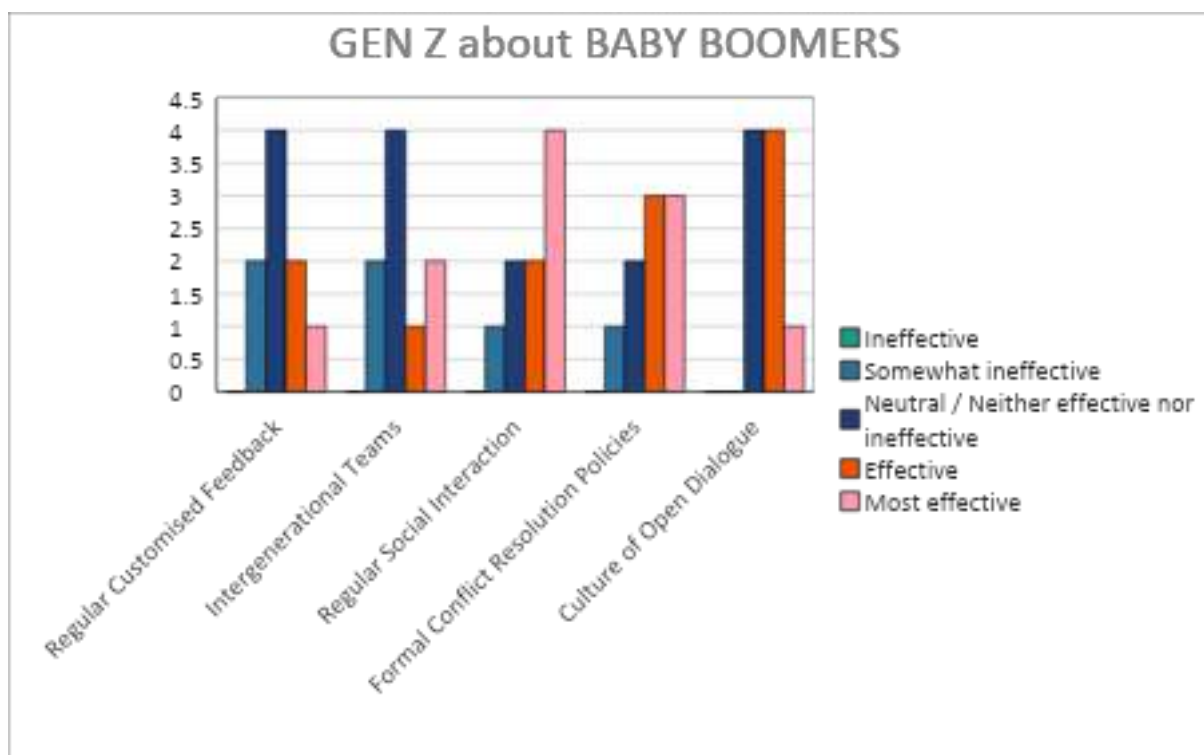
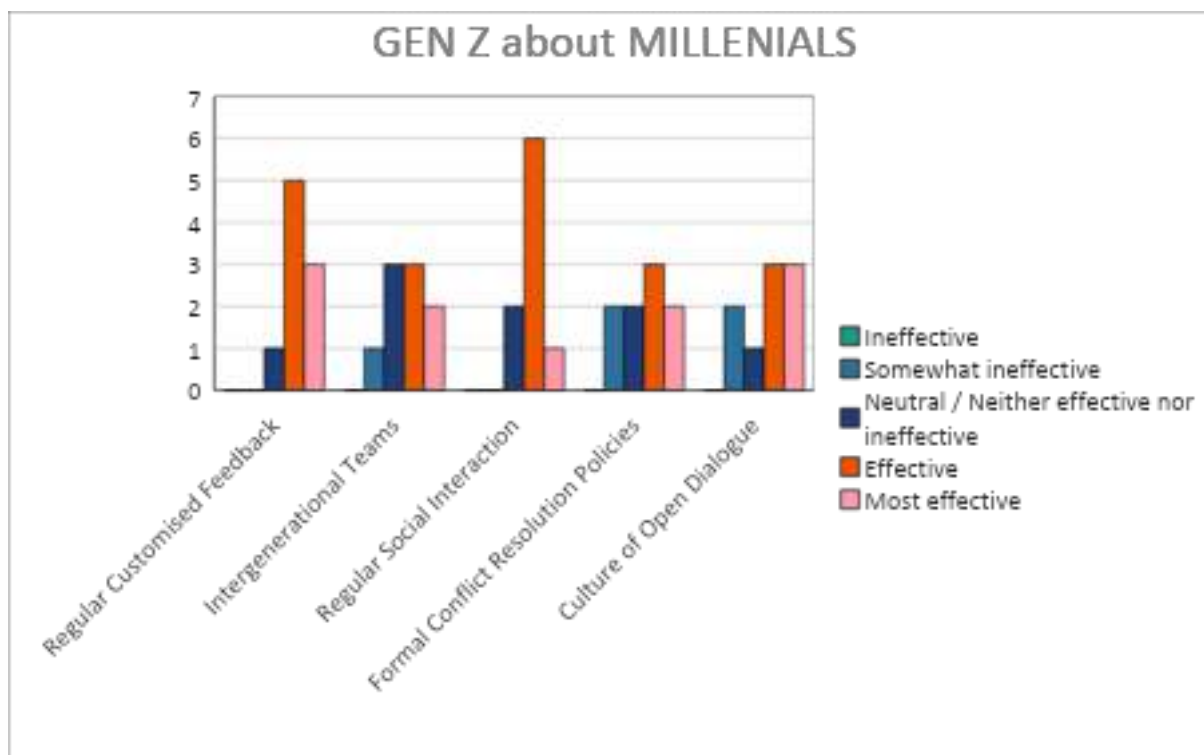
Ocena, na podstawie doświadczenia, narzędzi zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi (Q19)

GEN Z o każdym pokoleniu

Dane ujawniają różne postawy pokoleniowe wobec strategii rozwiązywania konfliktów, przy czym młodszy i starsi pracownicy cenią sobie różne podejścia. Oto spójna analiza tego, jak każde pokolenie postrzega te narzędzia:

Gen Z



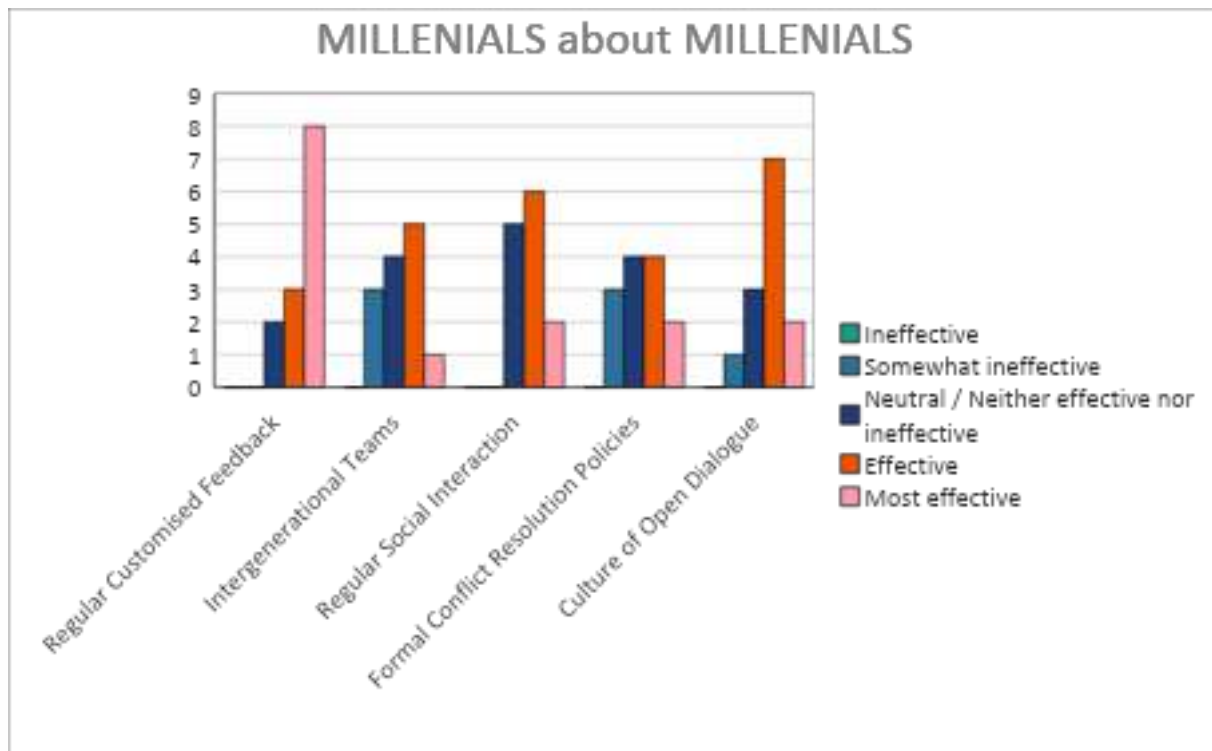
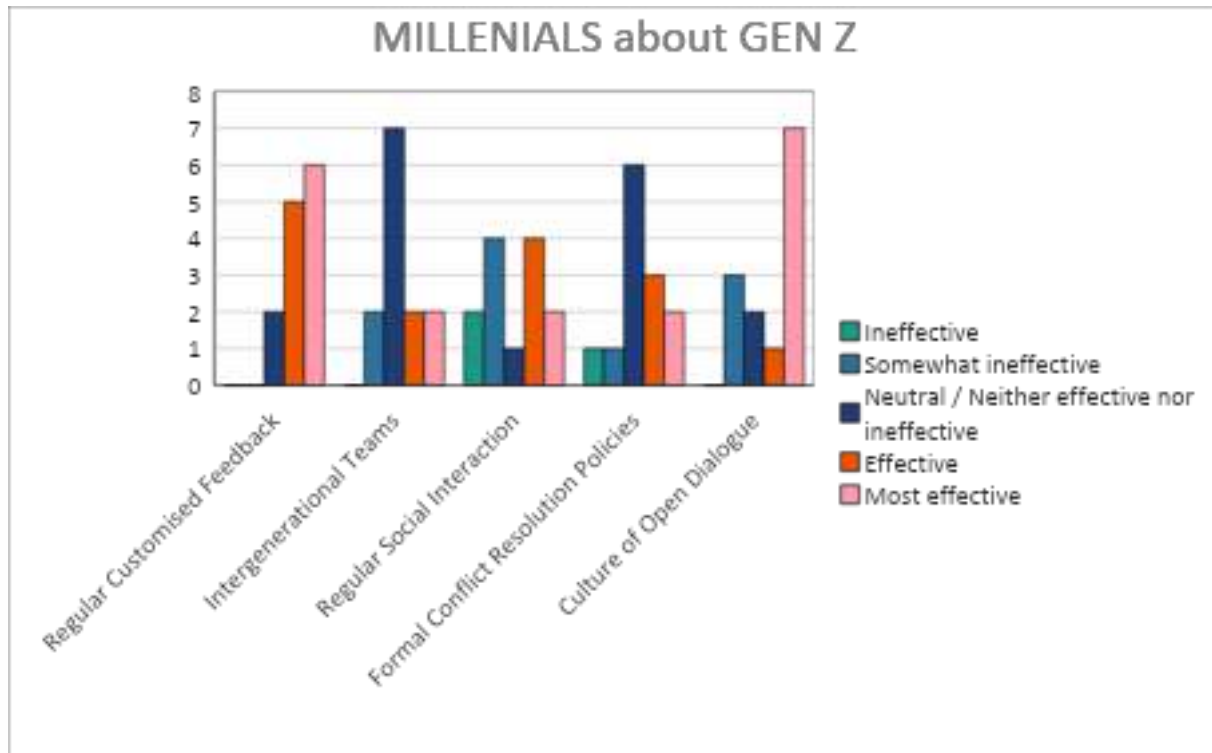


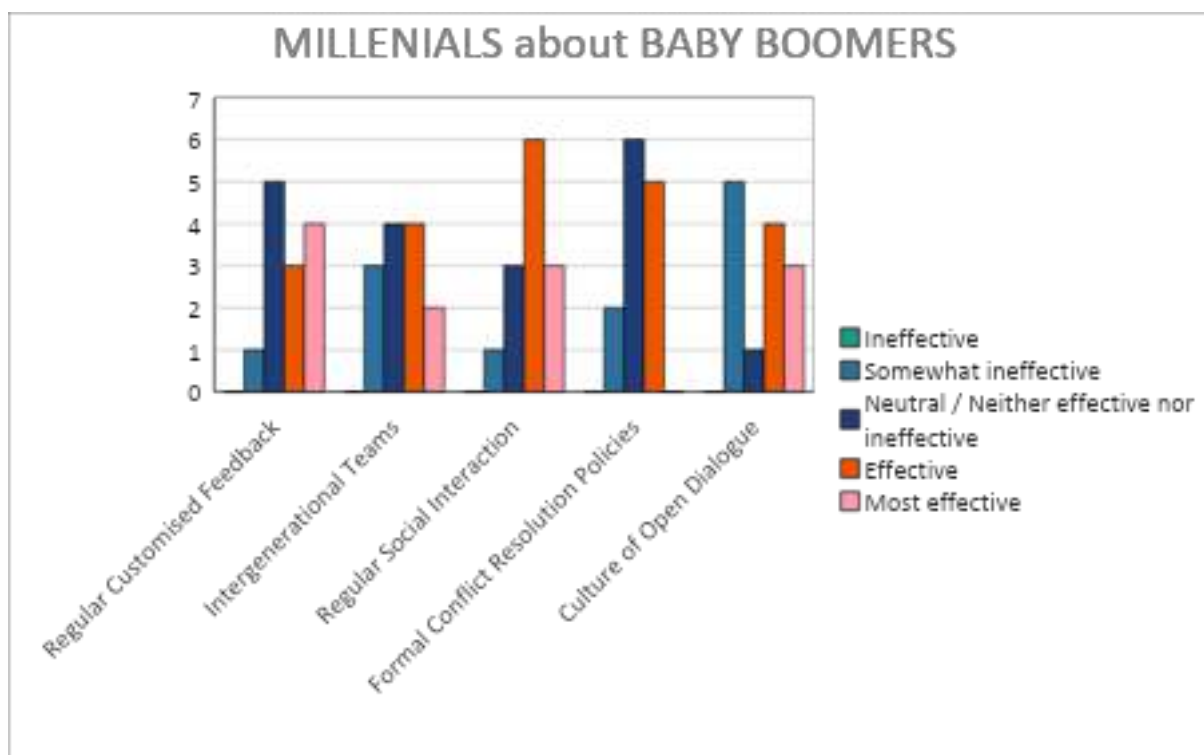
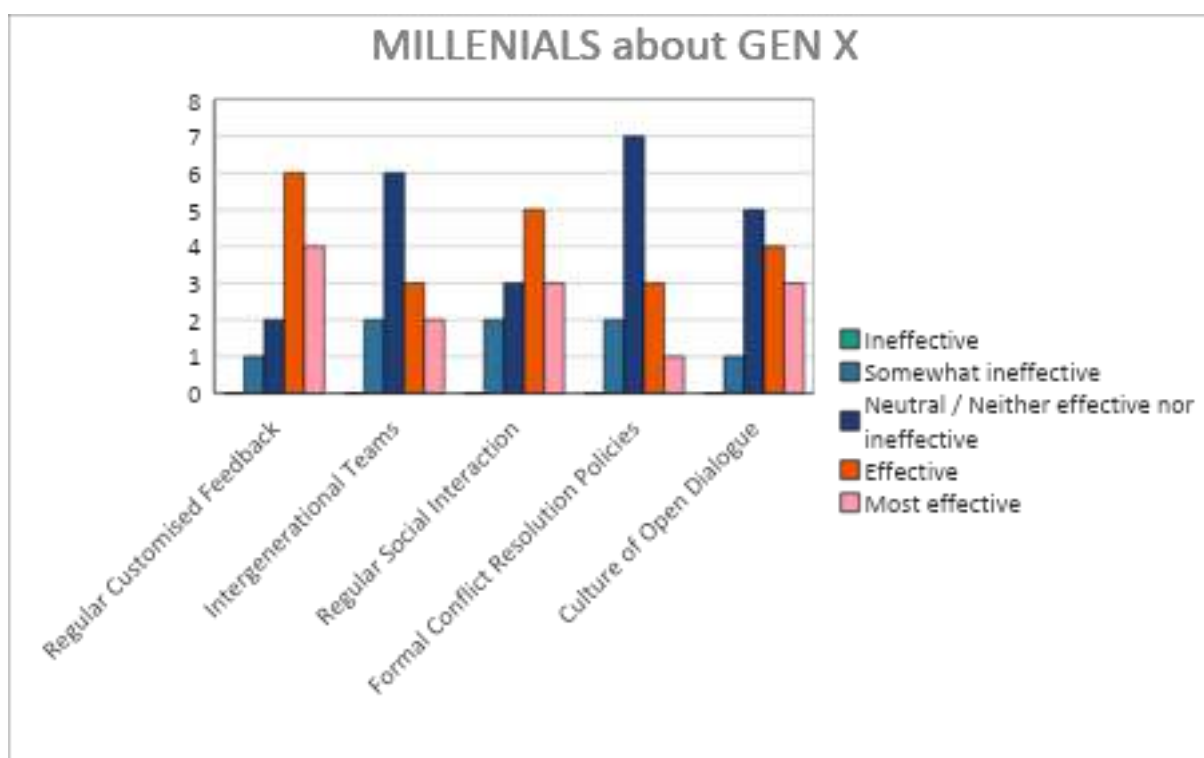
Oceniając własne pokolenie, generacja Z zdecydowanie preferuje kulturę otwartego dialogu, a połowa z nich ocenia ją jako "najskuteczniejsze" narzędzie. Doceniają również regularne, spersonalizowane informacje zwrotne, choć wykazują sceptycyzm wobec ustrukturyzowanych interwencji, takich jak formalne polityki lub zespoły międzypokoleniowe. Sugeruje to, że pokolenie Z preferuje bezpośrednią, nieformalną komunikację w celu rozwiązywania konfliktów.



Ich perspektywa zmienia się, gdy oceniają inne pokolenia. Postrzegają oni Millenialsów jako reagujących na interakcje społeczne i otwarty dialog, prawdopodobnie ze względu na rolę Millenialsów jako pomostu między grupami wiekowymi. W przypadku pokolenia X uważają, że informacje zwrotne i interakcje społeczne działają najlepiej, podczas gdy Baby Boomers są postrzegani jako tylko umiarkowanie otwarci na wszelkie strategie, z niewielką preferencją dla formalnych polityk.

Milenialsi

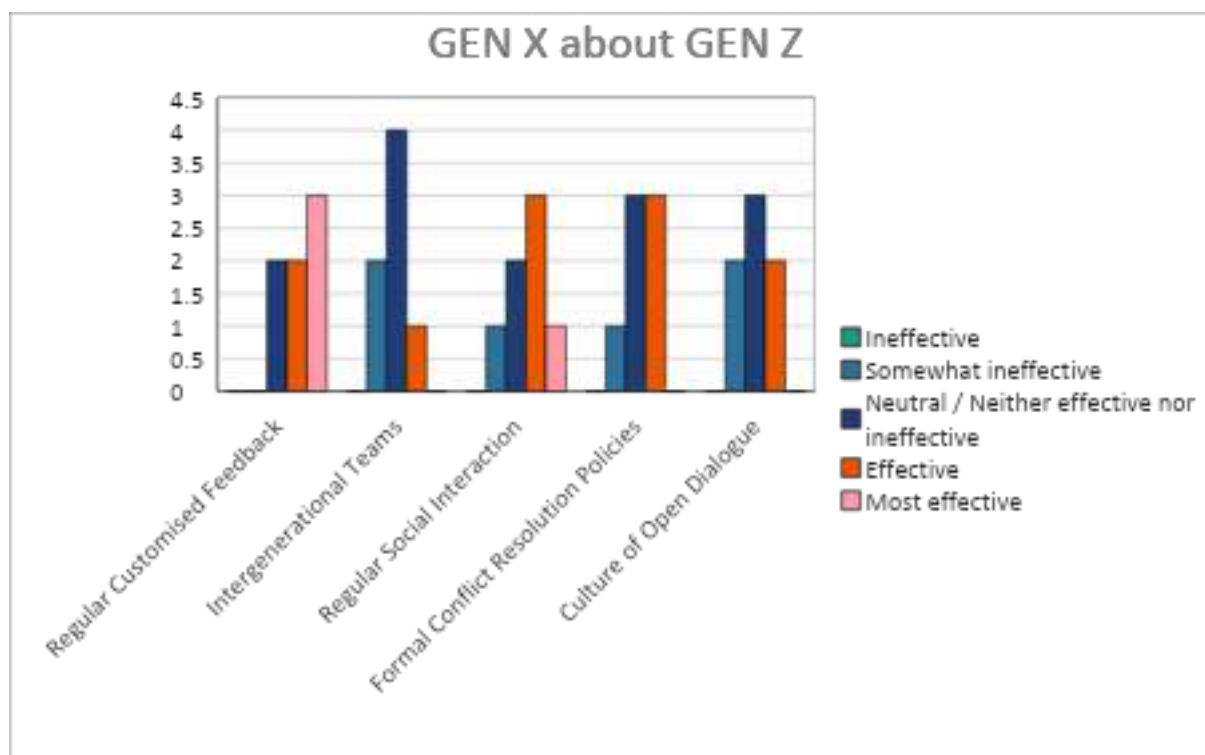


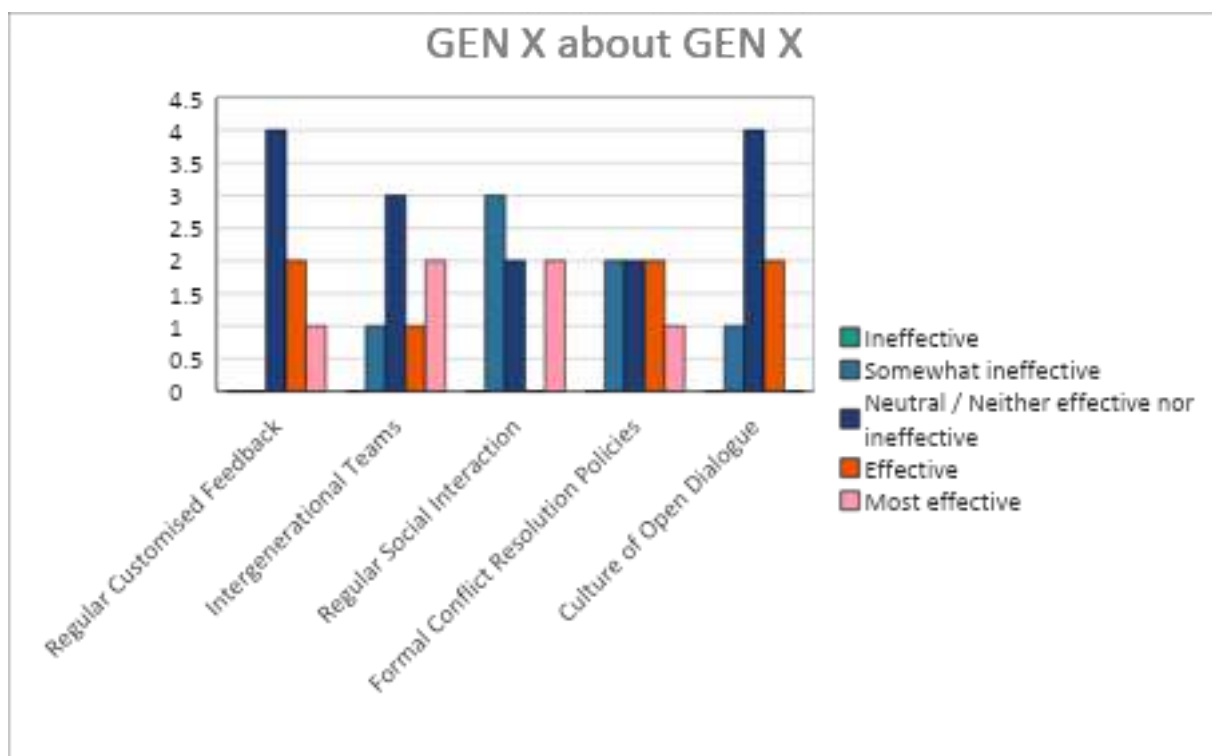
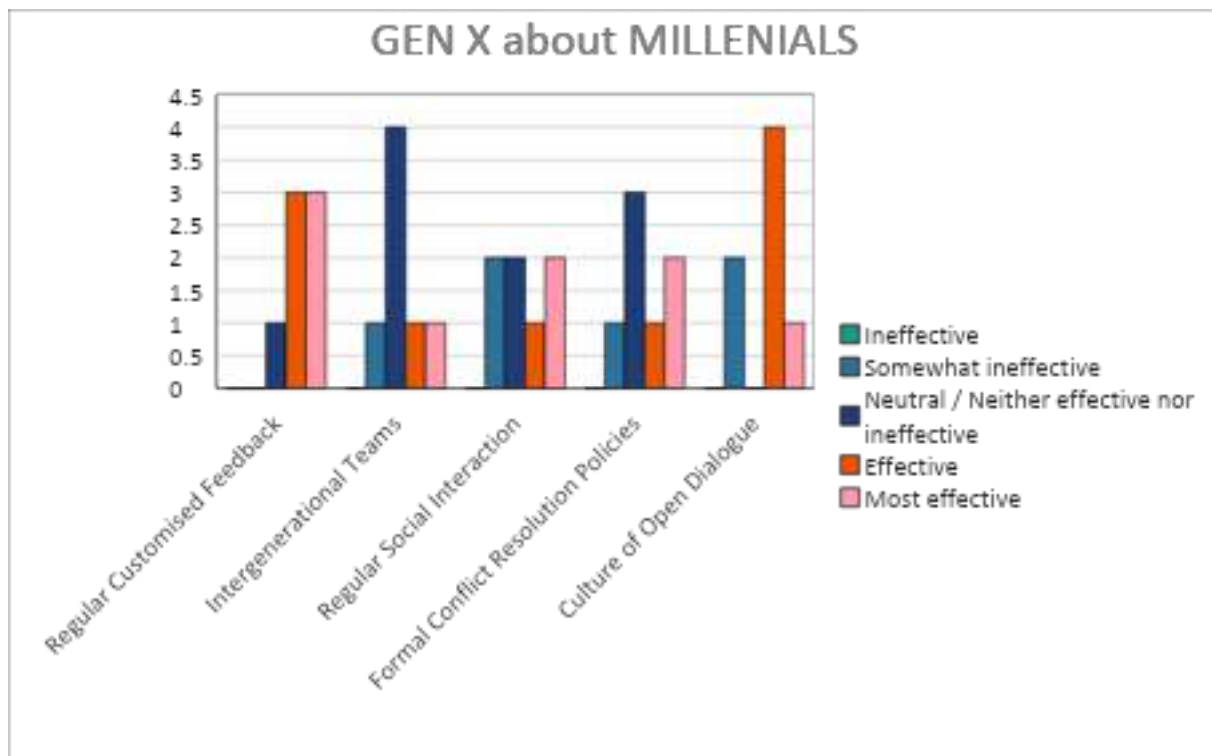


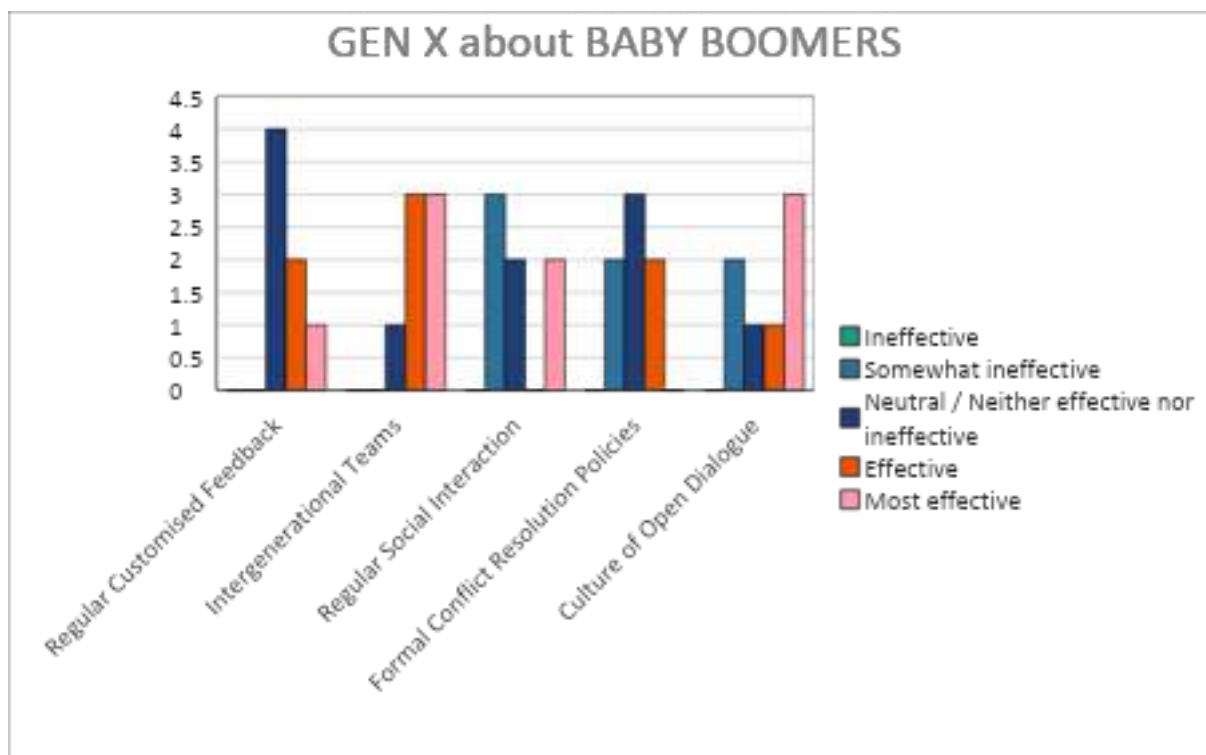
Milenialsi postrzegają otwarty dialog i informacje zwrotne jako powszechnie skuteczne, zwłaszcza w przypadku pokolenia Z i ich samych. Zdają sobie jednak sprawę, że zespoły międzypokoleniowe przynoszą mieszane wyniki, wskazując, że samo mieszanie grup wiekowych nie gwarantuje harmonii.

Jeśli chodzi o starszych kolegów, Millenialsi zauważają, że pokolenie X dobrze reaguje na informacje zwrotne, podczas gdy pokolenie wyżu demograficznego jest trudniejsze do zaangażowania - formalne zasady i interakcje społeczne są postrzegane jako marginalnie przydatne, ale otwarty dialog często nie jest prowadzony. Jest to zbieżne z preferowaniem przez pokolenie wyżu demograficznego tradycyjnej hierarchii nad nieformalnymi dyskusjami.

Gen X



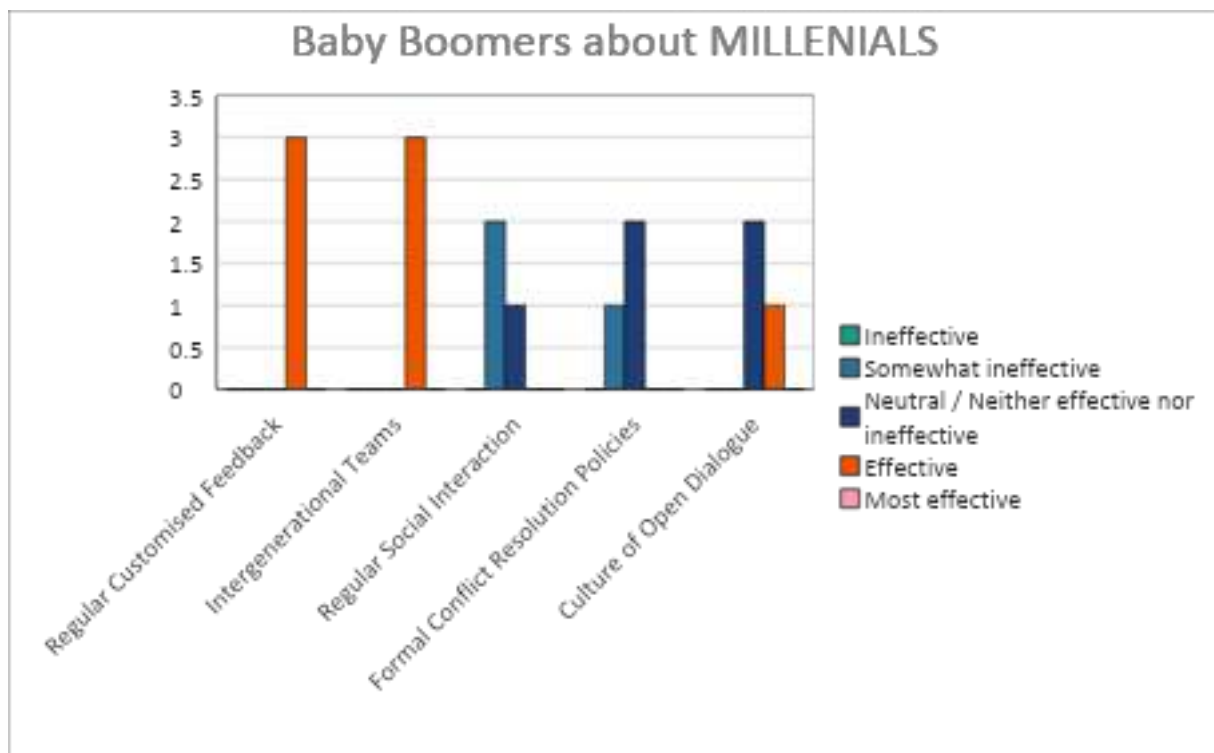
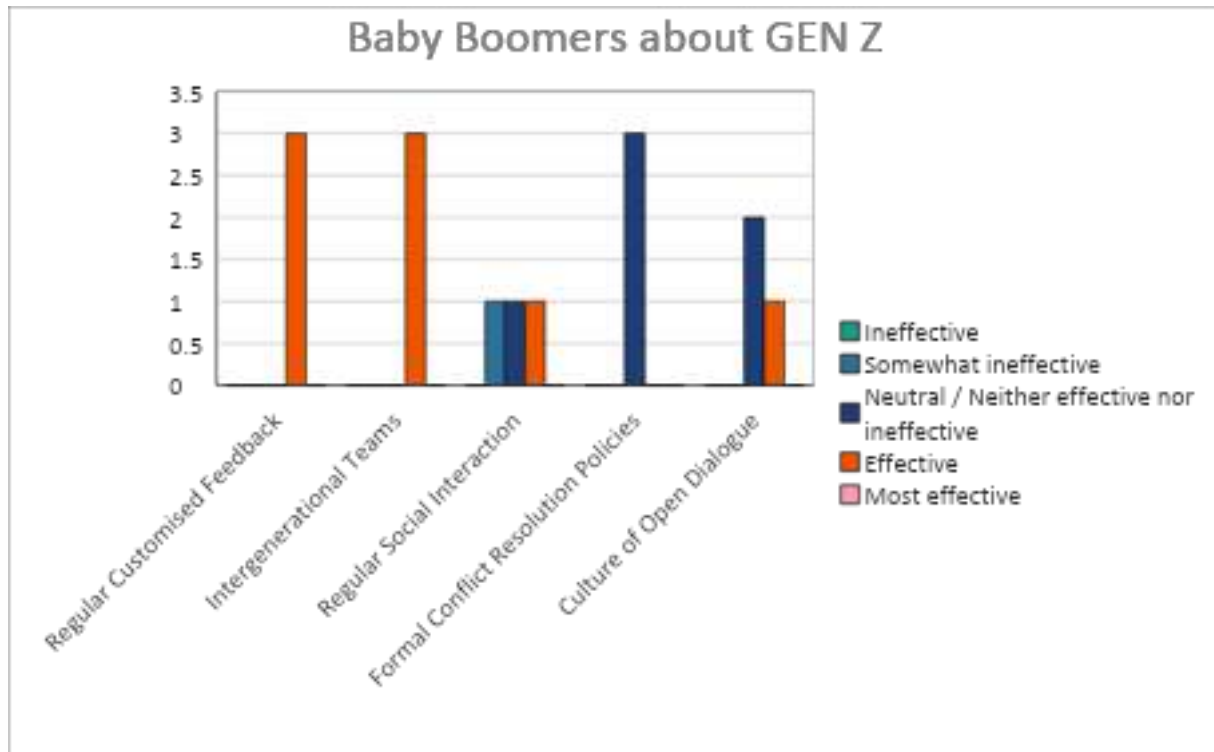


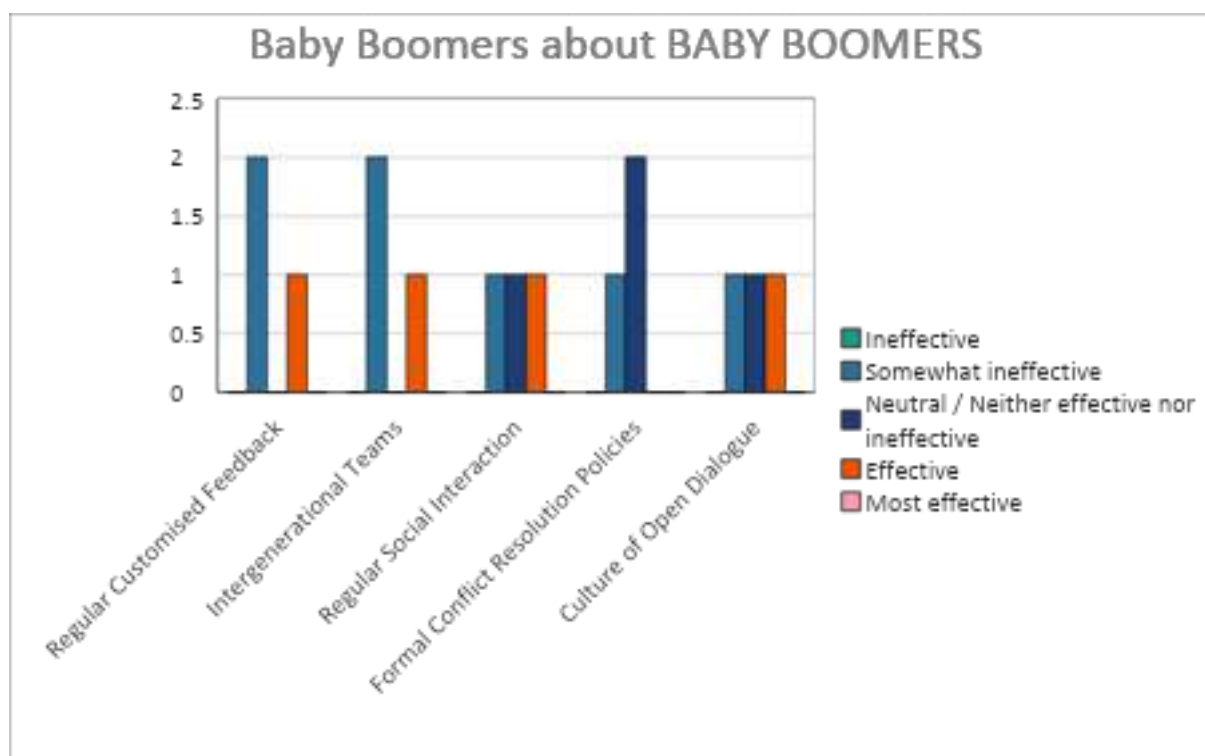
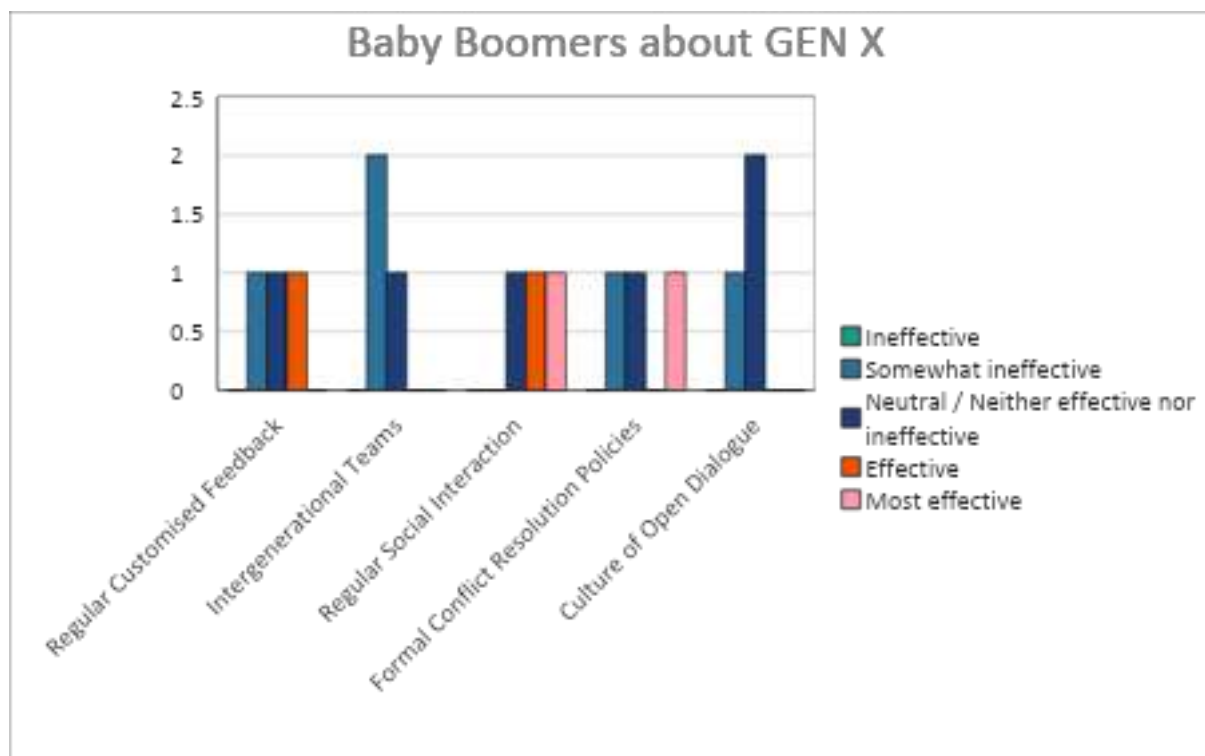


Pokolenie X przyjmuje wyważoną postawę. Postrzegają oni informację zwrotną jako najbardziej wiarygodne narzędzie dla młodszych pokoleń (Gen Z i Millennials), ale wątpią w skuteczność otwartego dialogu z nimi, prawdopodobnie ze względu na różne style komunikacji.

Jeśli chodzi o ich własne pokolenie, Gen X ceni sobie informacje zwrotne i interakcje społeczne, choć ocenia wszystkie narzędzia jako co najwyżej umiarkowanie skuteczne. Ich pogląd na Baby Boomers jest jeszcze bardziej powściągliwy, a jedynie interakcje społeczne wyróżniają się jako nieco przydatne. Sugeruje to, że pokolenie X czuje się uwięzione między pragnieniem otwartości młodszych pokoleń a przywiązaniem do tradycji pokolenia wyżu demograficznego.

Wyż demograficzny





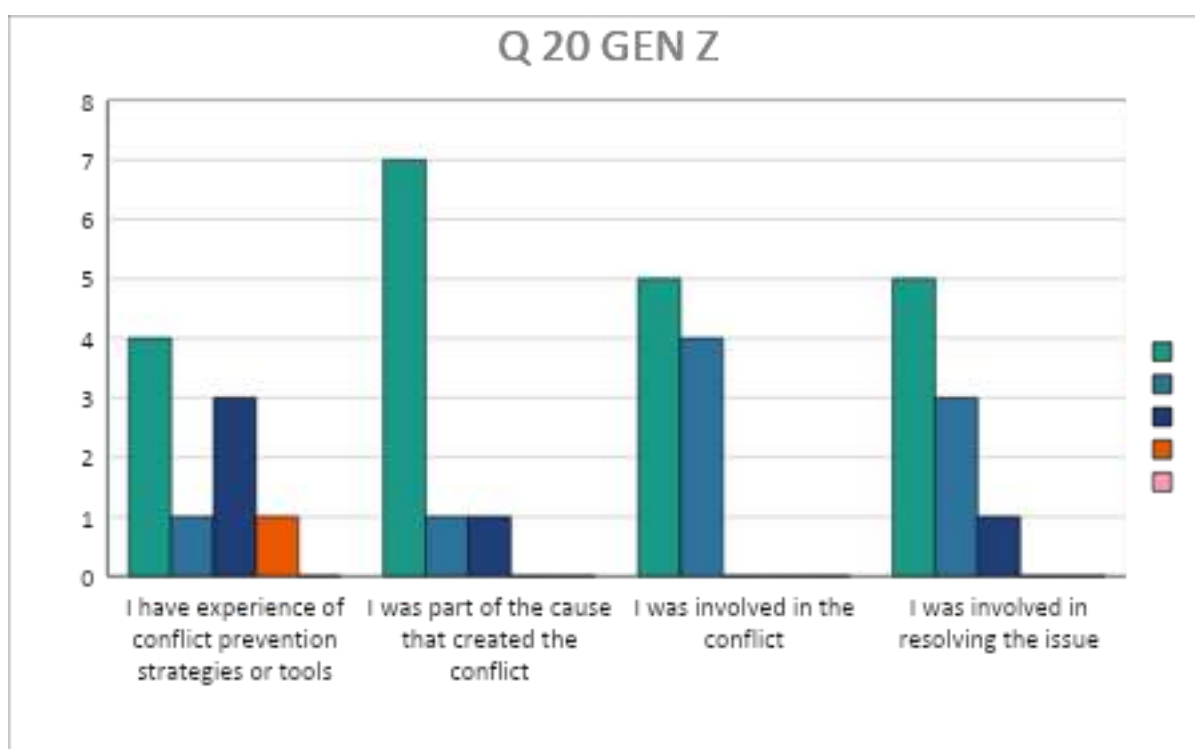
Osoby z wyżu demograficznego wyróżniają się w swoich ocenach. Oceniają oni informację zwrotną jako jedyne konsekwentnie skuteczne narzędzie dla młodszych pracowników, odrzucając prawie wszystkie inne strategie jako neutralne lub nieskuteczne. Nawet w odniesieniu do własnego pokolenia wykazują niewielkie zaufanie do jakiegokolwiek metody,

podkreślając swoją preferencję dla doświadczenia i hierarchii w stosunku do ustrukturyzowanego zarządzania konfliktami.

Ocena trafności stwierdzeń (Q20)

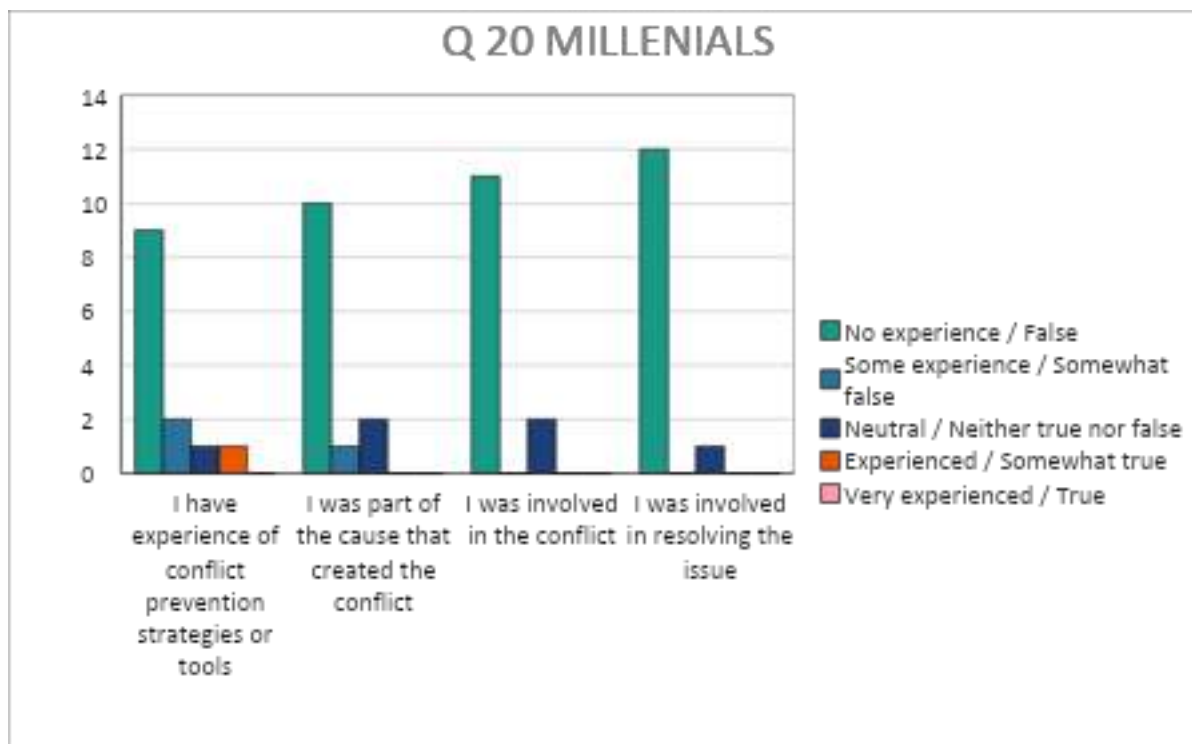
Dane ujawniają uderzające różnice w tym, jak pokolenia postrzegają swoje zaangażowanie w konflikty w miejscu pracy, od zapobiegania po rozwiązywanie. Wyniki te podważają powszechne założenia dotyczące dynamiki międzypokoleniowej w środowisku zawodowym.

Gen Z



Młodszy pracownicy wykazują znaczny brak praktycznego doświadczenia w zarządzaniu konfliktami. Większość z nich (60-80%) nie ma doświadczenia w zakresie strategii prewencyjnych, tworzenia konfliktów lub ich rozwiązywania. Sugeruje to, że pracownicy z pokolenia Z są często obserwatorami napięć w miejscu pracy, a nie aktywnymi uczestnikami - być może ze względu na ich niższe stanowiska lub organizacje chroniące nowszych pracowników przed trudnymi sytuacjami. Nieliczni, którzy przyznają się do pewnego zaangażowania, zwykle opisują je jako minimalne ("nieco fałszywe" lub neutralne odpowiedzi).

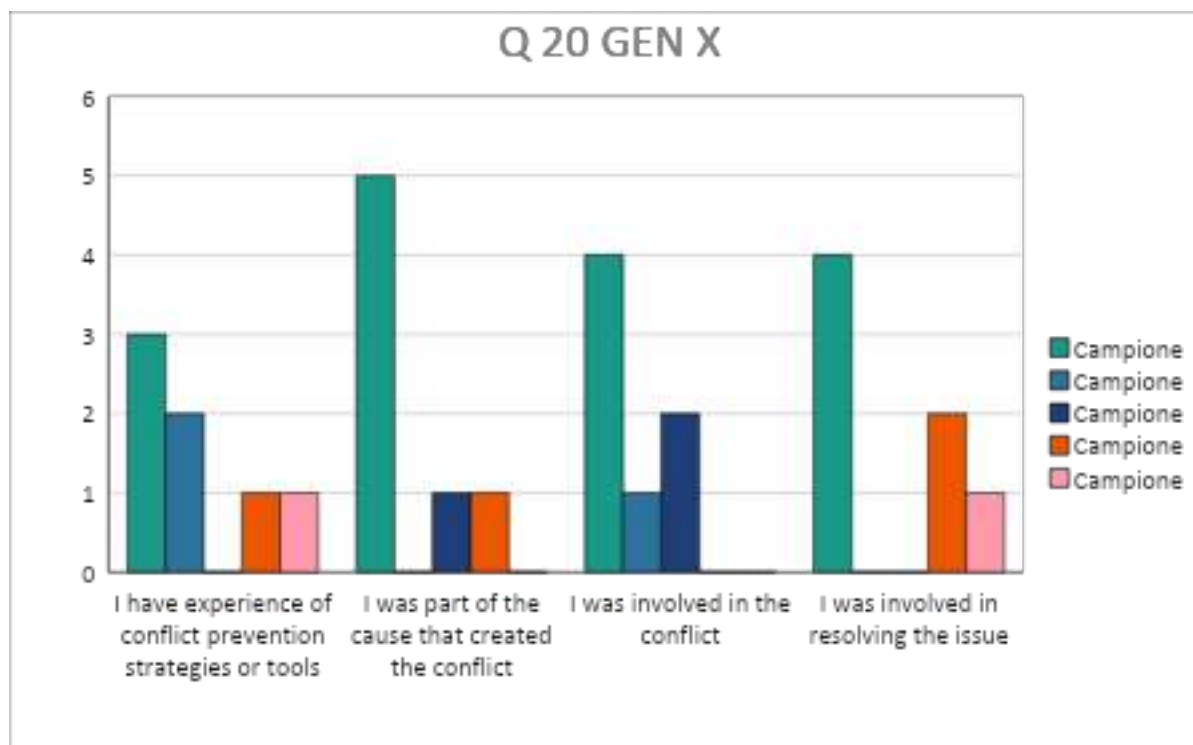
Milenials



W przeciwieństwie do swojej reputacji mediatorów, Millenialsi wykazują najniższe zaangażowanie w konflikty we wszystkich miarach. Przytłaczająca większość (75-90%) twierdzi, że nie ma doświadczenia z żadnym aspektem konfliktów w miejscu pracy. To nieoczekiwane odkrycie może wskazywać, że milenialsi albo całkowicie unikają konfrontacji, albo pracują w środowiskach, w których konflikty są wyjątkowo rzadkie - oba scenariusze rodzą pytania o ich rzeczywistą rolę pomostu między pokoleniami.

Gen

X

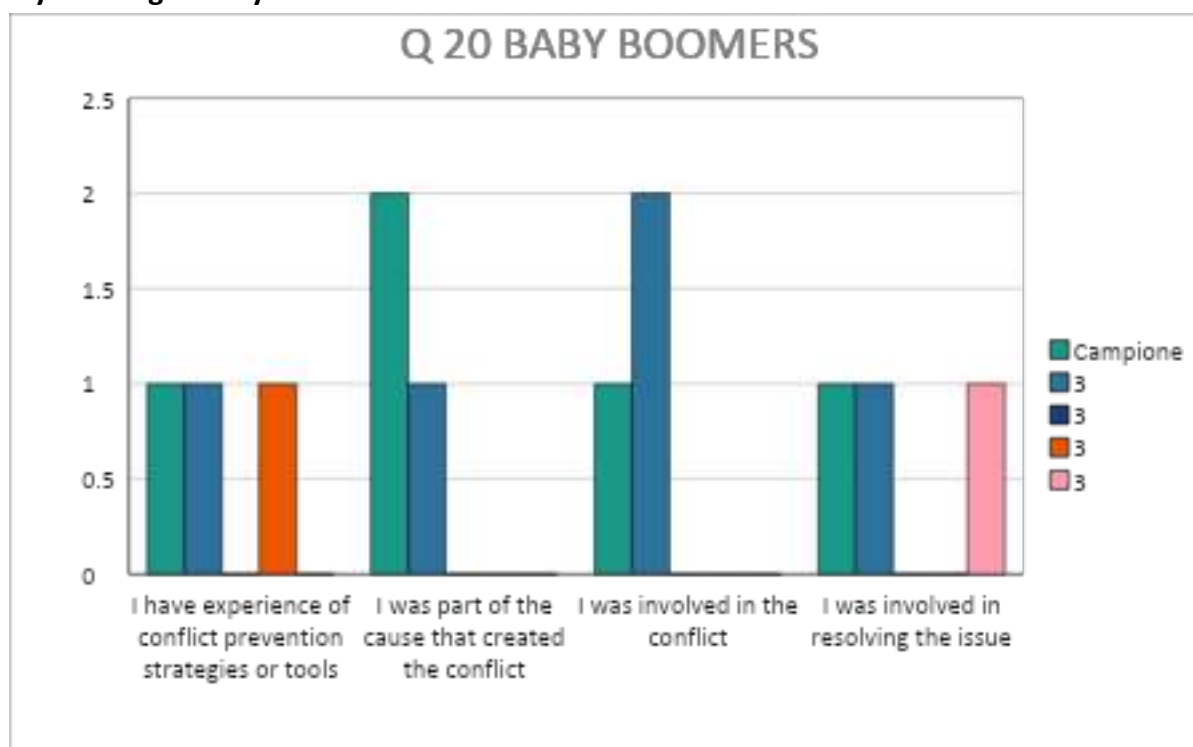


Pokolenie X wyłania się jako najbardziej świadoma konfliktów kohorta. Podczas gdy wielu (40-60%) nadal zgłasza ograniczone doświadczenie, grupa ta zawiera najwyższy odsetek członków, którzy je mają:

- Aktywne stosowanie strategii prewencyjnych (20% w pewnym stopniu/bardzo doświadczonych)
- Byli zaangażowani w rozwiązywanie konfliktów (30% w pewnym stopniu/bardzo doświadczonych)

Jest to zgodne z ich typowymi stanowiskami w połowie kariery, wymagającymi mediacji między młodszymi i starszymi pracownikami.

Wyż demograficzny



Najstarsi pracownicy mają spolaryzowane doświadczenia. Większość z nich deklaruje ograniczone zaangażowanie w konflikty, ale znacząca mniejszość (20-25%) zgłasza znaczne doświadczenie zarówno w zapobieganiu, jak i rozwiązywaniu konfliktów. Prawdopodobnie odzwierciedla to ich starsze role - często ponad codziennymi napięciami, ale wzywani do rozstrzygania poważnych sporów. Ich odpowiedzi sugerują, że konflikty albo nie osiągają ich poziomu, albo decydują się nie angażować, dopóki nie jest to absolutnie konieczne.



Opis osobistego doświadczenia związanego z rozwiązywaniem konfliktów w miejscu pracy (Q21)

Zebrane doświadczenia ujawniają kilka wspólnych wzorców w tym, jak konflikty w miejscu pracy pojawiają się i są rozwiązywane przez różne pokolenia. Te rzeczywiste przykłady zapewniają cenny wgląd w dynamikę międzypokoleniową w środowisku zawodowym.

Wiele konfliktów wynika z różnego podejścia do narzędzi i systemów w miejscu pracy. Młodszy pracownicy często naciskają na rozwiązania cyfrowe, podczas gdy starsi koledzy często preferują tradycyjne metody. Jeden z respondentów opisał, jak wprowadzenie nowego narzędzia do zarządzania zadaniami online wywołało napięcia ze starszym członkiem zespołu, który opierał się zmianom. Rozwiązaniem okazał się kompromis - stopniowe wdrażanie z opcjami szkoleniowymi - pokazujący, jak elastyczność może niwelować podziały technologiczne.

Preferencje dotyczące prezentacji często wywołują nieporozumienia. Szczególnie jaskrawy przykład dotyczył podziału pokoleniowego w kwestii sposobu prezentacji wyników projektu. Młodszy członkowie zespołu stworzyli dynamiczną, wizualną prezentację, którą starszy analityk odrzucił jako "nieprofesjonalną", nalegając na tradycyjny format raportu. Eskalacja konfliktu przerodziła się we wzajemne oskarżenia, dopóki mediacja nie pomogła znaleźć kompromisu. Takie przypadki pokazują, jak różne normy komunikacji mogą powodować tarcia.

Kilku respondentów podzieliło się tym, w jaki sposób wdrożyli systematyczne zmiany, aby zapobiec powtarzającym się konfliktom:

- Regularne odprawy w celu dotrzymania terminów
- Spotkania między działami w celu poprawy współpracy
- Jasne procedury zarządzania informacjami
- Systemy głosowania dla decyzji projektowych

W wielu przykładach podkreślano, w jaki sposób dialog twarzą w twarz rozwiązywał napięcia. W jednej z relacji opisano, jak początkowa odmowa przyjęcia nowej technologii spowodowała załamanie komunikacji. Rozwiązanie nastąpiło dopiero wtedy, gdy kierownik ułatwił spotkanie, na którym obie strony mogły wyrazić swoje obawy. Inny przypadek pokazał, jak szczerza rozmowa na temat ignorowanych informacji zwrotnych doprowadziła do zmian w zachowaniu, które poprawiły pracę zespołową.

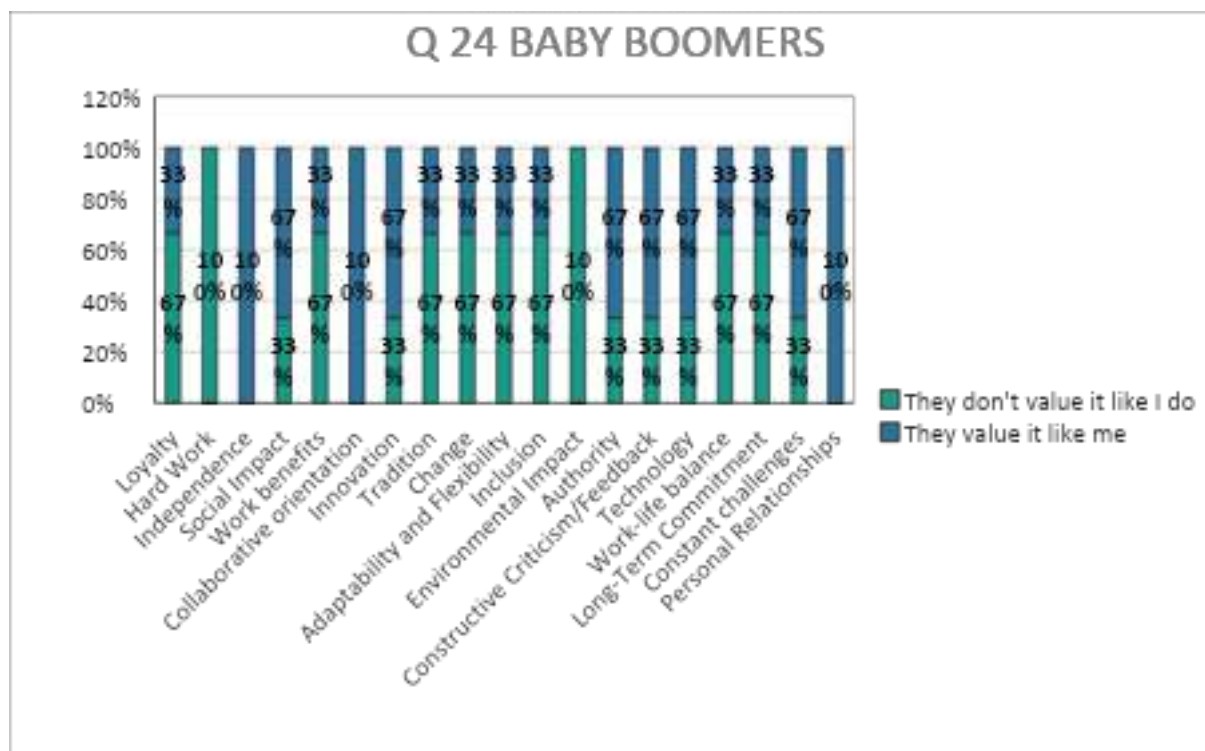
4. Różnice w podejściu do pracy

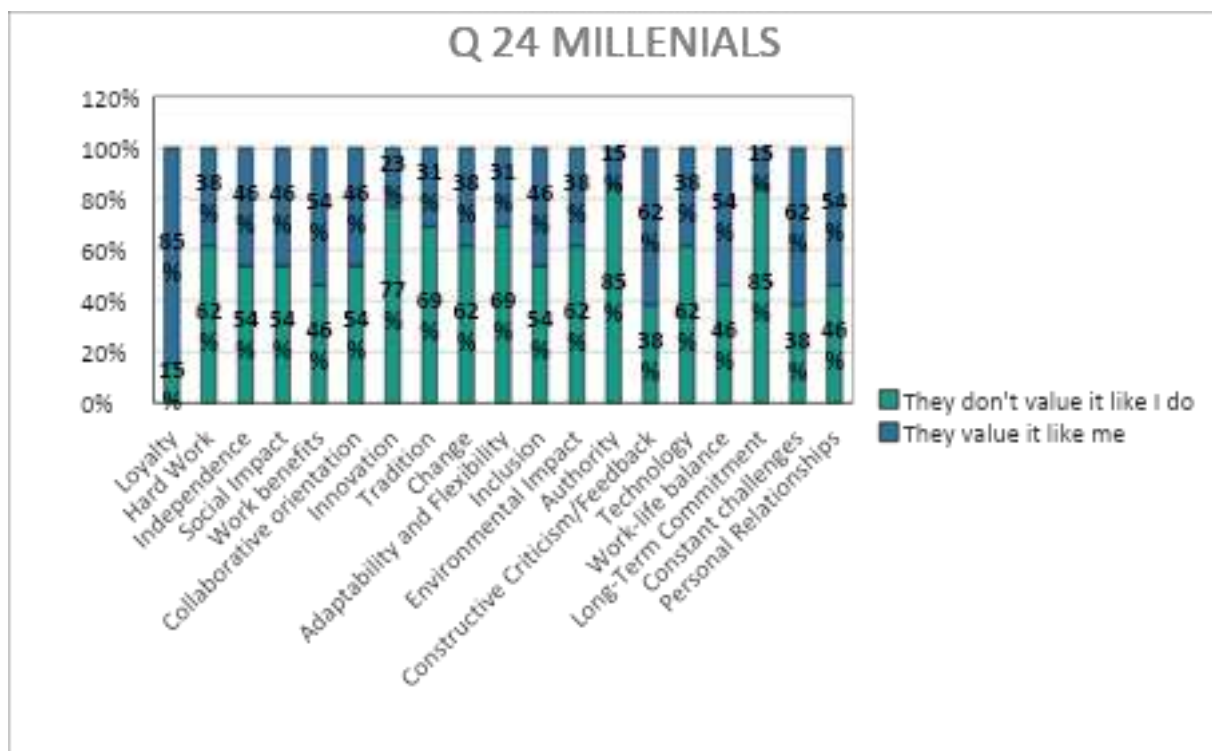
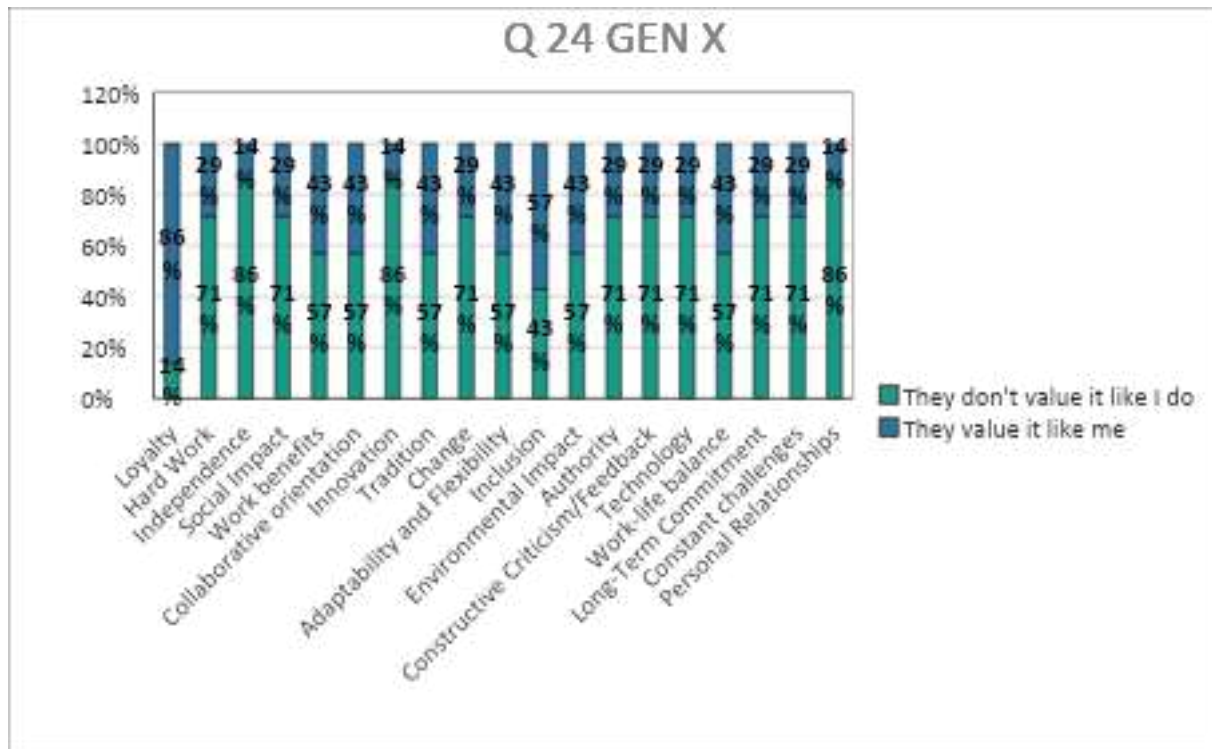
Dokonana przez pozwanego ocena podobieństwa oceny niektórych aspektów (Q24-Q25-Q26-Q27)

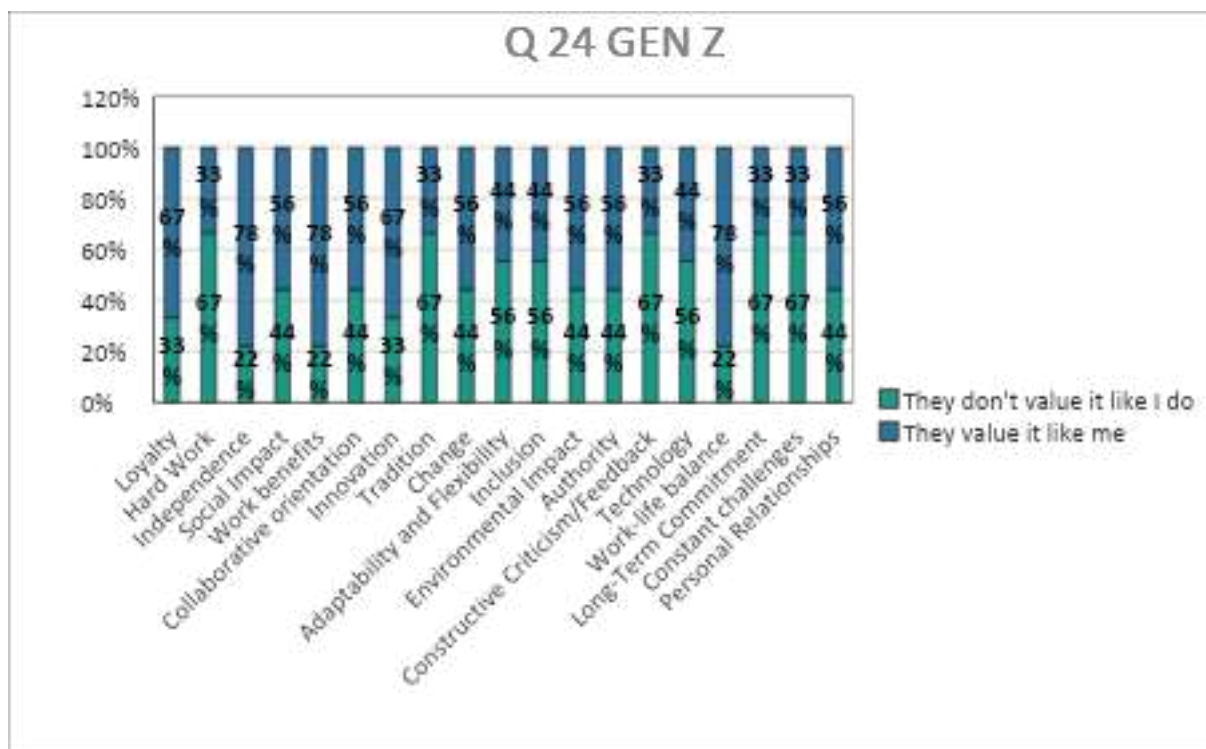


Dane ujawniają uderzające różnice w tym, jak pokolenia postrzegają nawzajem swoje wartości w miejscu pracy, z kilkoma wyraźnymi wzorcami pojawiającymi się w różnych grupach wiekowych.

Perspektywa pokolenia Z





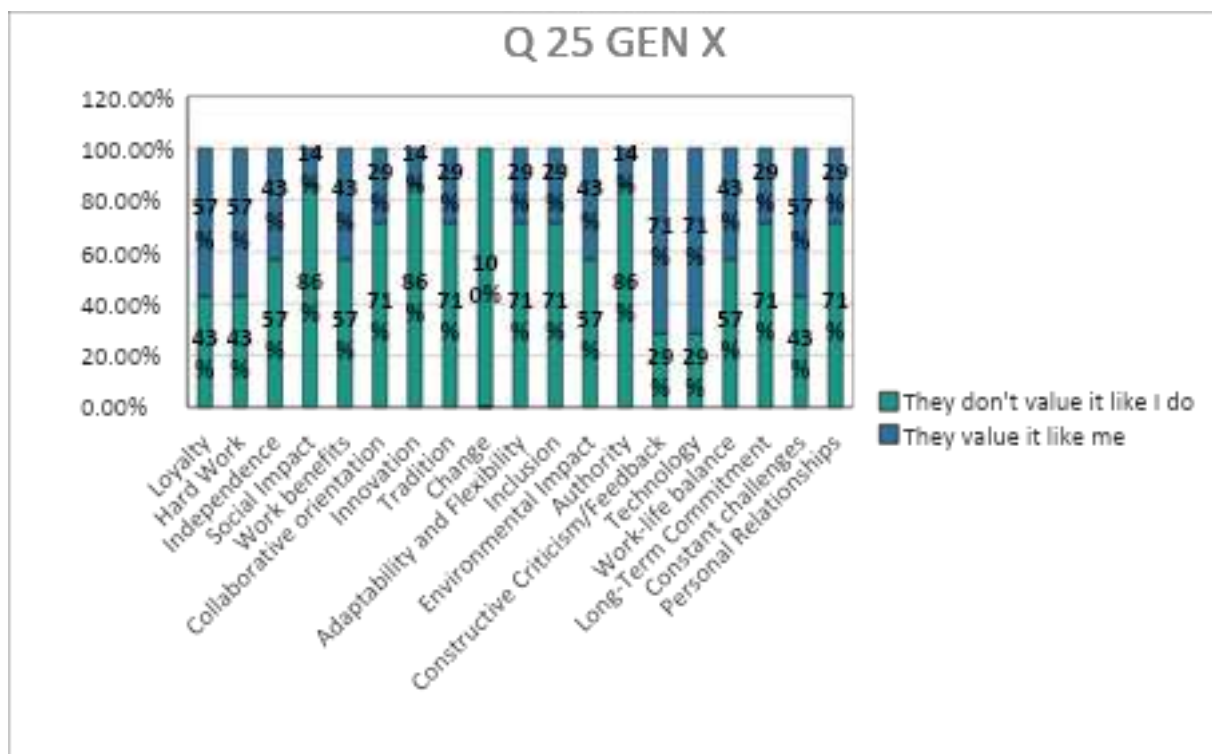
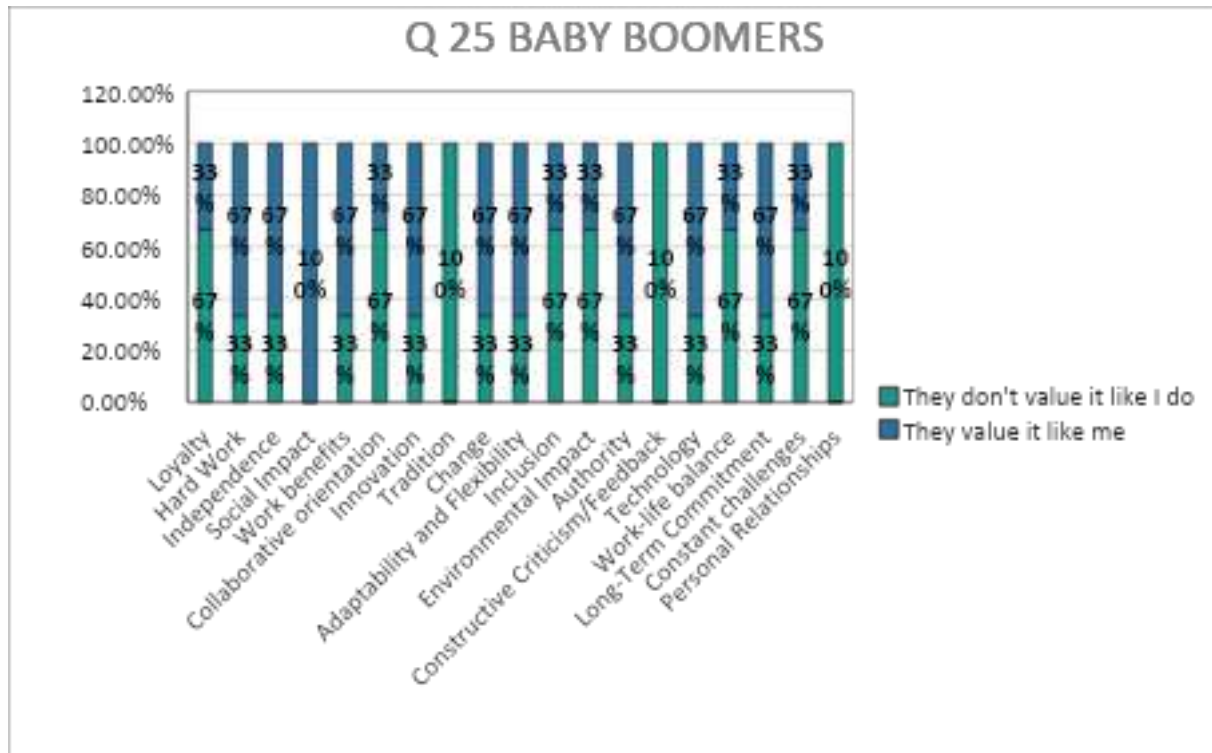


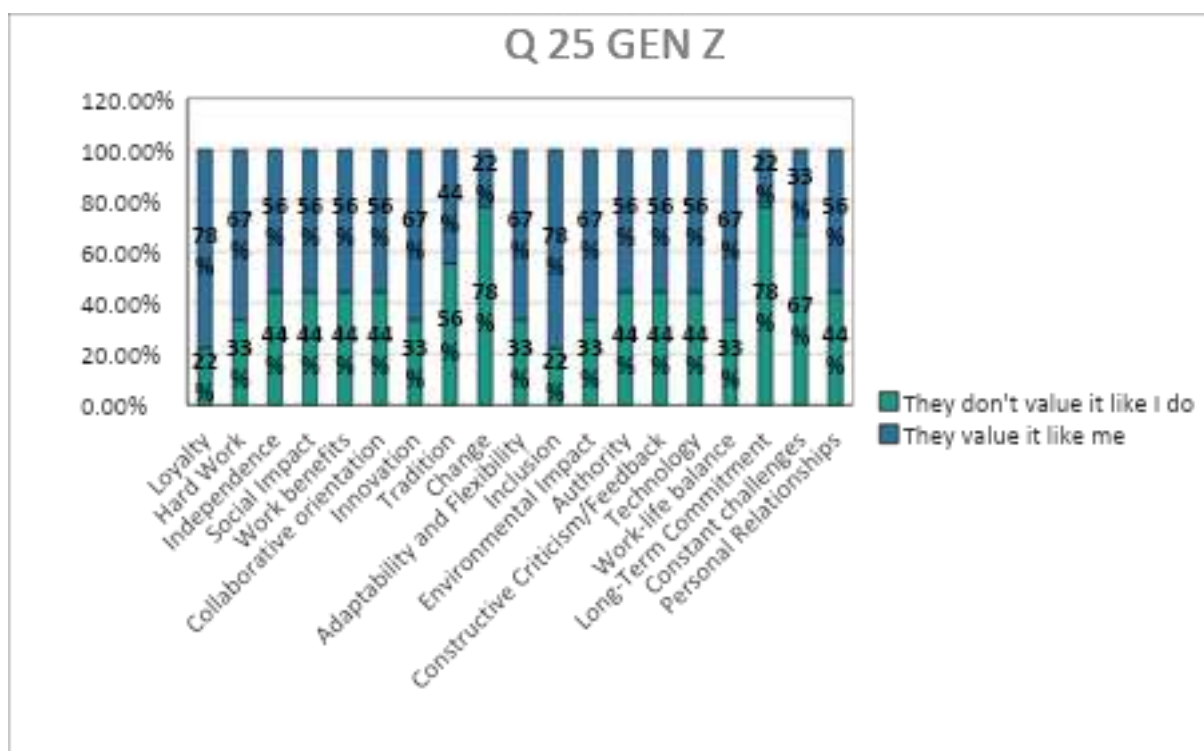
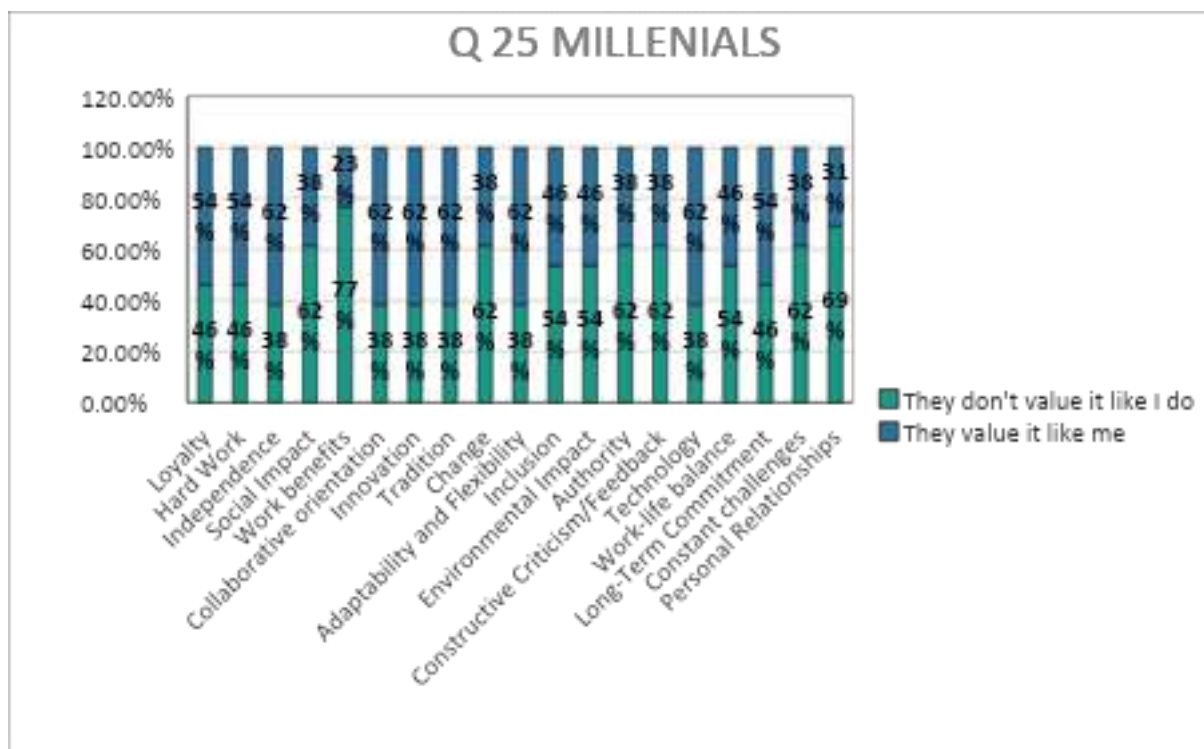
Młodzi pracownicy zgłaszają znaczne różnice w stosunku do starszych kolegów, szczególnie w zakresie:

- Innowacje (86% uważa, że pokolenie X nie ceni ich tak bardzo)
- Zmiana (71% dla pokolenia X, 67% dla pokolenia wyżej demograficznego)
- Technologia (71% dla pokolenia X, 67% dla pokolenia wyżej demograficznego)
- Równowaga między pracą a życiem prywatnym (56-67% wśród starszych pokoleń)

Co ciekawe, pokolenie Z postrzega mileniśców jako bliższych sojuszników, z mniejszymi różnicami, z wyjątkiem innowacji (różnica 77%) i tradycji (różnica 69%). Czują się najbardziej zgodni z własnym pokoleniem w kwestii świadczeń pracowniczych (78% zgodności) i niezależności (78%).

Milenialsi



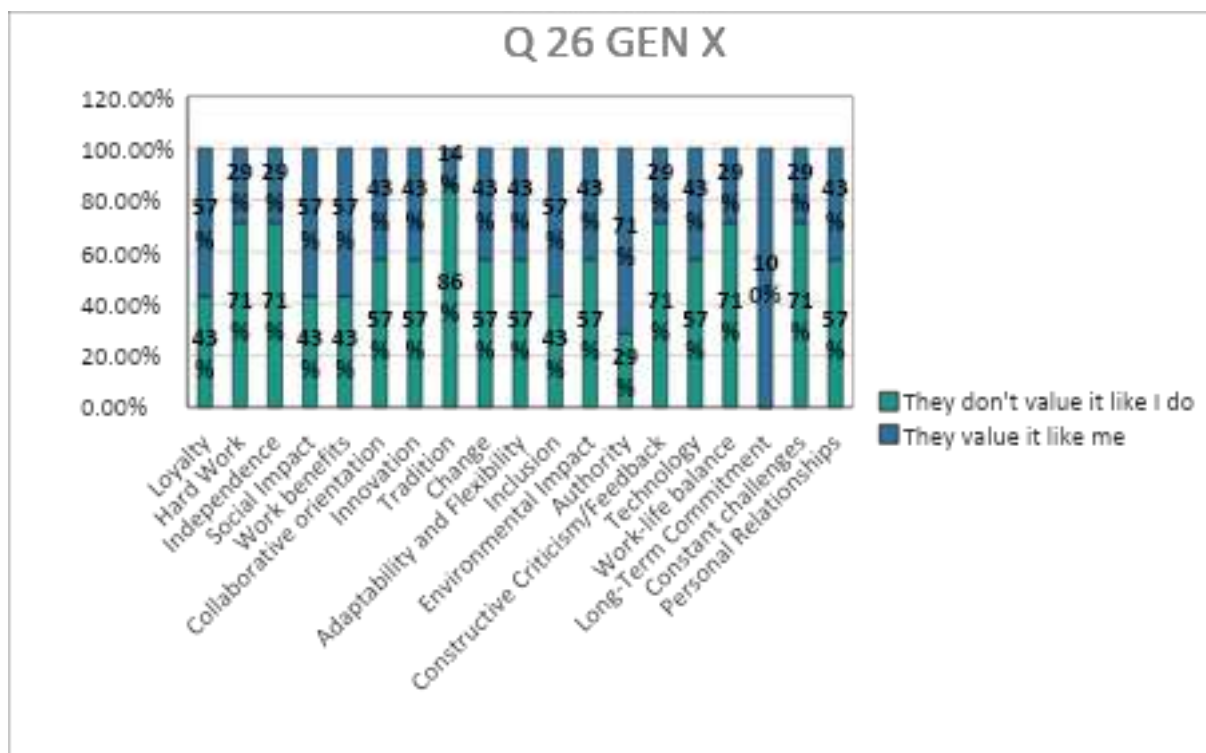
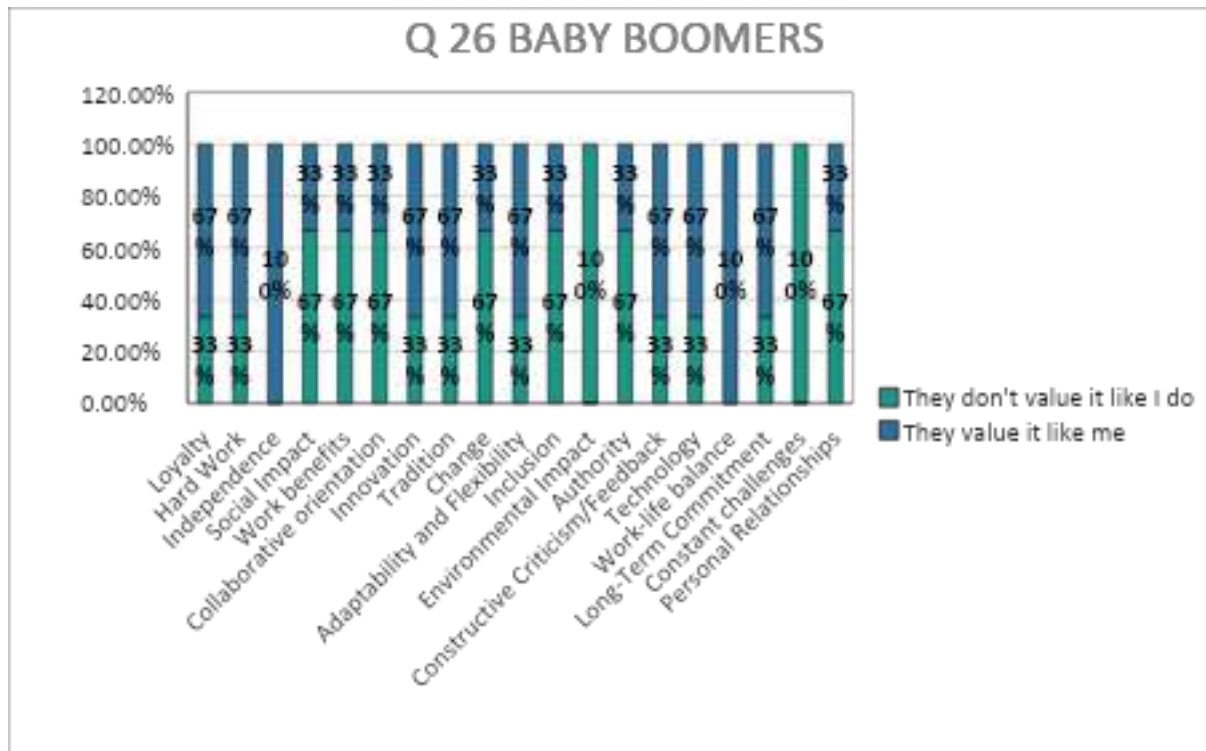


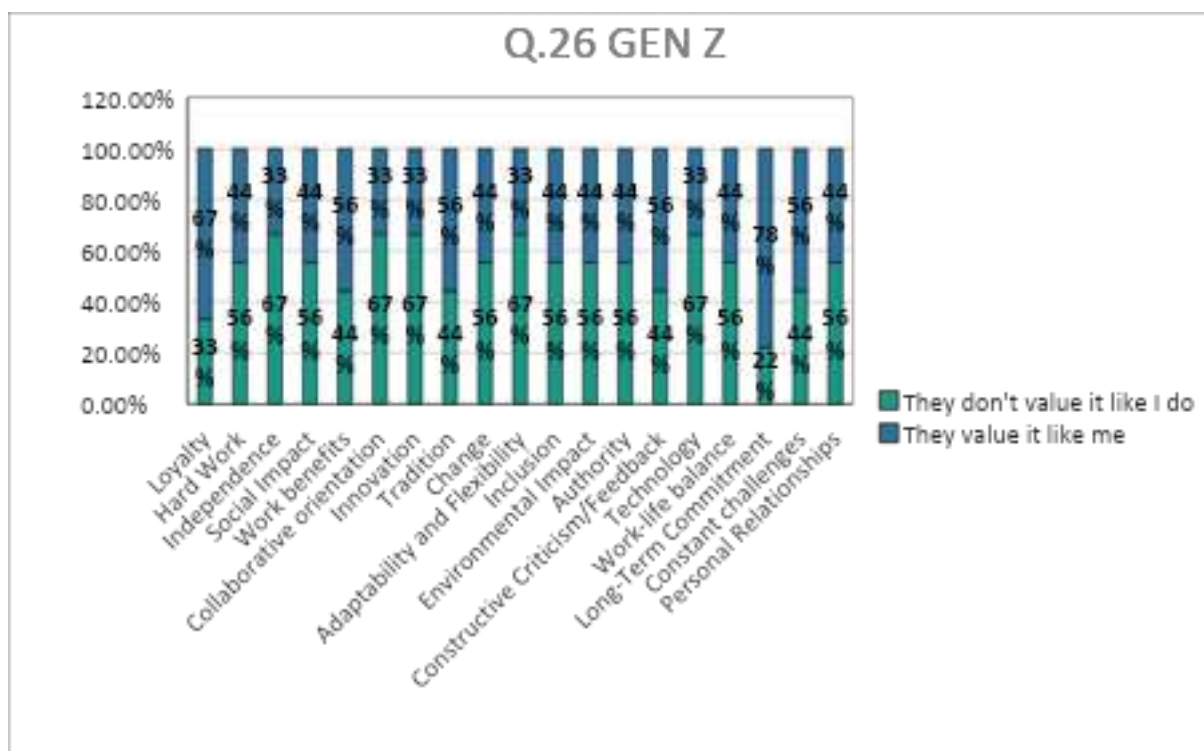
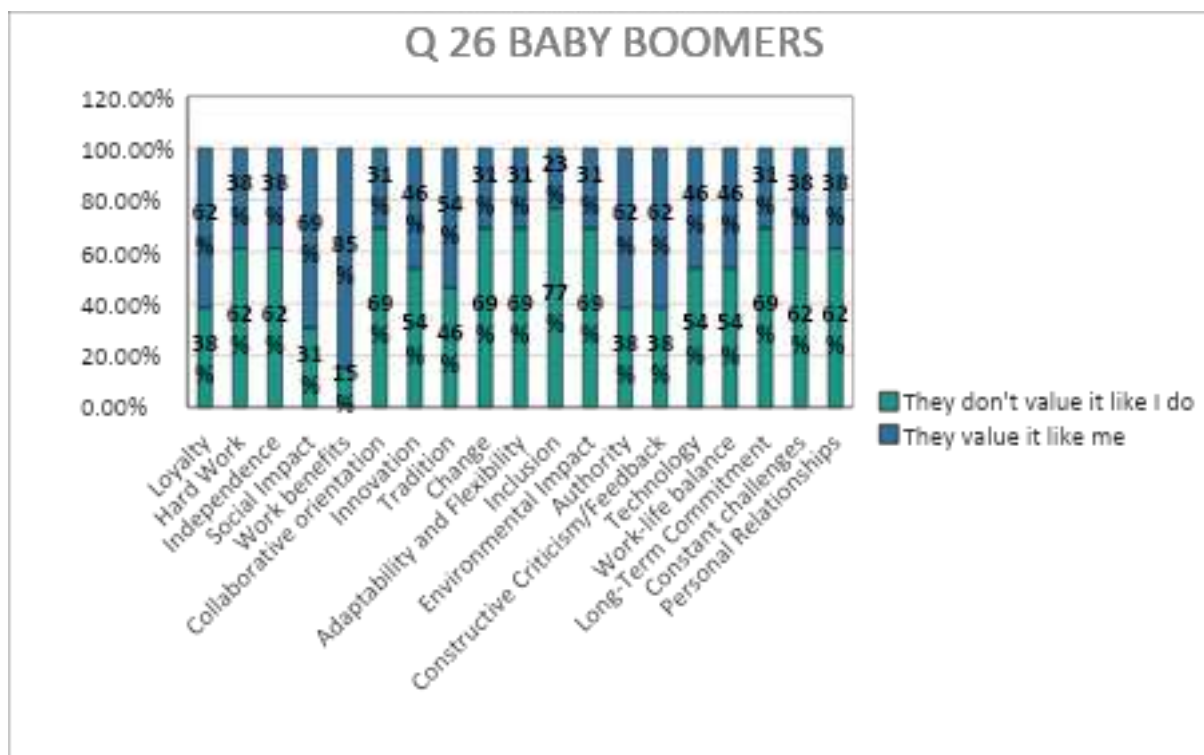
Milenialsi prezentują zniuansowaną perspektywę:

- Postrzegają oni pokolenie Z jako niedoceniające lojalności (różnica 22%) i długoterminowego zaangażowania (różnica 78%).
- W przypadku pokolenia X zgłaszają poważne luki w zakresie zmian (100%), innowacji (86%) i wpływu społecznego (86%).

- Zaskakująco zgadzają się z Boomersami w kwestii wpływu społecznego (0% rozbieżności) i tradycji (100% zgodności).

Gen X



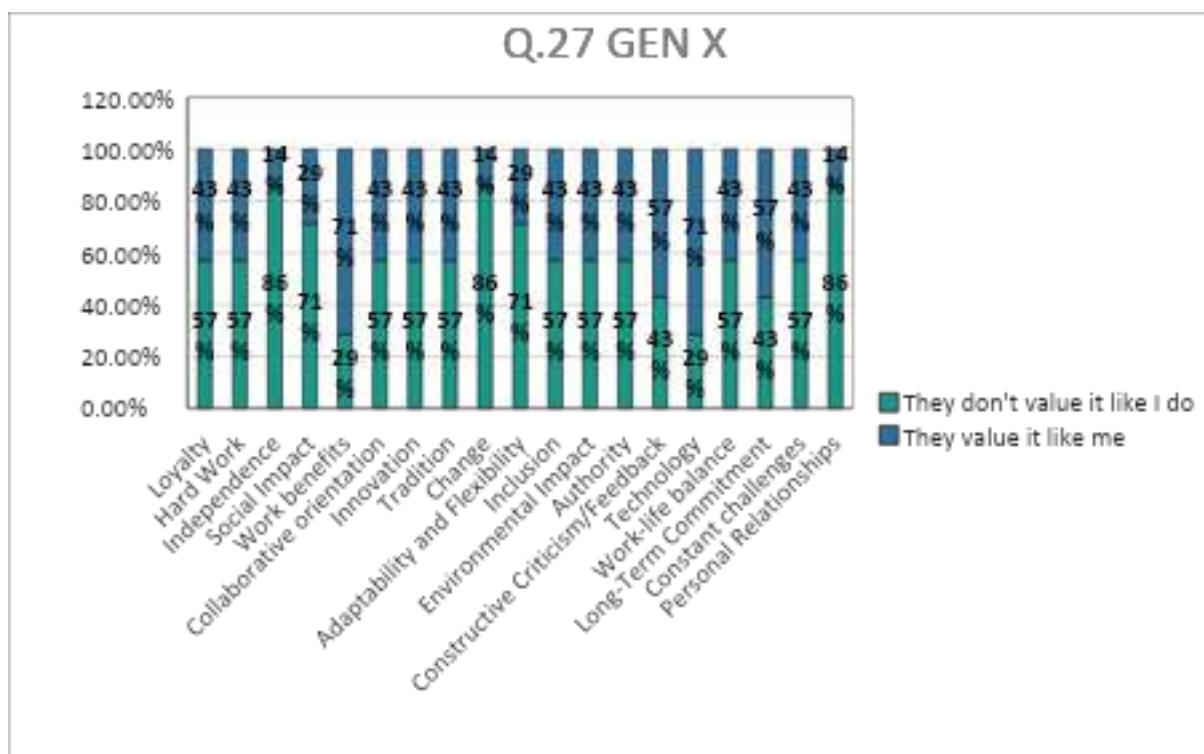
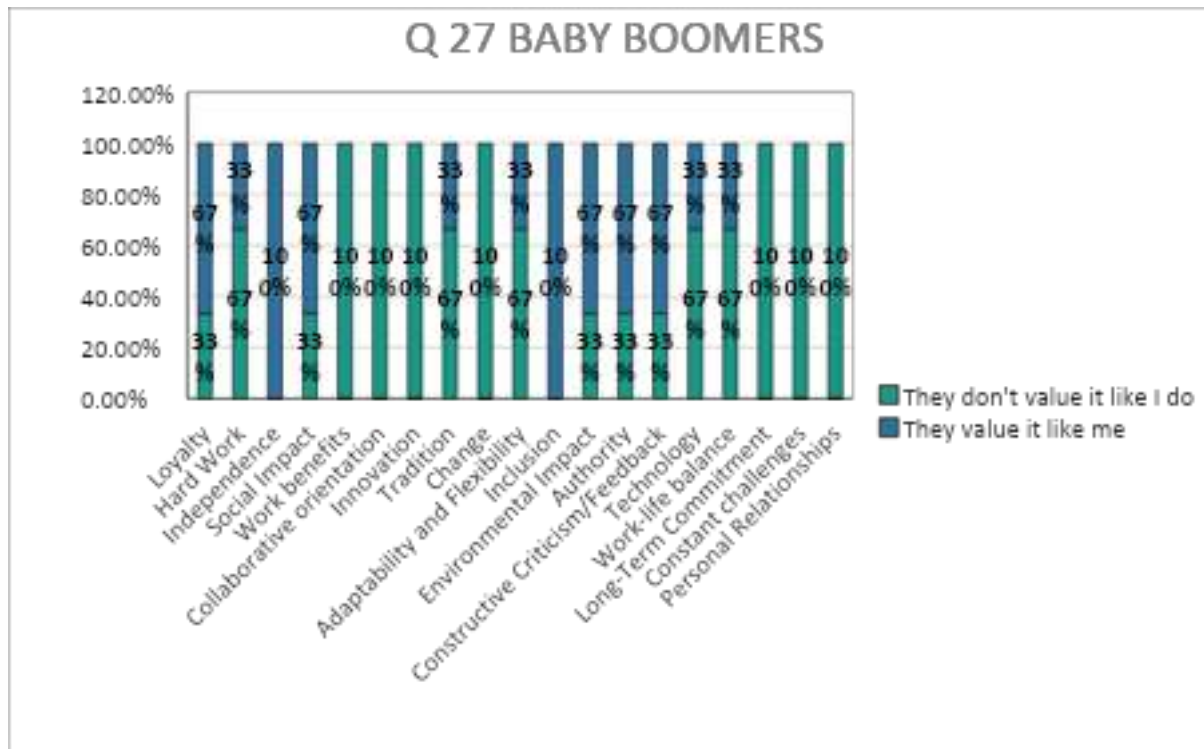


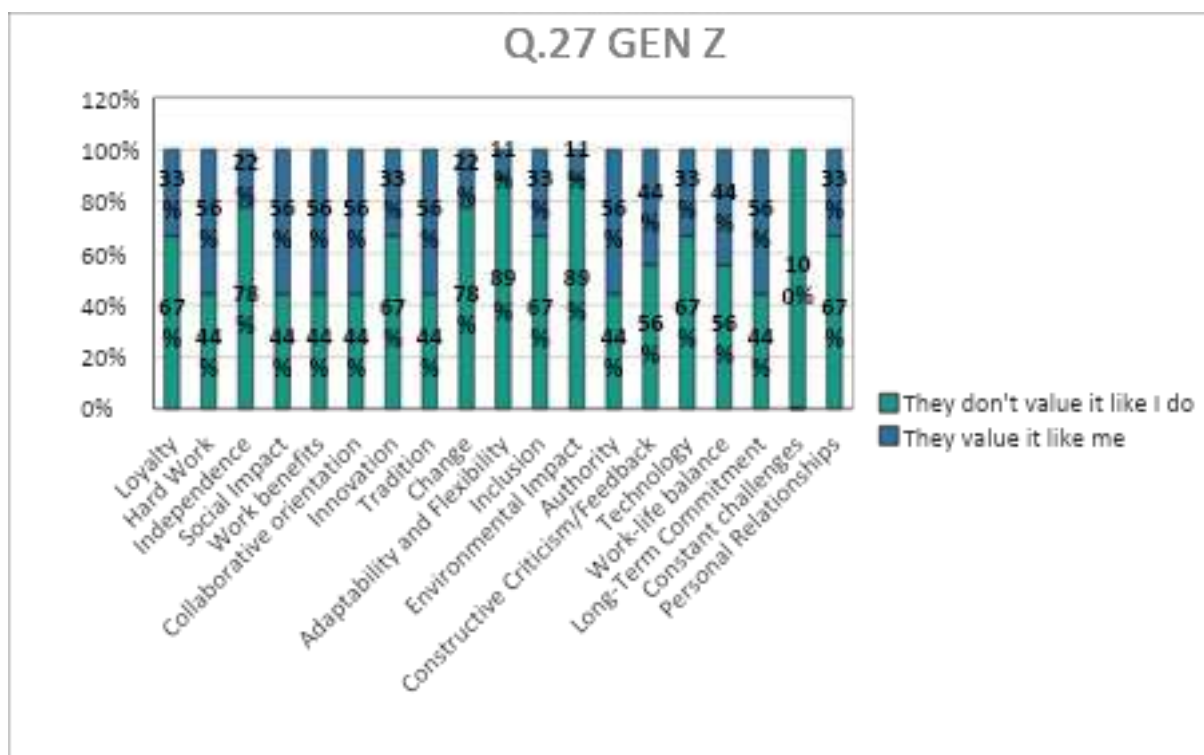
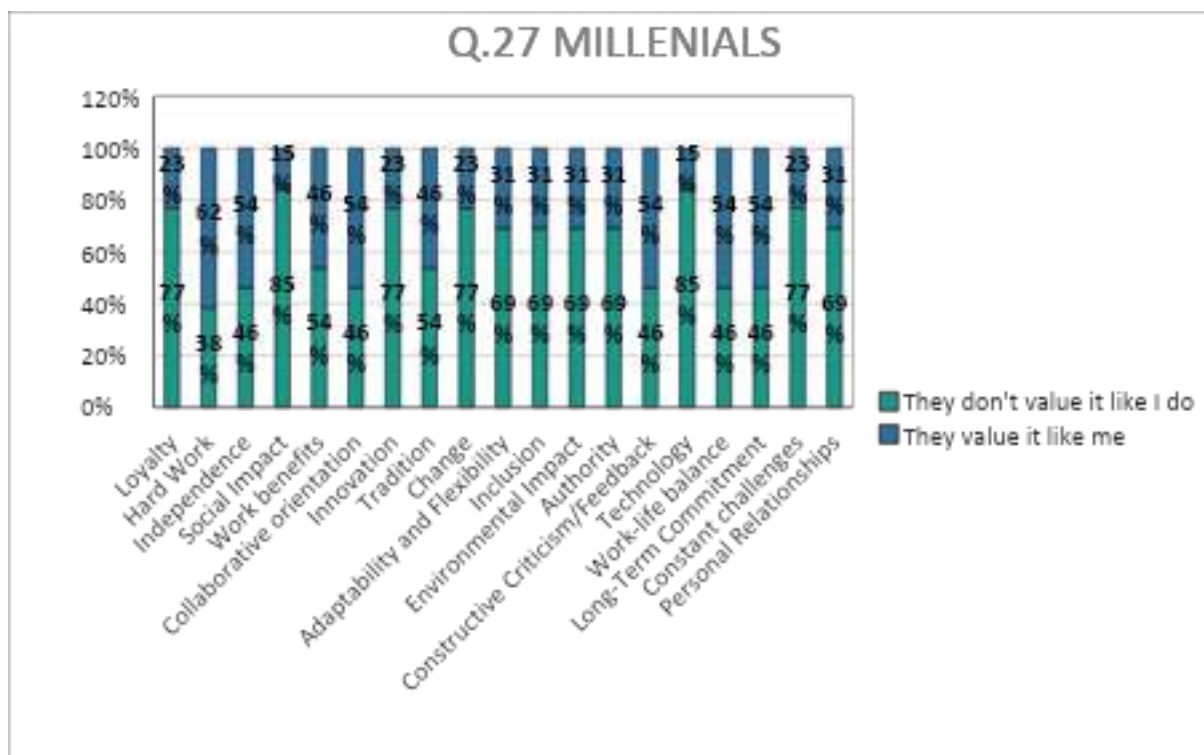
Pracownicy w średnim wieku wyrażają:

- Silne różnice z pokoleniem Z w zakresie niezależności (67%), współpracy (67%) i innowacji (67%).
- W przypadku Millenialsów zauważają różnice w zakresie współpracy (69%) i integracji (77%).

- Uważają, że pokolenie wyżu demograficznego nie docenia wpływu na środowisko (różnica 100%) i ciągłych wyzwań (100%).

Wyż demograficzny





Najstarsi pracownicy wykazują:

- Ogromne różnice w stosunku do pokolenia Z w zakresie ciągłych wyzwań (100%), zmian (78%) i zdolności adaptacyjnych (89%).



- W przypadku milenialsów, główne różnice dotyczą innowacji (85%), wpływu społecznego (85%) i technologii (85%).
- Są najbardziej krytyczni wobec oporu własnego pokolenia wobec innowacji (różnica 100%) i zmian (100%).

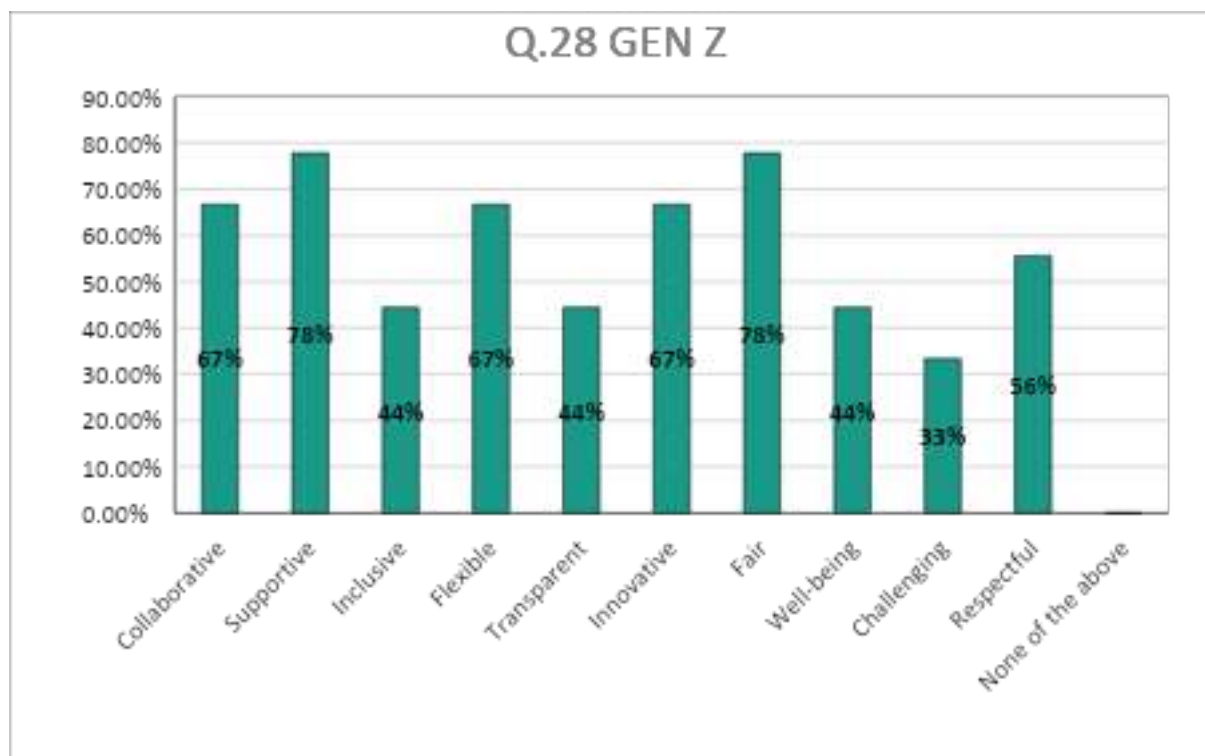
Kluczowe ustalenia:

1. Młodsze pokolenia czują się konsekwentnie niedoceniane w swoim innowacyjnym podejściu przez starszych kolegów.
2. Długoterminowe zaangażowanie wykazuje jedną z największych luk (67-100%) między młodszymi i starszymi pracownikami.
3. Każde pokolenie postrzega innych jako osoby, które nie cenią technologii w takim samym stopniu jak oni.
4. Wpływ na środowisko i odpowiedzialność społeczna wykazują znaczne różnice pokoleniowe.
5. Każde pokolenie jest zaskakująco krytyczne wobec ograniczeń własnej kohorty.

Słowa kluczowe opisujące idealne miejsce pracy (Q28)

Dane ujawniają różne priorytety pokoleniowe w zakresie ideałów w miejscu pracy, z pewnymi zaskakującymi obszarami zgodności i wyraźnymi rozbieżnościami, które odzwierciedlają szersze oczekiwania dotyczące kultury pracy.

Gen Z

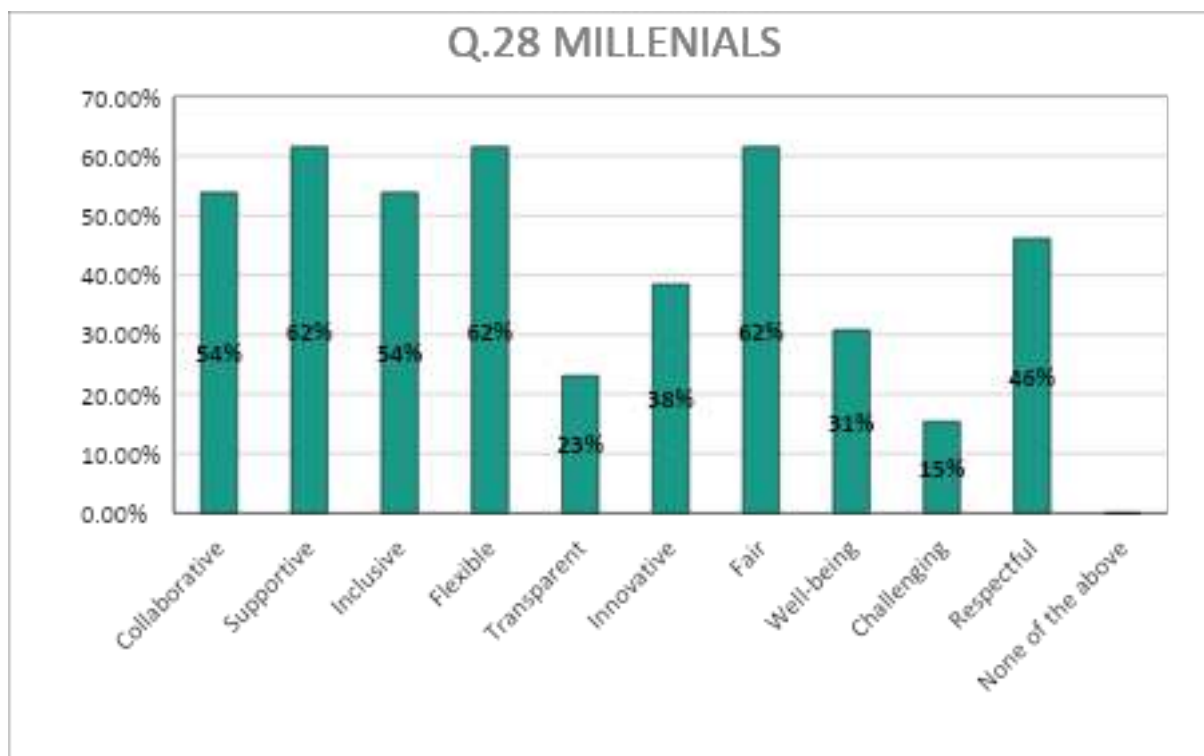


Młodzi pracownicy preferują miejsca pracy, które są:

- Wspierający (78%) i sprawiedliwi (78%) ponad wszystko inne
- Współpraca (67%), elastyczność (67%) i innowacyjność (67%)
- Zaskakująco mniejsze zainteresowanie integracją (44%) w porównaniu do starszych pokoleń

Daje to obraz pokolenia poszukującego przede wszystkim bezpieczeństwa i sprawiedliwości, a jednocześnie ceniącego nowoczesne struktury pracy. Ich stosunkowo mniejszy nacisk na dobre samopoczucie (44%) zaprzecza powszechnym założeniom o tej "świadomej wypalenia" kohorcie.

Milenialsi

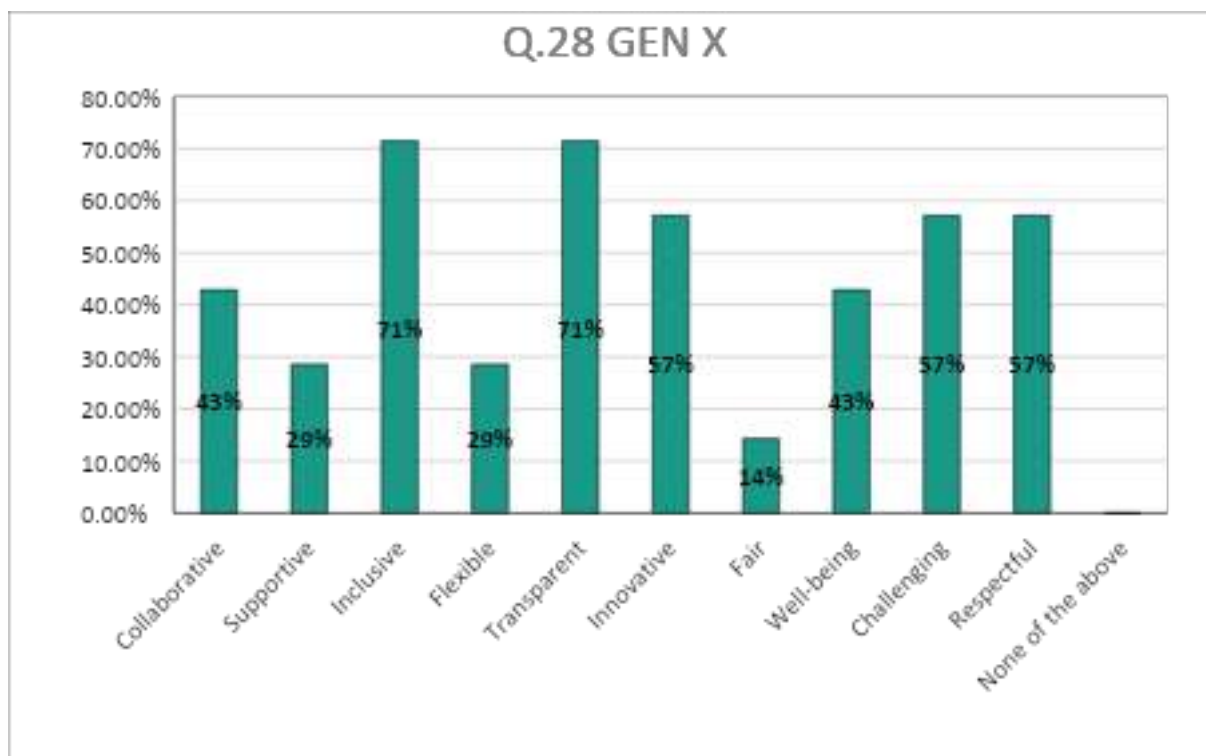


Milenialsi wykazują umiarkowane, ale podobne priorytety do pokolenia Z:

- Wspierające (62%), sprawiedliwe (62%) i elastyczne (62%) środowisko pracy jest liderem
- Cenią inkluzywność (54%) bardziej niż pokolenie Z
- wykazują znacznie mniejsze zainteresowanie przejrzystością (23%) i wyzwaniami (15%)

Jako pokolenie pomostowe, milenialsi łączą priorytety społeczne pokolenia Z z pewnymi tradycyjnymi oczekiwaniami, choć z mniejszą intensywnością niż młodszy lub starsi pracownicy.

Gen X

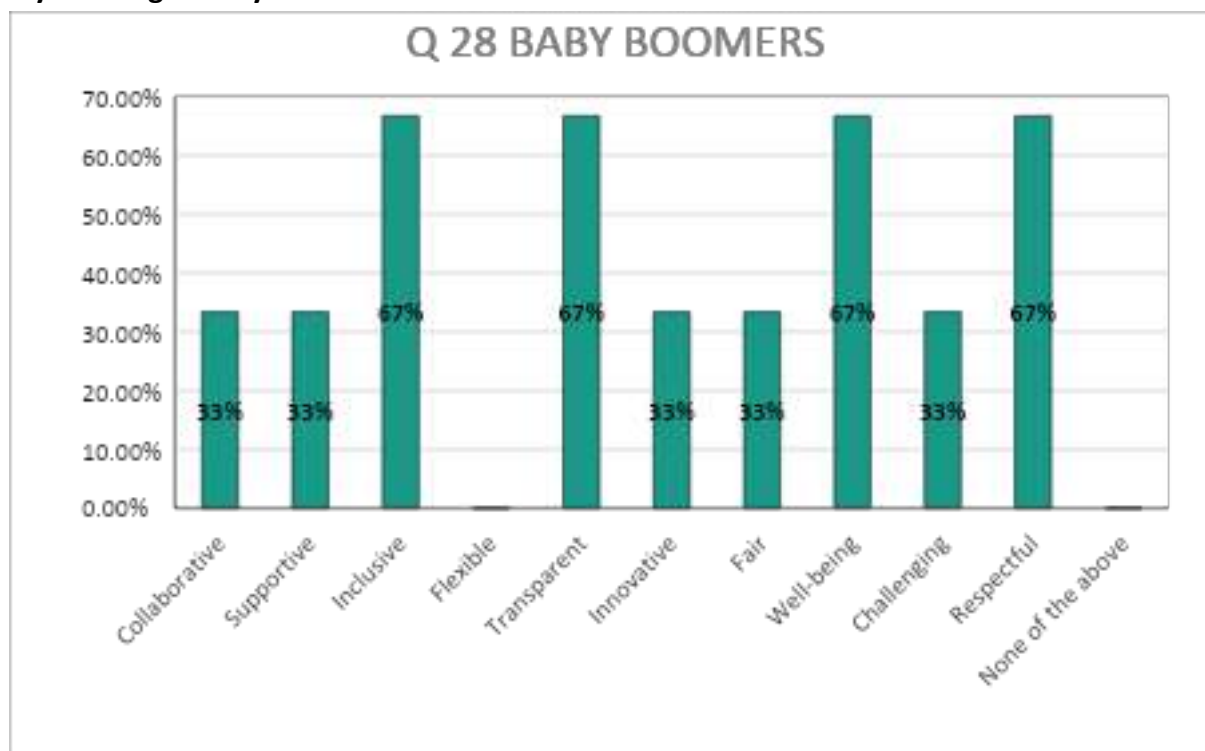


Średnie pokolenie prezentuje nieoczekiwane preferencje:

- Najwyższa wartość inkluzywności (71%) i przejrzystości (71%)
- Wyjątkowy nacisk na wymagającą pracę (57%)
- Zaskakująco niski priorytet dla sprawiedliwości (14%) i wsparcia (29%)

Sugeruje to, że profesjonaliści z pokolenia X przedkładają jasne granice i możliwości rozwoju nad wsparcie emocjonalne - co może odzwierciedlać ich pozycję jako doświadczonych pracowników skoncentrowanych na awansie opartym na zasługach.

Wyż demograficzny



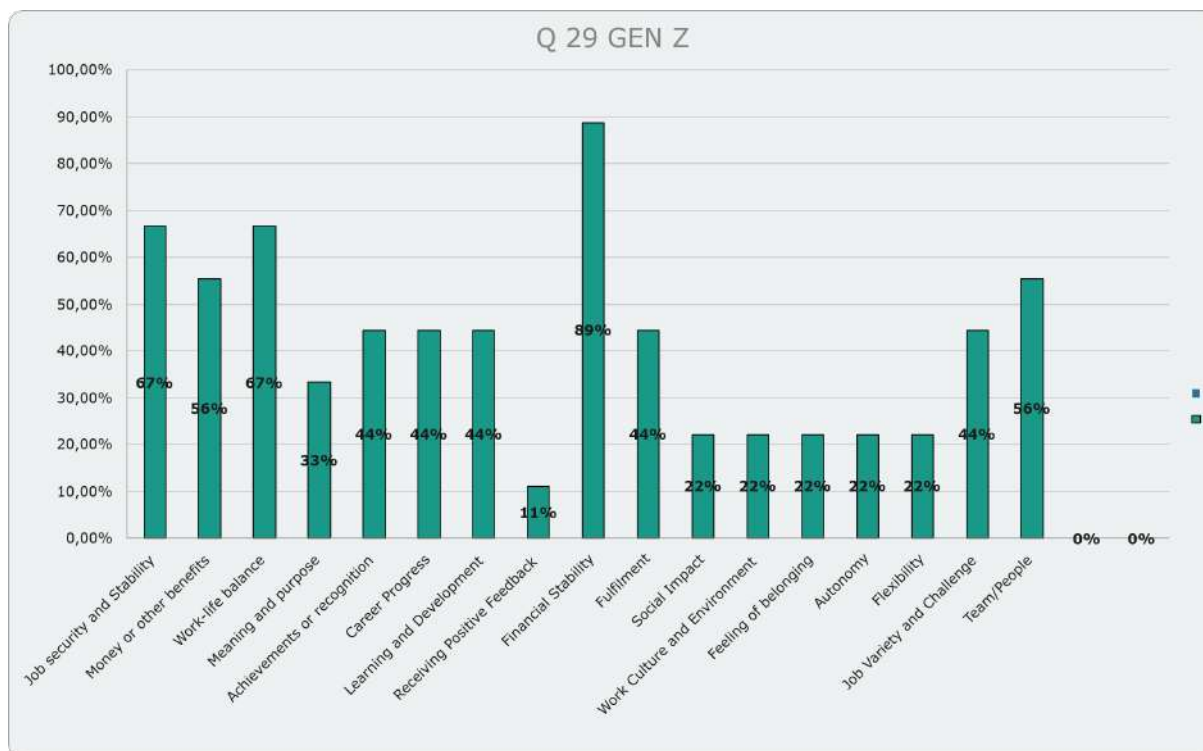
Najstarsi pracownicy przeczą stereotypom:

- Silny nacisk na integrację (67%) i szacunek (67%)
- Zerowe zainteresowanie elastycznością (0%)
- Równy podział na innowacyjność (33%) i tradycję (sugerowany przez niską elastyczność)

Ich połączenie postępowych wartości (inkluzywność) z tradycyjnymi strukturami (brak elastyczności) tworzy unikalny profil różniący się od młodszych kohort.

Czynniki motywacyjne w miejscu pracy (Q29)

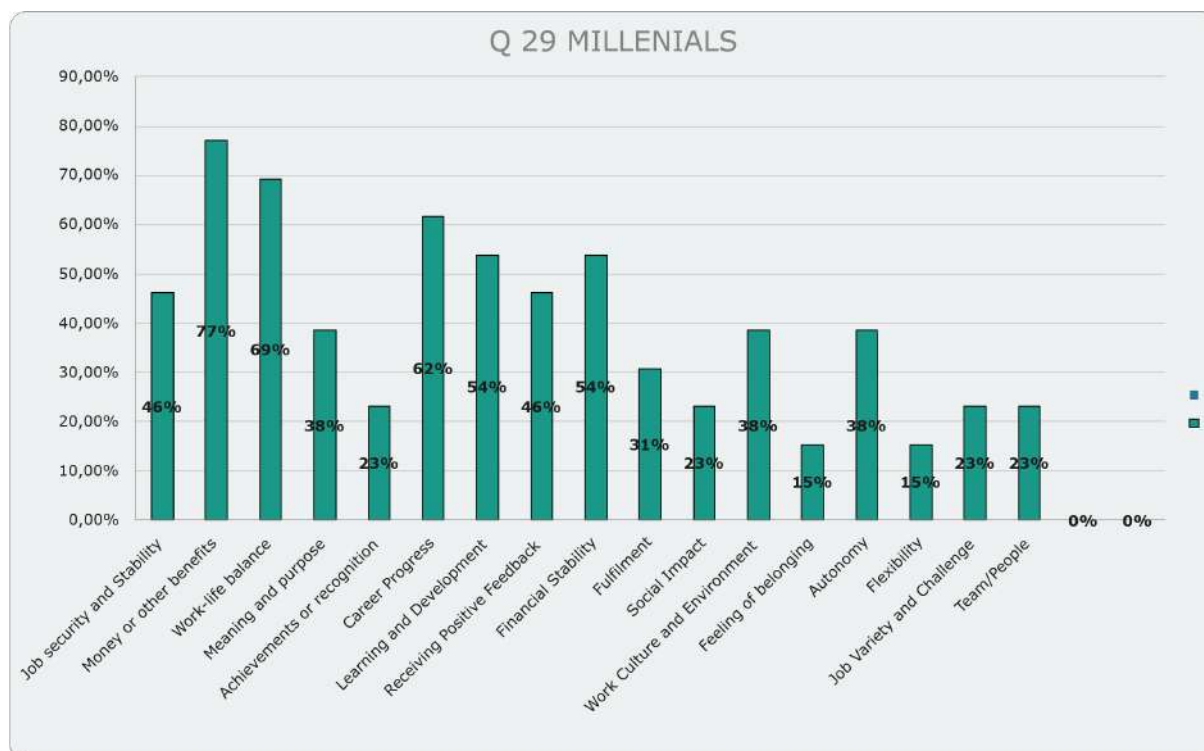
Gen Z



Pokolenie Z stawia bezpieczeństwo finansowe ponad wszystko, a 89% z nich wymienia je jako główny czynnik motywujący - znacznie przewyższając inne pokolenia. Ten przytłaczający nacisk odzwierciedla ich zwiększone obawy ekonomiczne, prawdopodobnie ukształtowane przez pandemię i niestabilne rynki pracy. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym i bezpieczeństwo zatrudnienia są również ważne dla tej grupy (po 67%), wzmacniając pragnienie przewidywalnej i zrównoważonej kariery.

Co ciekawe, pokolenie Z wydaje się być mniej zainteresowane pracą ukierunkowaną na cel niż powszechnie zakładano - tylko 33% ceni sobie znaczenie i cel. Informacje zwrotne (11%) i poczucie przynależności (22%) również plasują się nisko, co sugeruje, że wolą autonomię i samokierowanie niż zewnętrzną walidację. Choć 44% ankietowanych wyraża zainteresowanie rozwojem kariery, nie jest on tak istotny jak stabilność finansowa czy osobista.

Milenialsi

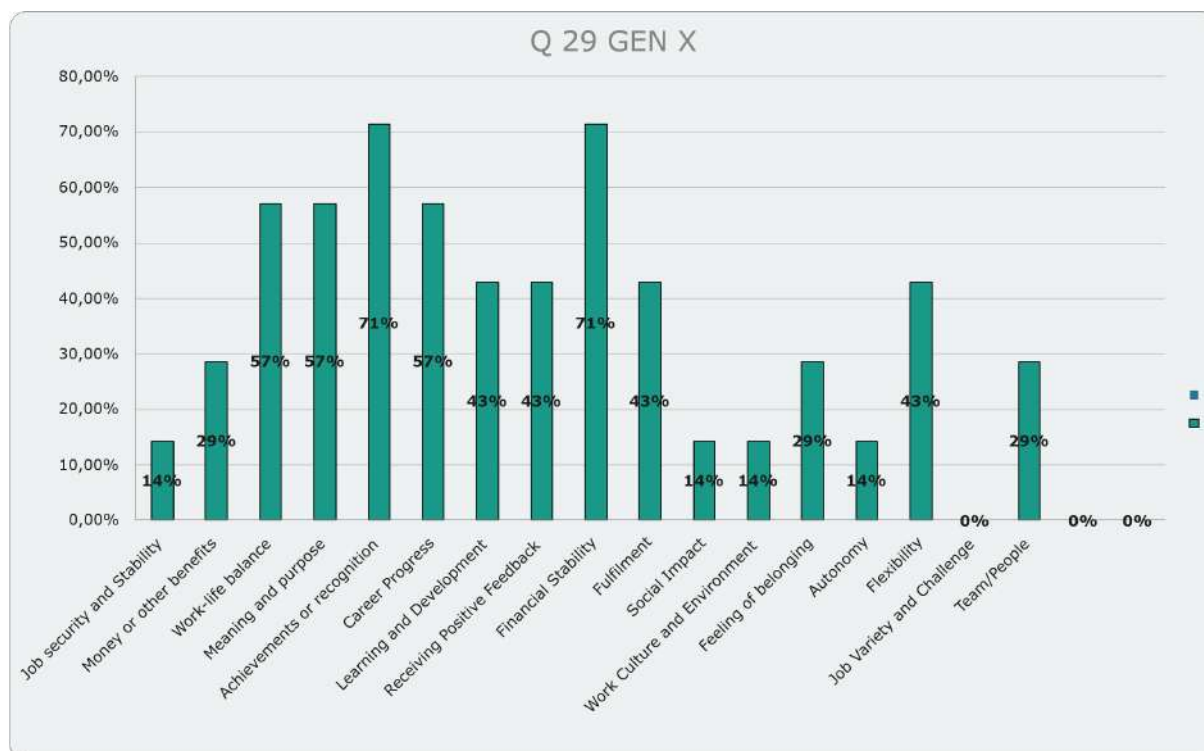


Milenialsi są najbardziej zmotywowanym finansowo pokoleniem po pokoleniu Z, a 77% z nich priorytetowo traktuje pieniądze i korzyści. Jednak wykazują oni również silne pragnienie rozwoju - 69% ceni równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a 62% wymienia rozwój kariery jako kluczowy czynnik motywujący. Ponad połowa (54%) chce możliwości nauki i rozwoju, co wskazuje na ciągłe inwestowanie w ich umiejętności.

W porównaniu do pokolenia Z, Millenialsi są bardziej skoncentrowani na awansie i są bardziej otwarci na pozytywne informacje zwrotne (46%), wykorzystując je jako narzędzie do samodoskonalenia.



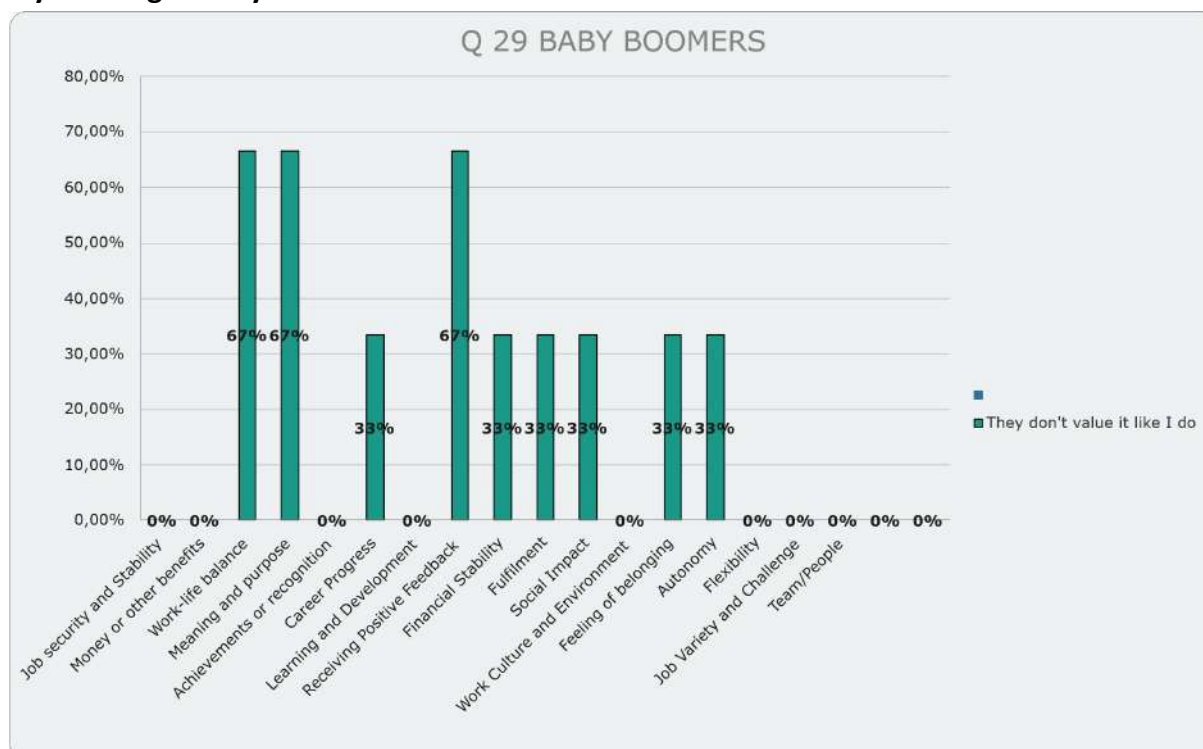
Gen X



Pokolenie X wyróżnia się silnym pragnieniem uznania - 71% respondentów uważa osiągnięcia i publiczne uznanie za kluczowe czynniki motywujące. Stabilność finansowa (71%) i znaczenie lub cel (57%) również odgrywają ważną rolę, co sugeruje, że grupa ta stara się zrównoważyć namacalne nagrody z osobistym spełnieniem.

Wykazują najmniejsze obawy o bezpieczeństwo pracy (14%) i wpływ społeczny (14%), prawdopodobnie ze względu na ich doświadczenie zawodowe i samowystarczalność. Pokolenie X wysoko ceni sobie również autonomię (43%), preferując niezależną pracę bez mikrozarządzania.

Wyż demograficzny



Zbliżając się do emerytury, pokolenie Baby Boomers kieruje się znaczeniem (67%), równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (67%) i silnym pragnieniem pozytywnych informacji zwrotnych (67%). Stabilność finansowa jest mniej istotna (33%) i jest to jedyne pokolenie, w którym uznanie i przynależność (33%) przewyższają zachęty finansowe.

Uderzające jest to, że żadna z osób z pokolenia wyż demograficznego w badanej próbie nie wymieniła pieniędzy, bezpieczeństwa pracy, elastyczności ani różnorodności pracy jako priorytetów - co podkreśla przejście od motywacji opartej na wynikach do zaangażowania opartego na celu.

Skutki: Organizacje powinny zapewnić pracownikom z pokolenia wyż demograficznego możliwość dzielenia się swoją wiedzą poprzez mentoring i uhonorować ich staż pracy poprzez projekty budujące dziedzictwo.

Międzypokoleniowe trendy i spostrzeżenia

Porównując motywacje w różnych grupach wiekowych, wyłania się kilka wzorców:

- Motywatory finansowe są najwyżej cenione przez mileniśców (77%) i dominują wśród pokolenia Z (89%, pod względem stabilności), ale całkowicie spadają w przypadku pokolenia wyż demograficznego (0%).
- Informacje zwrotne są najmniej cenione przez pokolenie Z (11%) i najbardziej cenione przez pokolenie wyż demograficznego (67%). Millenialsi używają jej do rozwoju, a Boomersi do walidacji.



- Wszystkie pokolenia priorytetowo traktują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym (57-67%), wykazując wspólne pragnienie elastyczności i dobrego samopoczucia.
- Podczas gdy znaczenie ma kluczowe znaczenie dla pokolenia wyżu demograficznego i pokolenia X (odpowiednio 67% i 57%), pokolenie Z ocenia je znacznie niżej (33%), co podważa pogląd, że młodszy pracownicy są bardziej ukierunkowani na cel.

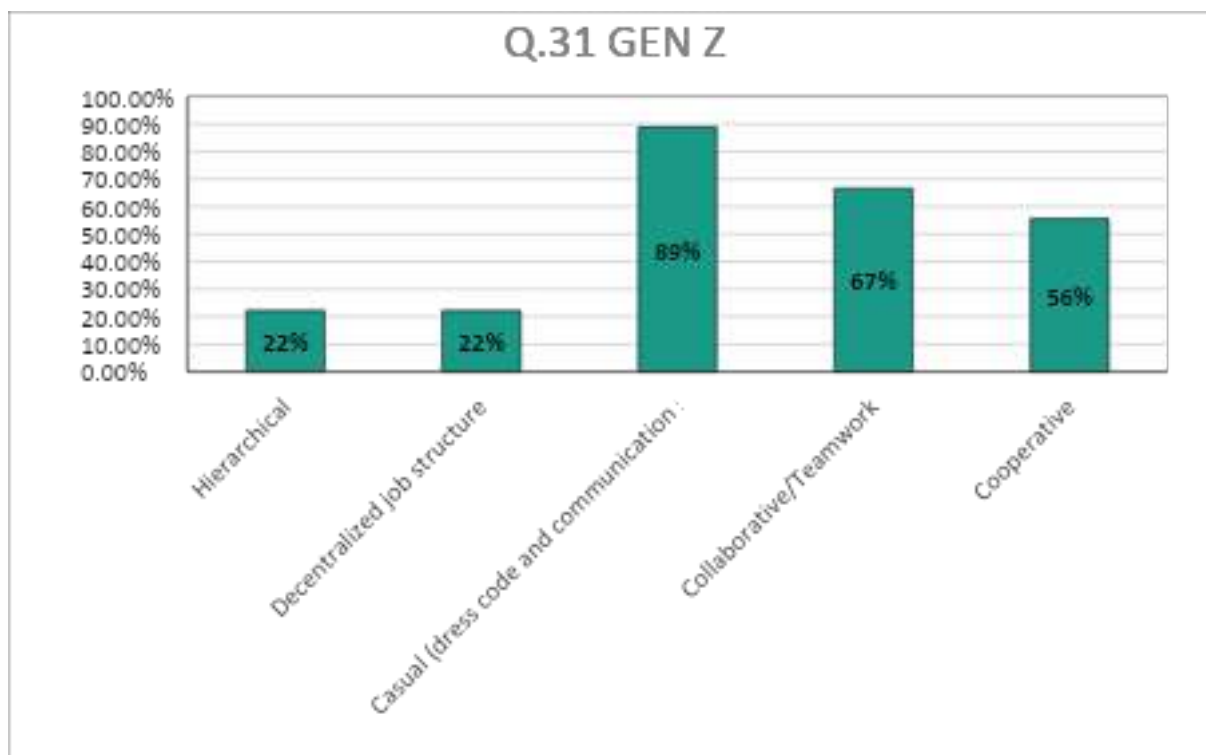
Opis konkretnego przykładu sytuacji, w której zadanie, projekt lub podejście zespołowe demotywuje do udziału w pracy zespołowej lub ukończenia pracy. (Q30)

Jeden wyraźny przykład demotywującej sytuacji miał miejsce w projekcie, w którym **cele były niejasne lub całkowicie nieobecne**, prowadząc do chaosu i braku zaangażowania. Członkowie zespołu zgłaszali, że czują się ignorowani, sfrustrowani i pozbawieni wsparcia z powodu:

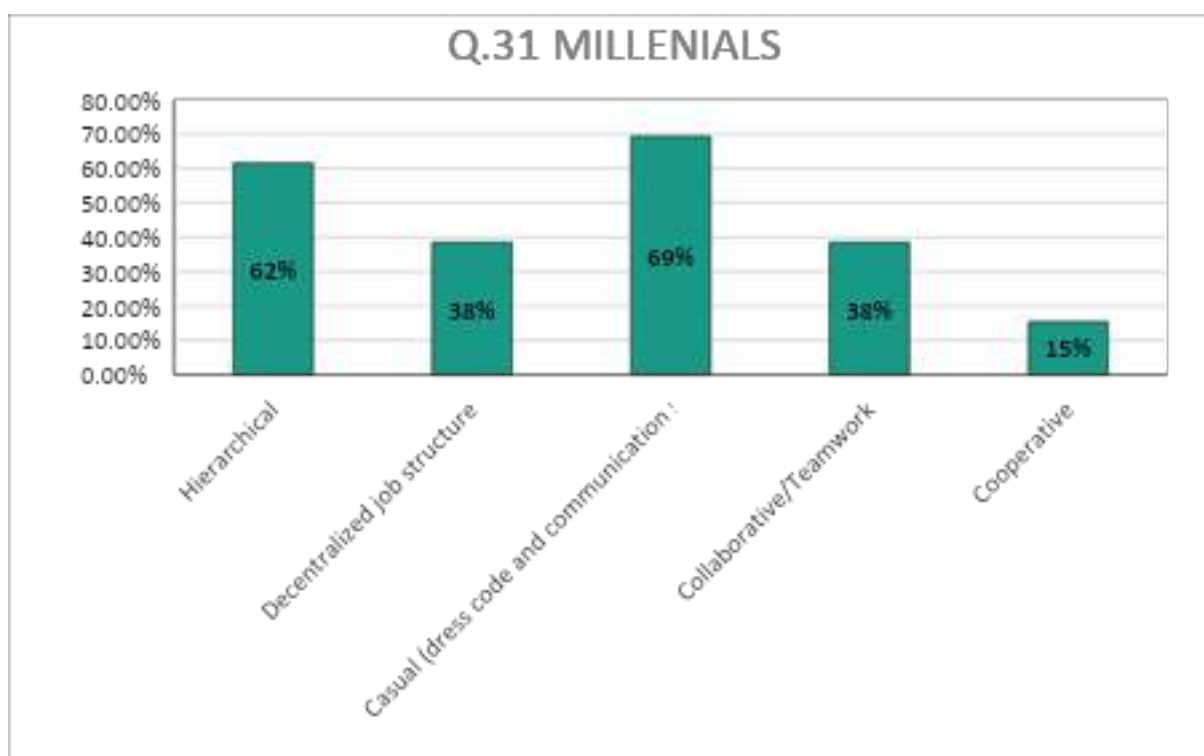
1. **Brak jasnych celów:**
 - Respondenci podkreślali, że projektowi brakowało struktury lub kierunku.
 - Spotkania były zdezorganizowane, bez jasności co do priorytetów i wyników.
2. **Słaba komunikacja i koordynacja:**
 - Krytyczne informacje zostały utracone lub słabo udostępnione.
 - Decyzje były podejmowane jednostronnie, bez udziału zespołu, nawet z wyłączeniem koordynatora projektu.
3. **Niesprawiedliwy podział pracy i brak uznania:**
 - Zadania były przydzielane nierównomiernie, a niektórzy członkowie byli nadmiernie obciążeni.
 - Wkład był odrzucany, a informacje zwrotne były opóźniane lub koncentrowały się tylko na błędach bez doceniania wysiłku.
4. **Toksyczna dynamika zespołu:**
 - Krytyka przeważała nad rozwiązaniami, a współpraca załamała się.
 - Atmosfera stała się demoralizująca, a porozumienia często były porzucane.

Preferencje dotyczące miejsca pracy (Q31)

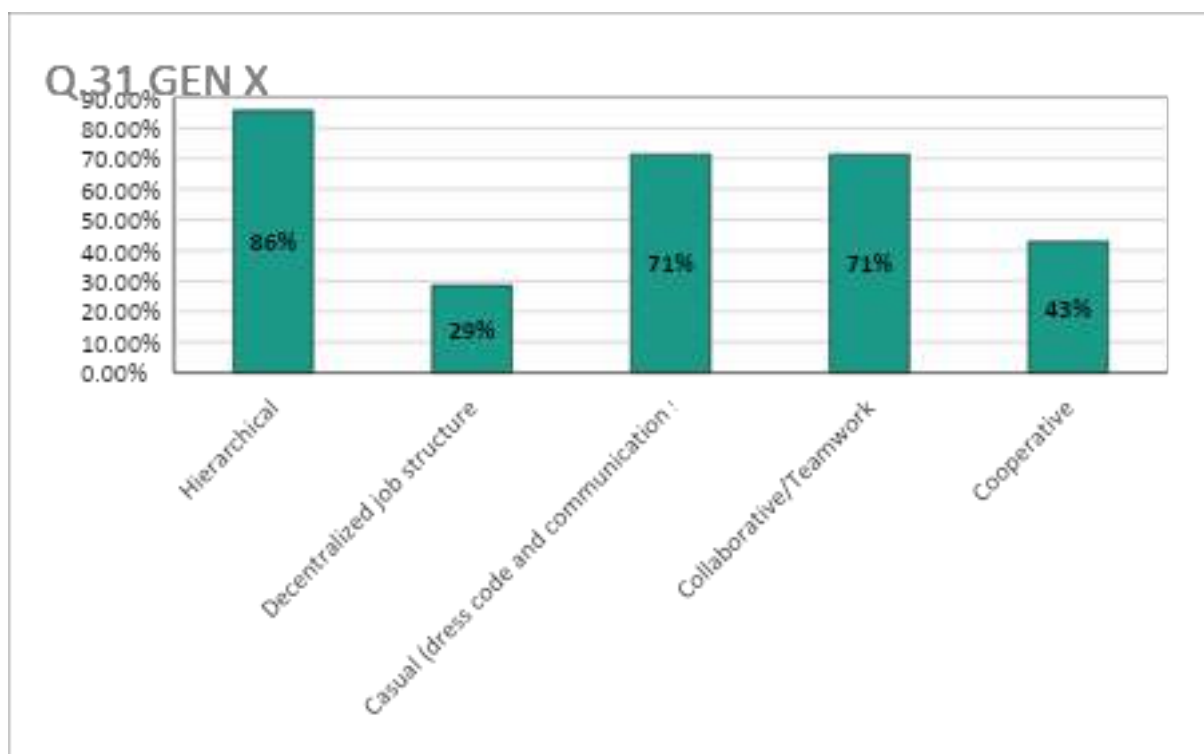
Dane podkreślają wyraźne różnice pokoleniowe w preferencjach dotyczących miejsca pracy, w szczególności w zakresie struktury organizacyjnej, środowiska pracy i stylów współpracy.



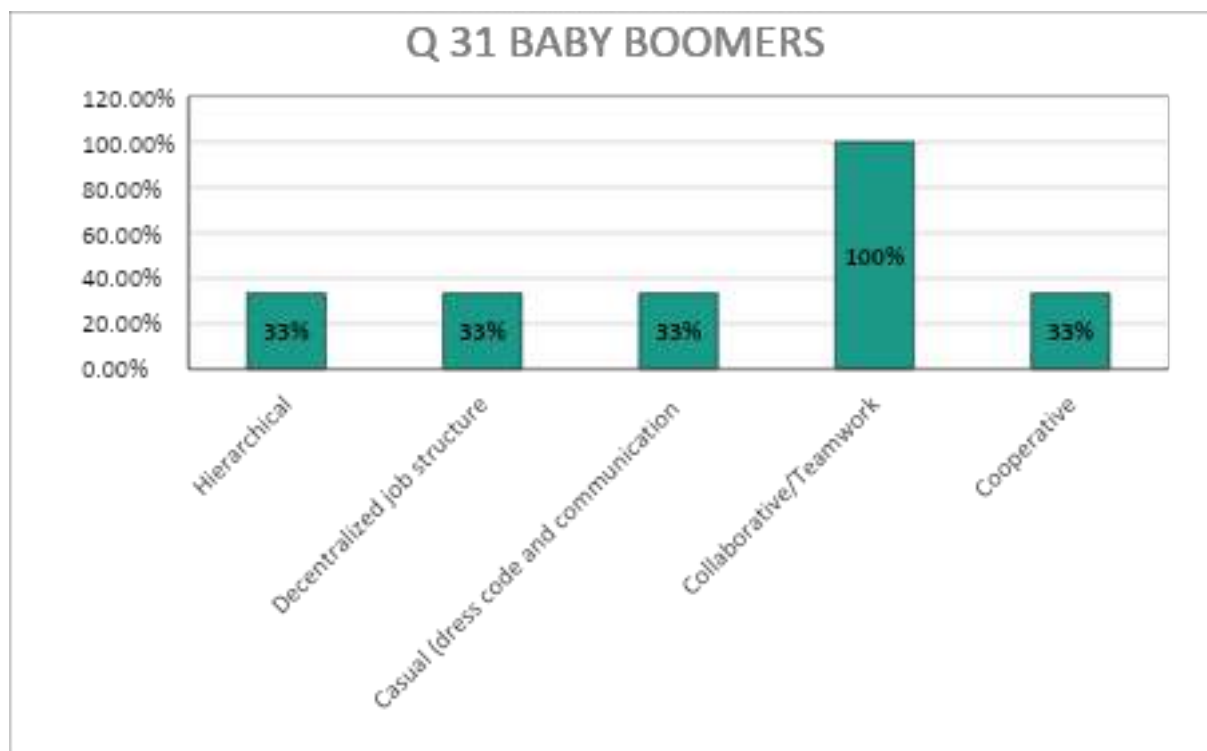
Pokolenie Z wyróżnia się jako generacja najbardziej skłonna do swobodnego środowiska pracy, z 89% preferującymi luźne zasady ubioru i style komunikacji. Wykazują oni również silną preferencję dla kultury pracy opartej na współpracy i kooperacji (odpowiednio 67% i 56%), będąc jednocześnie w równym stopniu podzieleni między hierarchiczne i zdecentralizowane struktury pracy (po 22%). Sugeruje to, że cenią sobie elastyczność, pracę zespołową i mniej formalną atmosferę.



Z kolei **millenialsi** wykazują największą preferencję dla struktur hierarchicznych (62%), znacznie bardziej niż inne pokolenia. Są oni jednak najmniej zainteresowani podejściem opartym na współpracy (38%) i kooperacji (15%), co wskazuje na bardziej niezależny lub ustrukturyzowany styl pracy. Ich preferencje dotyczące swobodnego środowiska pracy (69%) są nadal zauważalne, ale nie tak wyraźne jak w przypadku pokolenia Z.



Pracownicy z **pokolenia X** skłaniają się ku hierarchii (86%) bardziej niż jakakolwiek inna grupa, ale jednocześnie wysoko cenią sobie pracę zespołową (71%) i swobodne miejsce pracy (71%). Ta kombinacja sugeruje, że doceniają wyraźne przywództwo, ale nadal chcą współpracy i swobodnego środowiska pracy. Ich umiarkowana preferencja dla współpracy (43%) dodatkowo wzmacnia tę równowagę.



Baby Boomers to pokolenie najbardziej zorientowane na pracę zespołową - 100% z nich preferuje podejście oparte na współpracy. Nie wykazują oni jednak silnych preferencji w innych obszarach - w równym stopniu (33%) między strukturami hierarchicznymi i zdecentralizowanymi, środowiskami swobodnymi i formalnymi oraz kulturami współpracy i niewspółpracy. Może to wskazywać, że dla nich praca zespołowa nie podlega negocjacom, podczas gdy inne aspekty miejsca pracy są mniej krytyczne.



Najbardziej efektywny styl pracy dla współpracy między osobami w różnym wieku (Q32)

W oparciu o zebrane odpowiedzi, hybrydowy model pracy wyłania się jako najskuteczniejsze podejście do wspierania współpracy między pracownikami w różnym wieku. Styl ten łączy pracę w biurze i pracę zdalną, równoważąc preferencje różnych pokoleń przy jednoczesnym zachowaniu produktywności i spójności zespołu.

Kluczowe ustalenia:

- Praca hybrydowa była najczęściej wymienianą opcją, a wielu respondentów wyraźnie stwierdziło, że jest to ich preferowany model współpracy.
- Niektórzy pracownicy nadal preferują pracę biurową, szczególnie ci, którzy cenią sobie bezpośrednią interakcję i ustrukturyzowane środowisko.
- Mniejsza grupa wspominała o pracy w pełni zdalnej, choć było to mniej powszechne niż preferencje hybrydowe lub biurowe.
- W kilku odpowiedziach podkreślono, że elastyczność ma kluczowe znaczenie, a podejście oparte na zadaniach jest wymieniane jako skuteczne.

Najbardziej problematyczny styl pracy w przypadku współpracy między osobami w różnym wieku (Q33)

Największym wyzwaniem w międzypokoleniowej pracy zespołowej są ścierające się style komunikacji i oczekiwania wobec pracy. Starsi pracownicy często preferują formalne, osobiste interakcje, podczas gdy młodszy wolać szybką komunikację cyfrową. Różnice te prowadzą do frustracji, nieporozumień i nieefektywności.

Sztywne modele pracy - czy to w pełni biurowe, czy całkowicie zdalne - pogarszają te kwestie. Podejście skoncentrowane na biurze frustruje poszukujących elastyczności młodszych pracowników, podczas gdy zdalne konfiguracje izolują tych, którzy potrzebują współpracy twarzą w twarz. Podstawowym problemem nie jest żaden konkretny styl, ale brak możliwości zniwelowania różnic pokoleniowych w:

- Preferencje dotyczące komunikacji
- Poziomy komfortu technologicznego
- Oczekiwania dotyczące struktury pracy

Rozwiązanie to wymaga elastycznego podejścia, które uwzględni różne potrzeby przy jednoczesnym zachowaniu spójności zespołu.

5. Nierówność cyfrowa

Częstotliwość występowania trudności w dostępie lub korzystaniu z narzędzi cyfrowych w pracy (Q34)

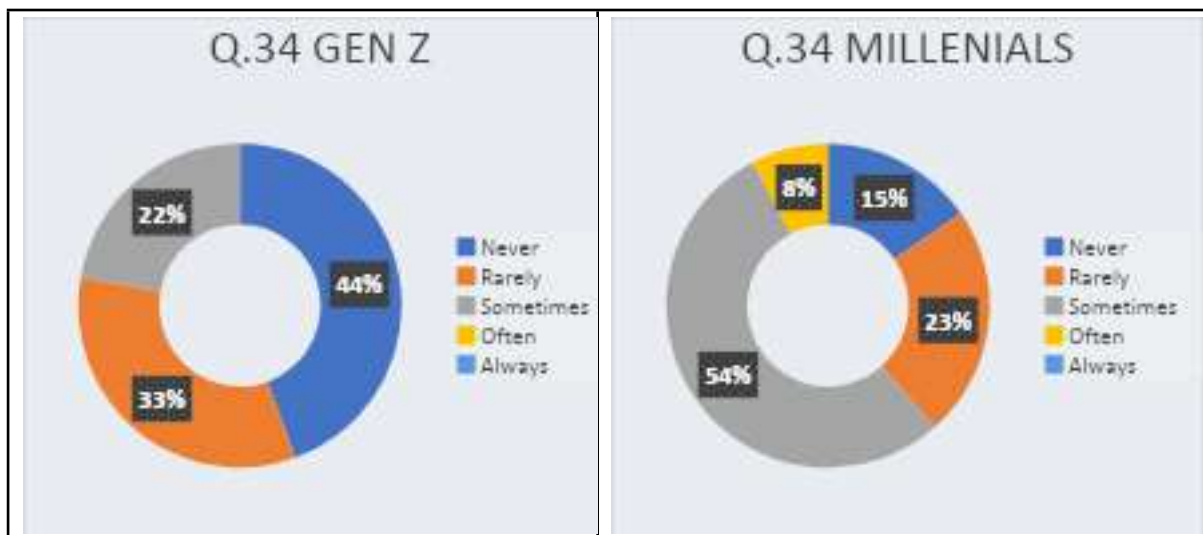
Pokolenie Z zgłasza najmniej wyzwań, przy czym większość nigdy (4) lub rzadko (3) doświadcza problemów.

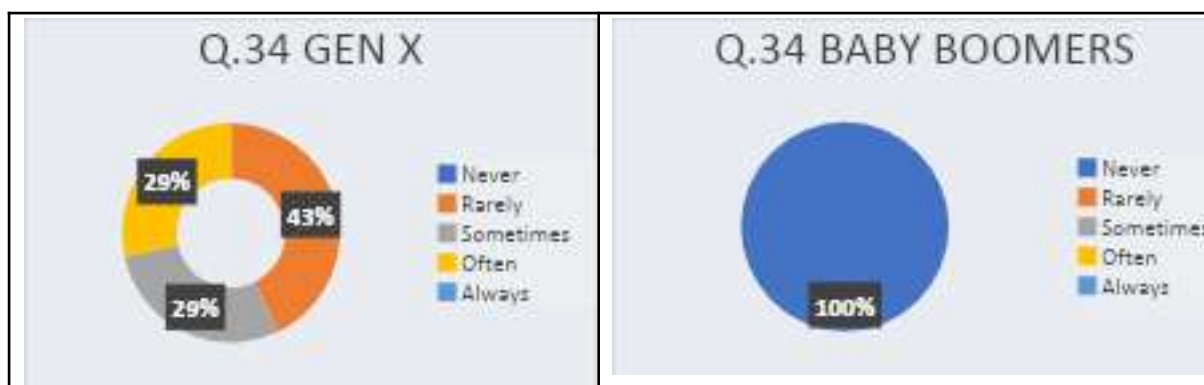
Millenialsi napotykają sporadyczne przeszkody, przy czym większość (7) zgłasza trudności "czasami".

Pokolenie X wykazuje częstsze problemy, z kilkoma (2) osobami borykającymi się z problemami "często" oprócz regularnych wyzwań "czasami" (2).

W przypadku pokolenia Baby Boomers 3 osoby nie zgłosiły żadnych problemów, podczas gdy nie odnotowano żadnych innych trudności (prawdopodobnie ze względu na mniejszą liczebność próby).

Kluczowe wnioski: Dostępność narzędzi cyfrowych zmniejsza się wraz z wiekiem, przy czym pokolenie X napotyka najbardziej regularne wyzwania. Millenialsi zgłaszają sporadyczne problemy, podczas gdy pokolenie Z pozostaje w dużej mierze nienaruszone. Dane dotyczące wyżu demograficznego nie są jednoznaczne, ale sugerują, że niektórzy dobrze się przystosowują, podczas gdy inni mogą całkowicie unikać narzędzi cyfrowych.





Opis sytuacji, w której ograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych lub ich nieznajomość wpłynęły na Twoją pracę, konsekwencje oraz sposób, w jaki sytuacja została rozwiązana.(Q35)

Kilku pracowników zgłosiło zakłócenia w pracy z powodu wyzwań związanych z narzędziami cyfrowymi:

Typowe problemy:

- Opóźnienia projektu (w niektórych przypadkach o kilka dni)
- Trudności w śledzeniu zadań lub współpracy
- Frustracja i napięcie w zespole
- Nieefektywne zarządzanie czasem (więcej czasu spędzonego na nauce narzędzi niż na pracy)

Przykładowe sytuacje:

1. Nieznajomość platformy współpracy online przez członka zespołu opóźniała udostępnianie/edycję plików, tworząc wąskie gardła. Zespół rozwiązał ten problem dzięki szybkiemu szkoleniu i jaśniejszym protokołom komunikacyjnym.
2. Ograniczony dostęp do nowego systemu zarządzania zadaniami powodował powielanie pracy i niedotrzymywanie terminów. Rozwiązanie obejmowało szkolenie grupowe i cotygodniowe synchronizacje, aby zapewnić, że wszyscy są na bieżąco.

Konsekwencje:

- Niedotrzymane terminy
- Powtarzająca się praca
- Napięta dynamika zespołu
- Zmniejszona produktywność

Rozwiązania, które zadziałały:

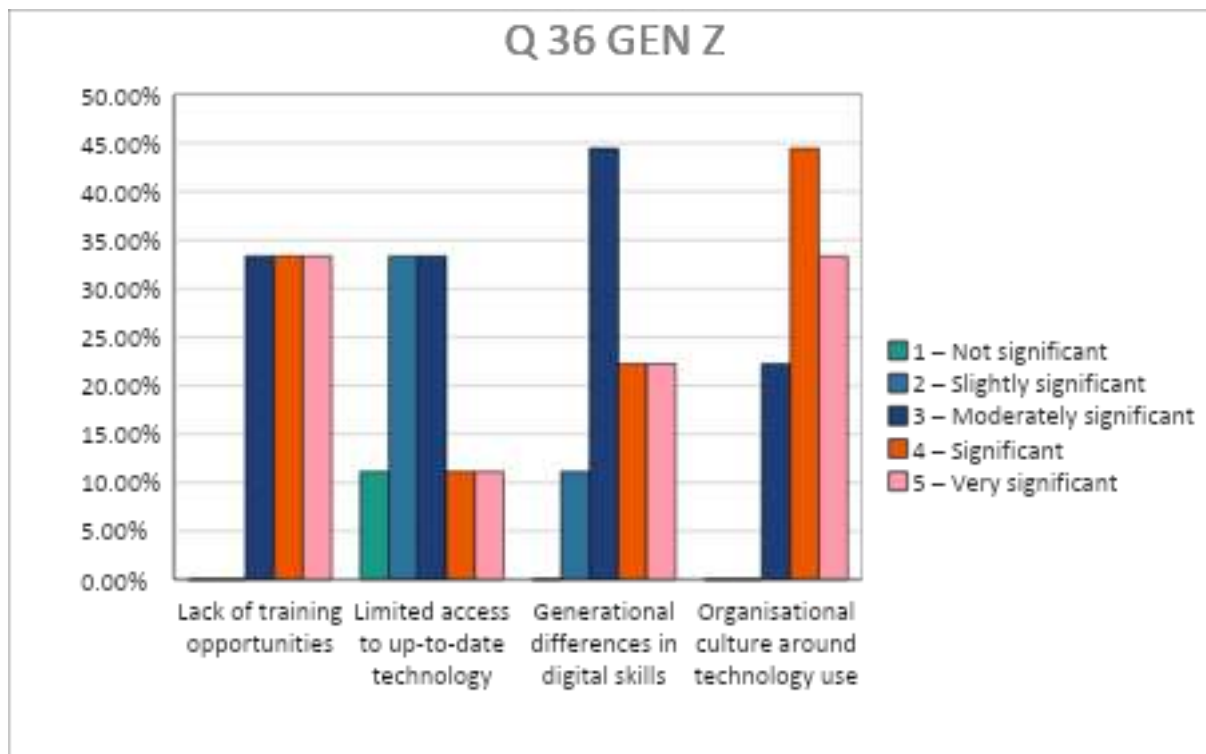
- Szkolenie peer-to-peer
- Ustrukturyzowane wdrażanie narzędzi
- Ustanowienie jasnych wytycznych dotyczących użytkowania
- Zaplanowane odprawy w celu utrzymania zgodności



Dane pokazują, że podczas gdy przeszkody cyfrowe powodują krótkoterminowe zakłócenia, proaktywne wsparcie i szkolenia mogą skutecznie złagodzić te wyzwania. Zespoły, które wdrożyły ustrukturyzowane metody uczenia się, odzyskały sprawność szybciej niż te, które nie podjęły interwencji.

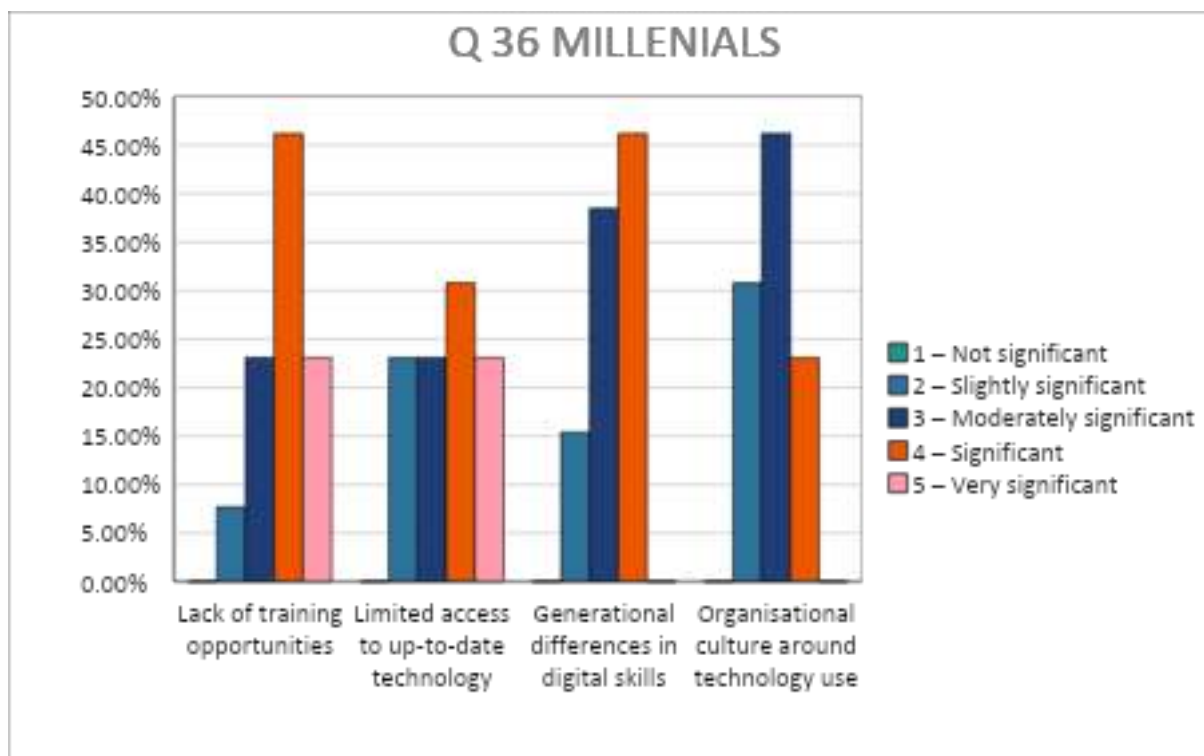
Ocena znaczenia następujących czynników przyczyniających się do nierówności cyfrowej w miejscu pracy (Q36)

Gen Z



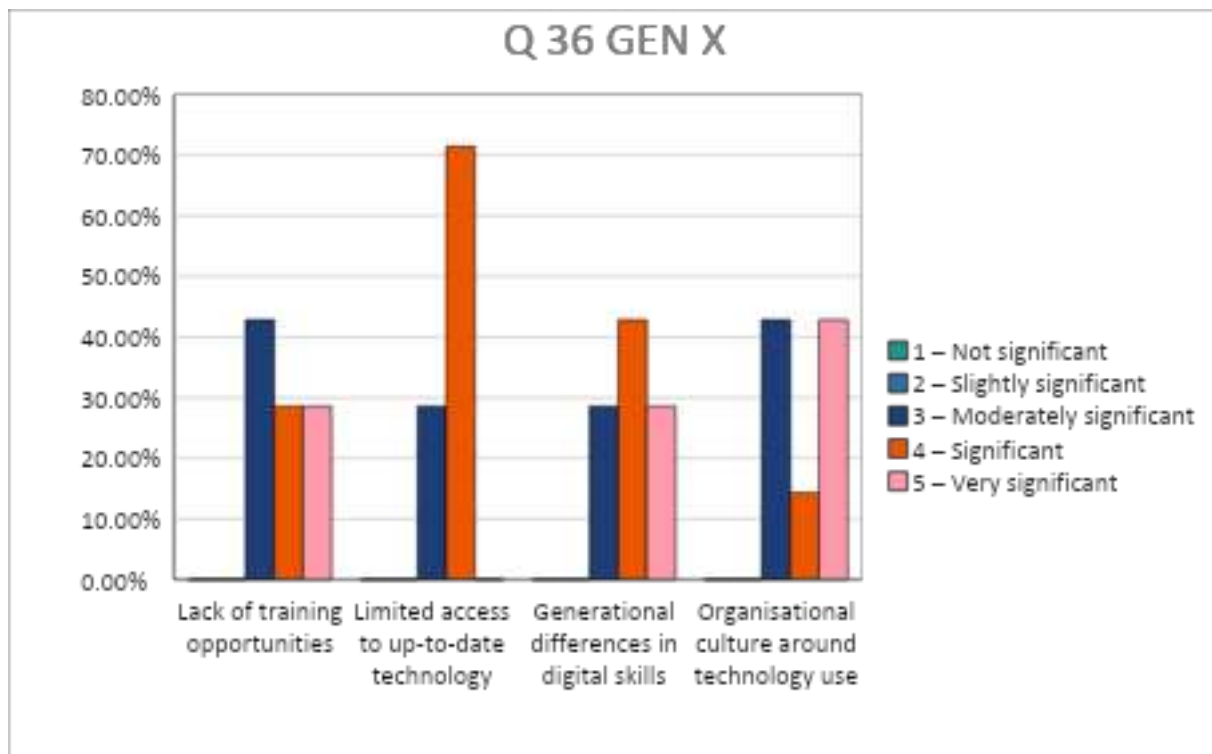
- Różnice pokoleniowe w umiejętnościach cyfrowych (66% znaczące/bardzo znaczące) i brak szkoleń (66%) postrzegane są jako główne czynniki wpływające na sytuację.
- Ocenia kulturę organizacyjną jako wysoce wpływową (77% znaczące/bardzo znaczące)
- Najmniej martwi się o dostęp do technologii (tylko 22% uważa to za istotne)

Milenialsi



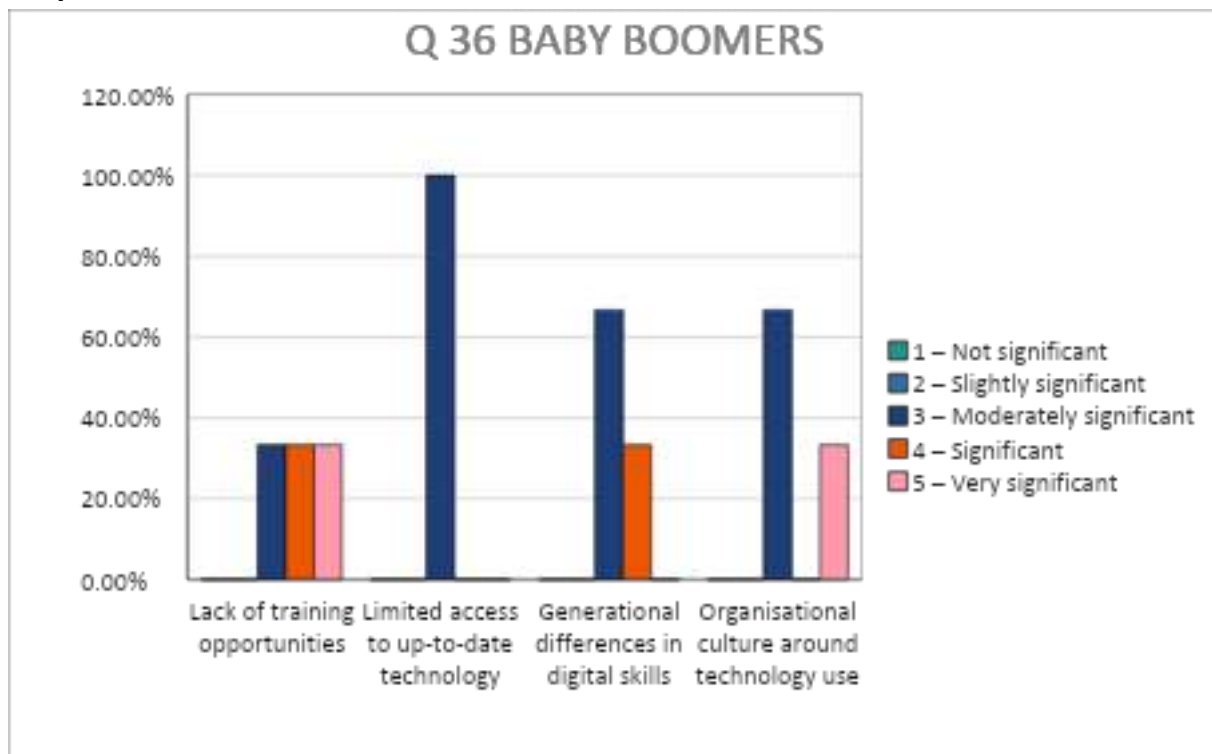
- Za najbardziej problematyczne uważa brak szkoleń (69% - istotny/bardzo istotny) i luki w umiejętnościach pokoleniowych (46%).
- Postrzega kulturę organizacyjną jako umiarkowanie ważną (69% umiarkowanie/znacząco)
- Podzieleni w kwestii dostępu do technologii (54% znaczące/lekko znaczące)

Gen X



- Identyfikuje dostęp do technologii jako krytyczny (71%)
- Postrzega luki szkoleniowe (58% znaczące/bardzo znaczące) i różnice pokoleniowe (72%) jako istotne
- Wysoko ceni kulturę organizacyjną (57% bardzo istotne)

Baby Boomers



- Jednymślni co do tego, że dostęp do technologii jest umiarkowanie ograniczający (100%)
- Szkolenie jest postrzegane jako najpoważniejsze (66% znaczące/bardzo znaczące)
- Ocenia luki pokoleniowe jako umiarkowane (67%)

Wzorce pokoleniowe:

- Młodszy pracownicy kładą nacisk na czynniki kulturowe/organizacyjne
- Starsze pokolenia koncentrują się bardziej na dostępności zasobów
- Luki szkoleniowe dotyczą wszystkich grup wiekowych
- Dostęp do technologii ma największe znaczenie dla pracowników w średnim wieku

Opis trudności wynikających z czynników nierówności cyfrowej (Q37)

Dane podkreślają kilka kluczowych wyzwań wynikających z nierówności cyfrowej w miejscu pracy, głównie spowodowanych brakiem szkoleń, lukami w umiejętnościach pokoleniowych, przestarzałą technologią i kulturą organizacyjną. Problemy te doprowadziły do nieefektywności, opóźnień i frustracji wśród pracowników.

Zidentyfikowane kluczowe problemy:

1. Braki w szkoleniu



- Pracownicy mieli trudności z dostosowaniem się do nowych technologii z powodu niewystarczających szkoleń, co powodowało opóźnienia w realizacji projektów.
 - Krytyczne funkcje oprogramowania pozostawały niewykorzystane, spowalniając przepływ pracy.
 - Luki we wsparciu IT sprawiały, że kwestie techniczne pozostawały nierozwiązane, tworząc opóźnienia.
2. Pokoleniowe luki w umiejętnościach cyfrowych
- Młodszy pracownicy szybko dostosowywali się do nowych systemów, podczas gdy starsi pozostawali w tyle, powodując tarcia.
 - Współpraca zespołowa ucierpiała, ponieważ młodszy pracownicy często musieli pomagać starszym kolegom.
 - Wdrażanie nowych systemów powodowało napięcia, a starsi pracownicy zmagali się z trudnościami, podczas gdy młodszy postępowali płynnie.
3. Przestarzała technologia i ograniczony dostęp
- Zespoły korzystające z przestarzałych narzędzi były zmuszone do stosowania nieefektywnych rozwiązań.
 - Praca zdalna ucierpiała z powodu nieodpowiedniej infrastruktury cyfrowej.
 - Słaby dostęp do Internetu blokował uczestnictwo w szkoleniach online.
4. Oporna kultura organizacyjna
- Niektórym firmom nie udało się nadać priorytetu cyfrowym umiejętnościom, tłumiąc innowacje.
 - Brak polityki przyjaznej dla technologii zniechęcał do nauki, zmniejszając wydajność.

Konsekwencje:

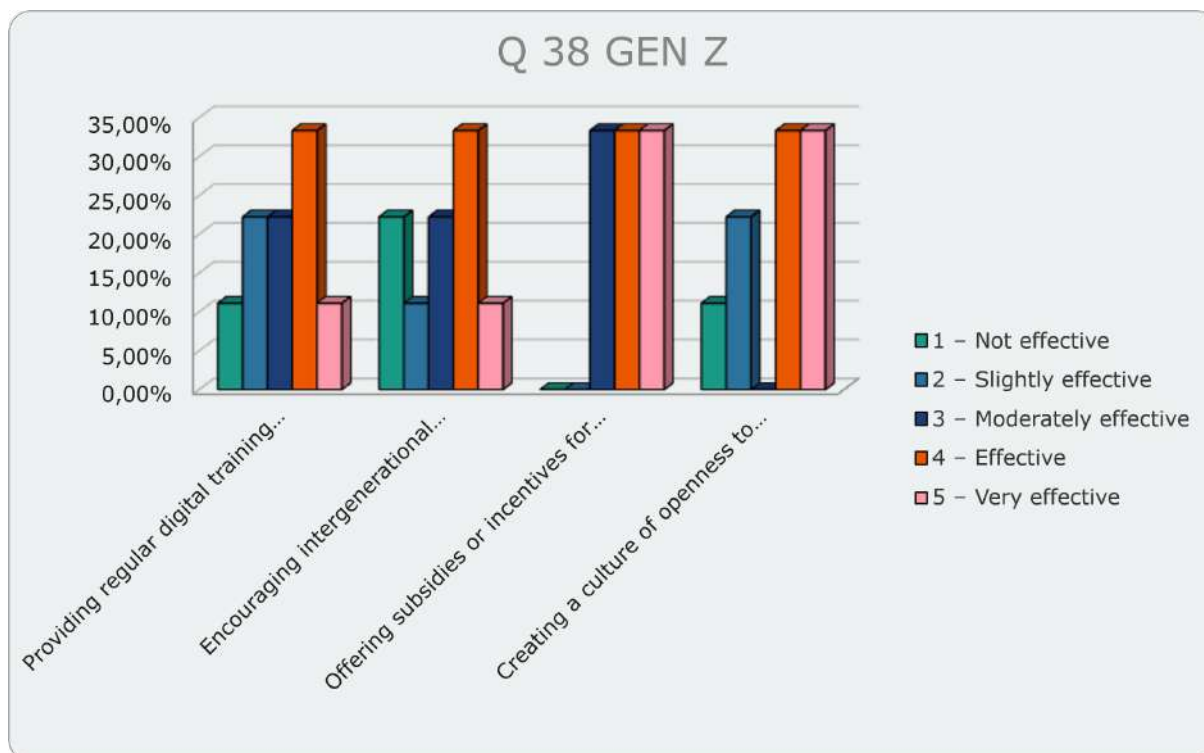
- Opóźnienia projektów spowodowane powolnym wdrażaniem nowych narzędzi.
- Zmniejszona współpraca, gdy członkowie zespołu nie mogli efektywnie korzystać ze wspólnych platform.
- Niższe morale, gdy pracownicy czuli się pozbawieni wsparcia lub przytłoczeni wymaganiami technologicznymi.
- Nieefektywne przepływy pracy wynikające z polegania na przestarzałych metodach.

Ocena strategii zmniejszania przepaści cyfrowej w miejscu pracy (Q38)

Kluczowe ustalenia dotyczące różnych pokoleń:

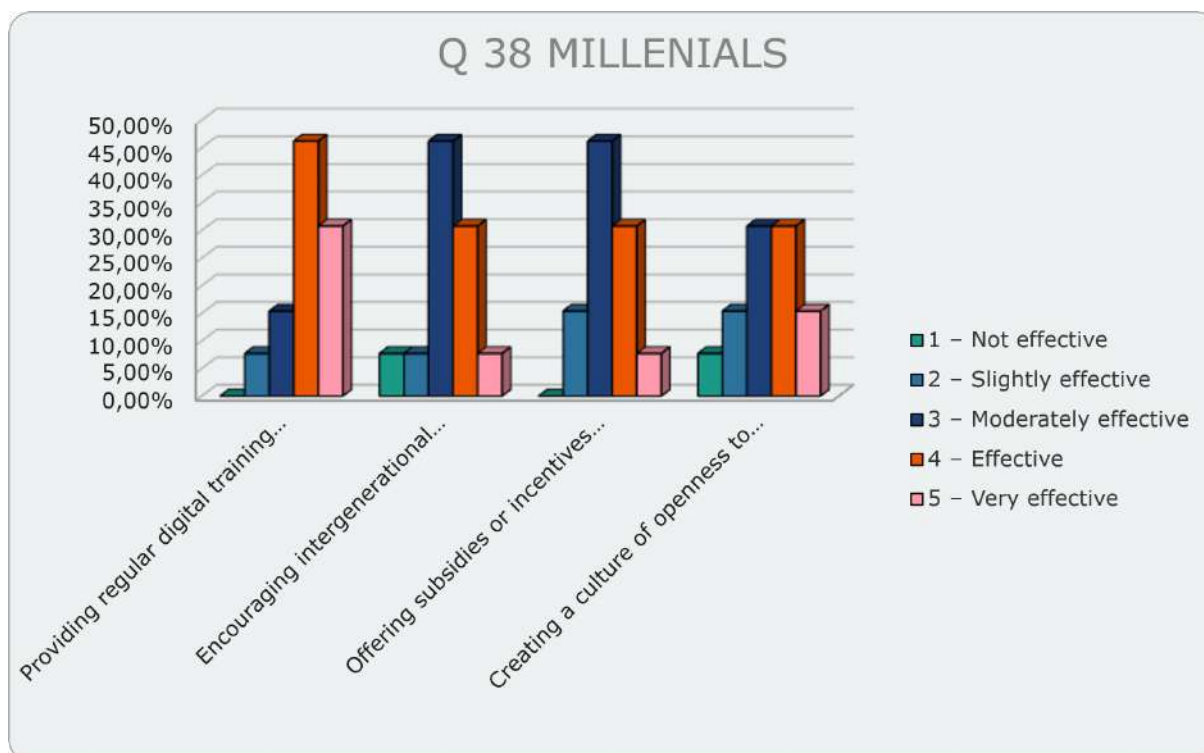
1. Gen Z:
- 66% z nich uważa sesje szkoleniowe i dotacje techniczne za skuteczne/bardzo skuteczne.

- Ceni zmianę kulturową (66% ocenia otwartość na narzędzia jako skuteczną/bardzo skuteczną)
- Najmniej przekonany do programów mentorskich (tylko 44% uważa je za skuteczne)



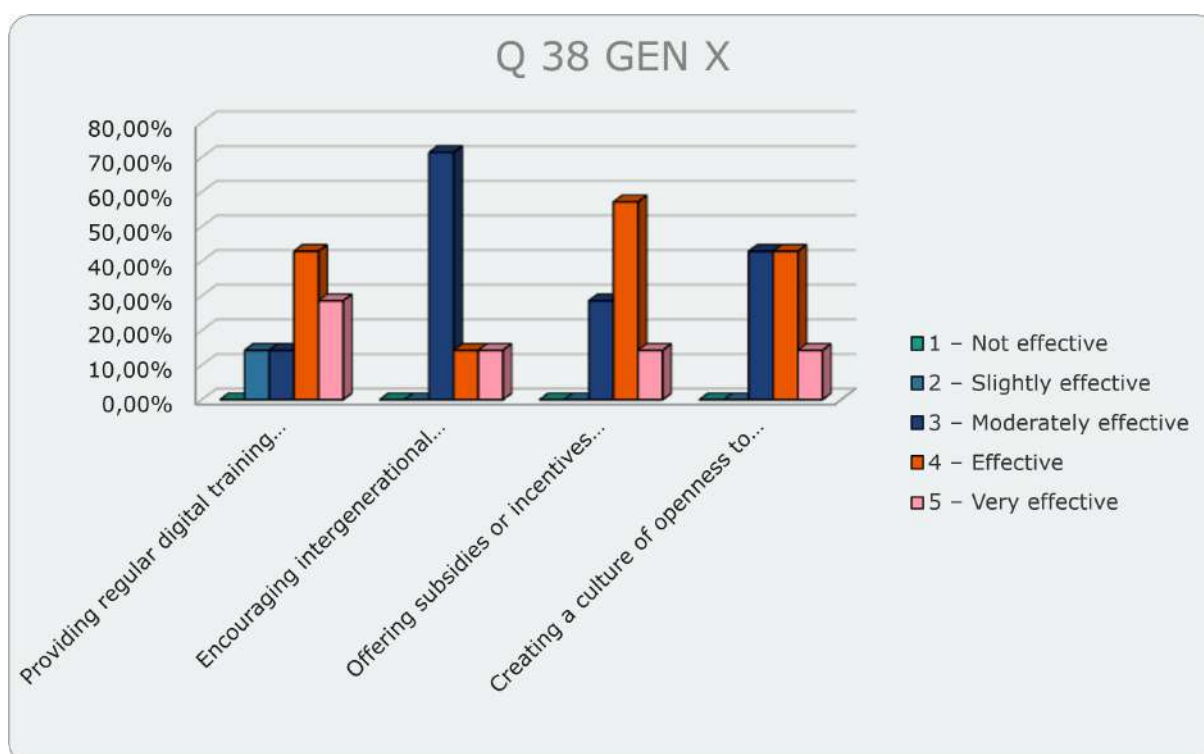
2. Milenialsi:

- Zdecydowanie popiera sesje szkoleniowe (77% skutecznych/bardzo skutecznych)
- Bardziej sceptycznie podchodzi do zachęt (tylko 39% uważa je za wysoce skuteczne)
- Postrzega mentoring jako umiarkowanie pomocny (39% skuteczny)



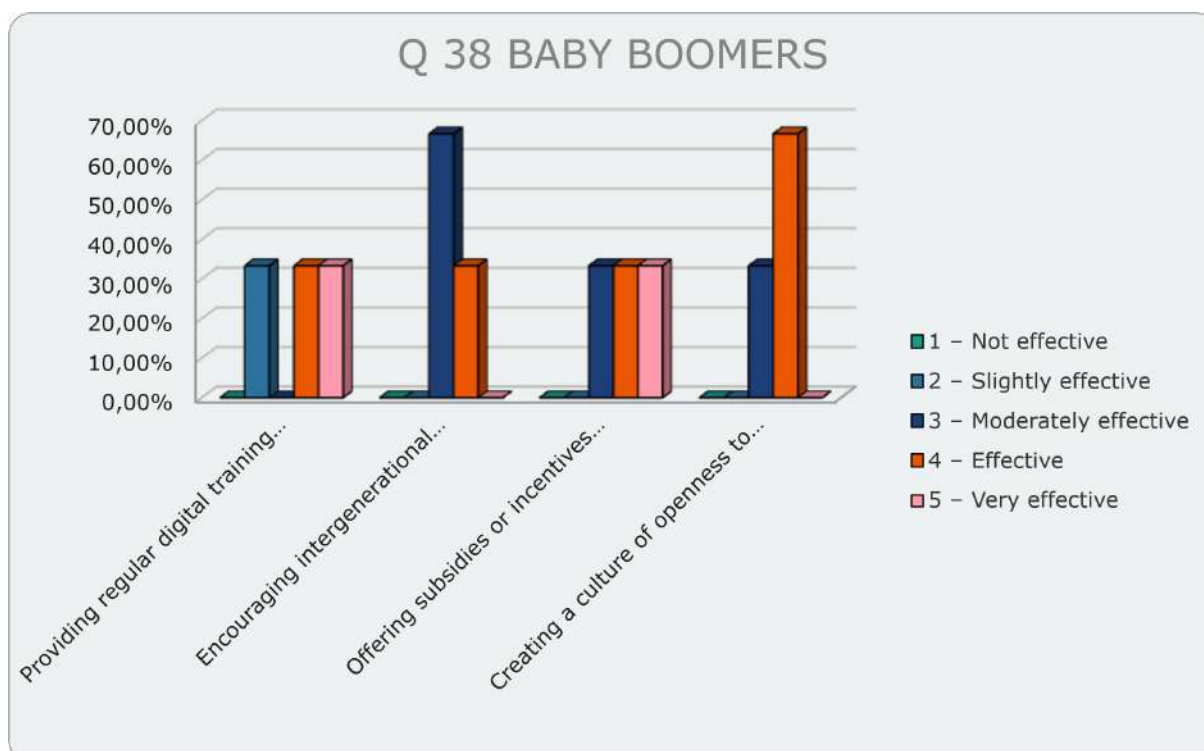
3. Gen X:

- Priorytetyzuje dotacje technologiczne (71% skuteczne/bardzo skuteczne)
- Uważa programy mentorskie za wartościowe, ale z różnymi wynikami (28% bardzo skutecznych)
- Uważa szkolenia za niezbędne (72% skuteczne/bardzo skuteczne)



4. Baby Boomers:

- Podzieleni w kwestii podejścia, ale faworyzujący szkolenia (66% skutecznych/bardzo skutecznych)
- Zaskakująco otwarci na dotacje technologiczne (66% skutecznych)
- Najmniej entuzjastycznie nastawieni do mentoringu (0% bardzo skuteczny)





Najbardziej uniwersalne i skuteczne strategie:

1. Regularne szkolenia cyfrowe (cenione przez wszystkie pokolenia, zwłaszcza milenialsów)
2. Dotacje technologiczne (szczególnie istotne dla pokolenia X i Baby Boomers)
3. Kulturowa otwartość na narzędzia (kluczowe dla pokolenia Z i Baby Boomers)

Różnice pokoleniowe:

- Młodszy pracownicy priorytetowo traktują zmiany kulturowe
- Pracownicy w średnim wieku koncentrują się na dostępie do zasobów
- Starsi pracownicy cenią ustrukturyzowane możliwości uczenia się
- Mentoring postrzegany jako umiarkowanie pomocny, z wyjątkiem Baby Boomers

Opis i ocena inicjatyw mających na celu zmniejszenie przepaści cyfrowej (Q39)

Wdrożono kilka programów w miejscu pracy i społeczności, aby zaradzić nierówności cyfrowej, z różnym stopniem sukcesu:

1. Szkolenie w zakresie umiejętności cyfrowych

- Pracownicy, którzy uczestniczyli w warsztatach dotyczących konkretnych narzędzi, uznali je za pomocne w podnoszeniu kompetencji.
- Jednak niektórzy zauważyli, że same warsztaty były niewystarczające, co sugeruje potrzebę stałego wsparcia.

2. Mentoring międzypokoleniowy

- Programy łączące młodszych, obeznanych z technologią pracowników ze starszymi kolegami okazały się obiecujące.
- Jednak pokoleniowy dyskomfort związany z nowymi narzędziami utrzymuje się, co wskazuje, że mentoring musi być ustrukturyzowany i trwały.

3. Warsztaty prowadzone przez społeczność

- Lokalne inicjatywy, takie jak zajęcia komputerowe dla seniorów, charakteryzowały się wysokim zaangażowaniem i wymiernymi rezultatami.
- Wadą była ograniczona skalowalność.

4. Kampanie uświadamiające

- Niektórzy zauważyli, że wysiłki informacyjne miały minimalny wpływ, podkreślając potrzebę praktycznego podejścia.



6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia

Czynniki zwiększające dyskryminację i asymetrię relacyjną między różnymi pokoleniami w środowisku zawodowym oraz ich poziom wpływu w zależności od próby.(Q40)

Kluczowe wnioski dla różnych pokoleń

1. Czynniki mające największy wpływ

- **Płeć (M/K/Inne):**
 - *Pokolenie Z: 44% zgłasza wysoki/maksymalny wpływ*
 - *Milenialsi: 46%*
 - *Pokolenie X: 85% (największe obawy)*
 - *Osoby z wyżu demograficznego: 33% wysoki wpływ*
- **Pochodzenie etniczne/narodowość:**
 - *Pokolenie Z: 44% umiarkowane, 33% wysokie*
 - *Millenialsi: 61% wysoki/maksymalny*
 - *Gen X: 57% wysoki/maksymalny*
 - *Baby Boomers: 100% wysoki/maksymalny*
- **Orientacja polityczna i seksualna:**
 - *Pokolenie Z: 44% (polityka) i 55% (orientacja seksualna) zgłasza wysoki/maksymalny wpływ.*
 - *Millenialsi: 61% (oba)*
 - *Gen X: 57% (polityka) i 71% (orientacja seksualna)*
 - *Baby Boomers: 33% (polityka) i 67% (orientacja seksualna)*

2. Różnice pokoleniowe w postrzeganiu

- **Gen Z:**
 - *Najbardziej zaniepokojeni płcią i pochodzeniem etnicznym (umiarkowany-wysoki wpływ)*
 - *Orientacja seksualna ma maksymalny wpływ na 22% (najwyższy wśród wszystkich grup).*
- **Milenialsi:**
 - *postrzegają pochodzenie etniczne i tożsamość polityczną/seksualną jako najbardziej dzielące (61% wysoki/maksymalny)*
 - *Niepełnosprawność ma niewielki wpływ (77% minimalny)*
- **Gen X:**
 - *Płeć jest najważniejszą kwestią (85% / maks.)*
 - *Status społeczny i przynależność religijna również mają znaczenie*
- **Baby Boomers:**

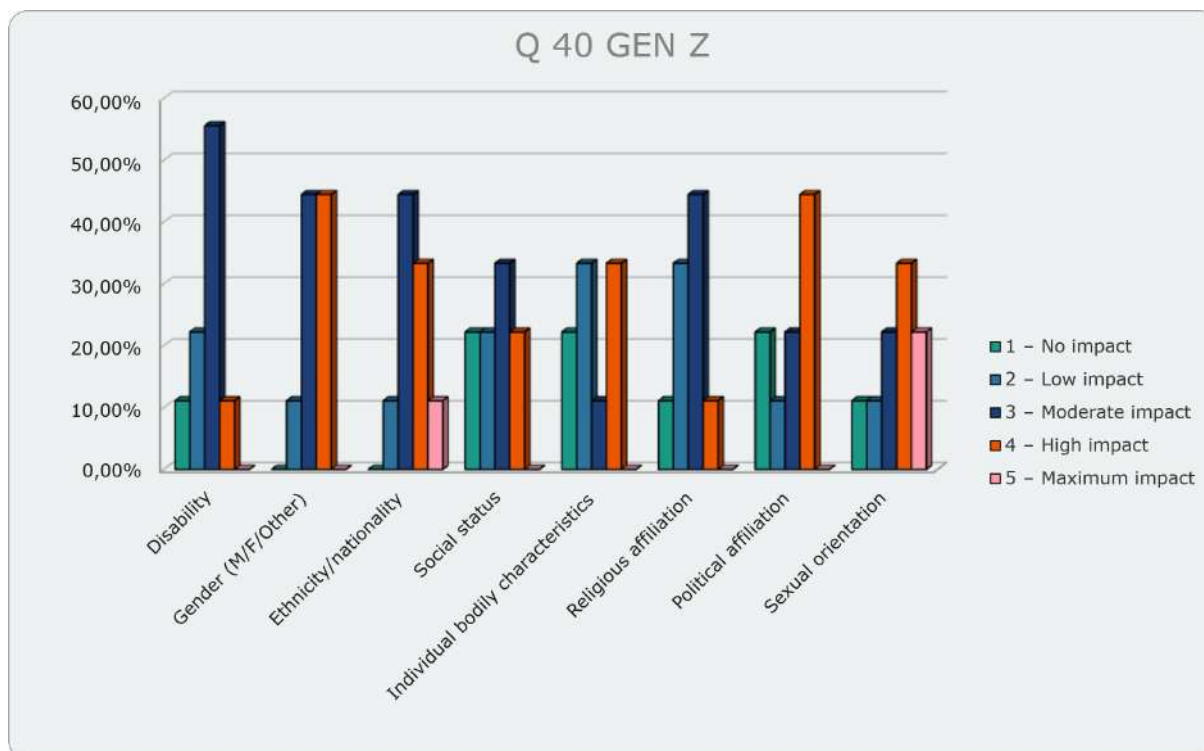
- *Pochodzenie etniczne i orientacja seksualna mają największe znaczenie (67-100% maks.)*
- *Niepełnosprawność i status społeczny postrzegane jako mniej istotne*

3. Czynniki o najmniejszym wpływie

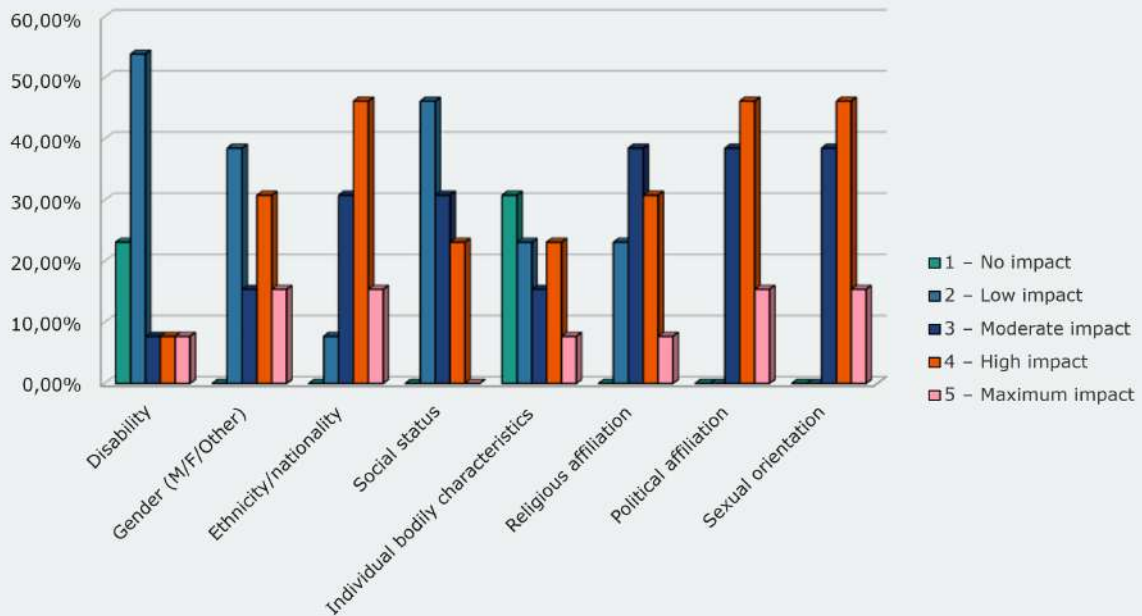
- **Niepełnosprawność:**
 - *Gen Z: 78% niski/umiarkowany*
 - *Millenialsi: 77% niski*
 - *Gen X: 72% niski/umiarkowany*
 - *Baby Boomers: 100% niski/umiarkowany*
- **Przynależność religijna:**
 - *Gen Z: 55% niski/umiarkowany*
 - *Millenialsi: 61% umiarkowane*
 - *Pokolenie X: 71% umiarkowane*
 - *Baby Boomers: 67% wysoki (ale maksymalnie 33%)*

Wpływ na miejsce pracy

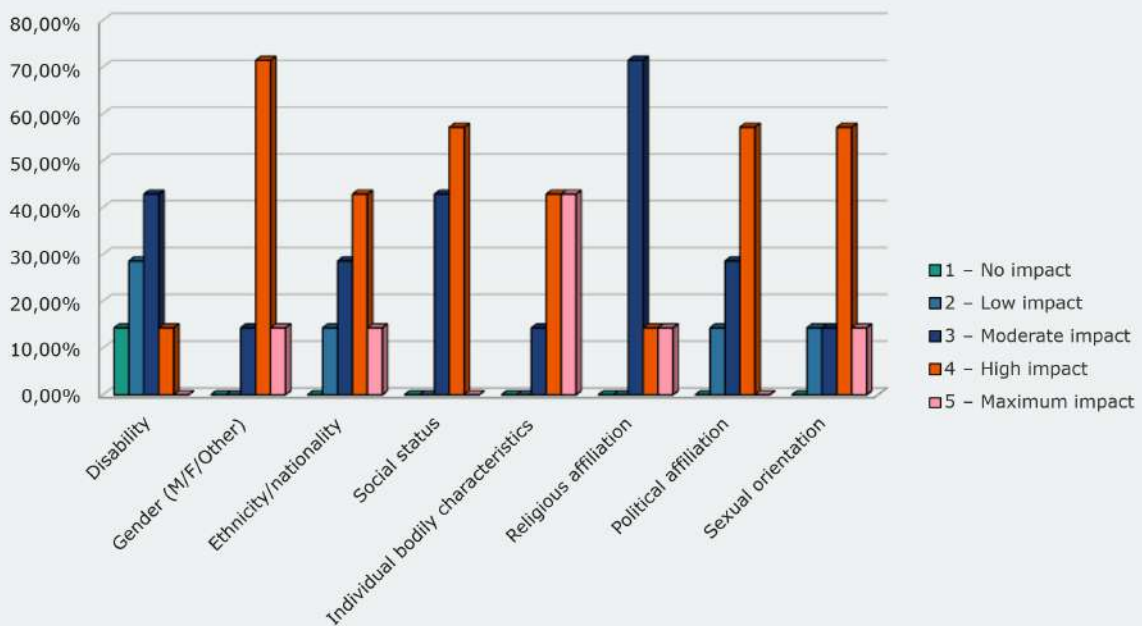
- **Młodsze pokolenia (Gen Z/Millennials)** postrzegają czynniki związane z tożsamością (płeć, pochodzenie etniczne, LGBTQ+) jako najbardziej dzielące.
- **Starsi pracownicy (pokolenie X/Boomers)** również podkreślają płeć i pochodzenie etniczne, ale z większym naciskiem na orientację polityczną/seksualną.
- **Niepełnosprawność** jest konsekwentnie postrzegana jako mało szkodliwa we wszystkich grupach wiekowych.

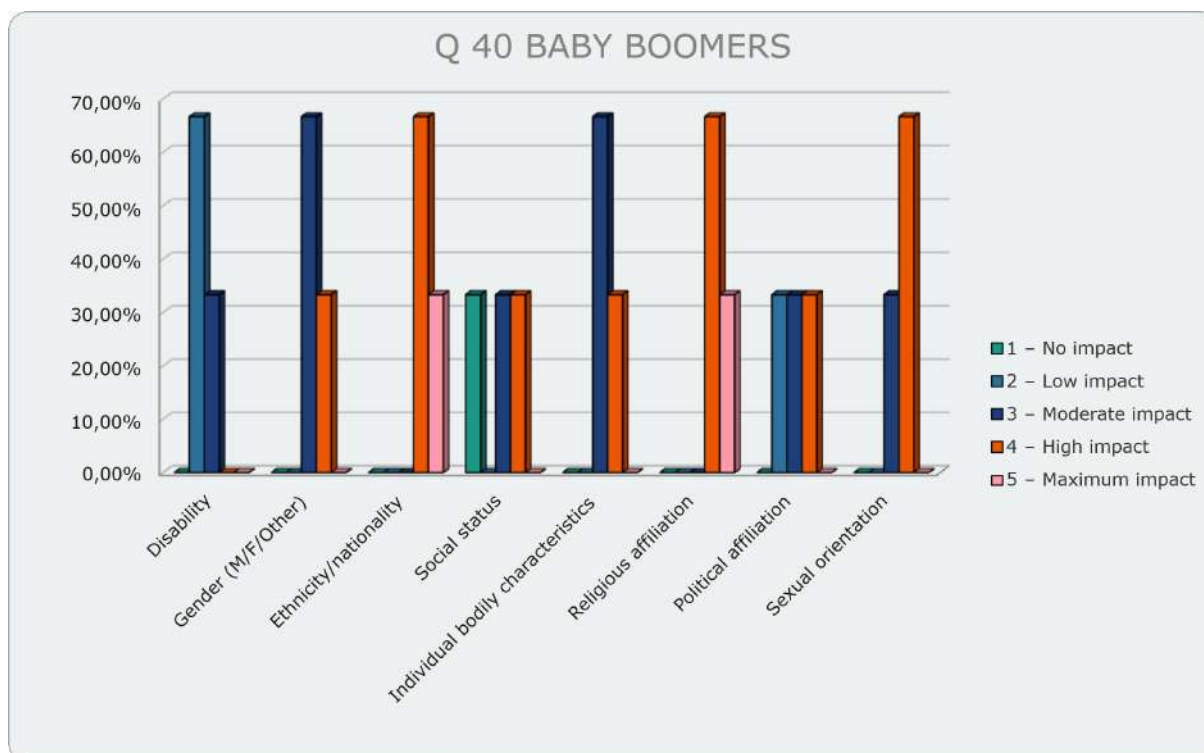


Q 40 MILLENIALS



Q 40 GEN X





Dopisy niepokojących sytuacji, w których jeden lub więcej czynników (interseksjonalnych) potęguje trudności w relacjach między osobami należącymi do różnych pokoleń. (Q41)

Dane ankietowe podkreślają, w jaki sposób różnice pokoleniowe, w połączeniu z innymi czynnikami tożsamości, powodują tarcia w środowisku zawodowym. Poniżej znajdują się kluczowe ustalenia dotyczące sposobu, w jaki ta interseksjonalna dynamika się rozgrywa:

Kluczowe czynniki zwiększające konflikt międzypokoleniowy

- **Płeć i hierarchia w miejscu pracy**
 - Młodsze kobiety, zwłaszcza ze środowisk mniejszościowych, walczą o to, by ich pomysły były traktowane poważnie w środowiskach zdominowanych przez mężczyzn.
 - Starsi koledzy często odrzucają ich wkład, przypisując go "brakowi doświadczenia", zamiast rozpoznać nieświadome uprzedzenia.
 - Tradycyjne role płciowe wzmacniają nierównowagę sił, utrudniając młodszy kobietom awans.
- **Luki w edukacji i komunikacji**
 - Różne poziomy formalnego wykształcenia i zdolności adaptacji technologicznej prowadzą do nieporozumień.
 - Starsi pracownicy mogą postrzegać młodszych kolegów jako nadmiernie uzależnionych od technologii, podczas gdy młodszy pracownicy postrzegają seniorów jako odpornych na innowacje.
 - Różnice te mogą prowadzić do frustracji i wzajemnej nieufności.

- **Podziały etniczne i religijne**

- Starsi pracownicy czasami sprzeciwiają się integracji młodszych pracowników z różnych środowisk kulturowych lub religijnych.
- Zachowania wykluczające (np. ignorowanie wkładu, izolacja społeczna) wzmacniają podziały pokoleniowe.
- Brak świadomości różnorodności pogłębia napięcia między zespołami.

- **Polaryzacja polityczna**

- Młodszy postępowi pracownicy zgłaszają, że są spychani na margines w konserwatywnych miejscach pracy.
- Starsi koledzy mogą odrzucać ich poglądy jako "naiwne", zamiast angażować się w konstruktywną debatę.
- Nieporozumienia polityczne przeradzają się w konflikty w miejscu pracy, szkodząc współpracy.

- **Niepełnosprawność i uprzedzenia społeczno-ekonomiczne**

- Młodzi niepełnosprawni pracownicy spotykają się z protekcyjnym podejściem, a starsi współpracownicy nie doceniają ich możliwości.
- Pracownicy ze środowisk o niższym statusie społeczno-ekonomicznym są wykluczani z kluczowych dyskusji, zwłaszcza w środowiskach dbających o status.
- Założenia dotyczące kompetencji w oparciu o wiek, klasę lub umiejętności pogłębiają nierówności w miejscu pracy.

Studium przypadku wykluczenia intersekcyjnego

Jeden z respondentów opisał kobietę z pokolenia Z pochodzącą z mniejszości etnicznej, której wkład był konsekwentnie ignorowany przez starszych kolegów. Pomimo jej kwalifikacji:

- Jej pomysły były odrzucane jako "zbyt radykalne" lub "nierealistyczne".
- Formalna, hierarchiczna kultura utrudniała jej wyrażanie opinii.
- Nakładające się na siebie uprzedzenia (wiek, płeć, pochodzenie etniczne) stworzyły "potrójną niekorzystną sytuację" w jej miejscu pracy.

Ocena pokoleń na podstawie ich skłonności do wyrażania pewnych stwierdzeń dotyczących czynników dyskryminacji międzysektorowej (Q42)

Na poniższych wykresach próba jest podzielona według pokolenia zgodnie z trafnością następujących stwierdzeń:

Zdanie 1 Jeśli jesteś niepełnosprawny, twoja praca nie jest autentyczna.

Zdanie 2 Jeśli jesteś kobietą, musisz nadać priorytet swojemu wyglądowi fizycznemu, następnie macierzyństwu, a dopiero potem możesz mieć nadzieję na karierę, jeśli nie jest za późno.

Zdanie 3 Imigrant nie ma takich samych możliwości jak osoba urodzona tutaj.

Zdanie 4 Możesz być mężczyzną lub kobietą, nie ma innych możliwości.



Zdanie 5 Ludzie z nadwagą są niewiarygodni; nie potrafią nawet kontrolować samych siebie.

Zdanie 6 Muzułmanie są zbyt różni od nas, nie ma sensu próbować ich zrozumieć.

Zdanie 7 Nie obchodzi mnie, czy mój kolega jest gejem, dopóki dobrze wykonuje swoją pracę.

Badanie ujawniło wyraźne wzorce pokoleniowe w tym, jak różne grupy wiekowe postrzegają dyskryminujące wypowiedzi. Poniżej znajduje się analiza skłonności każdego pokolenia w oparciu o ich oceny siedmiu kontrowersyjnych stwierdzeń.

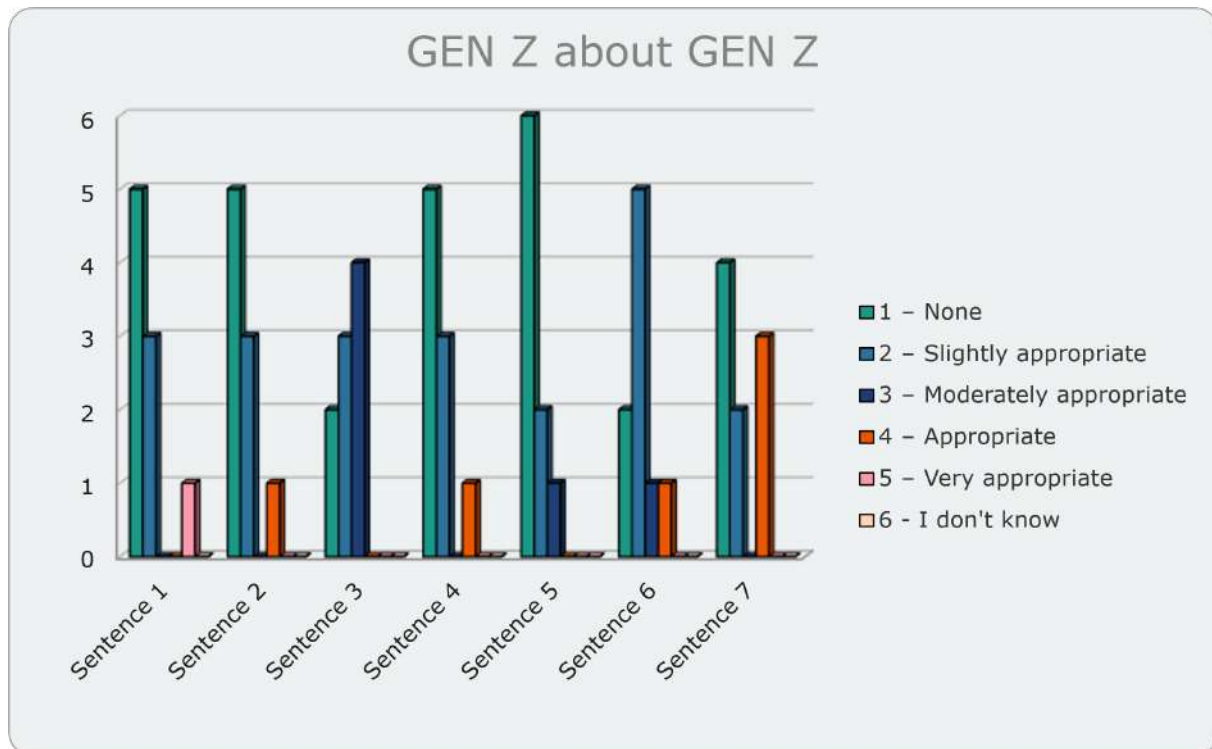
1. Postrzeganie pokolenia Z

- **O sobie:**

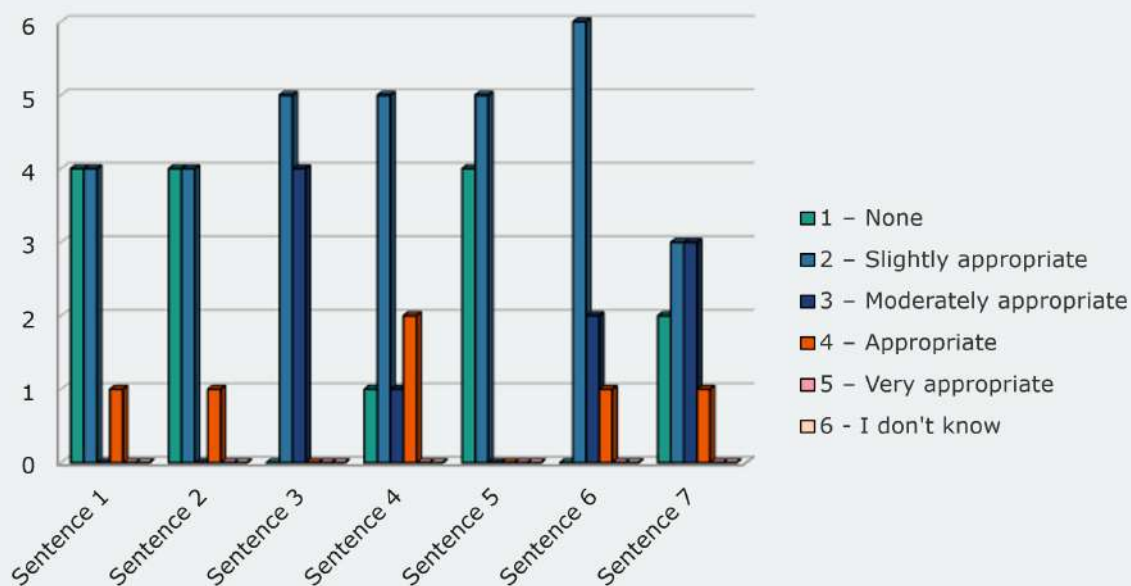
- Zdecydowane odrzucenie większości dyskryminujących stwierdzeń, w szczególności dotyczących niepełnosprawności (72% "Brak") i ról płciowych (72% "Brak").
- Pewne uznanie nierówności imigrantów (40% "Umiarkowanie odpowiednie").
- Najwyższa akceptacja inkluzywności osób LGBTQ+ (57% uważa "Nie obchodzi mnie, czy mój kolega jest gejem..." za co najmniej "Nieznacznie odpowiednie").

- **O starszych pokoleniach:**

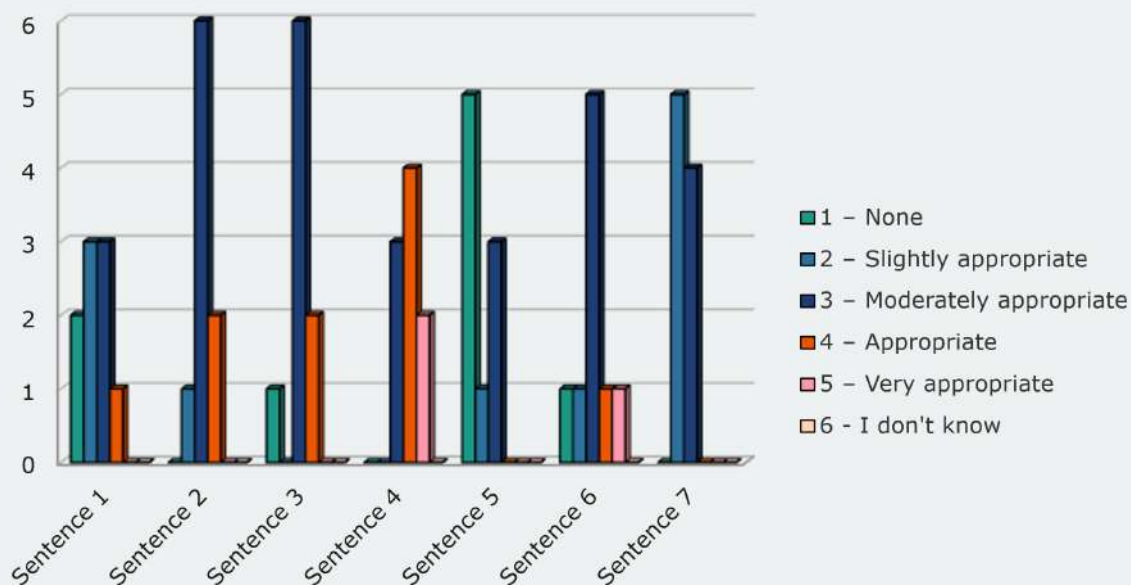
- Postrzegają Millenialsów jako umiarkowanie postępowych, ale nadal nieco stronniczych (np. 50% postrzega ich jako "nieco odpowiednich" w odniesieniu do stereotypów związanych z płcią).
- Postrzegają pokolenie X i Baby Boomers jako znacznie bardziej dyskryminujące, zwłaszcza w odniesieniu do:
 - Role płciowe (wyż demograficzny: 43% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" dla zdania 2)
 - Nierówność imigrantów (Baby Boomers: 60% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" dla zdania 3)
 - Binarne poglądy na płęć (Baby Boomers: 57% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" dla zdania 4)

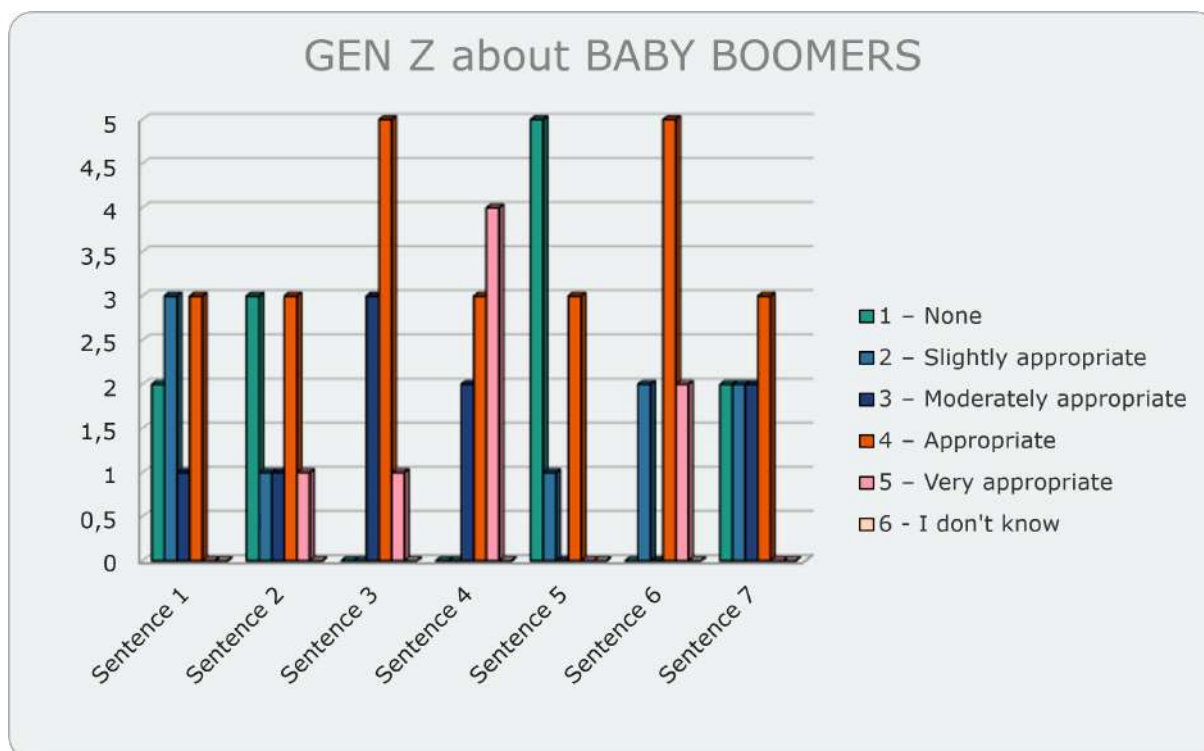


GEN Z about MILLENNIALS



GEN Z about GEN X





2. Postrzeganie przez milenialsów

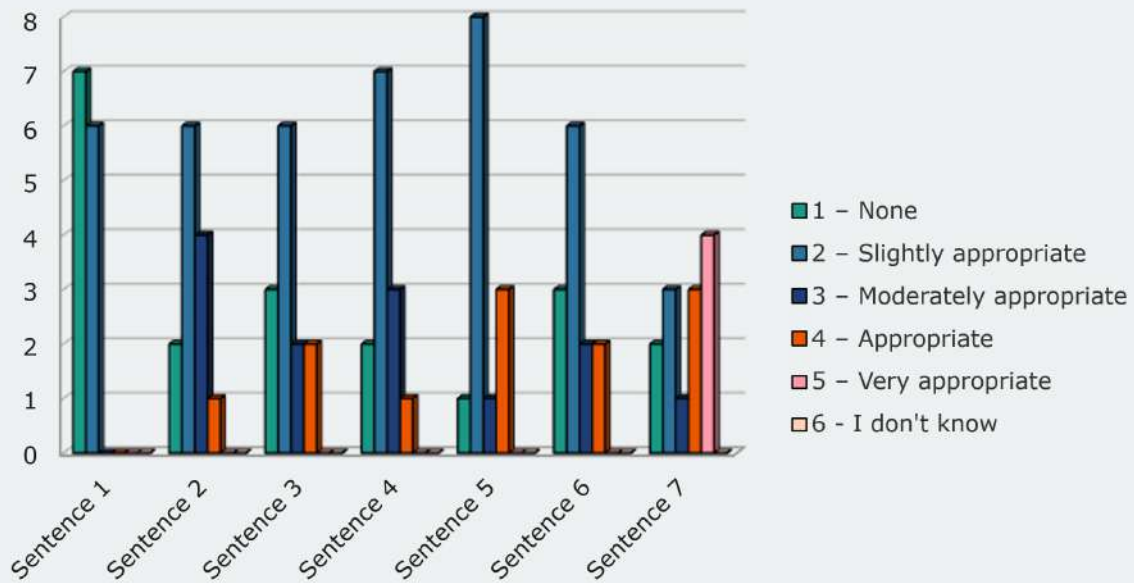
- **O sobie:**

- W większości postępowe, z silnym odrzuceniem uprzedzeń dotyczących niepełnosprawności (78% "Brak") i stereotypów płciowych (72% "Brak/lekko odpowiednie").
- Pewne zinternalizowane uprzedzenia, takie jak stygmatyzacja wagi (30% uważa zdanie 5 za co najmniej "Umiarkowanie odpowiednie").

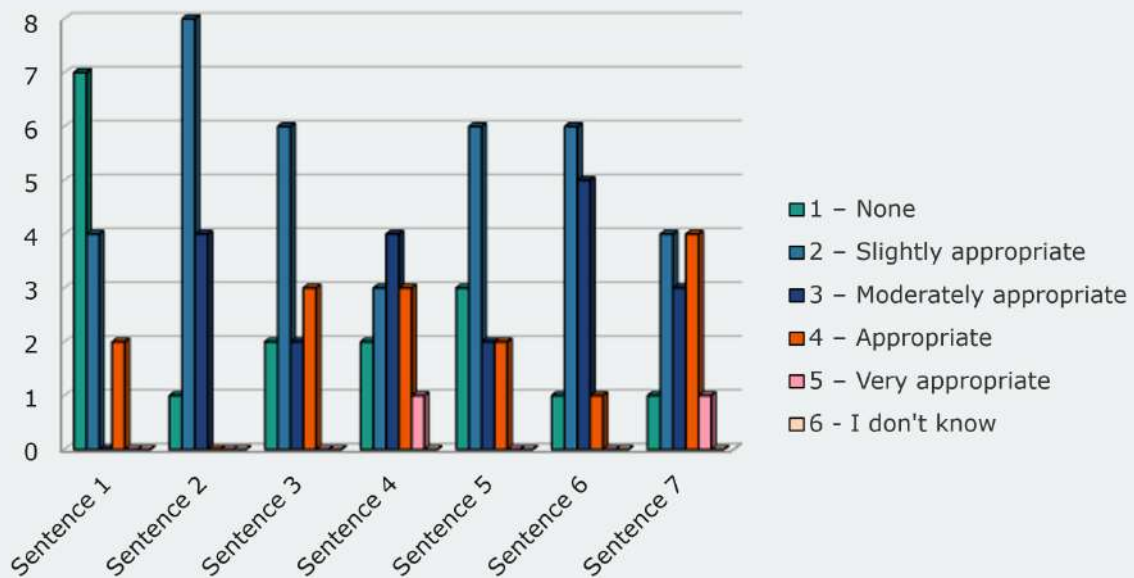
- **O innych pokoleniach:**

- Postrzegają pokolenie Z jako najbardziej inkluzywne (np. 87% odrzuca zdanie 6 dotyczące muzułmanów).
- Postrzegają pokolenie X i Baby Boomers jako coraz bardziej dyskryminujące, szczególnie w odniesieniu do:
 - Szanse dla imigrantów (wyż demograficzny: 70% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" dla zdania 3)
 - Sztywność płci (Baby Boomers: 60% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" dla Zdania 4)

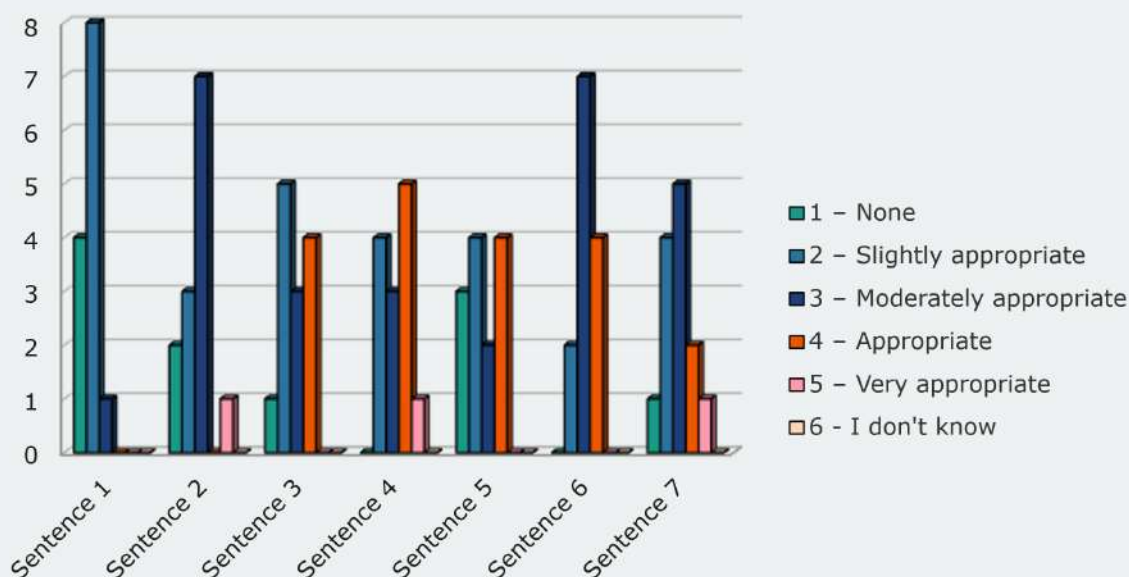
MILLENNIALS about GEN Z



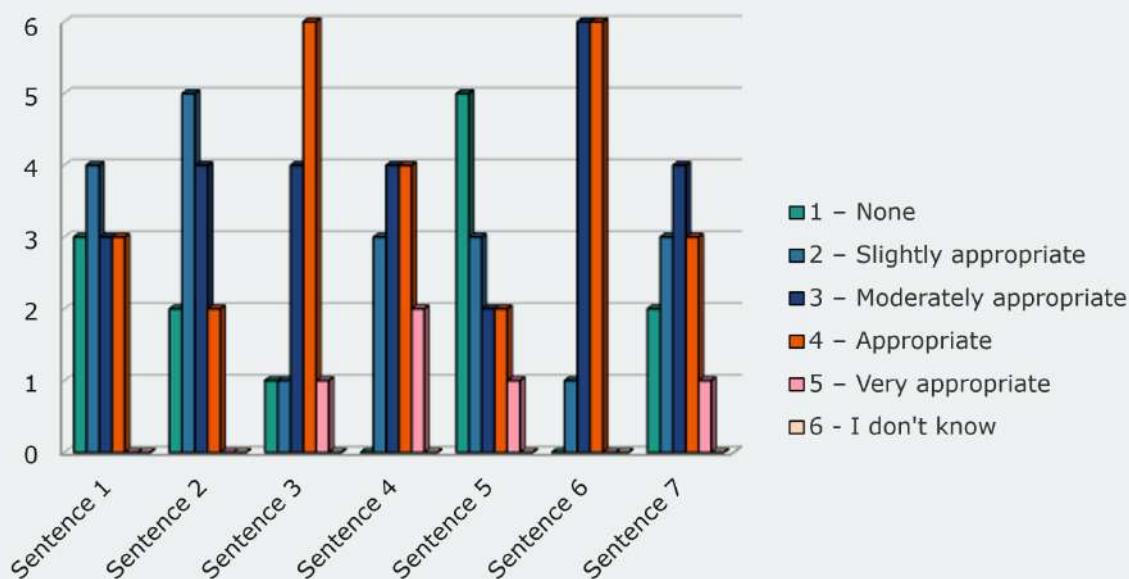
MILLENNIALS about MILLENNIALS



MILLENIALS about GEN X



MILLENIALS about BABY BOOMERS



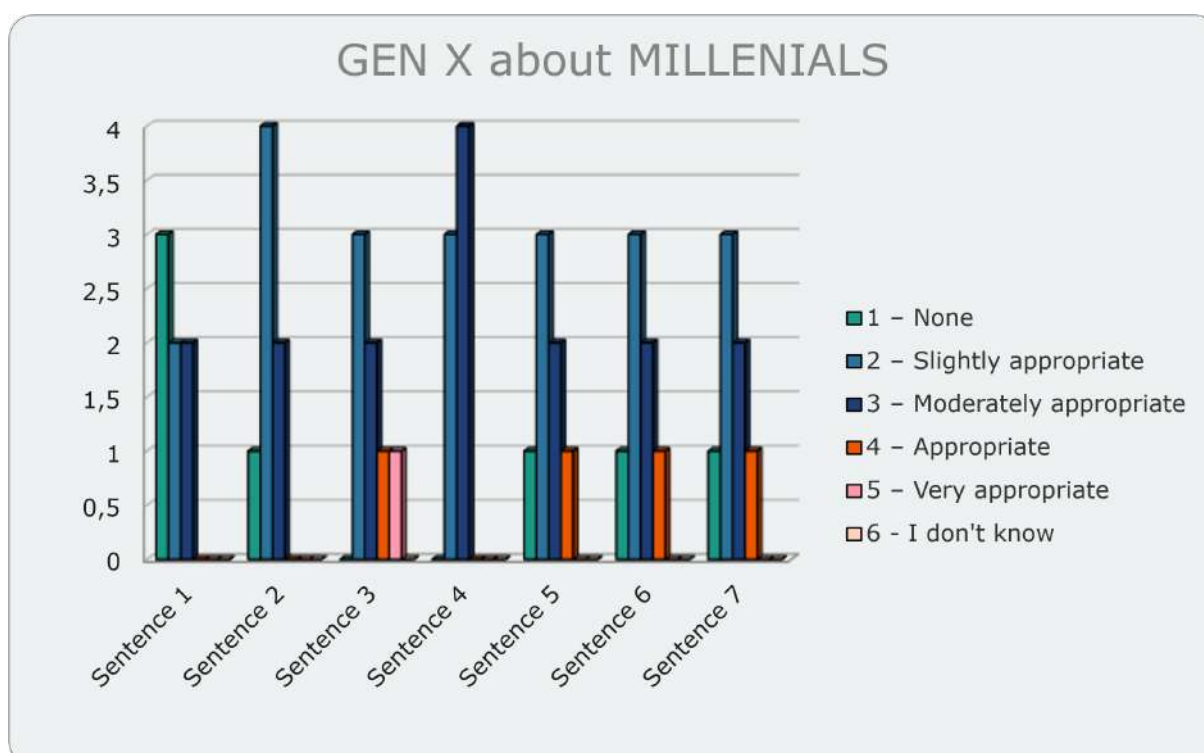
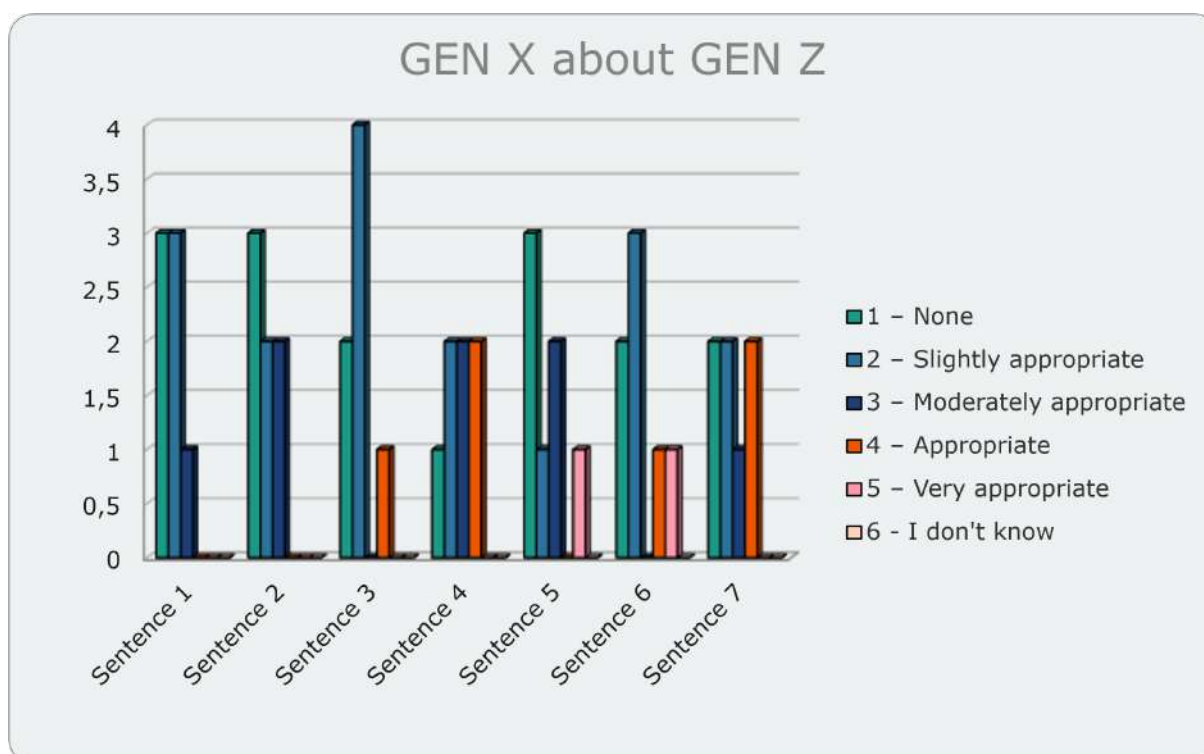
3. Postrzeganie pokolenia X

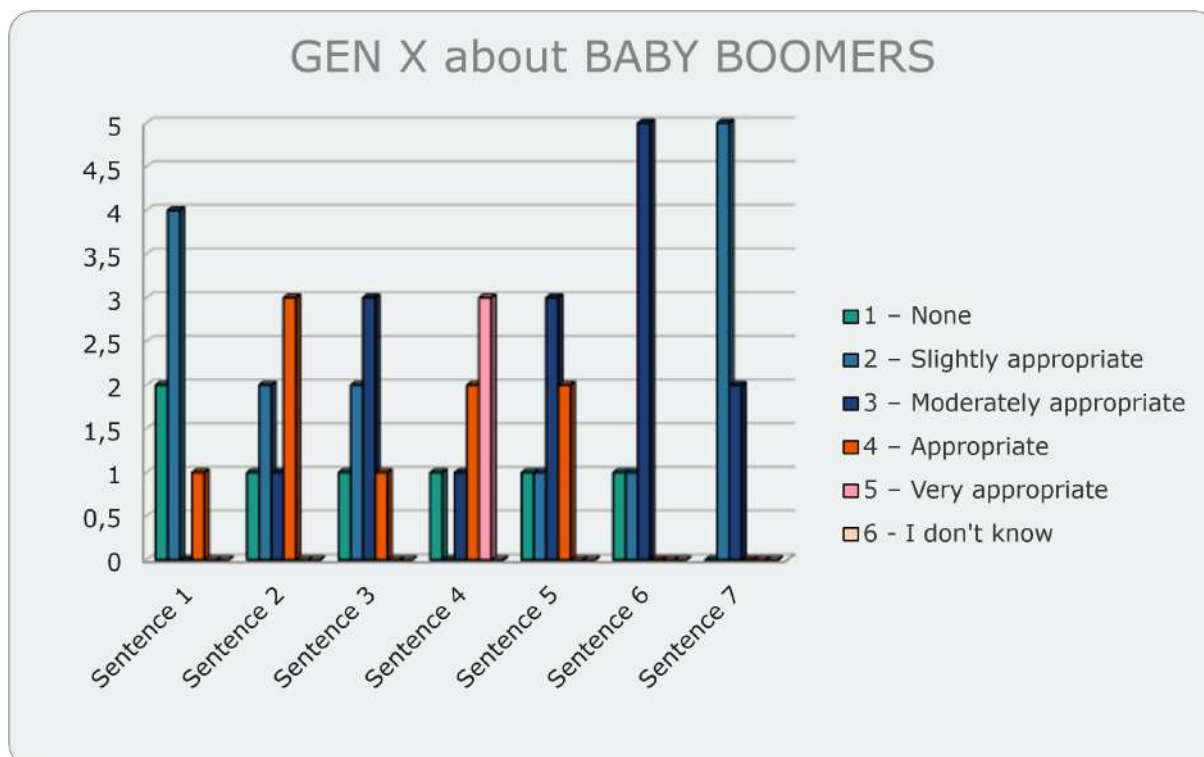
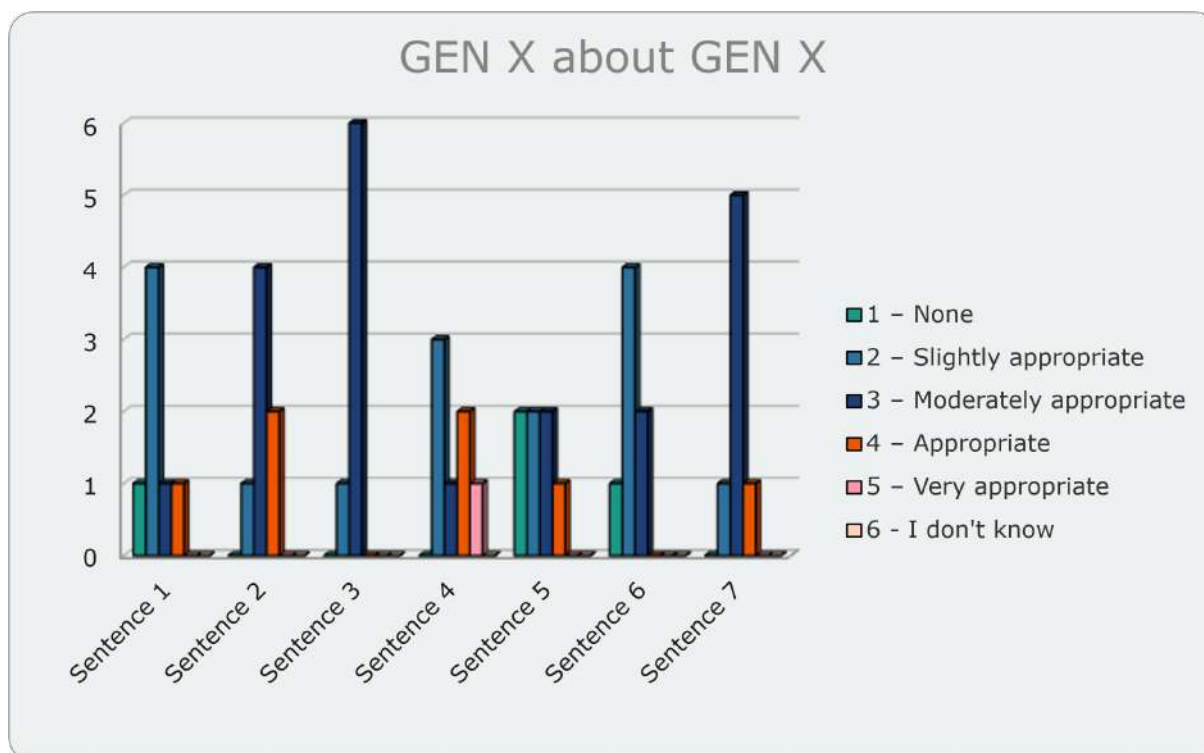
- O sobie:

- Umiarkowane poglądy, z pewną tolerancją dla tradycyjnych norm płci (40% "umiarkowanie/odpowiednio" dla zdania 4).
- Odrzuca skrajne uprzedzenia (np. 80% odrzuca zdanie 1 dotyczące niepełnosprawności).

- **O innych pokoleniach:**

- Postrzegają pokolenie wyżu demograficznego jako najbardziej dyskryminujące (np. 50% "Odpowiednie/Bardzo odpowiednie" w zdaniu 4 dotyczącym płci).
- Postrzegają Millenialsów jako bardziej postępowych niż oni sami, ale nadal nieco stronnicych (np. 40% "Umiarkowanie/Właściwie" w kwestii nierówności imigrantów).

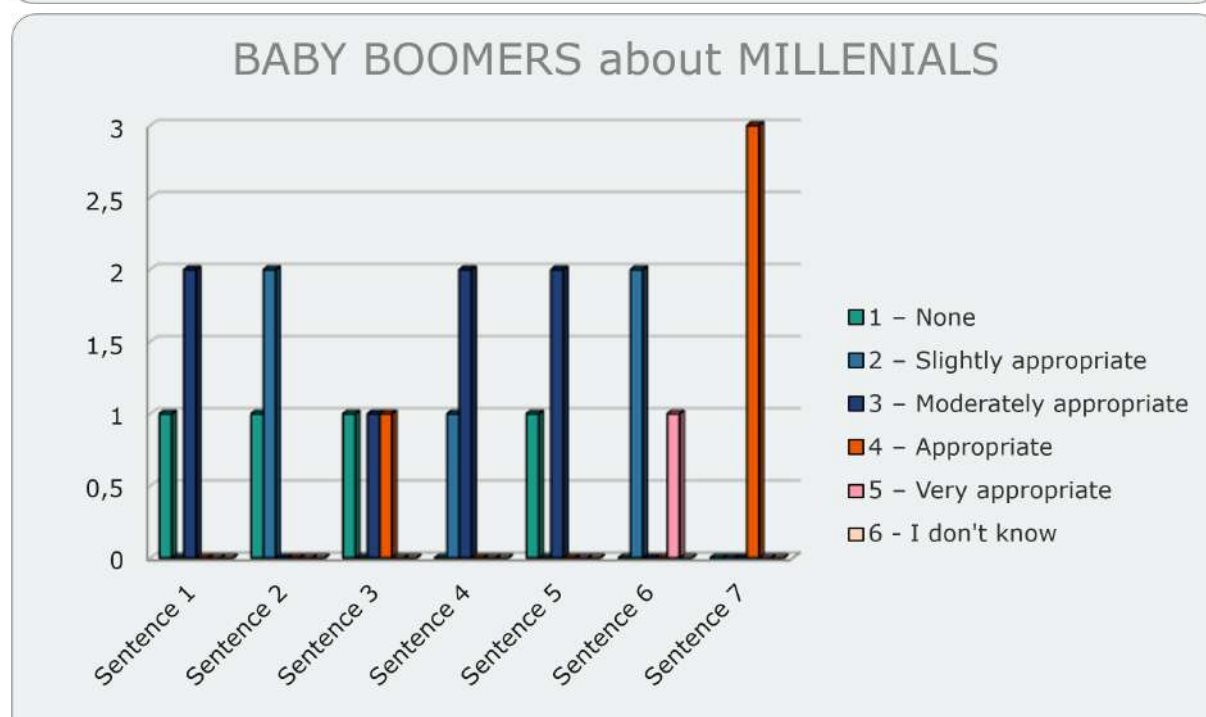
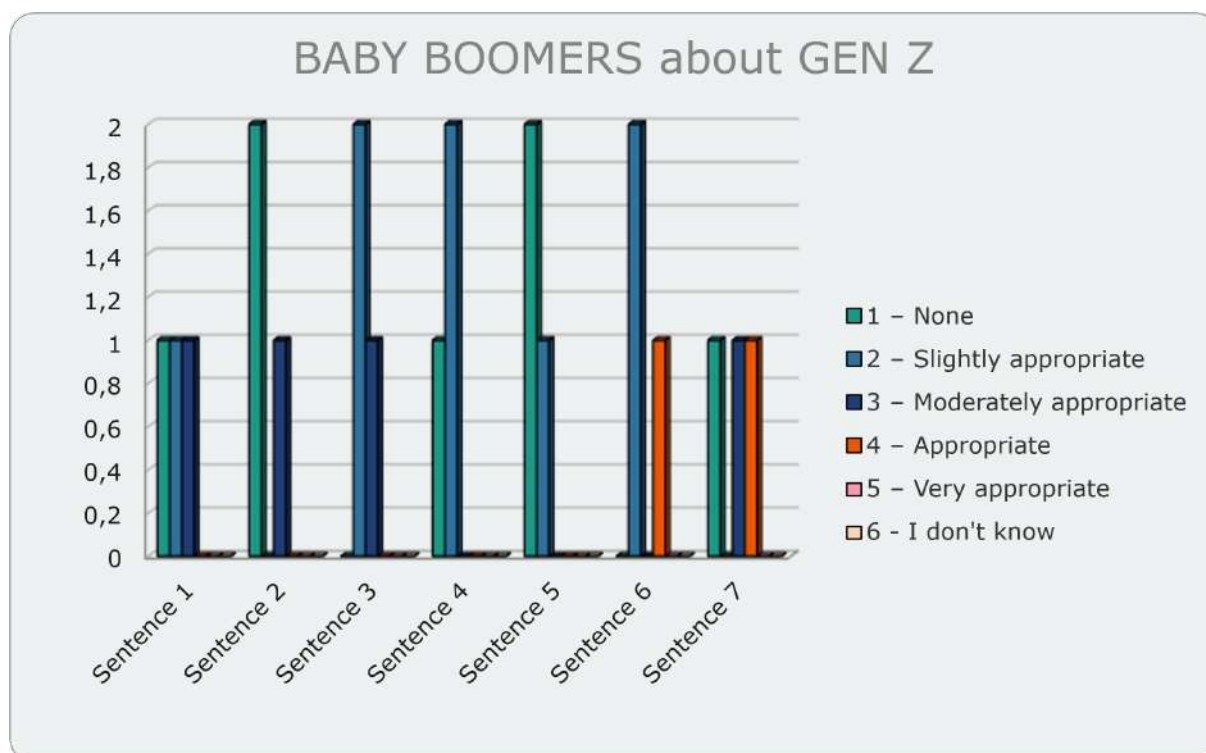




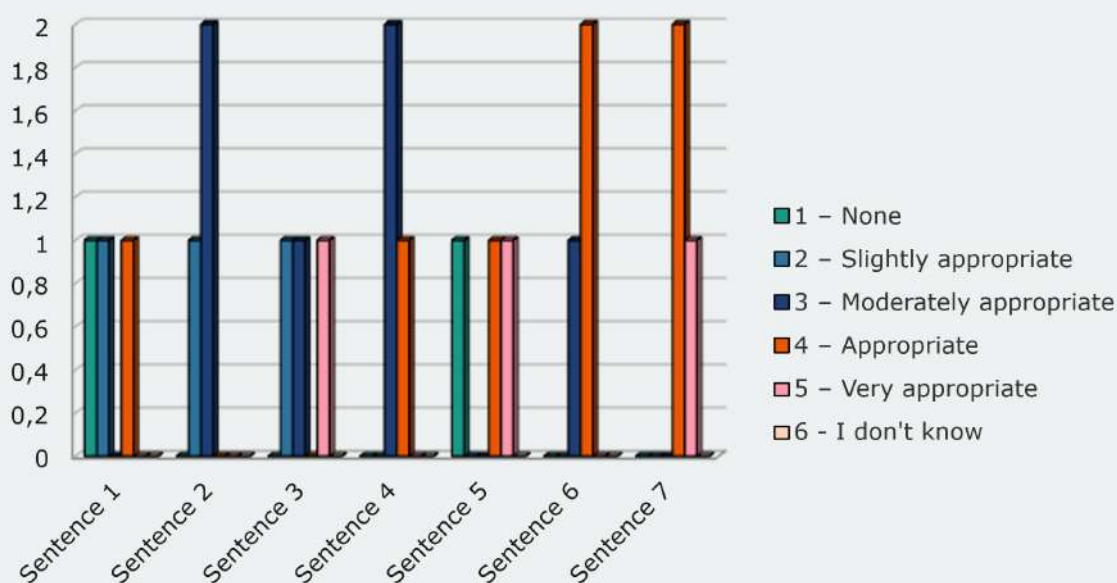
4. Postrzeganie wyżu demograficznego

- **O sobie:**
 - Większa akceptacja tradycyjnych poglądów, zwłaszcza na płęć (57% "umiarkowanie/odpowiednie" dla zdania 2) i imigrację (50% "odpowiednie/bardzo odpowiednie" dla zdania 3).

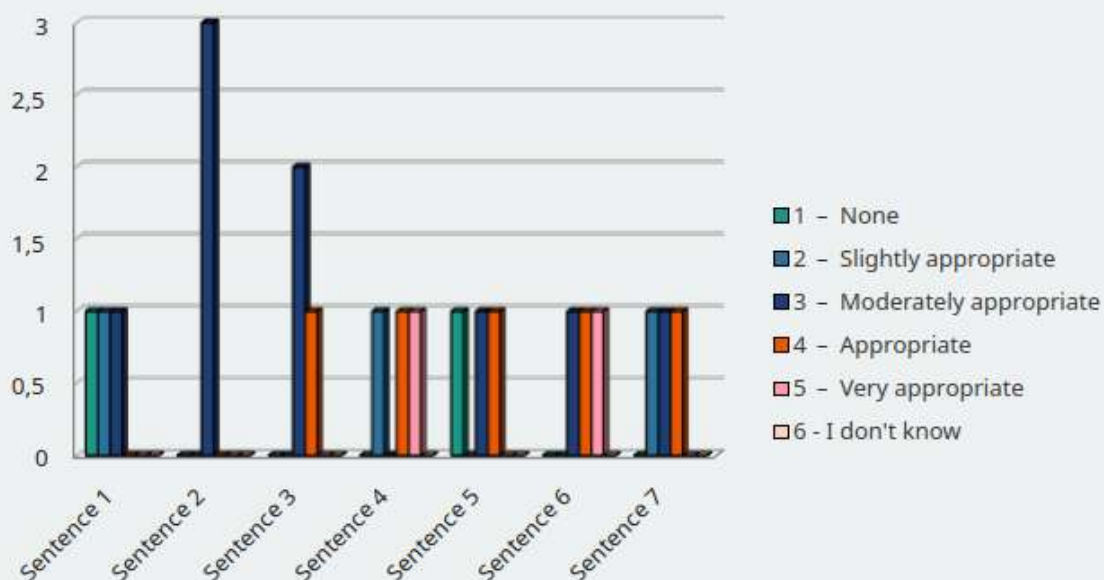
- Co zaskakujące, 100% odrzuca zdanie 1 (uprzedzenia dotyczące niepełnosprawności) dla pokolenia Z i milenialsów.
- **O młodszych pokoleniach:**
 - Uznanie progresywizmu pokolenia Z (np. 100% odrzuca zdanie 6 dotyczące muzułmanów dla pokolenia Z). Przypisywanie umiarkowanych uprzedzeń milenialsom i pokoleniu X (np. 60% "Umiarkowanie/Właściwie" w zdaniu 4 dla pokolenia X).



BABY BOOMERS about GEN X



BABY BOOMERS about BABY BOOMERS



Przykład, w którym próba zaobserwowała lub doświadczyła dyskryminacji tego typu oraz ocena wagi każdego czynnika w zachowaniu dyskryminacyjnym. (Q43)

Wyniki pokazują, że podczas gdy niektórzy respondenci nie zgłaszali bezpośrednich spotkań z dyskryminacją, znaczna część opisywała bycie świadkiem lub stawanie w obliczu wielu form zachowań wykluczających. Doświadczenia te można podzielić na kilka kluczowych obszarów:

Dyskryminacja ze względu na płeć

- **Silna przewaga w odpowiedziach:** Wiele osób zauważyło, że kobiety muszą pracować ciężiej, aby zdobyć takie samo uznanie jak mężczyźni, nawet przy takich samych rolach, umiejętnościach i doświadczeniu.
- **Utrzymujący się szklany sufit:** Dominacja mężczyzn na stanowiskach kierowniczych jest nadal widoczna, pomimo zobowiązań organizacyjnych dotyczących równości. Niektóre kobiety podzieliły się osobistymi relacjami na temat ograniczeń kariery związanych z uprzedzeniami ze względu na płeć.
- **Zmiana pokoleniowa:** Młodsze pokolenia wykazują większą otwartość, a kobiety na wyższych stanowiskach są chętniej akceptowane.

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

- **Kultura milczenia:** Atmosfera "nie pytaj, nie mów" utrzymuje się w niektórych miejscach pracy w odniesieniu do tożsamości LGBTQ+.
- **Napięcia międzypokoleniowe:** Starsi pracownicy czasami opierają się akceptacji młodszych kolegów LGBTQ+, odzwierciedlając utrzymujące się uprzedzenia.

Dyskryminacja międzypokoleniowa

- **Brak powszechnych problemów, ale zauważalne tarcia:**
 - Różnice w wartościach kulturowych i zdolności adaptacji technologicznej czasami tworzą podziały.
 - Konflikty wynikają bardziej z różnic ideologicznych (np. wartości społecznych, akceptacji różnorodności) niż z samego wieku.
 - Debaty polityczne i społeczne zaostrzają napięcia między starszymi i młodszymi pracownikami.

Dyskryminacja na tle politycznym lub ideologicznym

- **Częste źródło konfliktów:** Silne nieporozumienia polityczne prowadzą do izolacji w miejscu pracy, napiętej współpracy i osłabienia spójności zespołu.
- **Konsekwencje zawodowe:** Różnice ideologiczne czasami wpływają na zadania projektowe lub szacunek zawodowy.

Dyskryminacja związana z niepełnosprawnością lub cechami fizycznymi

- **Postawy stygmatyzujące:** Przypadki uwłaczającego etykietowania (np. odnoszenie się do niepełnosprawnego współpracownika w obraźliwy sposób).
- **Nierówne traktowanie:** Osoby z charakterystycznymi cechami fizycznymi - nawet bez zdiagnozowanej niepełnosprawności - są traktowane w odmienny sposób.

Inne formy wykluczenia

- **Bariery kulturowe/środowiskowe:** Postrzeganie wykluczenia z powodu braku przynależności do "właściwego" środowiska społecznego lub zawodowego.

- **Faworyzowanie tradycyjnych modeli rodziny:** Korzyści lub możliwości nieproporcjonalnie przyznawane osobom zgodnym z konwencjonalnymi strukturami rodzinnymi.
- **Utajony rasizm:** Pojedyncze doniesienia o stereotypach rasowych (np. czarnoskóry współpracownik poddany tendencyjnym założeniom).

Podział na pokolenia osób wyrażających dyskryminujące komentarze (Q44)

1. Obserwacje pokolenia Z

- Najbardziej skłonni do krytykowania pokolenia X: 6 zgłoszeń dyskryminujących komentarzy od pokolenia X (44-59)
- Pewna krytyka Millenialsów: 1 raport
- Brak doniesień o Baby Boomers wygłaszających takie uwagi
- Samoświadomość: 2 doniesienia o pokoleniu Z uznającym uprzedzenia swoich rówieśników

Interpretacja: Pokolenie Z postrzega starsze pokolenia (zwłaszcza pokolenie X) jako główne źródła dyskryminującego języka, jednocześnie dostrzegając pewne kwestie w obrębie własnej kohorty.

2. Obserwacje milenialsów

- Najostrzejsza krytyka własnego pokolenia: 8 raportów o milenialsach wygłaszających dyskryminujące uwagi
- Należy również zwrócić uwagę na pokolenie Z (2) i Baby Boomers (2).
- Pokolenie X zostało w dużej mierze oszczędzone (tylko 1 raport)

Interpretacja: Millenialsi są najbardziej krytyczni wobec siebie, co sugeruje wewnętrzną świadomość uprzedzeń, jednocześnie zauważając problemy w młodszych (Gen Z) i starszych (Boomers) grupach.

3. Obserwacje pokolenia X

- Samokrytycyzm: 6 zgłoszeń dotyczących dyskryminujących uwag ze strony pokolenia X
- Minimalne obwinianie innych pokoleń (tylko 1 raport dotyczący milenialsów, żaden dotyczący pokolenia Z lub pokolenia wyżu demograficznego)

Interpretacja: Pokolenie X uznaje swoją rolę w utrwalaniu uprzedzeń, ale nie przypisuje ich innym grupom wiekowym.

4. Obserwacje osób z wyżu demograficznego

- Najniższa ogólna liczba zgłoszeń (odnotowano tylko 3 incydenty)
- Równomierny rozkład: Po 1 zgłoszeniu dla pokolenia Z, milenialsów i pokolenia X.
- Brak zgłaszanych uprzedzeń (0 przypadków krytykowania własnego pokolenia przez osoby z pokolenia wyżu demograficznego)

Interpretacja: Osoby z wyżu demograficznego są najmniej skłonne do zgłaszania dyskryminacji ze strony jakiejkolwiek grupy, w tym własnej, prawdopodobnie z powodu niższej świadomości lub niechęci do przyznania się do uprzedzeń.



Podział na pokolenia osób, które padły ofiarą dyskryminujących komentarzy (Q45)

1. Doświadczenie pokolenia Z (najmłodsze pokolenie)

- Najbardziej poszkodowani we własnym pokoleniu: 5 doniesień o pokoleniu Z spotykającym się z dyskryminacją ze strony rówieśników
- Również celem Millenialsów (3), a nawet Baby Boomers (1)
- Brak doniesień o dyskryminacji ze strony pokolenia X

Interpretacja: Pokolenie Z spotyka się ze znacznymi uprzedzeniami wewnątrzpokoleniowymi, a także pewną dyskryminacją ze strony starszych grup (zwłaszcza milenialsów).

2. Doświadczenie milenialsów

- Najwyższy wskaźnik wiktymizacji: 10 doniesień o tysiącach dyskryminacji - głównie ze strony własnego pokolenia

- Kilka incydentów ze strony pokolenia Z (1) i pokolenia X (2)
- Brak zgłoszeń dyskryminacji ze strony pokolenia wyżu demograficznego

Interpretacja: Millenialsi zgłaszają ogólnie największą dyskryminację, głównie ze strony swoich rówieśników, co sugeruje wewnętrzne napięcia lub wysoką samoświadomość.

3. Doświadczenie pokolenia X

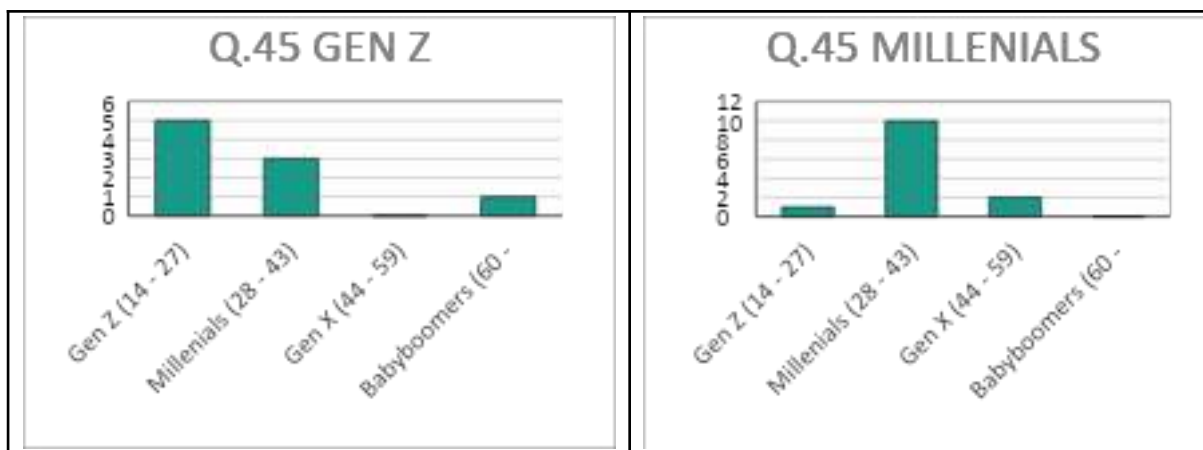
- Wiktyimizacja zgłaszana przez samych siebie: 5 przypadków przedstawicieli pokolenia X spotykających się z uprzedzeniami ze strony własnej grupy wiekowej.
- Niewiele zgłoszeń od młodszych pokoleń (po 1 od pokolenia Z i milenialsów)
- Brak problemów z pokoleniem wyżu demograficznego

Interpretacja: Pokolenie X postrzega uprzedzenia wewnątrzpokoleniowe jako największe wyzwanie, przy minimalnym konflikcie ze strony młodszych lub starszych grup.

4. Doświadczenie osób z wyżu demograficznego

- Najniższa zgłoszona wiktyimizacja: Tylko 3 przypadki (2 od Millenialsów, 1 od pokolenia X)
- Brak zgłoszonej dyskryminacji (0 od innych Boomersów)
- Brak doniesień o atakach ze strony pokolenia Z

Interpretacja: Osoby z wyżu demograficznego najrzadziej zgłaszają bycie ofiarami, prawdopodobnie ze względu na chroniący je staż pracy lub mniejszą wrażliwość na postrzegane zniewagi.





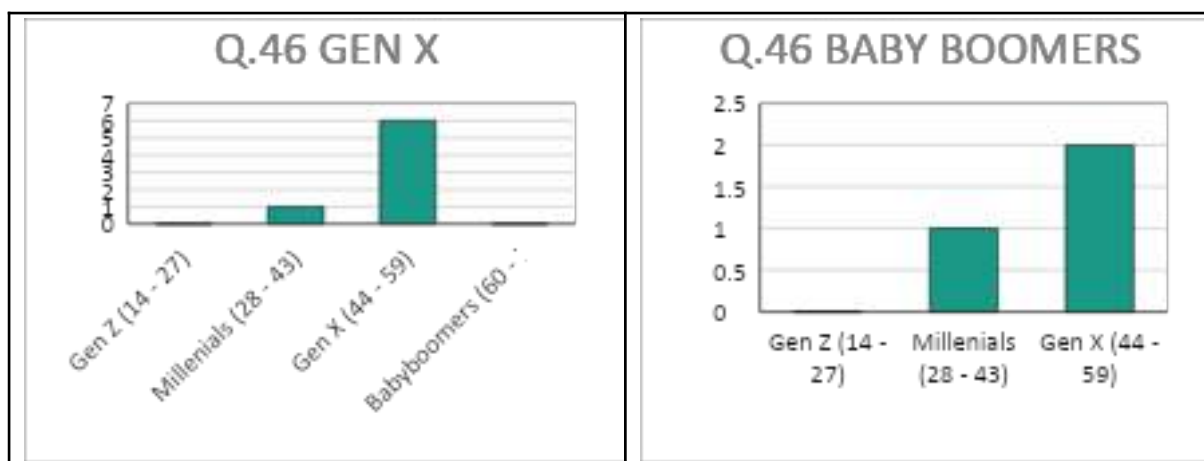
Podział na pokolenia osób, które wspierają ofiary dyskryminujących komentarzy (Q46)

Dane pokazują, że wsparcie dla ofiar dyskryminujących komentarzy pochodzi głównie z tego samego pokolenia lub nieco młodszych kohort. Milenialsi są najbardziej aktywnymi zwolennikami, przy czym 8 na 13 wykazuje wsparcie w ramach własnej grupy, a także rozszerza je na pokolenie Z i pokolenie X.

Pokolenie Z otrzymuje największe wsparcie międzypokoleniowe, szczególnie od milenialsów (5 zwolenników), podczas gdy pokolenie wyżu demograficznego nie otrzymuje wsparcia od żadnego pokolenia, w tym własnego. Pokolenie X wykazuje silne wsparcie wewnątrzpokoleniowe (6 na 7), co sugeruje solidarność w tej grupie.

Ogólnie rzecz biorąc, wsparcie jest najbardziej rozpowszechnione wśród milenialsów i pokolenia X, przy czym młodsze pokolenia rzadziej wspierają starsze, a pokolenie wyżu demograficznego wydaje się być odizolowane w tej dynamice.





Najbardziej znaczące czynniki dyskryminujące inne niż wiek (Q47)

Większość respondentów wskazała, że wiek był głównym powodem dyskryminujących komentarzy, z niewielką wzmianką o innych czynnikach. Jednak kilku uczestników wskazało płeć, religię, pochodzenie i doświadczenie zawodowe jako dodatkowe lub alternatywne podstawy dyskryminacji.

W szczególności:

- Płeć została wymieniona bezpośrednio w 2 odpowiedziach.
- Jeden respondent wymienił połączenie płci, religii i pochodzenia.
- Doświadczenie zawodowe zostało odnotowane jako osobny czynnik przez inną osobę.

Podsumowując, podczas gdy wiek był dominującym czynnikiem, niewielka grupa uczestników zgłosiła dyskryminację intersekcyjną, podkreślając płeć i pochodzenie jako dodatkowe czynniki.