



MYCo

Meet Your Colleague

Podsumowanie badań nad różnicami pokoleniowymi

Organizacja: E&D Knowledge Consulting, Lda

Państwo: Portugalia



**Co-funded by
the European Union**

Partnerzy



E&D
Knowledge
Consulting



Centrum Wsparcia
Edukacji
i Przedsiębiorczości



assist
international



Spis treści

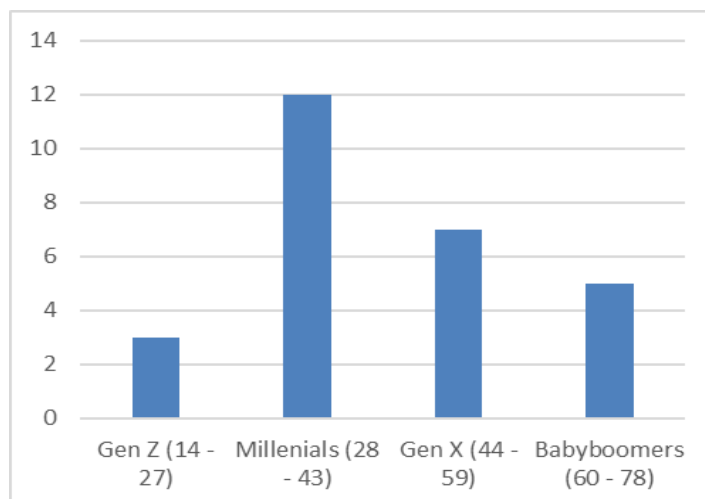
1. Informacje ogólne	3
2. Kultura i pokolenia	8
3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi	21
4. Różnice w podejściu do pracy	39
5. Nierówność cyfrowa	58
6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia	62



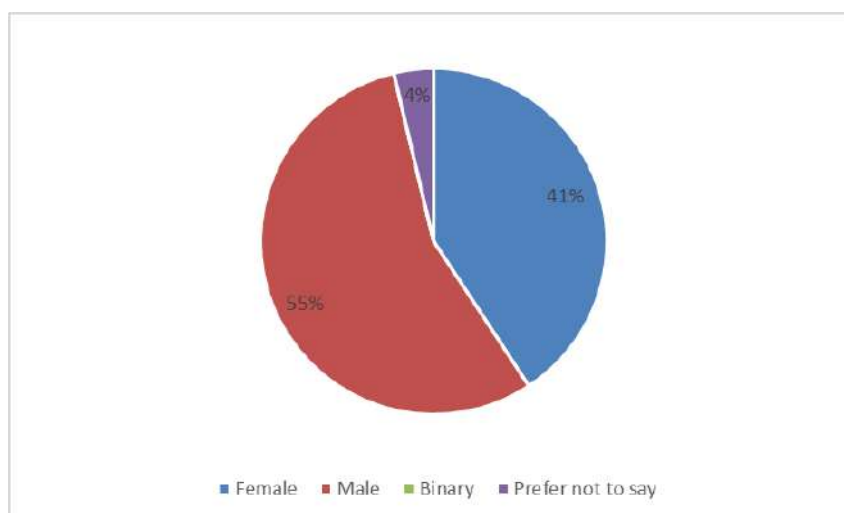
This work is licensed under CC BY-SA 4.0. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

1. Informacje ogólne

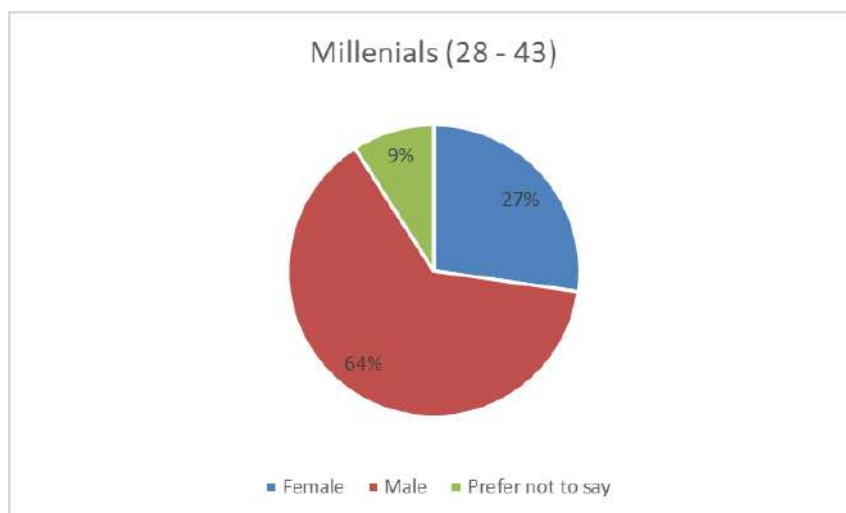
Pytanie 1: Badanie zostało przeprowadzone wśród 27 uczestników. Większość uczestników należy do pokolenia Millennials (w wieku 28-43 lat) z 12 uczestnikami, a następnie Gen X (wiek 44-59 lat) z 7 uczestnikami.



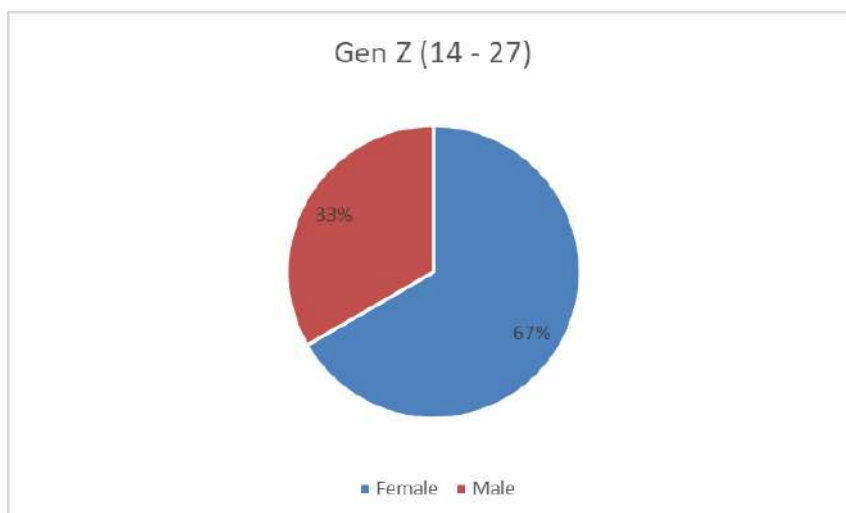
Pytanie 2: Jeśli chodzi o płeć uczestników, respondentami było 55% mężczyzn i 47% kobiet, przy czym 1 uczestnik powiedział, że woli nie określać swojej płci.



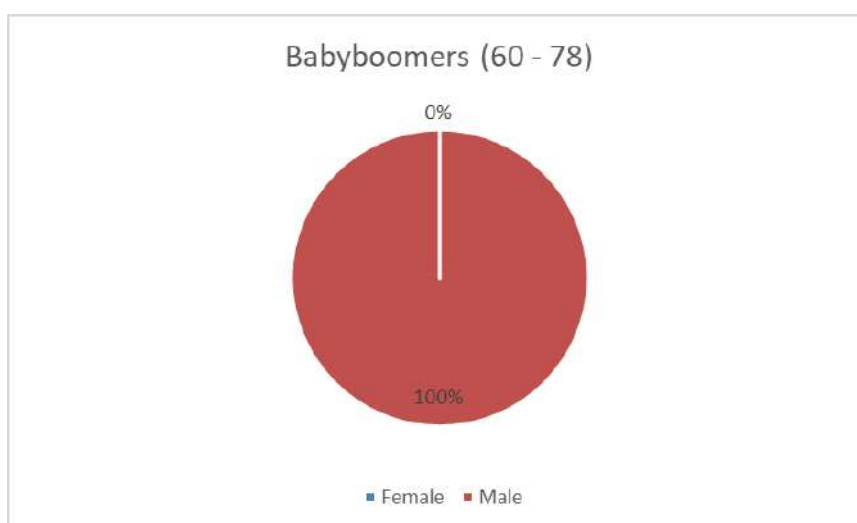
Wśród uczestników z pokolenia "Millennials" było 64% mężczyzn i 27% kobiet oraz jeden respondent, który wolał nie ujawniać swojej płci.



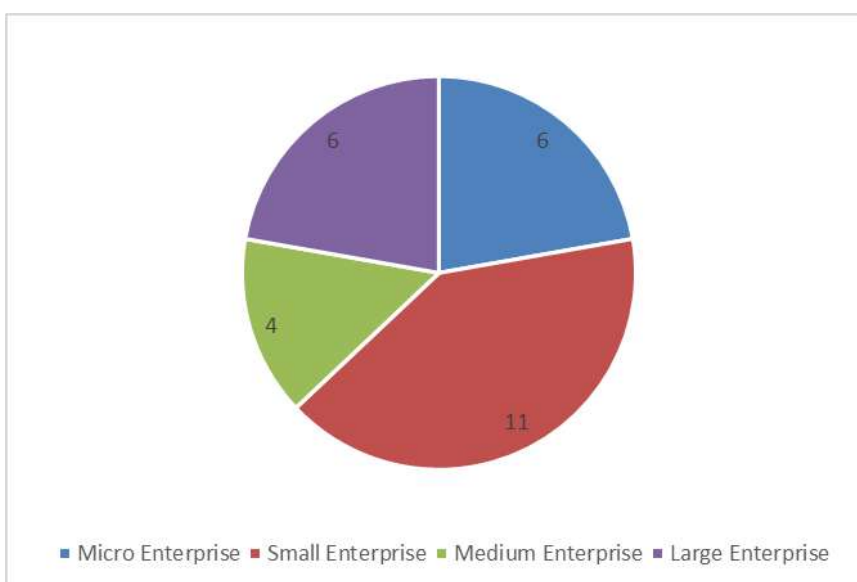
Wśród uczestników z pokolenia Z 67% stanowiły kobiety, a 33% mężczyźni, co wskazuje na odwrotną sytuację niż w przypadku innych pokoleń.



Wszyscy respondenci z pokolenia Baby Boomer byli mężczyznami i nie było wśród nich kobiet.



Pytanie 3: Wielkość przedsiębiorstwa



Zebraliśmy łącznie 27 respondentów, z których większość pracowała w małych firmach (11) w momencie przeprowadzania badania. Spośród pozostałych respondentów, 4 pracowało dla średnich firm, 4 dla małych firm i 6 dla mikro firm, Portugalia jest małym krajem, a 95,4% firm to małe i mikro firmy.

Pytanie 4: Lokalizacja wiejska vs miejska

Spośród respondentów 23 z nich pracuje w kontekście miejskim, a tylko 4 uczestników pracuje w kontekście wiejskim.

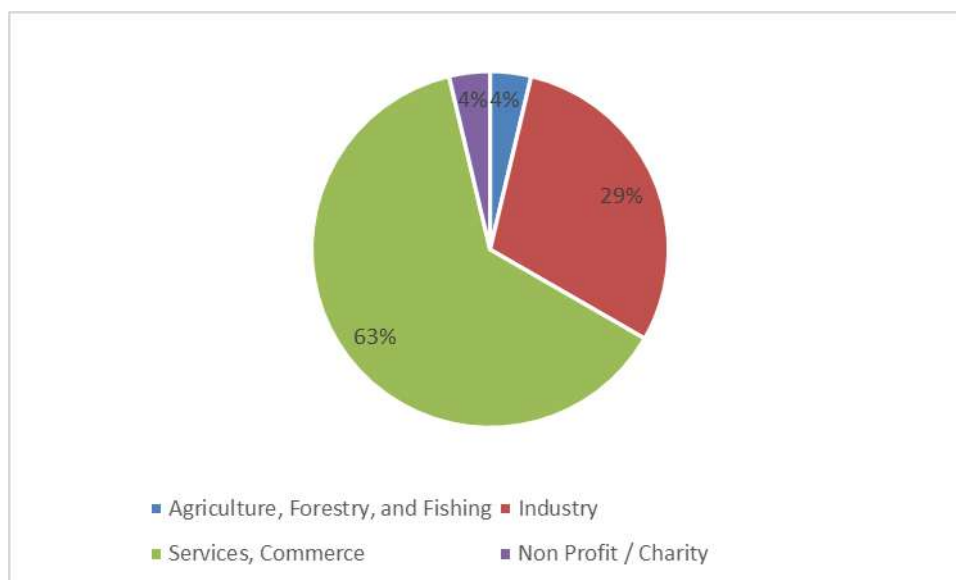
Pytanie 5: Działalność międzynarodowa

Spośród osób, które odpowiedziały na kwestionariusz, 17 z 27 odpowiedziało, że ich firma prowadzi działalność międzynarodową, a 10 odpowiedziało, że ich firma prowadzi działalność tylko na rynkach lokalnych. Spośród respondentów z pokolenia Millenialsów 8

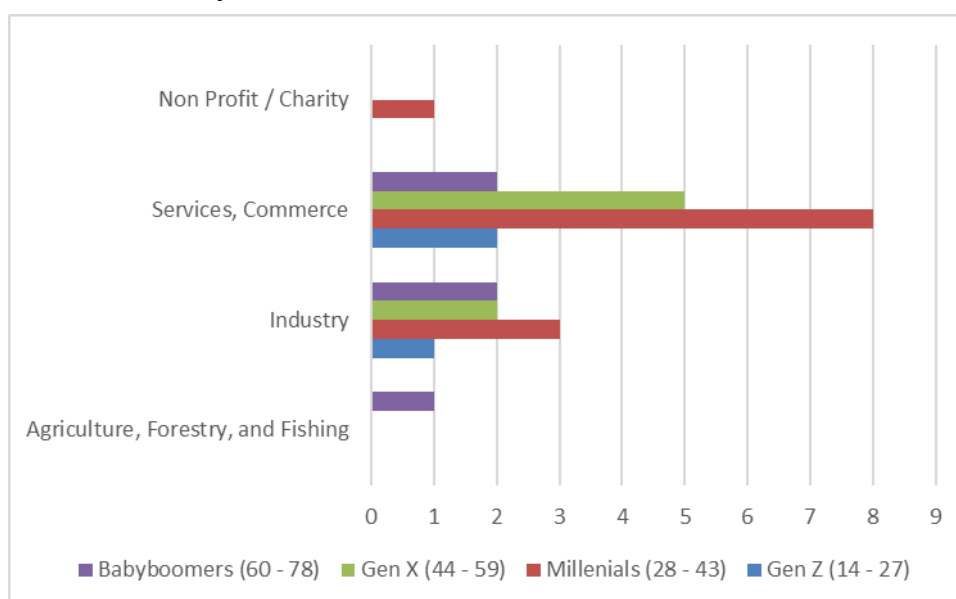
stwierdziło, że ich firma jest międzynarodowa, a z pokolenia X 6 również stwierdziło, że ich firma jest obecna na rynku międzynarodowym.

Pytanie 6: Sektor zatrudnienia

Spośród wszystkich respondentów największa część pracowała w usługach i handlu - 63%, a drugą najczęściej wybraną branżą był przemysł - 29%. Jeden respondent stwierdził, że pracował w organizacji non-profit / charytatywnej, ale nie zadeklarował rodzaju.

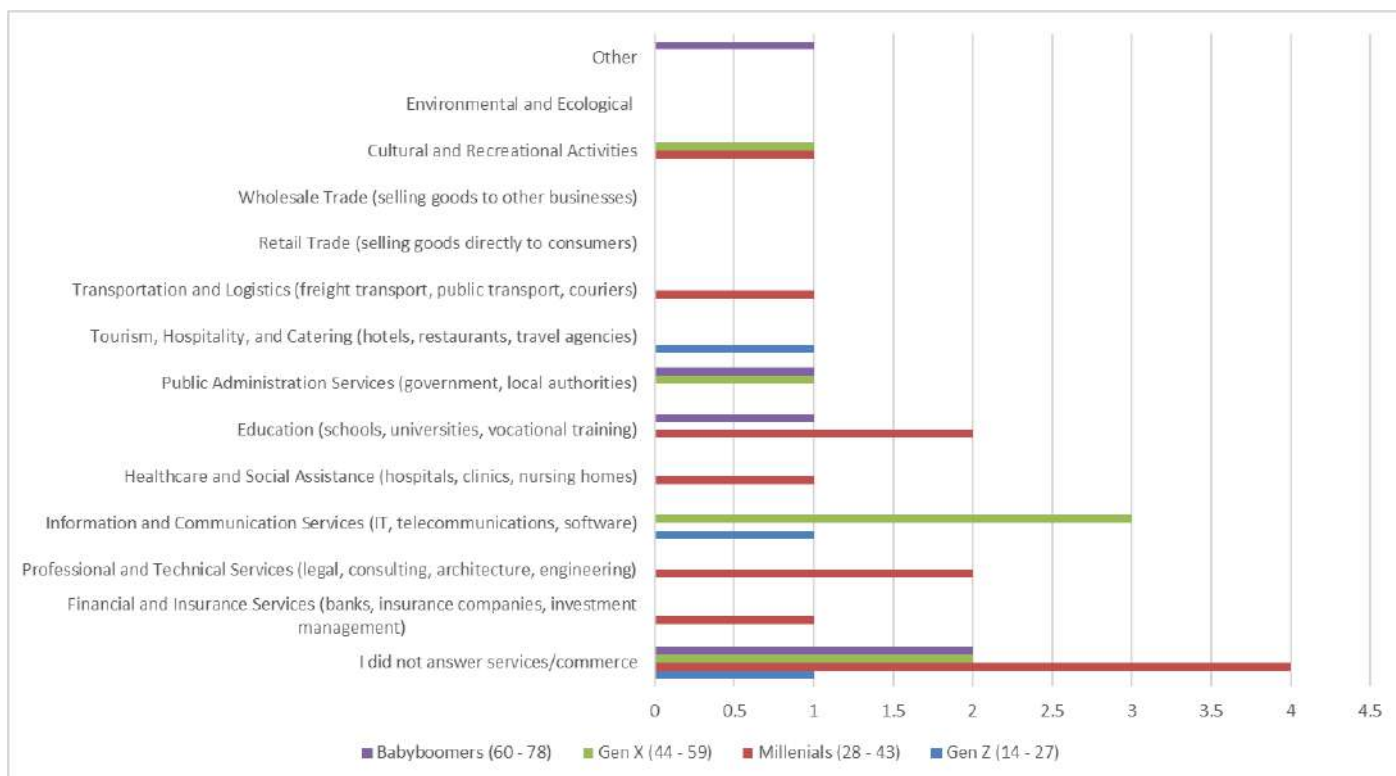


Na następnej grafice można znaleźć odchylenie odpowiedzi między pokoleniami. Prawie wszyscy mileniałsi pracują w usługach i handlu lub przemyśle, podobnie jak pokolenie X.



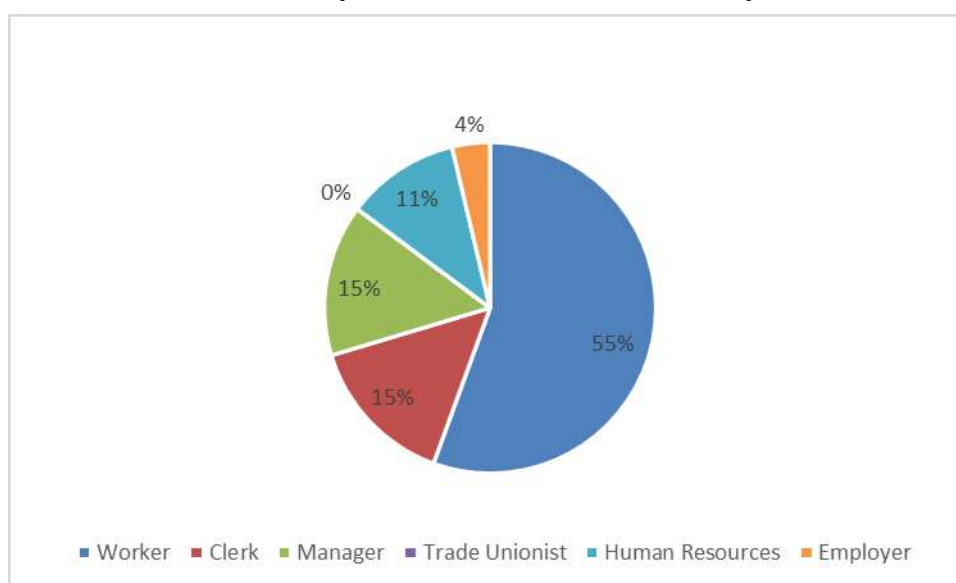
Pytanie 7: Podsektor zatrudnienia

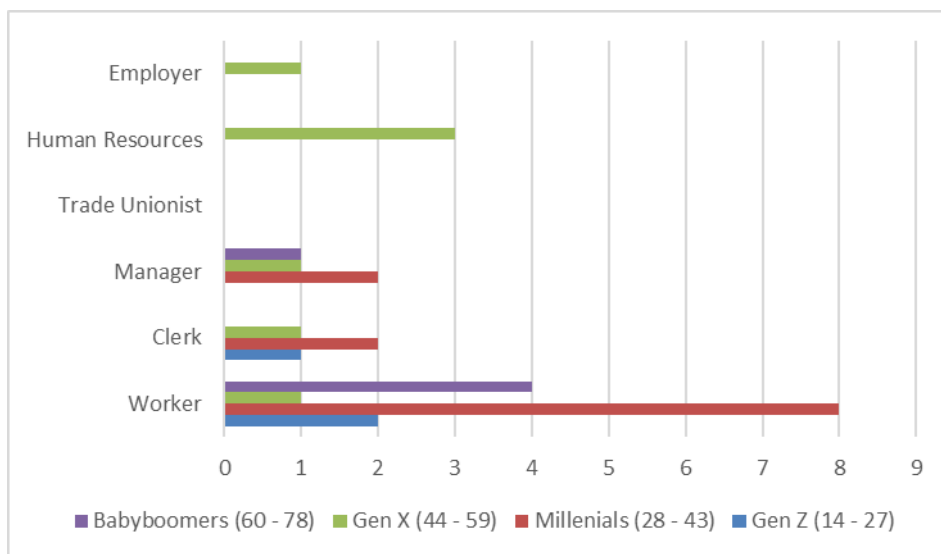
Spośród 27 respondentów, 18 odpowiedziało, że pracują w usługach, a z nich pokolenie X pracuje głównie w usługach informacyjnych i komunikacyjnych, a mileniałsi podzielili się między edukację a usługi profesjonalne i techniczne.



Pytanie 8: Rola w firmie

Wśród pokoleń Z i Millenialsów większość uczestników pełniła rolę pracowników.

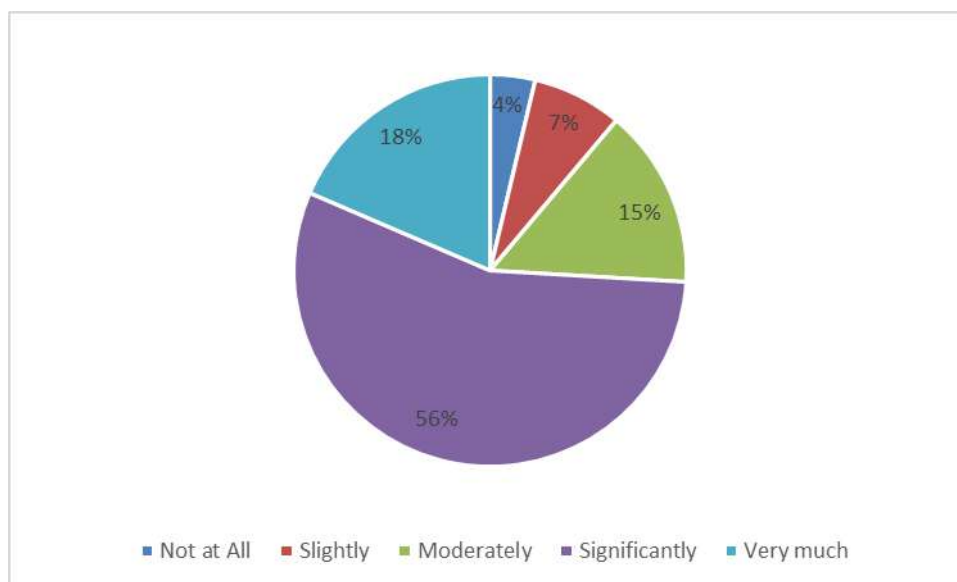




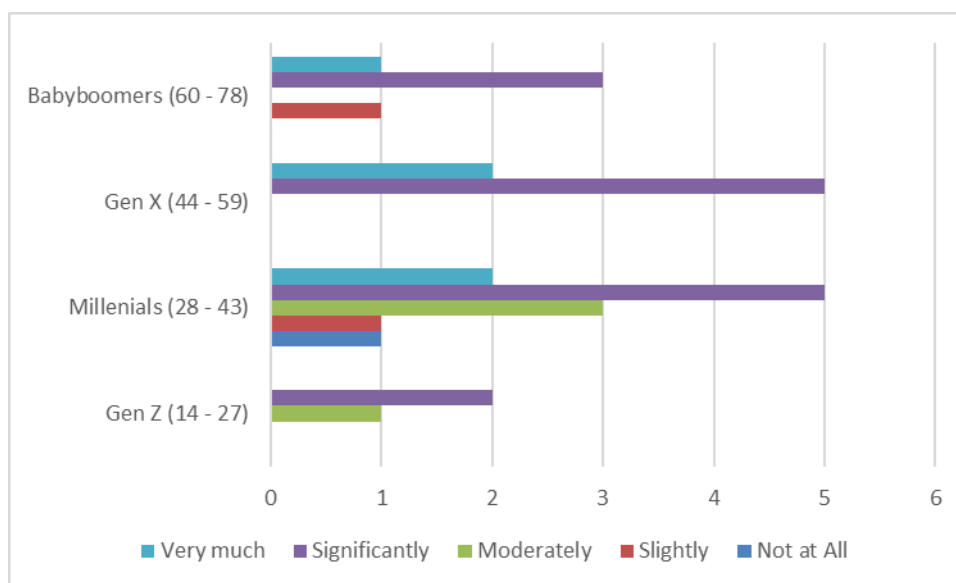
2. Kultura i pokolenia

Pytanie 9: Wpływ pochodzenia kulturowego na współpracę międzypokoleniową w miejscu pracy

Uczestnicy ze wszystkich pokoleń uważali, że pochodzenie kulturowe "znacząco" wpływa na współpracę międzypokoleniową.



We wszystkich pokoleniach najwięcej odpowiedzi brzmi, że kultura ma umiarkowany lub znaczący wpływ na współpracę między współpracownikami.



Pytanie 10: pytanie otwarte Tło kulturowe

Niektórzy uczestnicy stwierdzili, że różnice kulturowe są niewielkie lub w ogóle nie wpływają na relacje międzypokoleniowe. Jedna osoba wspomniała, że jej jedyny starszy kolega miał trudności z dostosowaniem się do nowoczesnych narzędzi pracy (spotkania online i nowe programy) i ostatecznie został zwolniony.

Wielu respondentów dostrzegło znaczące wpływy, a także wyzwania i możliwości. Kilku z nich zauważyło, że praca z ludźmi z różnych pokoleń i środowisk kulturowych może zwiększyć produktywność, zwłaszcza gdy łączy się zaawansowanie technologiczne młodszych pokoleń z doświadczeniem starszych, a także może zapewnić lepszą i szybszą komunikację i zrozumienie.

Wspomniano również o etyce pracy, szczególnie w środowiskach, w których starsi pracownicy byli czasami postrzegani jako odporni na zmiany, podczas gdy młodszy starali się ograniczyć obciążenie pracą na inne sposoby.

Niektórzy uczestnicy wspomnieli również o różnych poglądach na temat powagi pracy, higieny, traktowania płci, nawyków żywieniowych, czasu modlitwy i stylów komunikacji jako aspektów, na które wpływ ma pochodzenie kulturowe lub pokoleniowe. Na przykład praktyki religijne wpływały na harmonogramy pracy.

Jeden z respondentów wskazał, że różnice pokoleniowe są bardziej znaczące niż różnice kulturowe - i zaskakująco spójne w krajach takich jak Portugalia, Włochy, Niemcy i Indie.

Niektórzy uczestnicy stwierdzili również istnienie wzajemnego odrzucania, gdzie młodszy pracownicy czuli się ignorowani przez starszych i odwrotnie.



Pytanie 11: Wyzwania w organizacji, gdy współpracują ze sobą różne pokolenia z różnych środowisk kulturowych

Pokolenie Z

Największym zidentyfikowanym wyzwaniem była różnica w rozumieniu czasu, przy czym 100% uczestników oceniło ją jako dość dużą. Pokazuje to, że postrzeganie czasu jest głównym obszarem rozbieżności. Również różne oczekiwania były postrzegane jako poważne wyzwanie, przy czym 67% oceniło je jako dość duże, a 33% jako bardzo duże.

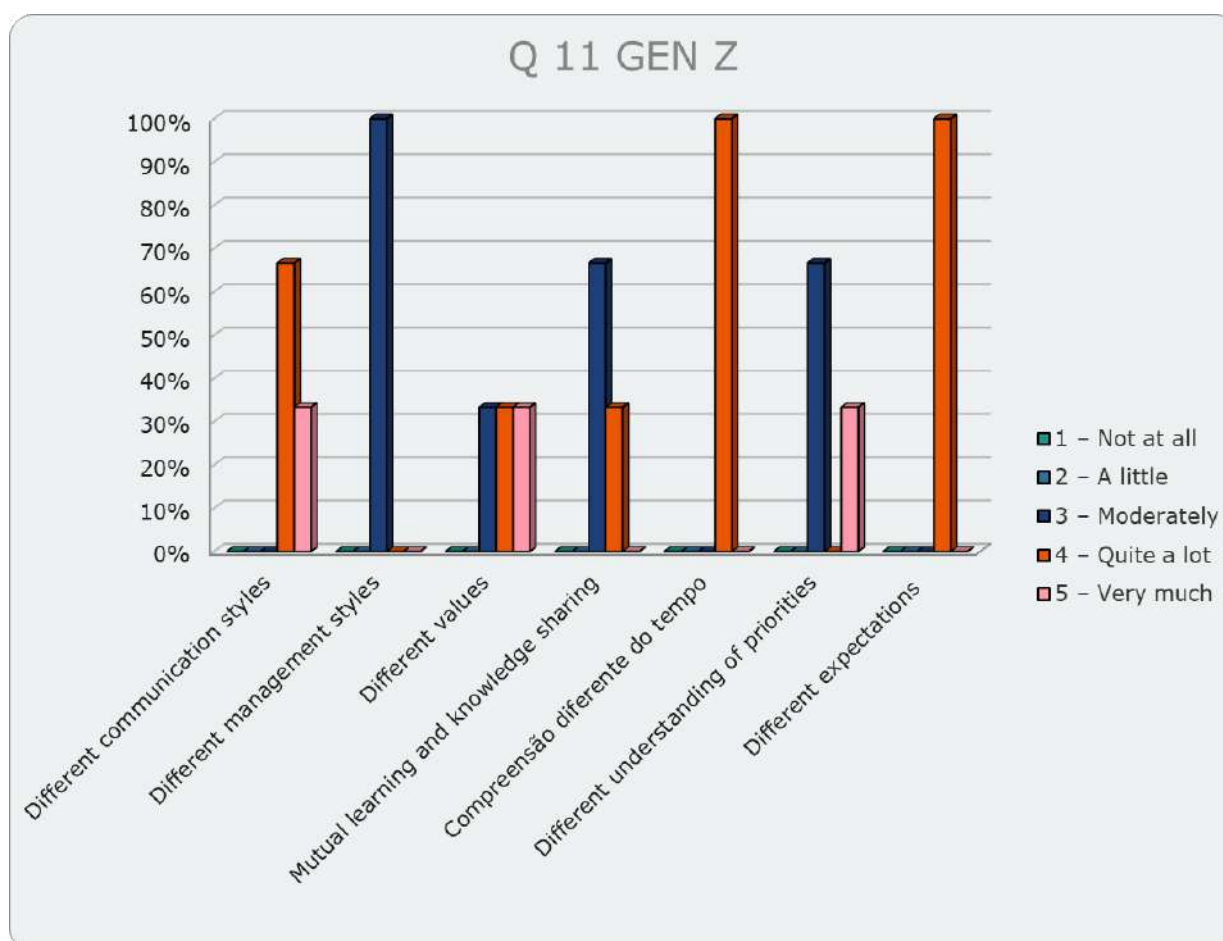
Dzielenie się nauką i wiedzą również zostało zauważone: 67% oceniło je jako umiarkowane, a 33% jako bardzo ważne, co sugeruje, że chociaż istnieją wzajemne korzyści, wymaga to wysiłku i adaptacji.

Jeśli chodzi o zrozumienie priorytetów, 67% oceniło je jako umiarkowane, a 33% jako bardzo ważne, co jest uważane za ważne w pracy.

Różnica wartości była równomiernie rozłożona: 33% oceniło ją jako umiarkowaną, 33% jako dość dużą, a 33% jako bardzo dużą.

Różnice w stylach komunikacji były postrzegane jako znaczne wyzwanie, przy czym 67% oceniło je jako dość duże, a 33% jako bardzo duże. Odzwierciedla to różnice pokoleniowe i kulturowe w sposobie wyrażania siebie i interakcji.

Różne style zarządzania były ogólnie uważane za mniej problematyczne.



Milenialsi

Styl komunikacji był postrzegany jako znaczące wyzwanie, przy czym 50% respondentów oceniło go jako dość duże, a 17% jako bardzo duże. Tylko 8% stwierdziło, że nie stanowi to wyzwania. Różnice w stylu zarządzania miały nieco mniejszy wpływ, a 42% respondentów oceniło je jako dość duże.

Różnice w wartościach - 50% respondentów oceniło je jako dość duże, 17% jako umiarkowane, a 8% jako bardzo duże.

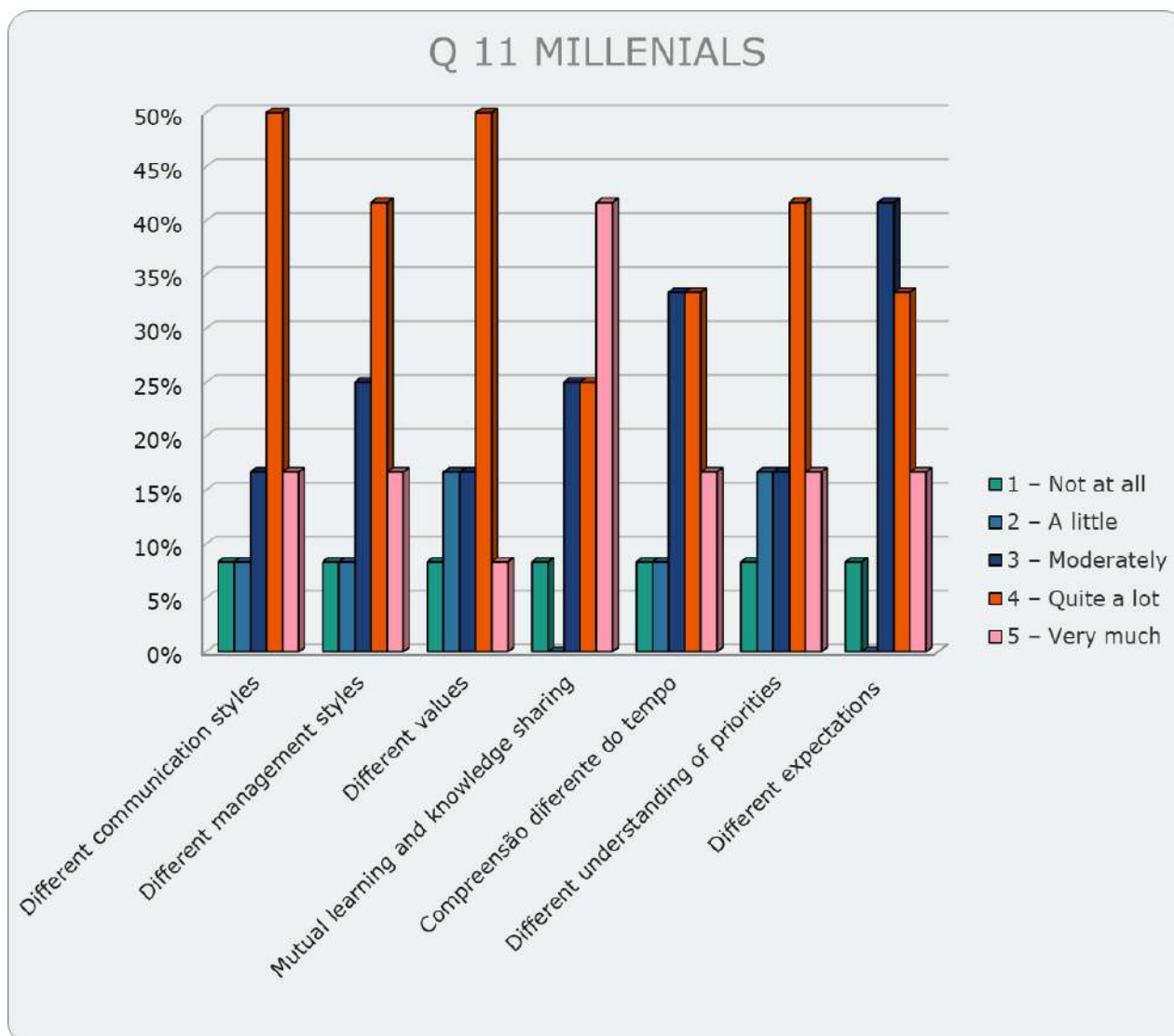
Wzajemne uczenie się i dzielenie się wiedzą były ogólnie postrzegane pozytywnie. Podczas gdy 42% oceniło je jako bardzo wymagające, a 25% jako umiarkowanie wymagające, 8% nadal uważało, że nie stanowi to żadnego wyzwania.

Zrozumienie czasu wykazało mieszane wyniki, przy czym 33% oceniło je jako umiarkowane wyzwanie, a kolejne 33% jako dość duże.

Różne rozumienie priorytetów otrzymało 42% odpowiedzi "dość trudne" i 17% "bardzo trudne".

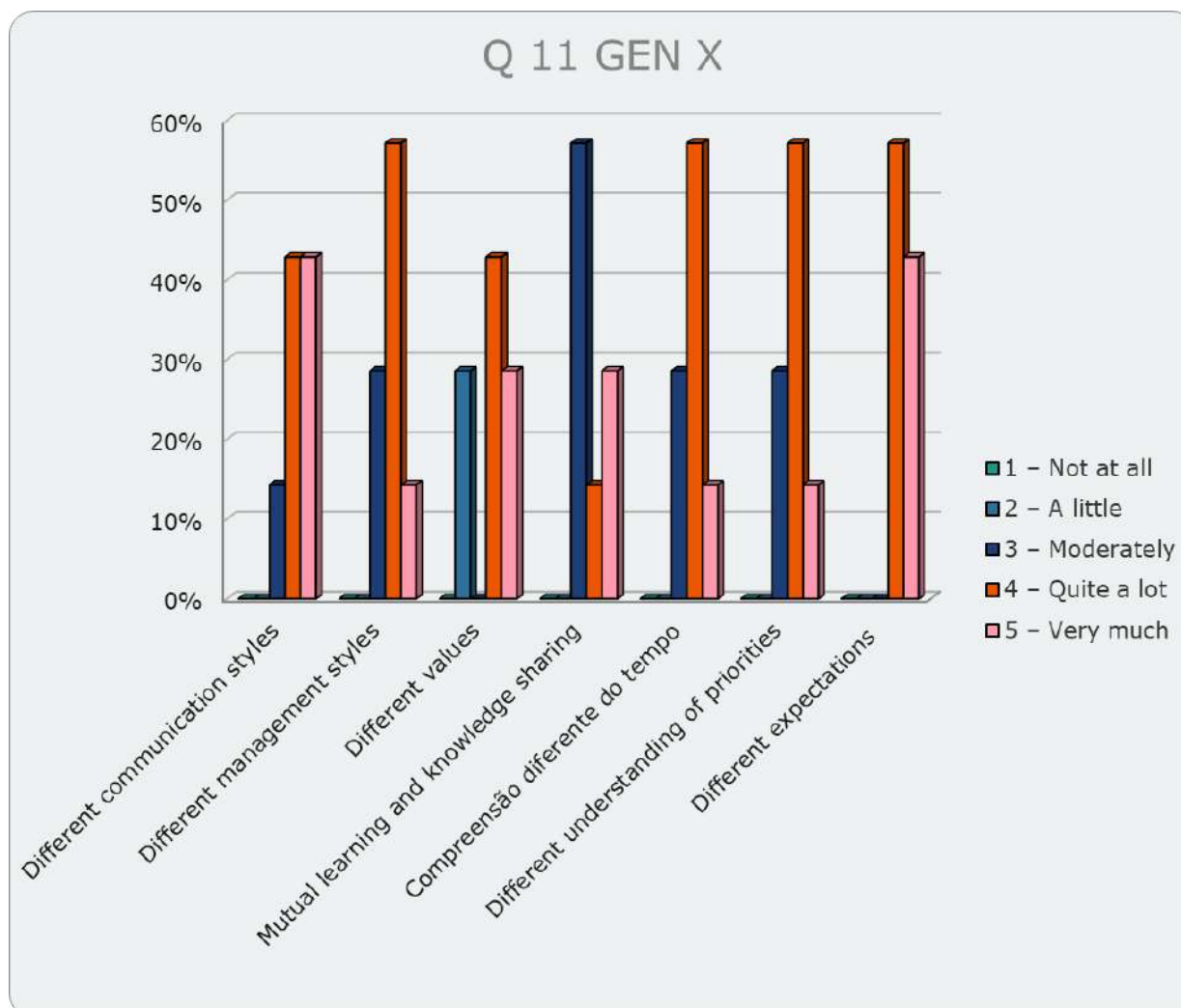
Oczekiwania między pokoleniami i kulturami były postrzegane jako umiarkowanie lub bardzo wymagające, przy czym 42% oceniło je jako umiarkowane.

Ogólnie rzecz biorąc, większość respondentów uznała istnienie wyzwań we wszystkich kategoriach.



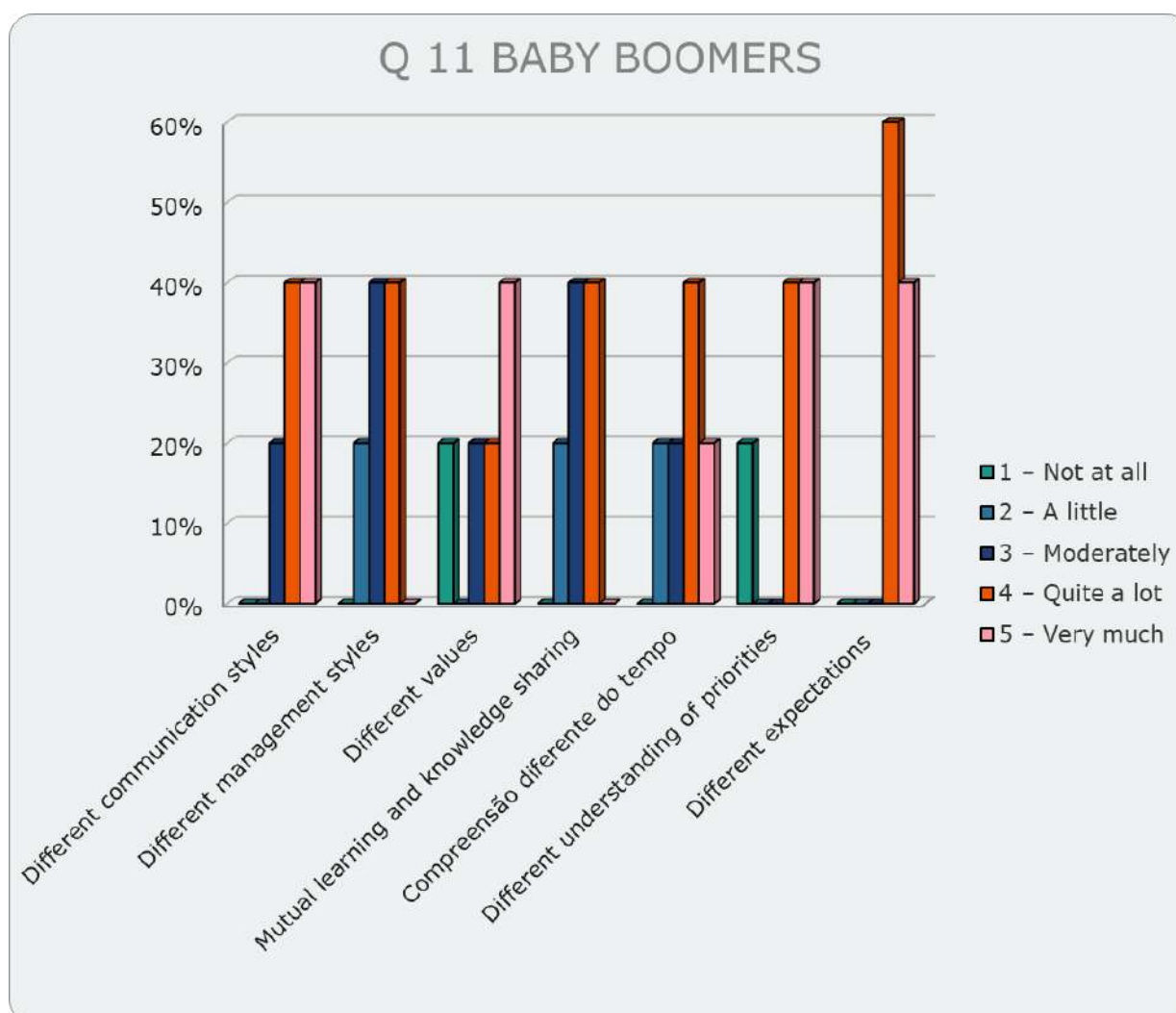
Gen X

Główne zgłoszone wyzwania to różnice w stylach komunikacji - 43% w dość dużym stopniu i 43% w bardzo dużym stopniu, oczekiwania - 57% w dość dużym stopniu, 43% w bardzo dużym stopniu oraz style zarządzania - 57% w dość dużym stopniu, 14% w bardzo dużym stopniu. Wzajemne uczenie się i dzielenie się wiedzą były postrzegane jako umiarkowanie trudne przez 57% i bardzo trudne przez 29%. Zrozumienie czasu i priorytetów zostało ocenione jako dość duże przez 57%.



Wyż demograficzny

Zróżnicowane oczekiwania zebrały 60% głosów w dość dużym stopniu, 40% w bardzo dużym stopniu, w odniesieniu do stylów komunikacji (40% w dość dużym stopniu, 40% w bardzo dużym stopniu). Style zarządzania były postrzegane jako umiarkowane (40%) lub bardzo (40%) wymagające. Różnice w wartościach otrzymały mieszane odpowiedzi, przy czym 40% oceniło je jako bardzo duże, a 20% jako żadne. Wzajemne uczenie się było w większości postrzegane jako umiarkowane i dość duże (40%). Zrozumienie czasu i priorytetów było również istotne; każde z nich zostało ocenione jako dość duże przez 40% i bardzo duże przez 20%.



Pytanie 12:

Odpowiedzi były następujące:

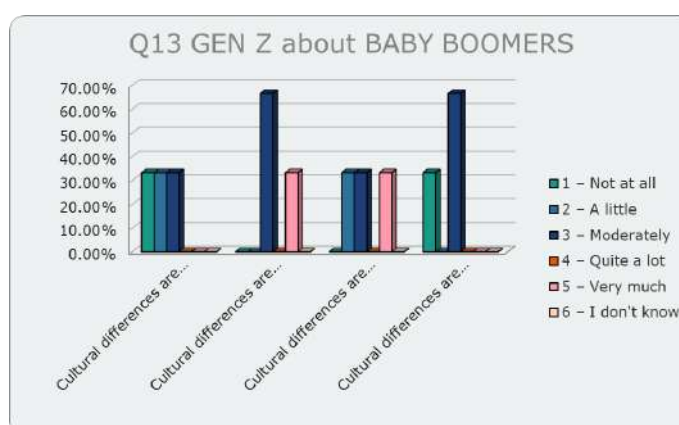
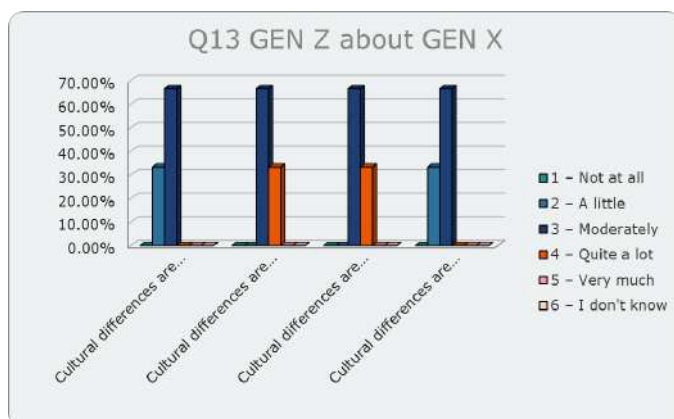
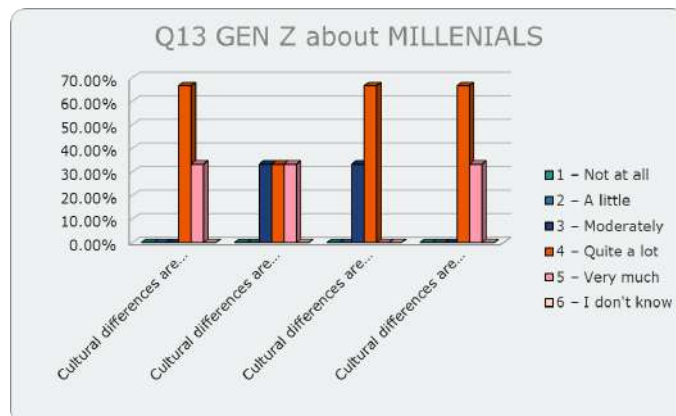
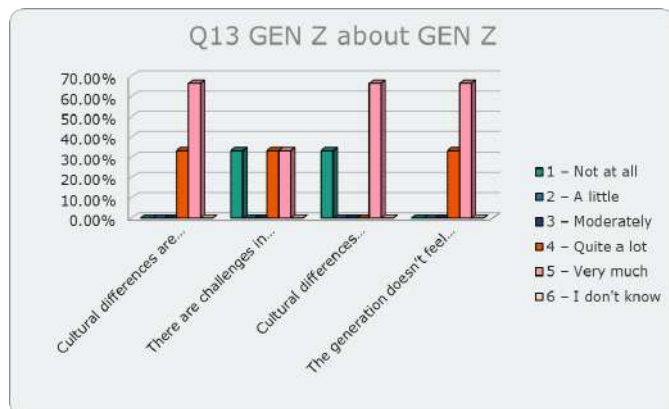
- Jak wspomniałem, starsze pokolenia mają trudności z radzeniem sobie z brakiem hierarchii kontrolującej, mają trudności z dostosowaniem się do komputerów i trudno im zrezygnować z nawyków, które nie są obecnie dobrze akceptowane, takich jak zaproszenia do spotkań towarzyskich poza pracą, a nawet rozmowy służbowe poza godzinami pracy. Młodsze pokolenia mają trudności z wykonywaniem jakiegokolwiek pracy, która nie jest ściśle związana z ich zakresem obowiązków, przekraczając godziny pracy nawet o dziesięć minut. Widziałem, jak koleżanka odmówiła wykonania zadania, które zajęłoby jej 15 minut, gdy zostało jej dziesięć minut do wyjścia. Widziałem, jak kolega z pokolenia Z odmówił towarzyszenia koledze na lunchu, ponieważ była to jego przerwa obiadowa.
- Konieczność pracy z ludźmi z różnych kultur i języków.



- "Natychmiastowość" i przeskakiwanie do wyników bez oceny wpływu na cały zespół. Z drugiej strony, sztuka sprawiania wrażenia, że wiele się zmieniło, bez zmieniania czegokolwiek w swojej strefie komfortu.
- Nie będę opisywał doświadczenia w magazynie portowym. Brzmiałoby to jak bajka. To chyba jeden z najbardziej kapitałochłonnych i zacofanych sektorów w historii. Zarabiają łatwe pieniądze i mają przerażający potencjał, którego nie chcą rozwijać. Przystarzałe pokolenia, brak wizji biznesowej, krótko mówiąc.
- Zarządzanie nastawione na krótkoterminowe zyski, nawet kosztem długoterminowych przychodów, zamiast tworzenia średnio- i długoterminowego planu.
- Różne pokolenia mają różne oczekiwania dotyczące rozwoju kariery i dojrzałości zawodowej.
- Większa koncentracja starszych pokoleń na pracy, przy mniejszym priorytecie niedawnych absolwentów na życiu prywatnym - brak otwartości na nadgodziny i elastyczności w celu dotrzymania trudnych terminów, jeśli to konieczne, w późnych godzinach popołudniowych i w weekendy, nawet jeśli jest to rekompensowane w czasie lub finansowo po dotrzymaniu terminu.
- Mylenie poczty elektronicznej z rozmowami telefonicznymi.

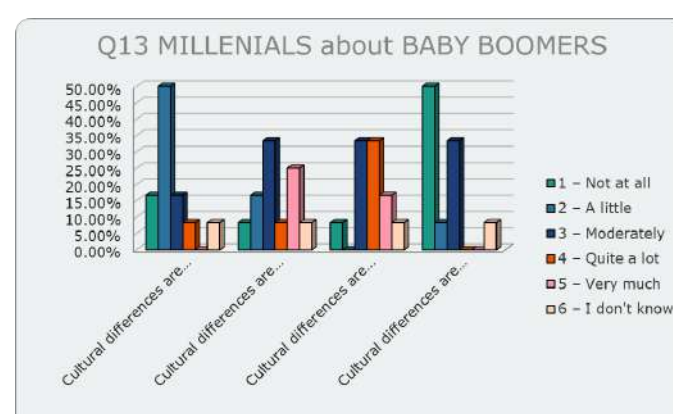
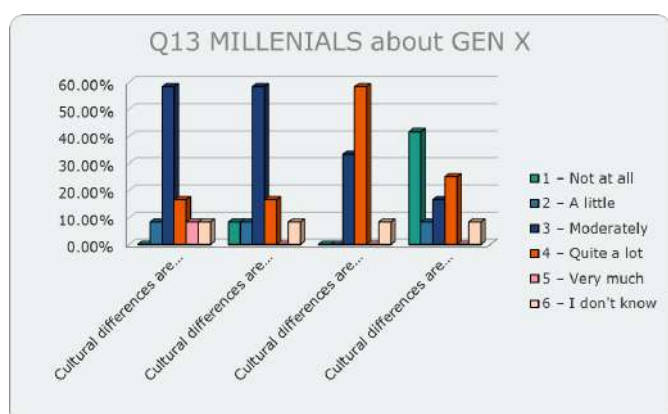
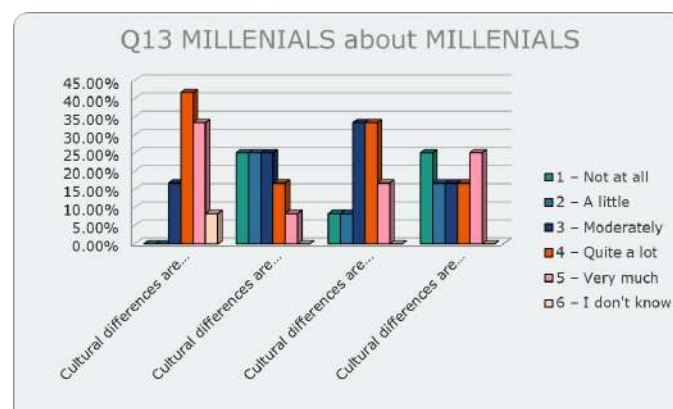
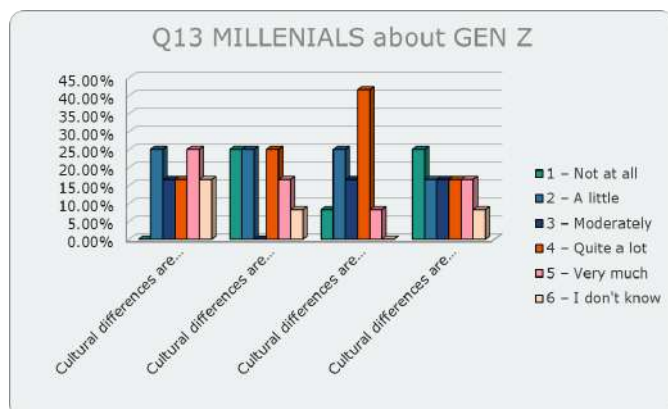
Pytanie 13: Jak Twoim zdaniem różne pokolenia postrzegają różnice kulturowe w środowisku pracy? Oceń poniższe stwierdzenia dla każdego pokolenia.

Generation Z regarding other Generations.



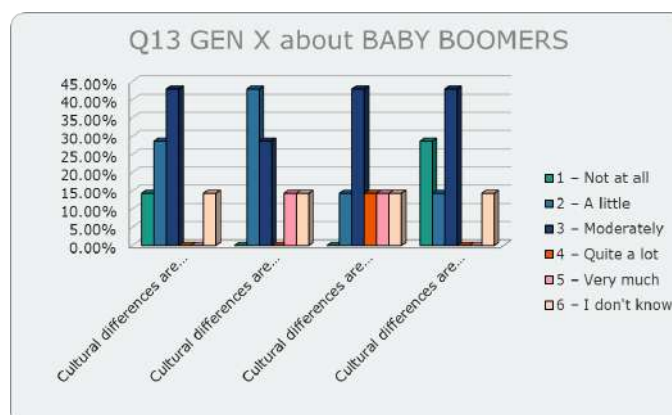
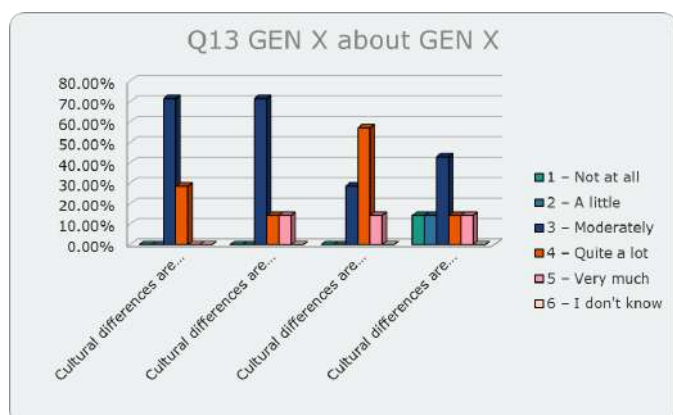
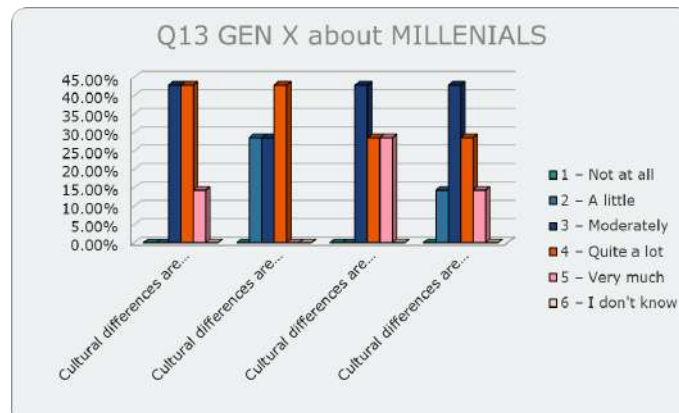
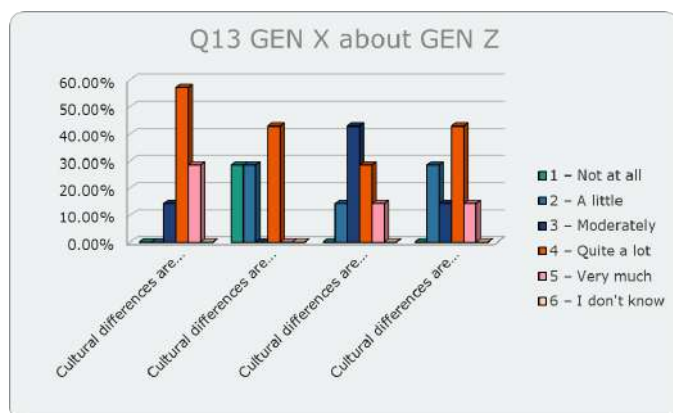
Uczestnicy ankiety z pokolenia Z w 66,67% uważają, że ich pokolenie postrzega różnice kulturowe bardzo pozytywnie. Dostrzegają również wyzwania: 33,33% uważa, że istnieją znaczne trudności w zrozumieniu lub zaakceptowaniu różnic kulturowych, a 33,33% uważa, że różnice te mają duży wpływ na styl pracy i komunikacji. Pokolenie Z postrzega Millenialsów jako otwartych na współpracę kulturową, przy czym 66,67% z nich wybrało odpowiedź raczej tak, a 33,33% bardzo tak, choć 33,33% z nich dostrzega również umiarkowane wyzwania i wpływy kulturowe. W przypadku pokolenia X pogląd jest bardziej powściągliwy: 66,67% przedstawicieli pokolenia Z twierdzi, że postrzega pokolenie X jako osoby, na które różnice kulturowe mają jedynie umiarkowany wpływ lub które są ich świadome. Jeśli chodzi o pokolenie wyżu demograficznego, pokolenie Z postrzega je jako najmniej otwarte.

Milenialsi wobec innych pokoleń.



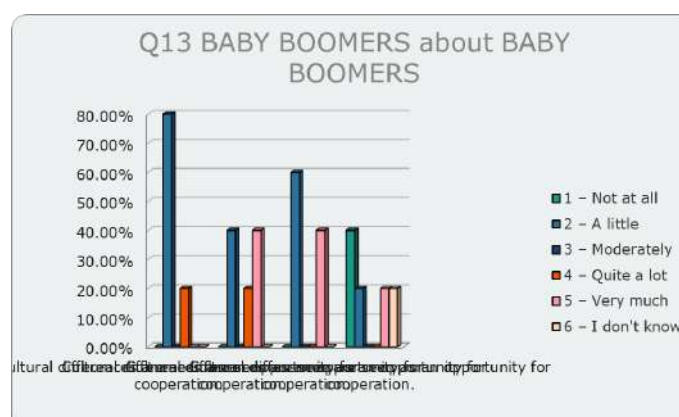
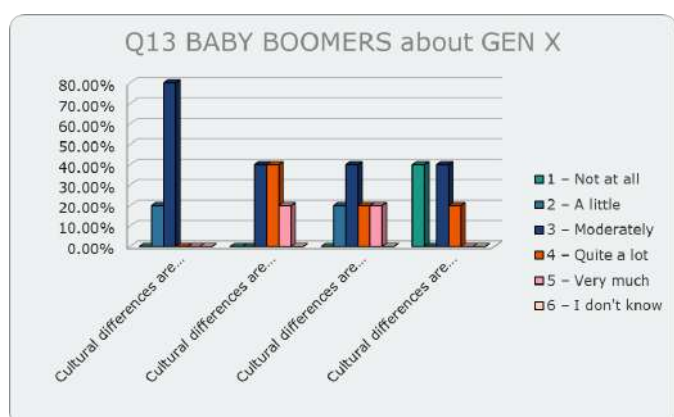
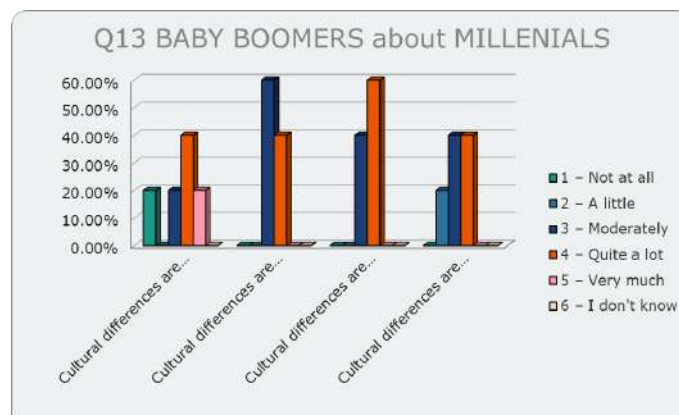
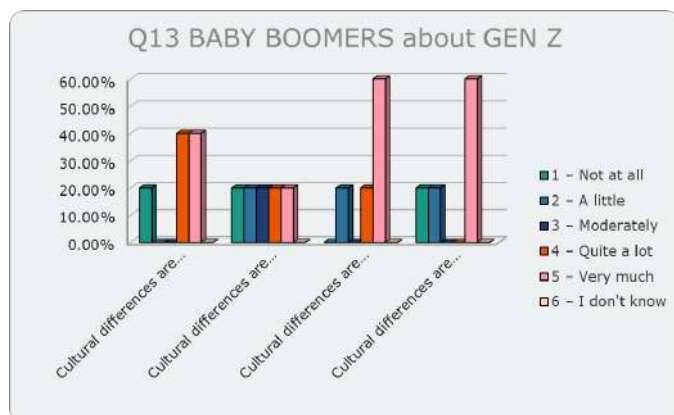
Milenialsi odpowiedzieli, że 41,67% uważa, że ich własne pokolenie postrzega "różnice kulturowe" jako okazję do współpracy, podczas gdy 33,33% ocenia je bardzo wysoko, a tylko 16,67% twierdzi, że "umiarkowanie". Milenialsi są podzieleni w odniesieniu do pokolenia Z: 25,00% uważa, że bardzo cenią sobie współpracę, ale kolejne 25,00% uważa, że w ogóle nie widzą wyzwań. Jeśli chodzi o pokolenie X, 58,33% milenialsów dostrzega umiarkowaną świadomość wyzwań kulturowych, a 58,33% twierdzi, że pokolenie X umiarkowanie dostrzega wpływy kulturowe. Jeśli chodzi o pokolenie wyżu demograficznego, milenialsi są bardziej krytyczni: 50,00% uważa, że dostrzegają różnice kulturowe tylko w niewielkim stopniu, a 50,00% uważa, że pokolenie wyżu demograficznego w ogóle nie dostrzega różnorodności kulturowej w miejscu pracy.

Gen X w odniesieniu do innych pokoleń



Pokolenie X postrzega to w ten sposób, 57,14% uważa, że pokolenie Z postrzega różnice kulturowe "dość często" jako okazję do współpracy, a 28,57% bardzo często. Jednak 28,57% uważa, że pokolenie Z ma niewielkie lub żadne trudności ze zrozumieniem różnic, a 42,86% twierdzi, że dostrzega wpływ kulturowy "w dość dużym stopniu". W przypadku milenialsów, 42,86% przedstawicieli pokolenia X uważa, że umiarkowanie lub "dość mocno" cenią sobie współpracę i wpływ kulturowy. Jeśli chodzi o własne pokolenie, 71,43% przedstawicieli pokolenia X uważa, że umiarkowanie rozpoznaje wyzwania i współpracę, a 57,14% uważa, że dostrzega "dość duży" wpływ kulturowy. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego są postrzegane jako mniej zaangażowane w różnorodność: 42,86% uważa, że dostrzega ją "tylko umiarkowanie".

Baby Boomers w odniesieniu do innych pokoleń



Baby Boomers, 40,00% uważa, że Gen Z postrzega różnice kulturowe "bardzo" jako okazję do współpracy, a 60,00% uważa, że różnice te mają na nich duży wpływ. Millenialsi przypisują 40,00% silny wpływ różnic kulturowych, a kolejne 40,00% twierdzi, że dość często dostrzegają współpracę, choć 60,00% uważa, że umiarkowanie stawiają czoła wyzwaniom. Pokolenie X uważa, że 80,00% Boomersów umiarkowanie ceni współpracę. Jeśli chodzi o własne pokolenie, 80,00% przyznaje, że widzi współpracę tylko w niewielkim stopniu, a 60,00% mówi to samo o wpływie kulturowym.

Pytanie 14: Które pokolenie ma według ciebie najlepsze podejście do różnic kulturowych?

- Milenialsi, ponieważ dorastaliśmy z silnym wykorzystaniem IT, było to częścią naszej edukacji od szkoły średniej i nie zaczęliśmy pracować w dekadach, w których normalne, a nawet cenione było niszczenie życia osobistego w pracy lub molestowanie seksualne było uważane za normalne.
- Pokolenie Z, ponieważ te tematy są obecnie bardziej otwarcie omawiane i nauczane.



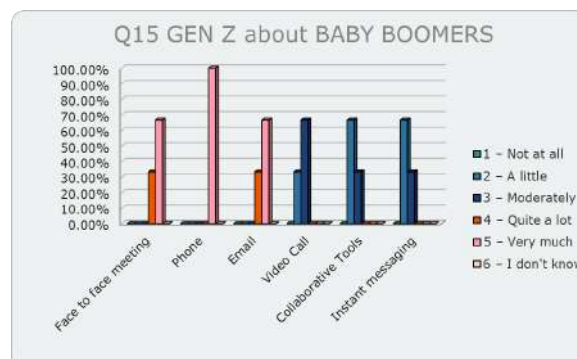
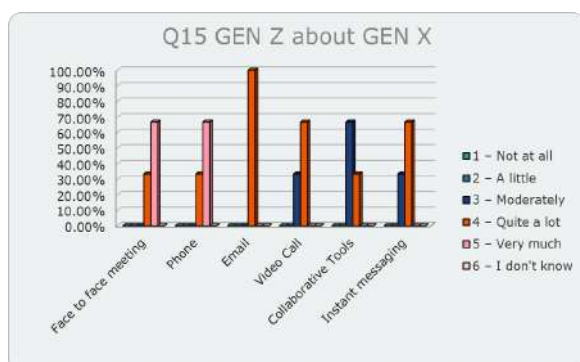
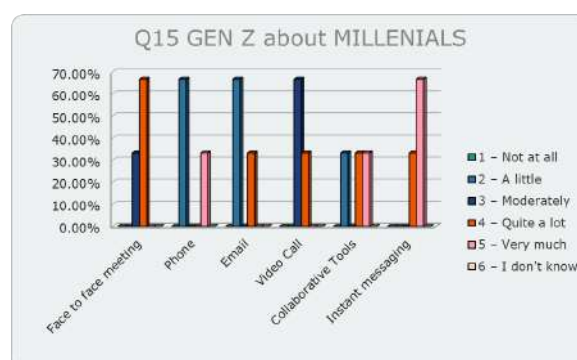
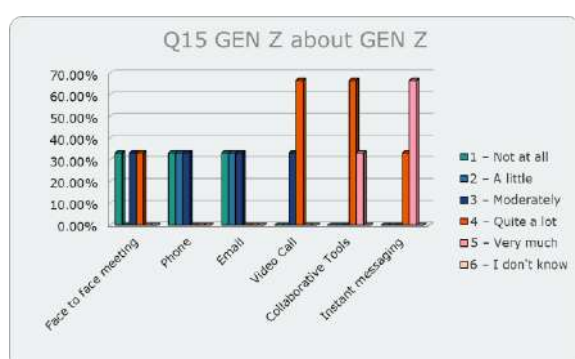
- Pokolenie Z.
- Pokolenia pośrednie, częściowo ze względu na ich względną bliskość do wszystkich pozostałych.
- Milenialsi, ponieważ przeszli poważne zmiany kulturowe w okresie dojrzewania. Pozostałe albo jeszcze nie istniały, albo już istniały i musiały się dostosować. Millenialsi nie tylko się dostosowali, ale także mieli możliwość odkrywania, eksperymentowania i rozwijania umiejętności w spokojnym tempie zmian.
- Moim zdaniem to właśnie pokolenie milenialsów.
- Milenialsi.
- Nie sądzę, by istniało jedno pokolenie, które radzi sobie z tym lepiej - uważam, że wiele zależy od indywidualnych doświadczeń i sposobu myślenia.
- Ja tak tego nie postrzegam.
- Milenialsi, przynajmniej ci, którzy przeszli przez drastyczną zmianę od braku technologii do pełnej akceptacji zależności technologicznej, podczas gdy inne pokolenia były bardziej po jednej lub drugiej stronie tej zmiany technologicznej, co silnie wpłynęło na kulturę pracy.
- Gen Z. Są bardziej świadomi zmian.
- Proste rzeczy, takie jak higiena, nawyki żywieniowe i inne postrzeganie czasu.

3. Komunikacja międzypokoleniowa - Zapobieganie konfliktom i zarządzanie nimi

Pytanie 15: Znaczenie sposobów komunikacji dla każdego pokolenia

W tym pytaniu poproszono uczestników o ocenę własnego stosunku do komunikacji i środków komunikacji oraz pozostałych 3 analizowanych pokoleń.

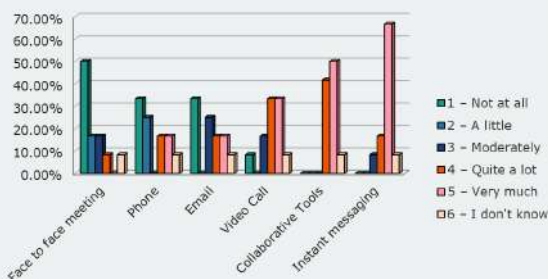
Gen Z w odniesieniu do innych pokoleń.



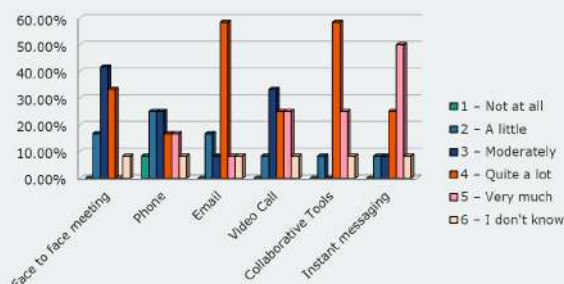
Pokolenie Z odpowiedziało, że spotkania twarzą w twarz są wysoko cenione przez pokolenie X (66,67%) i Baby Boomers (66,67%). Telefon i poczta elektroniczna są mniej ważne dla pokolenia Z i milenialsów, podczas gdy pokolenie X i Baby Boomers uważają telefon za bardzo ważny, odpowiednio 66,67% i 100%. Rozmowy wideo są wysoko oceniane przez milenialsów - 66,67% "umiarkowanie", pokolenie X - 66,67% "dość często" i pokolenie wyżu demograficznego - 66,67% "umiarkowanie". Narzędzia do współpracy i komunikatory internetowe są ważniejsze dla pokolenia Z i milenialsów, od 33,33% do 66,67% ocenia je "wysoko".

Milenialsi wobec innych pokoleń

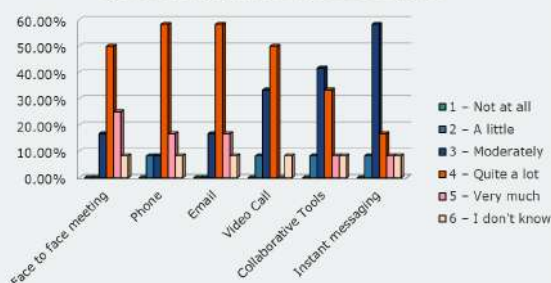
Q15 MILLENNIALS about GEN Z



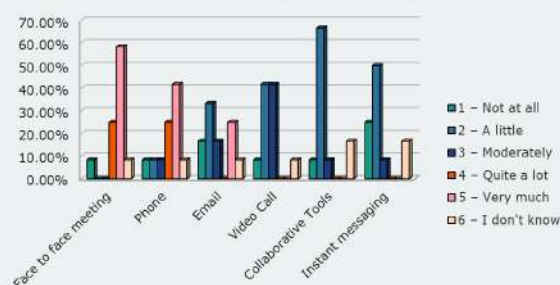
Q15 MILLENNIALS about MILLENNIALS



Q15 MILLENNIALS about GEN X

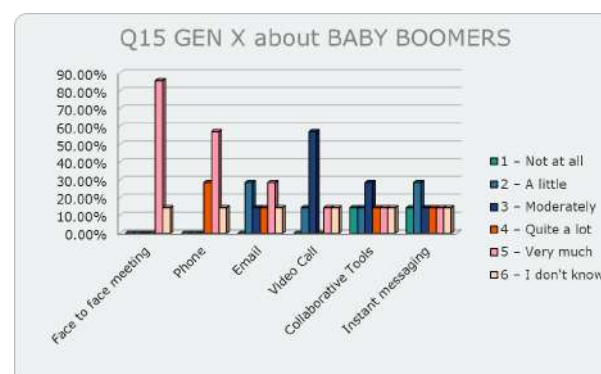
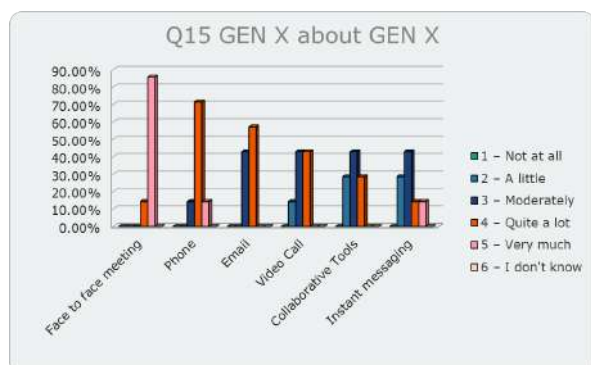
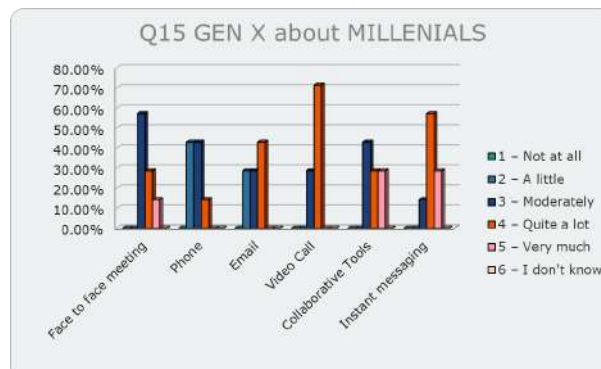
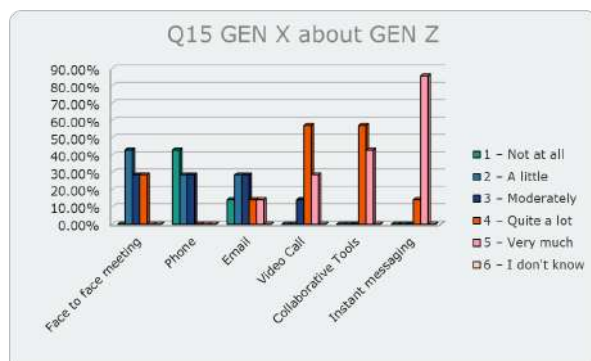


Q15 MILLENNIALS about BABY BOOMERS



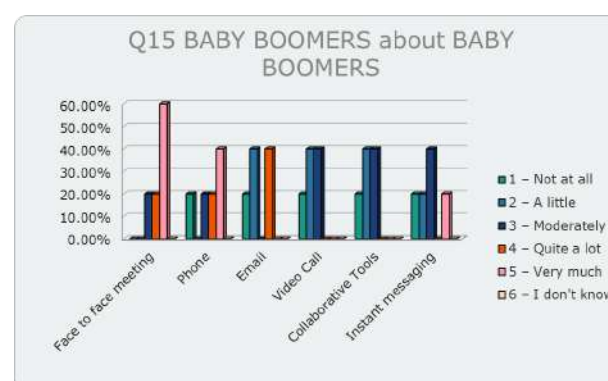
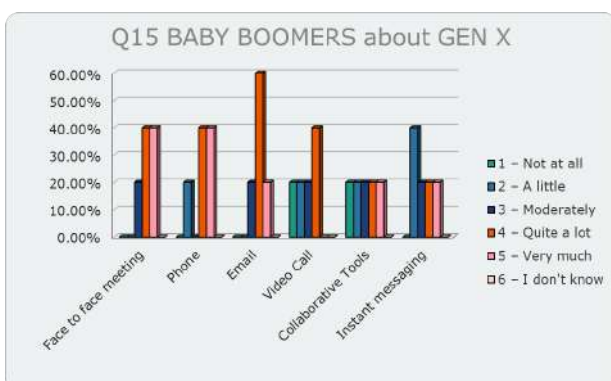
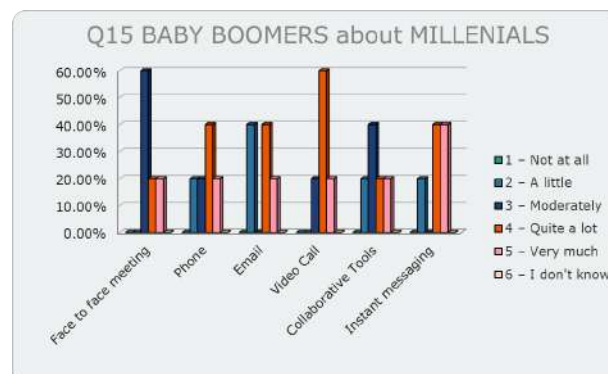
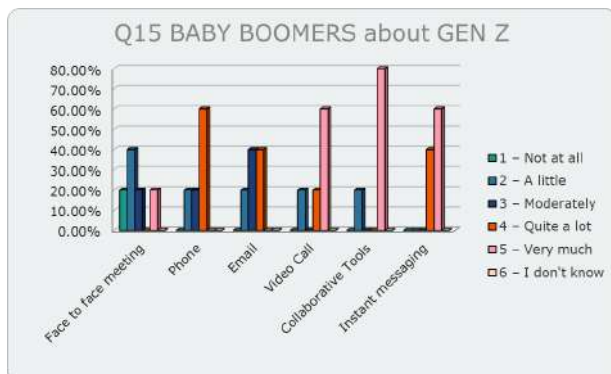
W przypadku milenialsów, pokolenie Z przywiązuje największą wagę do komunikatorów internetowych (66,67%) i narzędzi do współpracy (50,00%), podczas gdy spotkania twarzą w twarz i poczta e-mail są często postrzegane jako nieistotne (50,00%), a 33,33% oceniło je jako "wcale". Milenialsi postrzegają swoje pokolenie jako faworyzujące pocztę elektroniczną z 58,33% "dość często", a narzędzia do współpracy z 58,33%. Pokolenie X jest postrzegane jako w dużej mierze polegające na spotkaniach twarzą w twarz i poczcie elektronicznej - 50,00% i 58,33% "dość często". Osoby z pokolenia wyżej demograficznego preferują komunikację telefoniczną (41,67%) i bezpośrednią (58,33%).

Pokolenie X w odniesieniu do innych pokoleń



Gen X uważa, że Gen Z wysoko ceni komunikatory internetowe (85,71%) i narzędzia do współpracy (42,86%), jednocześnie przywiązując niską wagę do spotkań twarzą w twarz. Millenialsi są postrzegani jako zrównoważeni, z umiarkowanym lub wysokim wykorzystaniem różnych narzędzi, przy czym 71,43% ceni rozmowy wideo "dość często", a 57,14% ceni "komunikatory internetowe". Pokolenie X jest w dużym stopniu uzależnione od spotkań twarzą w twarz - 85,71% "bardzo" i rozmów telefonicznych - 71,43% "dość dużo". Osoby z pokolenia wyżu demograficznego preferują spotkania twarzą w twarz - 85,71%, a rozmowy telefoniczne - 57,14%.

Baby Boomers w odniesieniu do innych pokoleń



Osoby z pokolenia wyżu demograficznego uważają, że pokolenie Z zdecydowanie ceni narzędzia do współpracy (80,00%) i rozmowy wideo (60,00%), a rozmowy twarzą w twarz są w większości oceniane jako "trochę" (40,00%). Millennialsi są umiarkowanie zrównoważeni we wszystkich kanałach, z 60,00% ceniącymi rozmowy twarzą w twarz i rozmowy wideo. Pokolenie X jest postrzegane jako przywiązujące dużą wagę do rozmów twarzą w twarz (40,00% "dość dużo" i "bardzo dużo") i poczty elektronicznej (60,00% "dość dużo"). Osoby z pokolenia wyżu demograficznego postrzegają siebie jako faworytów tradycyjnych metod, a 60,00% z nich ocenia rozmowę twarzą w twarz jako "bardzo ważną".

Pytanie 16: Opisz sytuację, w której preferencje komunikacyjne w miejscu pracy doprowadziły do nieporozumień. Czy to nieporozumienie wystąpiło między ludźmi z różnych pokoleń?

Podano następujące przykłady:

- Tak, miałem kolegę z Boomer, który odmówił szkolenia online, nalegał na sesję twarzą w twarz, co znacznie zakłóciło pracę.
- Ja nie miałem takich przypadków.
- Niezrozumienie języka lub niemożność zrozumienia tego, o co się prosi.

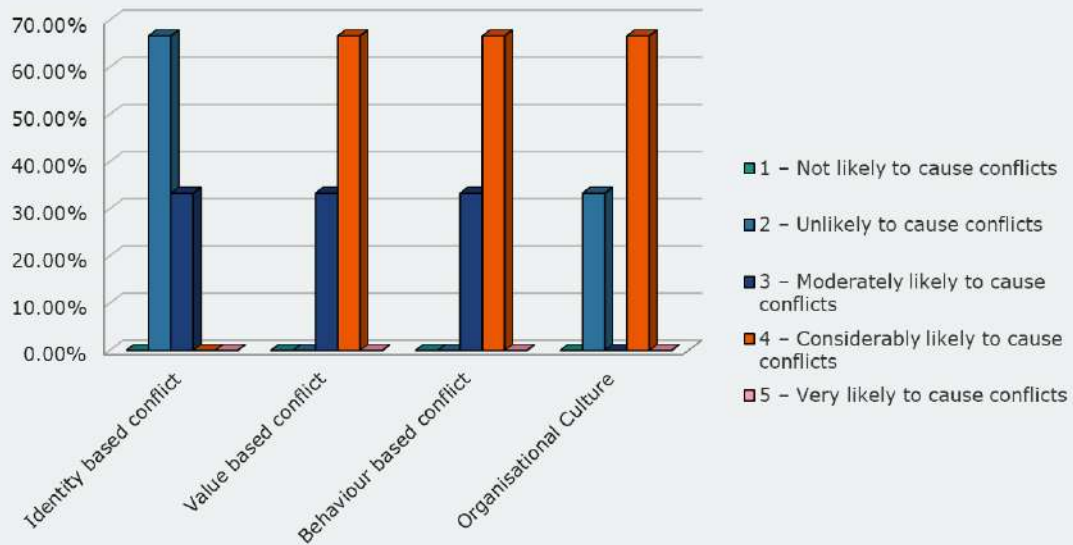


- Wysyłanie wiadomości e-mail i oczekiwanie, że wszystko zostanie rozwiązane tylko z tego powodu, podczas gdy druga strona czeka na spotkanie lub telefon.
- Jeśli coś nie zostało napisane, nie jest ważne - czasami nawet jeśli pochodzi bezpośrednio od dyrektora. Prawdziwy wstyd.
- Podczas wspólnej pracy podejście jest różne - niektórzy zaczynają bez planu, podczas gdy inni potrzebują czasu, aby go stworzyć i dlatego zaczynają później.
- Tak, jedna osoba wysłała wiadomość e-mail, a druga wiadomość WhatsApp i nikt nie widział tych wiadomości - błędna komunikacja między różnymi pokoleniami.
- Komunikacja strategii korporacyjnych wyłącznie za pomocą środków werbalnych.
- Błędna interpretacja priorytetów - konflikty są takie same we wszystkich pokoleniach.
- W naszym przypadku większość nieporozumień wynika z różnych środowisk narodowych i różnych interpretacji niektórych wyrażań, a nie z różnic pokoleniowych. Nie przychodzi mi do głowy ani jedno nieporozumienie w kontekście zawodowym, które byłoby konkretnie związane z pokoleniami.

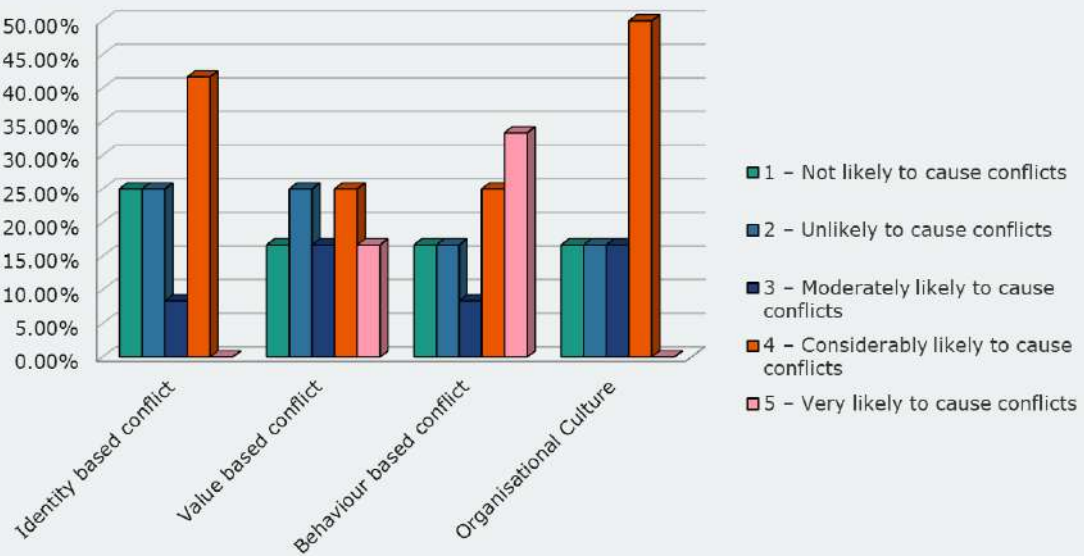
Pytanie 17: Na podstawie własnego doświadczenia oceń następujące czynniki jako potencjalne źródła konfliktów międzypokoleniowych w miejscu pracy.

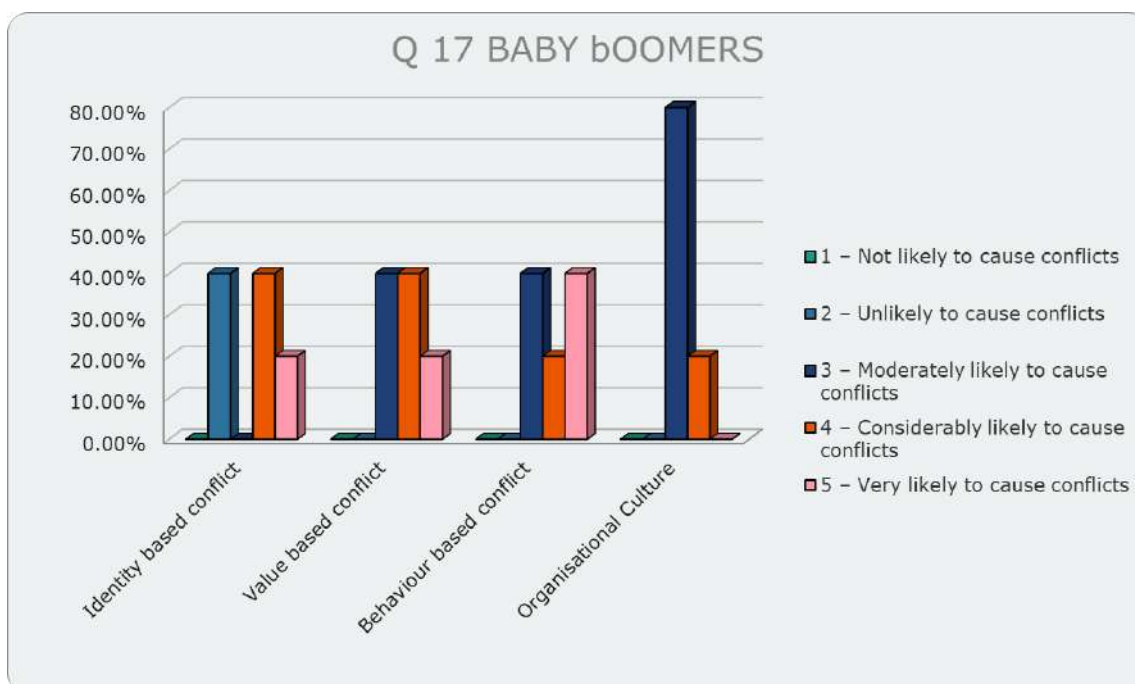
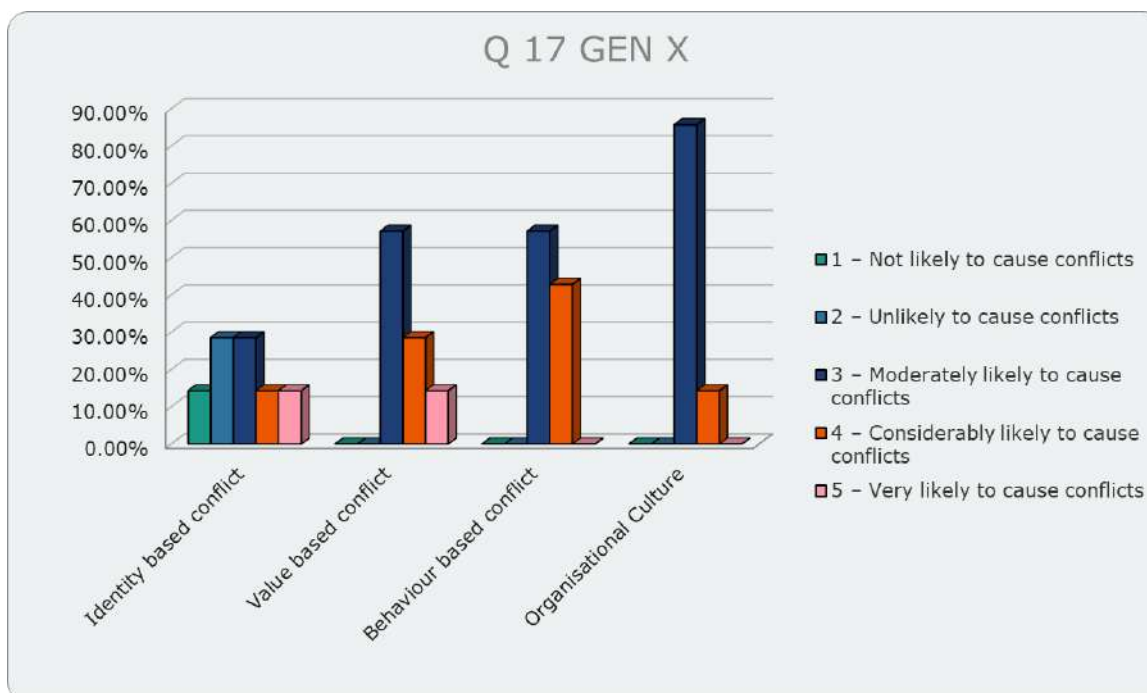
Dla pokolenia Z konflikty oparte na wartościach i zachowaniach z dużym prawdopodobieństwem (67%) mogą powodować napięcia pokoleniowe, podczas gdy tożsamość i kultura organizacyjna są postrzegane jako mniej problematyczne. Milenialsi postrzegają konflikt oparty na zachowaniu jako bardzo prawdopodobny (33%), a kulturę organizacyjną jako bardzo prawdopodobną (50%) przyczynę tarć. Kultura organizacyjna jest postrzegana przez pokolenie X (86%), a kwestie związane z wartościami i zachowaniem (57%) jako umiarkowanie prawdopodobne źródła konfliktów. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego uważają kulturę organizacyjną za umiarkowanie prawdopodobną przyczynę konfliktu (80%), podczas gdy konflikt oparty na zachowaniu jest postrzegany jako bardzo prawdopodobny (40%).

Q 17 GEN Z



Q 17 MILLENIALS





Pytanie 18: Opisz sytuację, w której jeden lub więcej czynników wymienionych powyżej spowodował konflikt w miejscu pracy. Czy do nieporozumienia doszło między osobami z różnych pokoleń? Czy konflikt eskalował i objął inne osoby? Jeśli tak, to czy istniał wyraźny podział pokoleniowy?

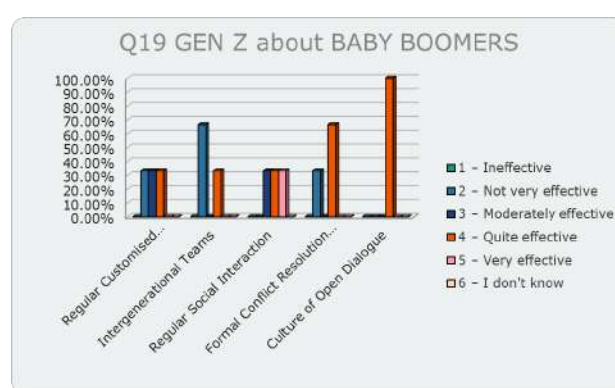
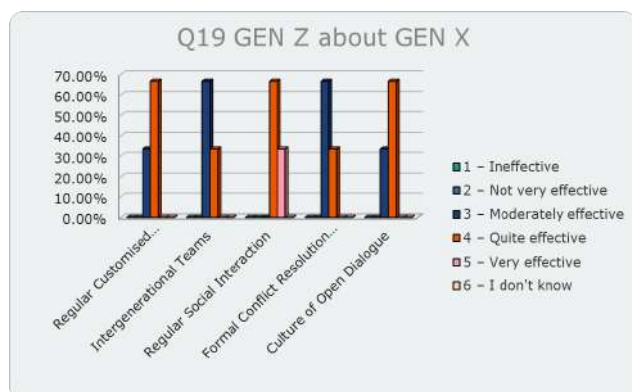
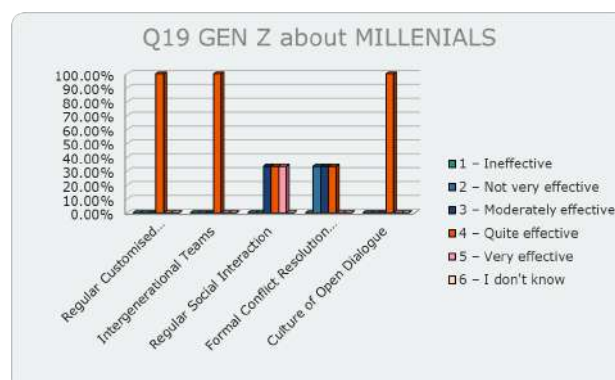
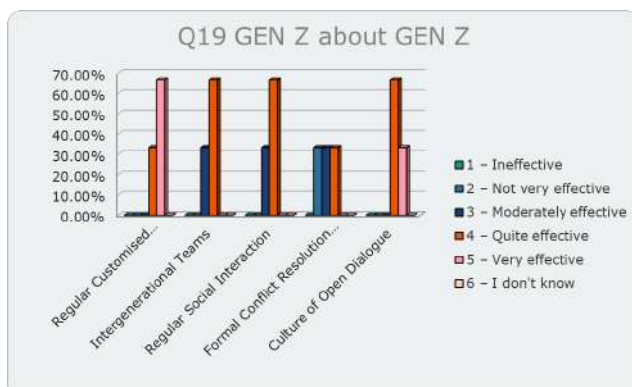


- Istnieją konflikty naznaczone trudnościami Gen Z w poświęcaniu czasu osobistego, co prowadzi do całkowitego niezrozumienia ze strony Boomersów, szczególnie w zakresie wykonywania połączeń telefonicznych poza godzinami pracy.
- Nowy pracownik próbuje przejąć rolę innego pracownika, powodując szkody.
- Wygłaszanie komentarzy związanych z wiekiem podczas nieporozumień w celu subtelного stworzenia poczucia wyższości.
- Wyraźny podział pokoleniowy. Miałem okazję podjąć decyzję dotyczącą mojego zespołu i pomimo tego, że byłem hierarchicznie wyżej od starszych i długoletnich kolegów, nagle z dnia na dzień stałem się znienawidzony, ponieważ nie skonsultowano się z nimi. Gdy naruszyłem ich strefę komfortu, zamknęli się na zmiany. To było śmieszne. Miesiąc później dyrektor generalny, który miał ponad 55 lat, spotkał się ze mną, by pochwalić moją pracę i zaoferował 12% podwyżkę oraz samochód służbowy. Dwa tygodnie później odszedłem z firmy z powodu całkowicie niespójnego środowiska.
- Pełne ujawnienie warunków wynagrodzenia przez młodszych pracowników.
- Nie ma podziału pokoleniowego.
- Pewien konflikt pojawił się z powodu przywiązania starszego pokolenia do tytułów. Interpretowali oni brak używania tytułów przez młodsze pokolenie jako brak szacunku i zakładali, że opinie młodszych osób bez tytułów są mniej wartościowe - lub że osoby bez starszych tytułów nie powinny nawet zabierać głosu.
- Nieporozumienia występują częściej między osobami z tego samego pokolenia.

Pytanie 19: Z Twojego doświadczenia wynika, które z poniższych narzędzi zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi jest najskuteczniejsze dla każdego pokolenia?

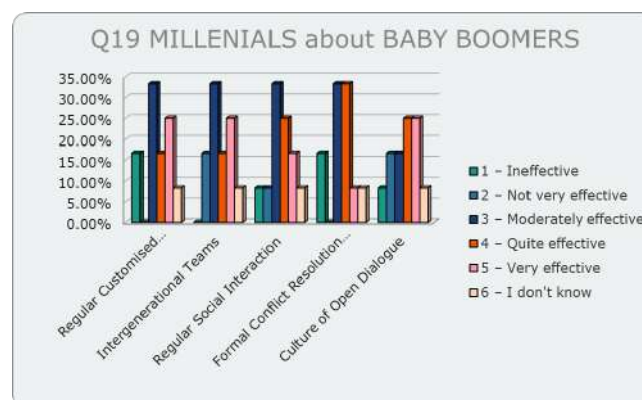
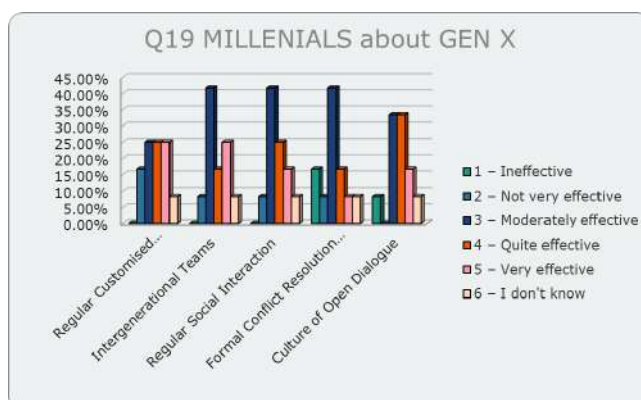
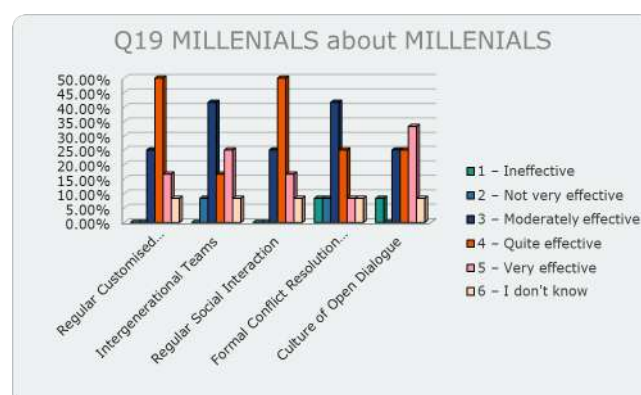
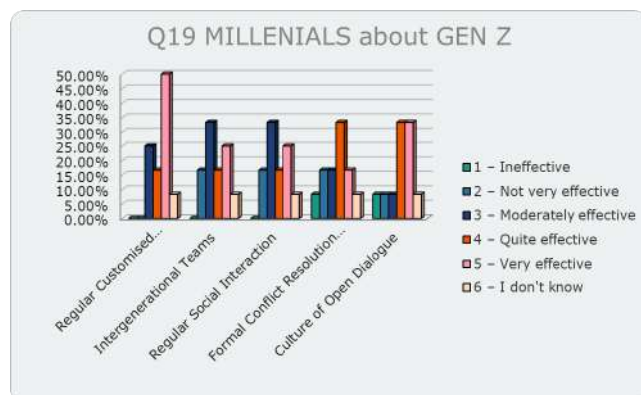
Skuteczność narzędzi zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi dla każdego pokolenia
Jeśli chodzi o skuteczność narzędzi zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi, każde pokolenie, zastanawiając się nad własnym stosunkiem do nich, preferuje kulturę "otwartego dialogu", oceniając ją jako "skuteczną" i / lub "najbardziej skuteczną".

Gen Z regarding other Generations



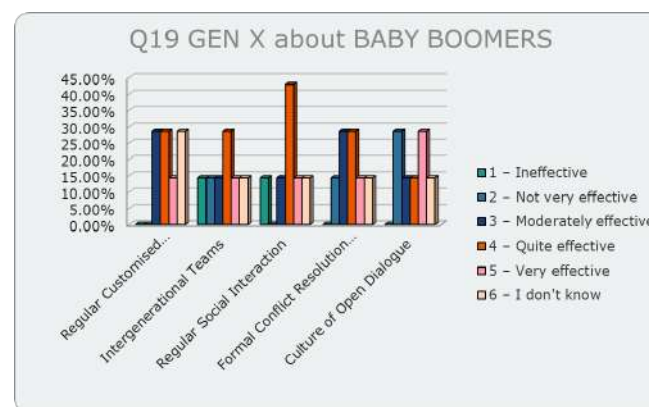
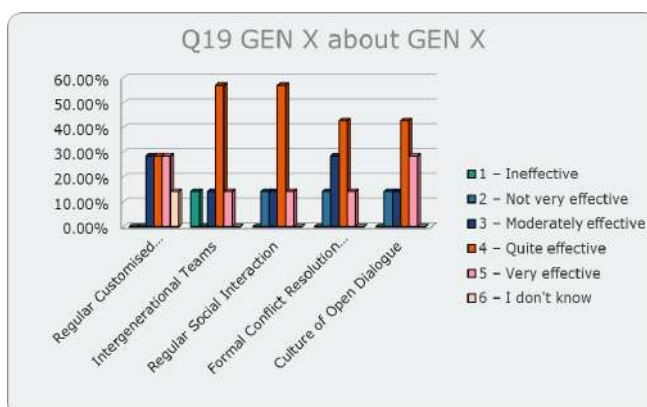
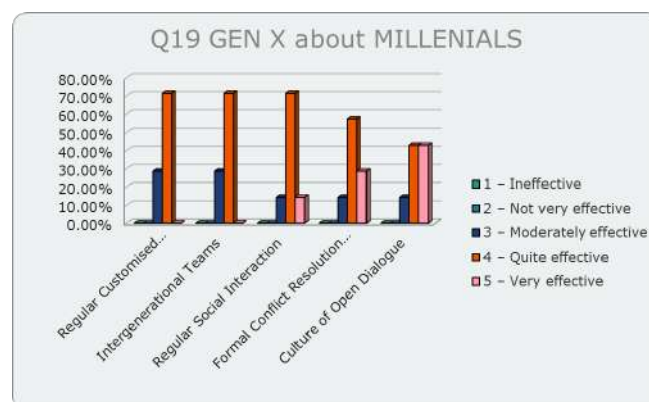
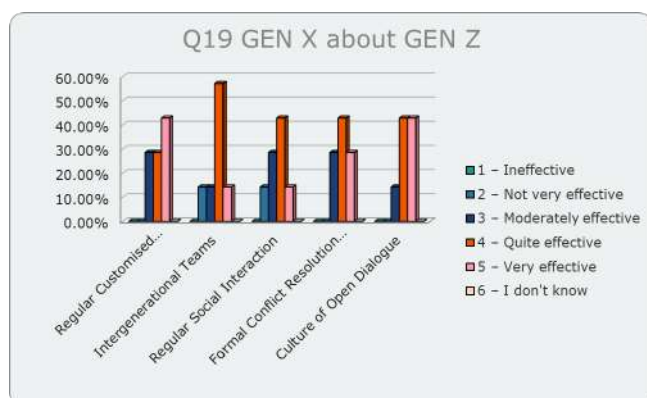
Z odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli pokolenia Z wynika, że najskuteczniejszymi narzędziami zapobiegania konfliktom i zarządzania nimi dla milenialsów są regularne, spersonalizowane informacje zwrotne (100%) oraz kultura otwartego dialogu (100%). Pokolenie X odpowiedziało, że 66,67% preferuje regularne, spersonalizowane informacje zwrotne i interakcje społeczne, które 66,67% uważa za dość skuteczne. W porównaniu do pokolenia Baby Boomers, pokolenie Z postrzega kulturę otwartego dialogu (100%) i formalne zasady (66,67%) jako dość skuteczne. Pokolenie Z uważa, że regularne, spersonalizowane informacje zwrotne są bardzo skuteczne i preferuje kulturę otwartego dialogu i interakcji społecznych, które 66,67% uważa za dość skuteczne narzędzia.

Milenialsi wobec innych pokoleń



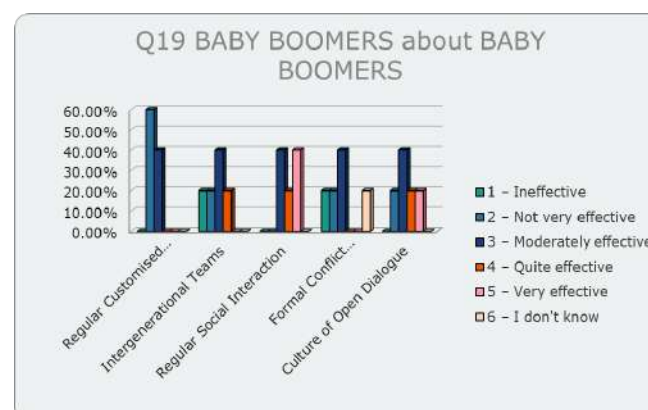
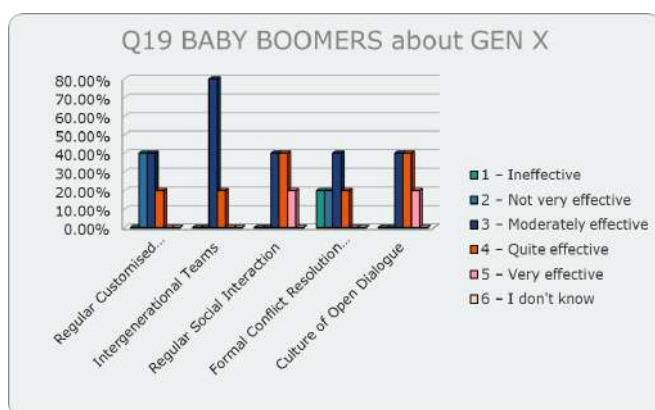
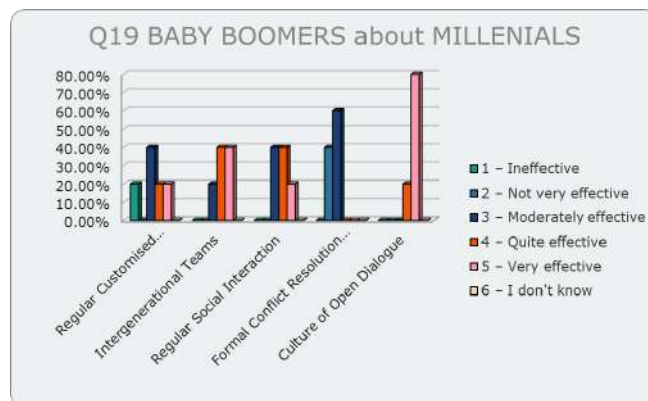
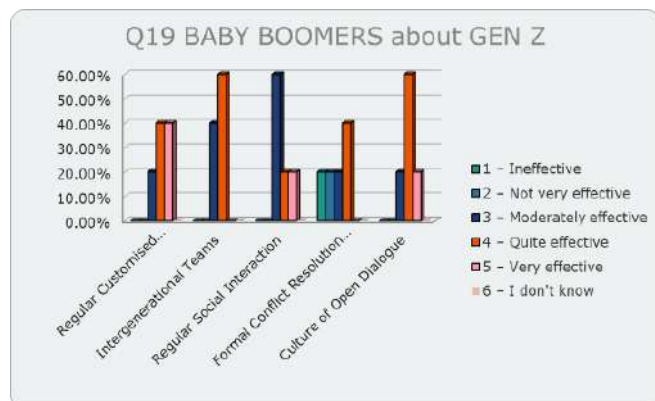
Z perspektywy millenialsów, regularna, spersonalizowana informacja zwrotna jest uważana za "dość lub bardzo skuteczną" dla wszystkich pokoleń, zwłaszcza dla pokolenia Z i pokolenia X. Kultura otwartego dialogu jest najbardziej ceniona przez pokolenie Z i Baby Boomers. Milenialsi postrzegają zespoły międzypokoleniowe jako "umiarkowanie" lub "bardzo skuteczne" we wszystkich pokoleniach. Milenialsi postrzegają interakcje społeczne jako szczególnie skuteczne.

Gen X w odniesieniu do innych pokoleń



Z perspektywy pokolenia X, regularne, spersonalizowane informacje zwrotne są szczególnie skuteczne dla pokolenia Z i millenialsów, a ponad 70% z nich ocenia je jako "dość" lub "bardzo skuteczne". Zespoły międzypokoleniowe są uważane za pomocne dla wszystkich pokoleń, szczególnie dla millenialsów. Kultura otwartego dialogu jest postrzegana jako bardzo skuteczna dla millenialsów i pokolenia Z. Interakcje społeczne są postrzegane jako dość skuteczne dla większości pokoleń, zwłaszcza dla millenialsów.

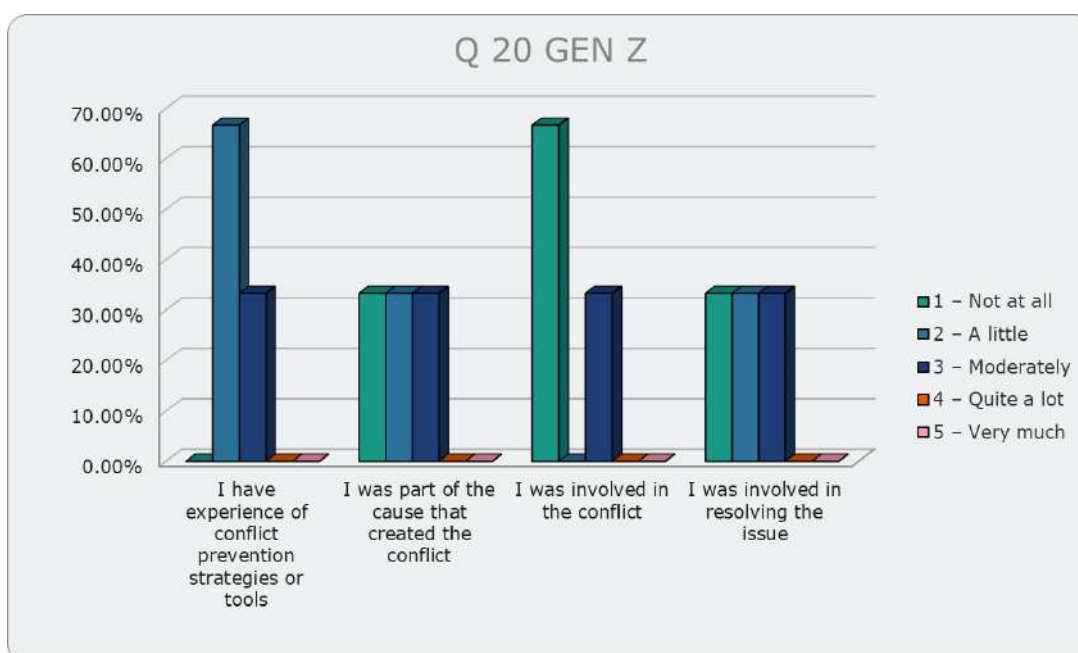
Baby Boomers w odniesieniu do innych pokoleń



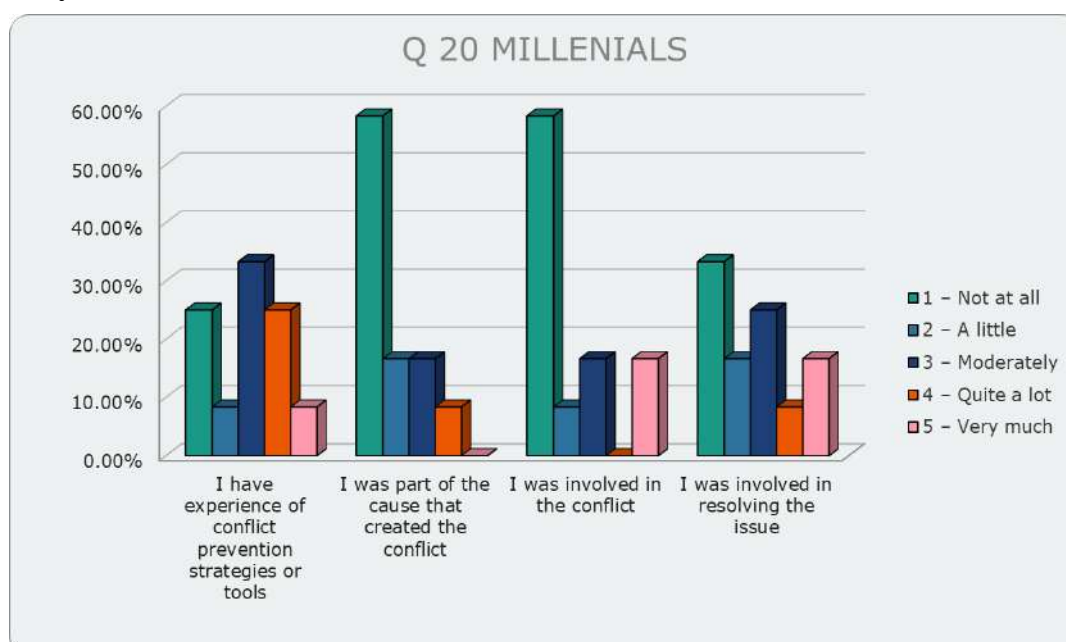
W odniesieniu do odpowiedzi Baby Boomers, Millenialsi odnoszą największe korzyści z kultury otwartego dialogu, ocenianej jako bardzo skuteczna przez 80%. W przypadku pokolenia Z, zespoły międzypokoleniowe i regularne, spersonalizowane informacje zwrotne są postrzegane jako dość lub bardzo skuteczne. Generacja X najlepiej reaguje na zespoły międzypokoleniowe i kulturę otwartego dialogu. Formalne zasady rozwiązywania konfliktów nie są wysoko cenione przez żadne pokolenie.

Pytanie 20: Doświadczenie z konfliktami i zarządzaniem konfliktami

Jeśli chodzi o pokolenie Z, większość respondentów ma ograniczone doświadczenie w zarządzaniu konfliktami. Podczas gdy 67% ma doświadczenie w strategiach prewencyjnych, tylko 33% było zaangażowanych w rozwiązywanie konfliktów. 67% respondentów zgłosiło udział w konflikcie, ale większość z nich nie brała udziału w jego rozwiązywaniu.

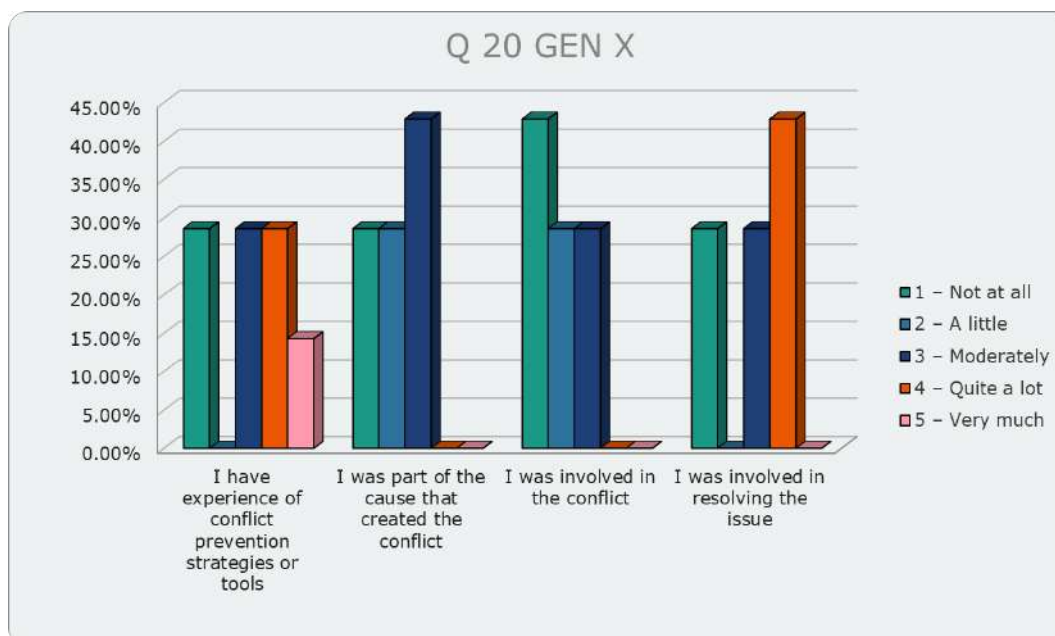


Milleniali w większości odpowiedzieli, że mają pewne doświadczenie ze strategiami zapobiegania konfliktom, przy czym 33% zgłosiło umiarkowane zaangażowanie, a 25% dość duże. Ponad połowa przyznała, że nie była w ogóle zaangażowana w konflikt lub jego przyczynę.

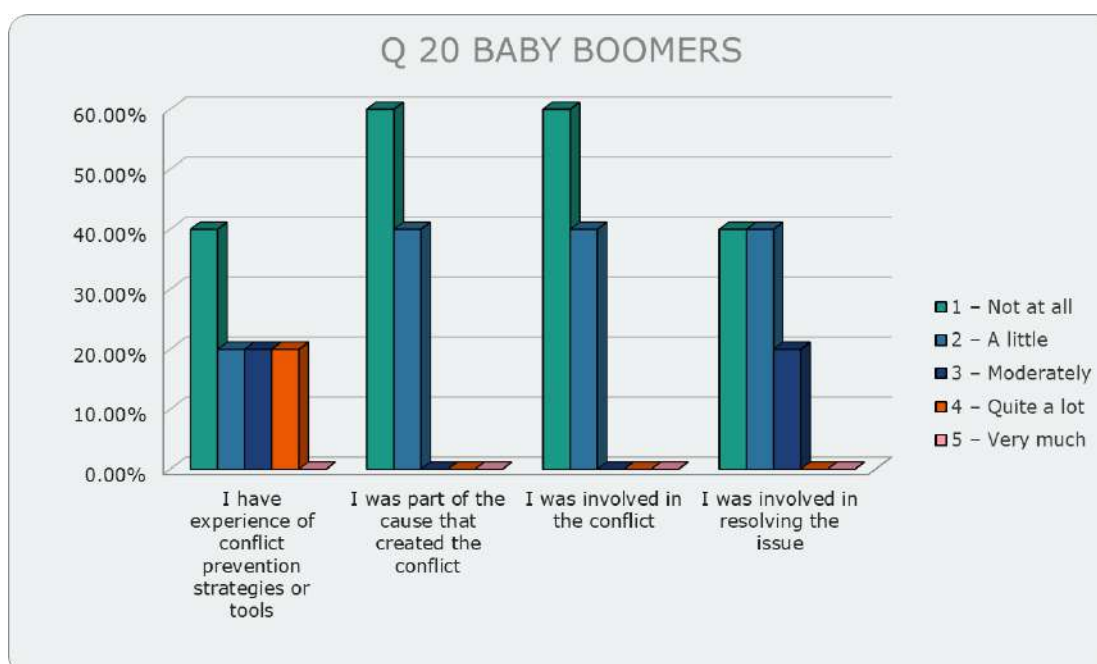


Respondenci z pokolenia X wykazują pewne zróżnicowanie pod względem doświadczenia w zarządzaniu konfliktami. Podczas gdy 43% nie było zaangażowanych w żaden konflikt, łącznie 43% przyznało, że było umiarkowanie lub nieznacznie zaangażowanych w jego wywołanie.

Zaangażowanie w rozwiązywanie konfliktów jest wyższe, a 43% stwierdziło, że byli dość zaangażowani.



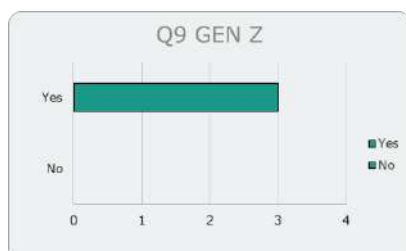
Większość respondentów z pokolenia **wyżu demograficznego** ma niewielkie lub żadne doświadczenie w zarządzaniu konfliktami. Większość z nich nie była zaangażowana w konflikty lub ich przyczyny. Tylko 20% ma umiarkowane lub dość duże doświadczenie w zapobieganiu konfliktom. Nikt nie zgłosił wysokiego poziomu zaangażowania w jakimkolwiek aspekcie.

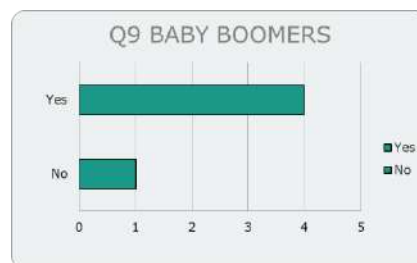
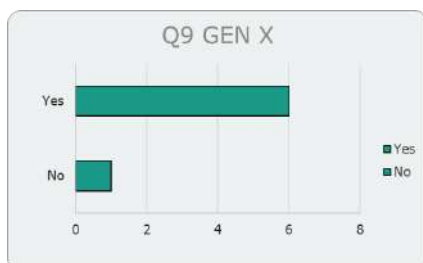


Pytanie 21: Podane przykłady to

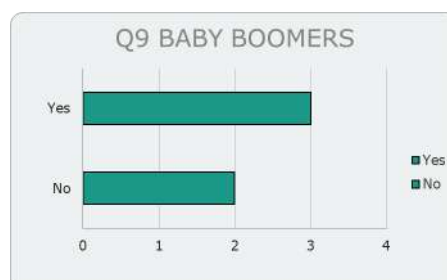
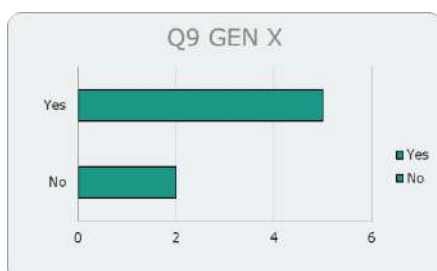
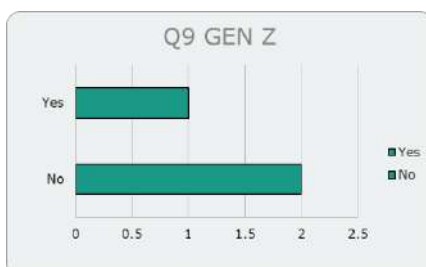
- Nie miałem ani nie mam żadnych problemów związanych z różnymi kulturami lub pokoleniami.
- Zgłosiłam przypadek molestowania seksualnego przez kierownika. Nie czułam wsparcia ze strony kierownictwa. Pomimo pełnego przyznania się do winy, kierownik otrzymał jedynie łagodną naganę.
- Otrzymywanie poleceń wykonania zadań bez upoważnienia od kierownictwa wyższego szczebla.
- Nie otrzymałem żadnego wsparcia. Aby podać przykład wykraczający poza pracę w dokach, w mojej pierwszej pracy dwukrotnie wyraziłem, że nie podoba mi się program stażowy, którego byłem częścią. Nie czułem się zaangażowany ani zaangażowany w żadną sensowną pracę. Pokolenie 50-latków w końcu powiedziało mi, że bym to zniósł i nie poruszał więcej tego tematu. Tak się złożyło, że opuściłem program i zostałem w firmie na innym stanowisku. Wtedy w sprawę zaangażowały się związki zawodowe, ale nie mogłem nic zrobić, ponieważ wszystko zależało od operatorów. Złożyłem rezygnację, co zaskoczyło wszystkich. Natychmiast zaproponowano mi przeniesienie do innego działu i pracę nad projektem, co zawsze wolałem. Zasugerowali nawet, że firma mogłaby mnie formalnie zwolnić, abym mógł otrzymywać zasiłek dla bezrobotnych i nie wpływać na statystyki rezygnacji pracowników firmy, które pokazują, że jest to kiepskie miejsce do pracy. Odrzuciłem wszystko, odszedłem z czystym sumieniem i nie byłem nikomu nic winien.
- Niewłaściwe zachowanie współpracownika - brak szacunku wobec innego współpracownika.
- Ze względu na silną tendencję do przyznawania władzy osobom stojącym najwyżej w hierarchii i brak otwartości na rozwiązywanie konfliktów lub włączanie w podejmowanie decyzji, zwłaszcza w celu uwzględnienia osób o różnym pochodzeniu i opiniach, odszedłem z poprzedniej pracy. W tamtym miejscu pracy nie było żadnych wysiłków ani chęci, by zająć się tą barierą.

Pytania 22: Wsparcie ze strony współpracowników / kierownictwa z tego samego pokolenia





Pytanie 23: Wsparcie ze strony współpracowników / kierownictwa różnych generacji

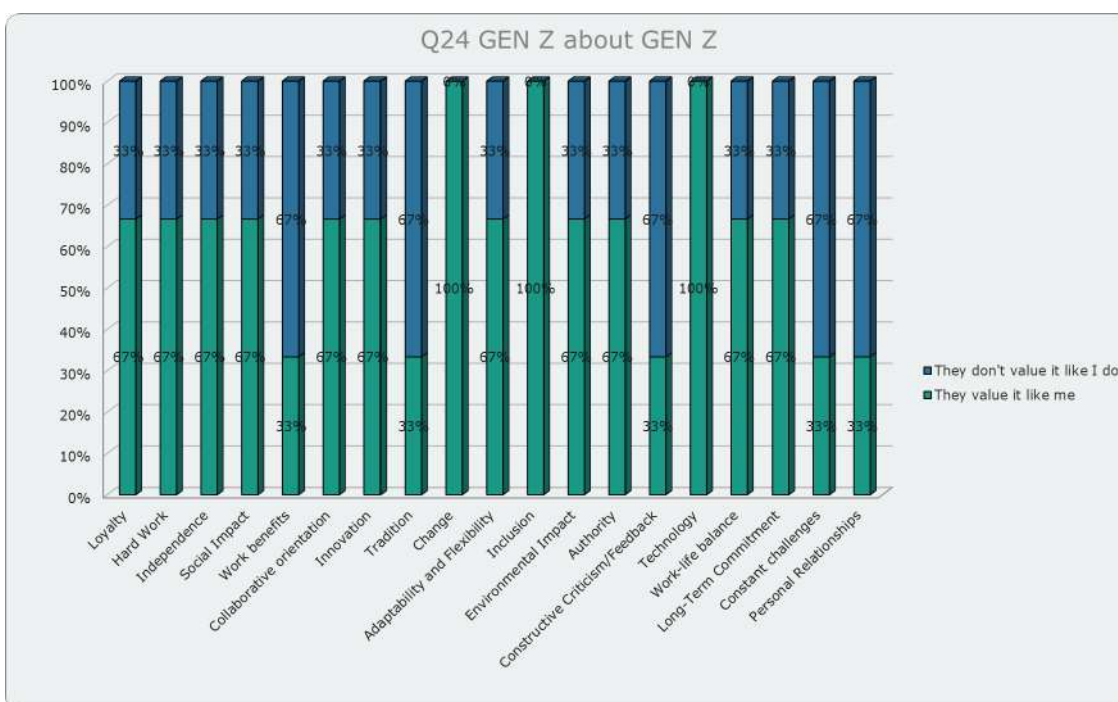


4. Różnice w podejściu do pracy

Pytanie 24: Opinia respondentów na temat podobieństwa doceniania pewnych wartości i cech w miejscu pracy.

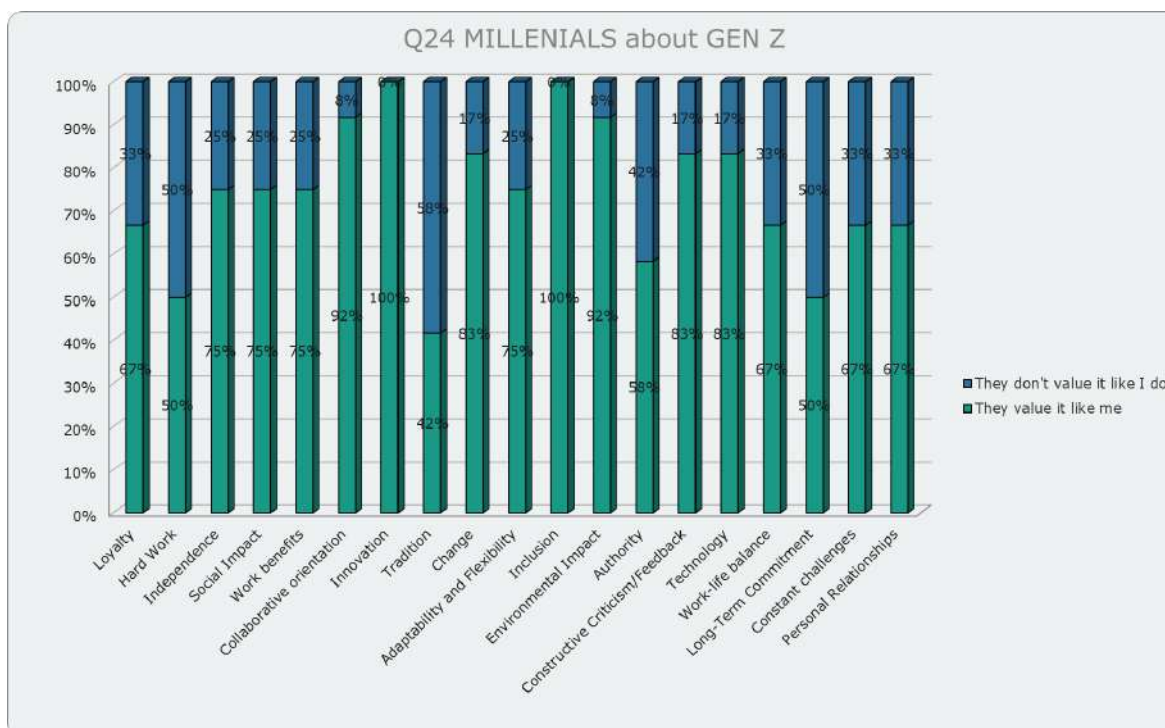
Gen Z w odniesieniu do Gen Z

Większość respondentów uważa, że wartości tego pokolenia dotyczą takich obszarów jak zmiana, zdolność adaptacji, integracja, technologia i ciężka praca. Istnieją jednak wyraźne różnice w postrzeganiu korzyści płynących z pracy, tradycji, autorytetu, informacji zwrotnej, ciągłych wyzwań i relacji osobistych.



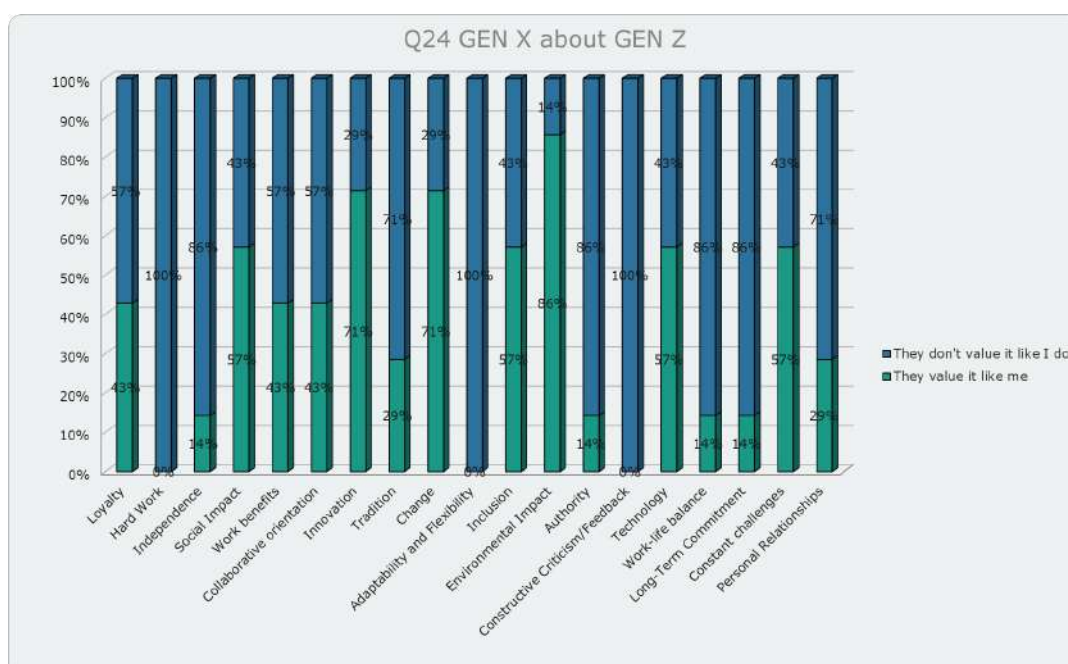
Milenialsi w odniesieniu do pokolenia Z

Większość respondentów uważa, że pokolenie Z podziela ich wartości, zwłaszcza w zakresie innowacji, integracji, wpływu na środowisko i współpracy. Istnieje również silna zgodność w niektórych obszarach, takich jak niezależność, wpływ społeczny i zdolność adaptacji. Różnice są bardziej zauważalne, jeśli chodzi o tradycję, autorytet i długoterminowe zaangażowanie.



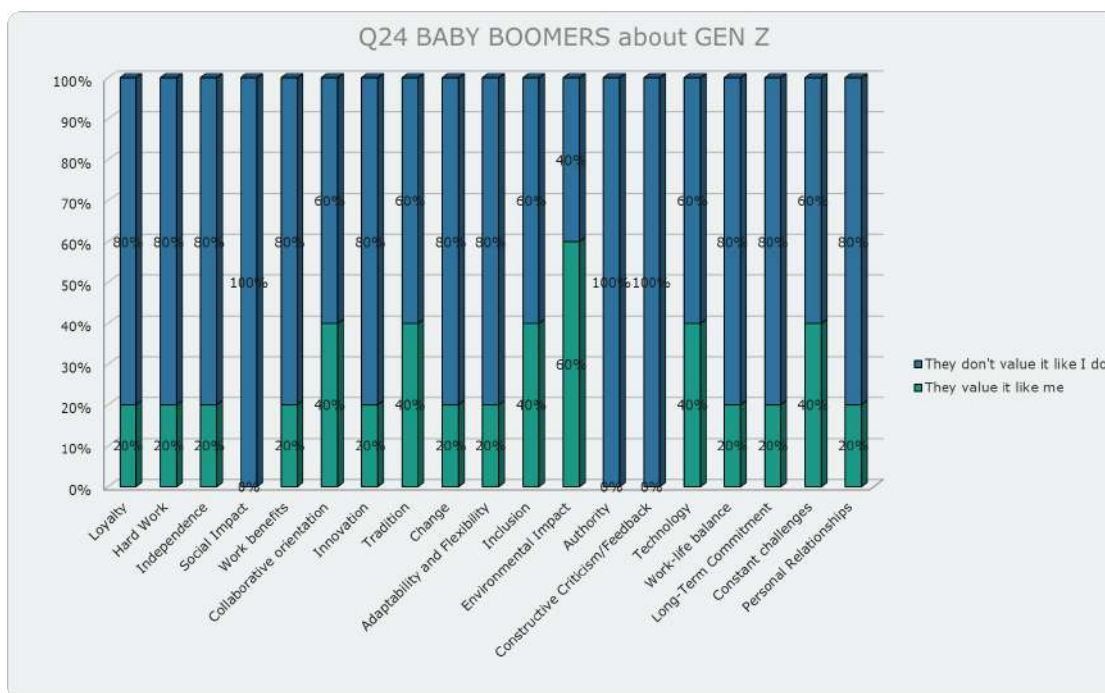
Gen X w odniesieniu do Gen Z

Respondenci z pokolenia X zasugerowali, że pokolenie Z podziela te same wartości dotyczące wpływu na środowisko, zmian i technologii. Istnieje jednak silne poczucie, że pokolenie Z nie podziela tego samego uznania dla ciężkiej pracy, autorytetu, tradycji lub długoterminowego zaangażowania.



Osoby z wyżu demograficznego dotyczące pokolenia Z

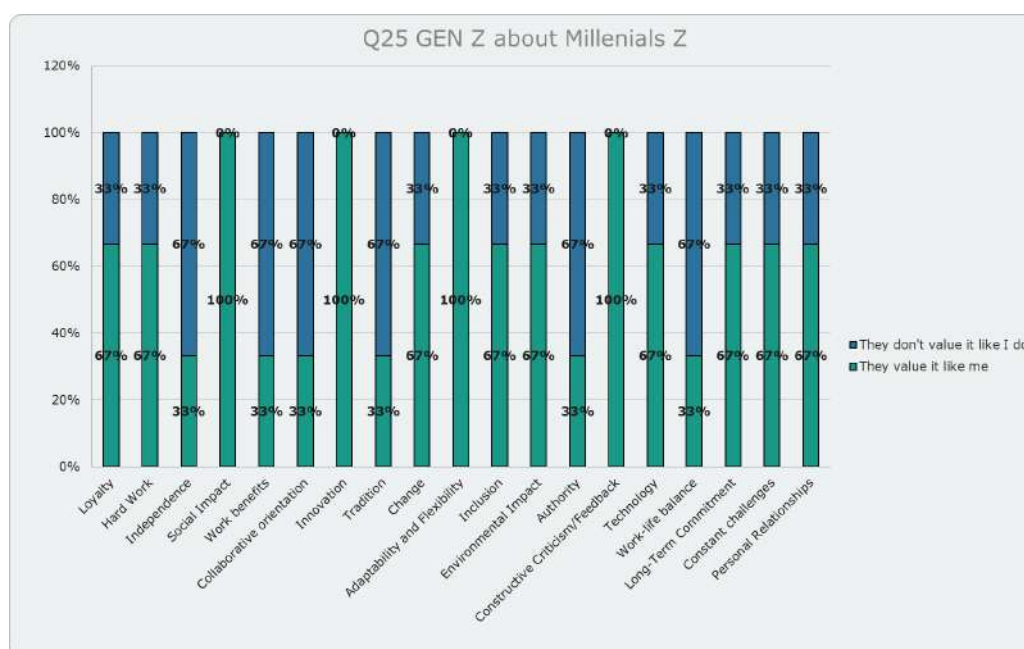
Respondenci odpowiedzieli, że pokolenie Z najbardziej ceni sobie wpływ społeczny, autorytet i informacje zwrotne. Jedynie wpływ na środowisko wykazuje nieco wyższy poziom wspólnej wartości. Ogólnie rzecz biorąc, dane sugerują znaczną lukę pokoleniową.



Pytanie 25 Opinia respondentów na temat podobieństwa doceniania pewnych wartości i cech w miejscu pracy.

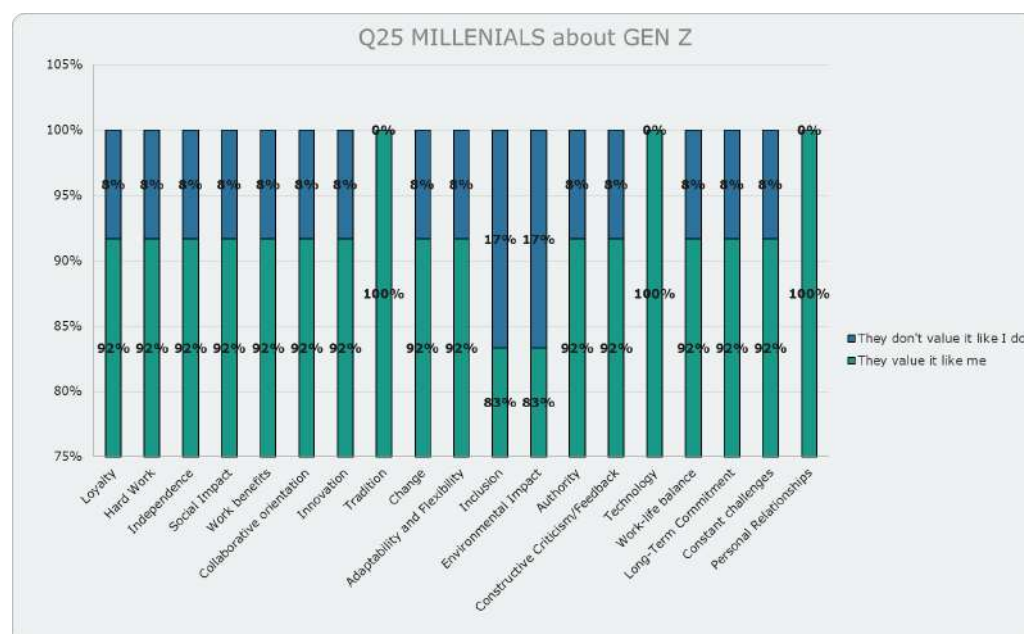
Gen Z w odniesieniu do milenialsów

Respondenci z pokolenia Z ogólnie uważają, że millenialsi podzielają ich wartości w takich obszarach jak wpływ społeczny, innowacyjność, zdolność adaptacji, informacje zwrotne i troska o środowisko. Ponadto, podobna zgodność w zakresie lojalności, ciężkiej pracy i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Różnice wynikają z niezależności, tradycji, autorytetu i długoterminowego zaangażowania.



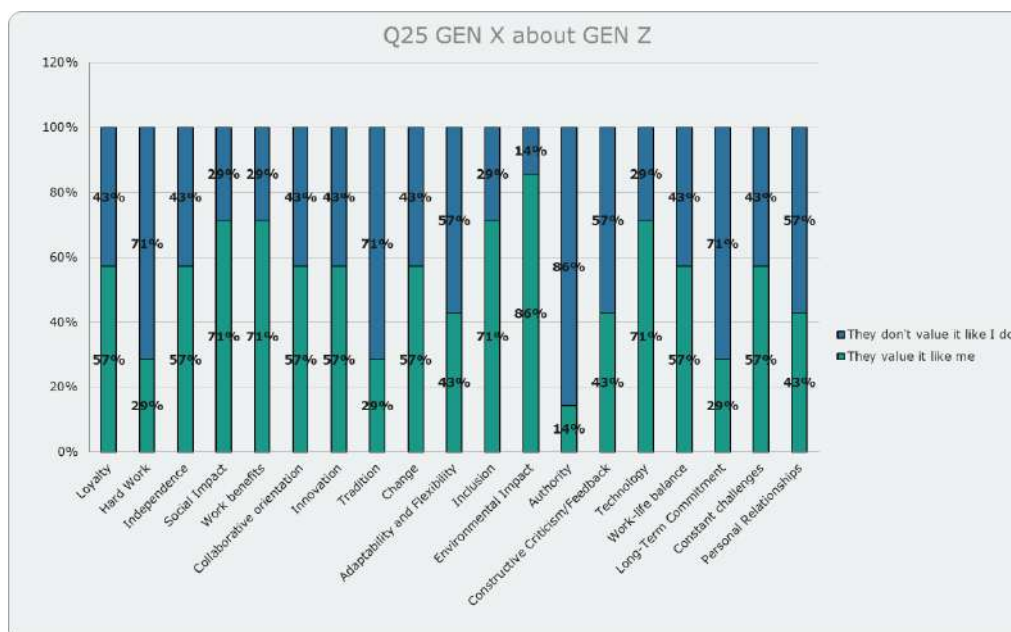
Milenialsi mówią o milenialsach

Milenialsi w przeważającej większości uważają, że inni milenialsi mają te same cechy, z poziomem zgodności powyżej 90% w prawie wszystkich obszarach. Istnieje pełna zgodność w zakresie tradycji, technologii i relacji osobistych. Jedynie niewielkie różnice odnotowano w zakresie integracji i wpływu na środowisko.



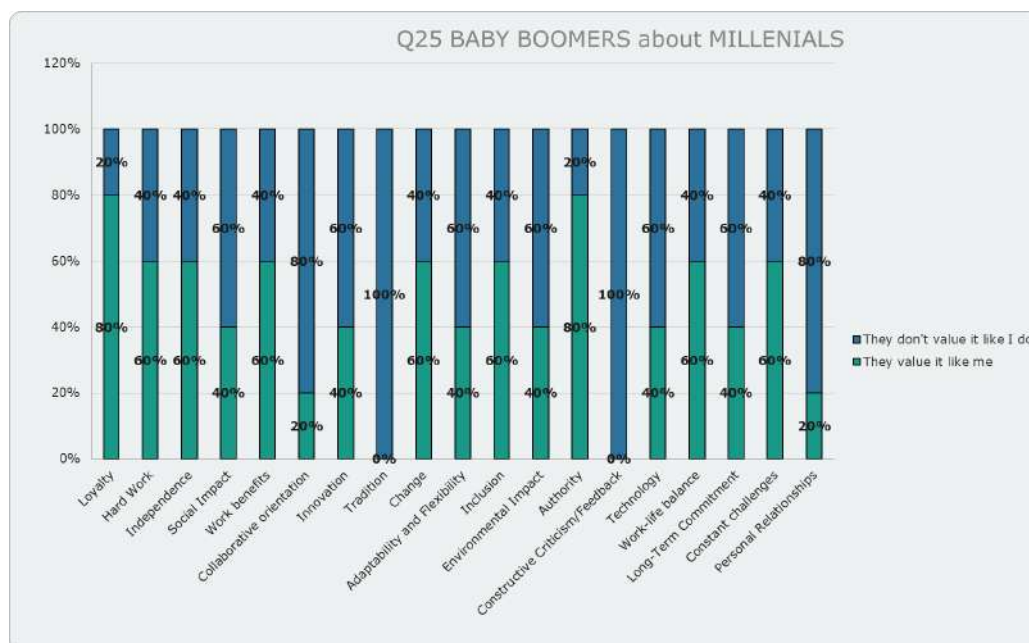
Gen X mówi o milenijsach

Przedstawiciele pokolenia X uważają, że millenialsi podzielają podobne wartości w takich obszarach jak wpływ społeczny i środowiskowy, technologia i korzyści płynące z pracy. Różnice są postrzegane w tym, jak milenialsi cenią autorytet, ciężką pracę, tradycję i długoterminowe zaangażowanie.



Osoby z wyżu demograficznego mówią o milenijsach

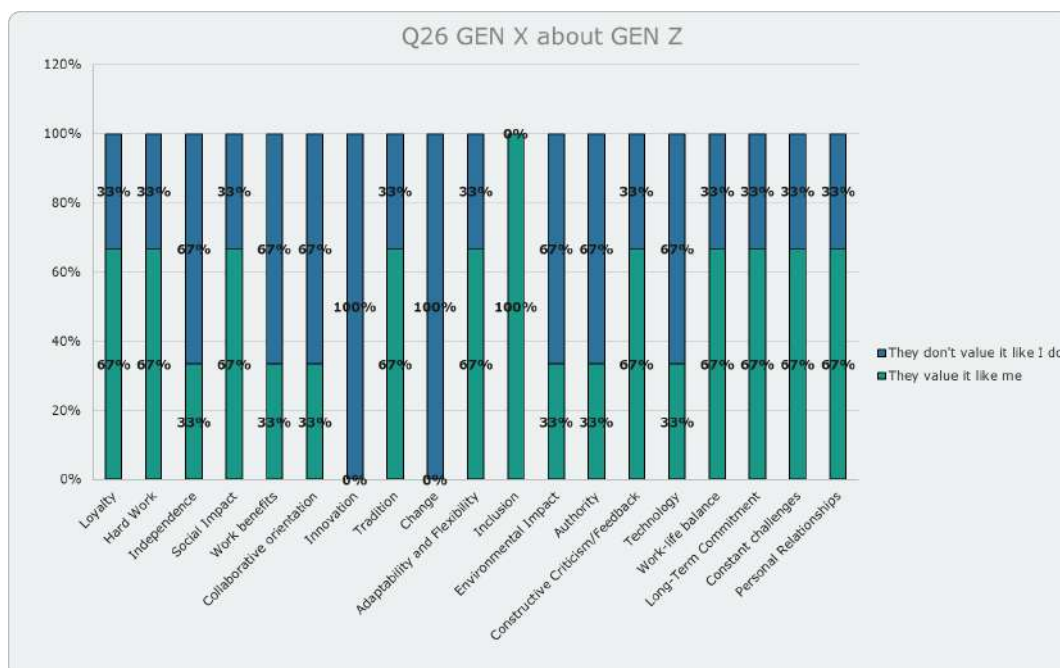
W tym przypadku respondenci uważają, że Millenialsi cenią lojalność (80%), autorytet (80%) i długoterminowe zaangażowanie (60%) w podobny sposób. Tylko 20% uważa, że istnieje zgodność co do orientacji na współpracę i relacje osobiste, a 0% co do tradycji. Poglądy na temat niezależności (60%), zmian (60%) i korzyści płynących z pracy (60%) są podzielone, co wskazuje na częściową zgodność.



Pytanie 26: Opinia respondentów na temat podobieństwa doceniania pewnych wartości i cech w miejscu pracy.

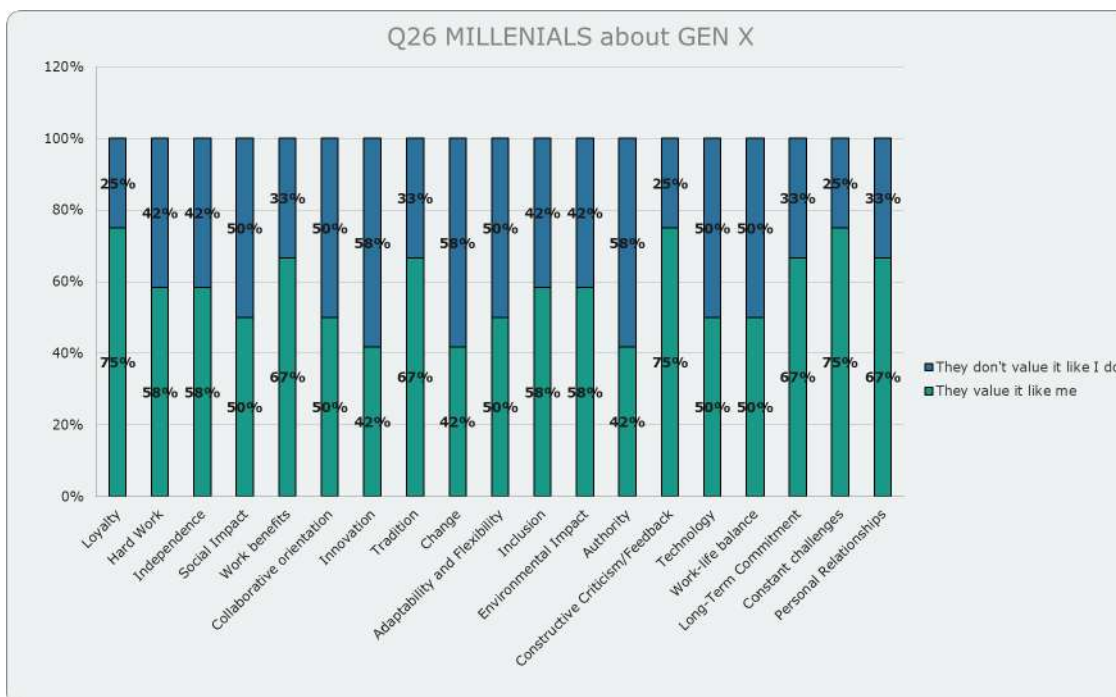
Gen Z o Gen X

Respondenci odpowiedzieli, że pokolenie X najbardziej podziela ich wartości w zakresie integracji - 100%, a następnie lojalności, ciężkiej pracy i długoterminowego zaangażowania - 67%. Największe różnice widoczne są jednak w przypadku innowacyjności i zmian, gdzie odpowiednio 100% i 67% uważa, że pokolenie X nie ceni ich podobnie. Niezależność i wpływ na środowisko również wykazują znaczną rozbieżność (67%).



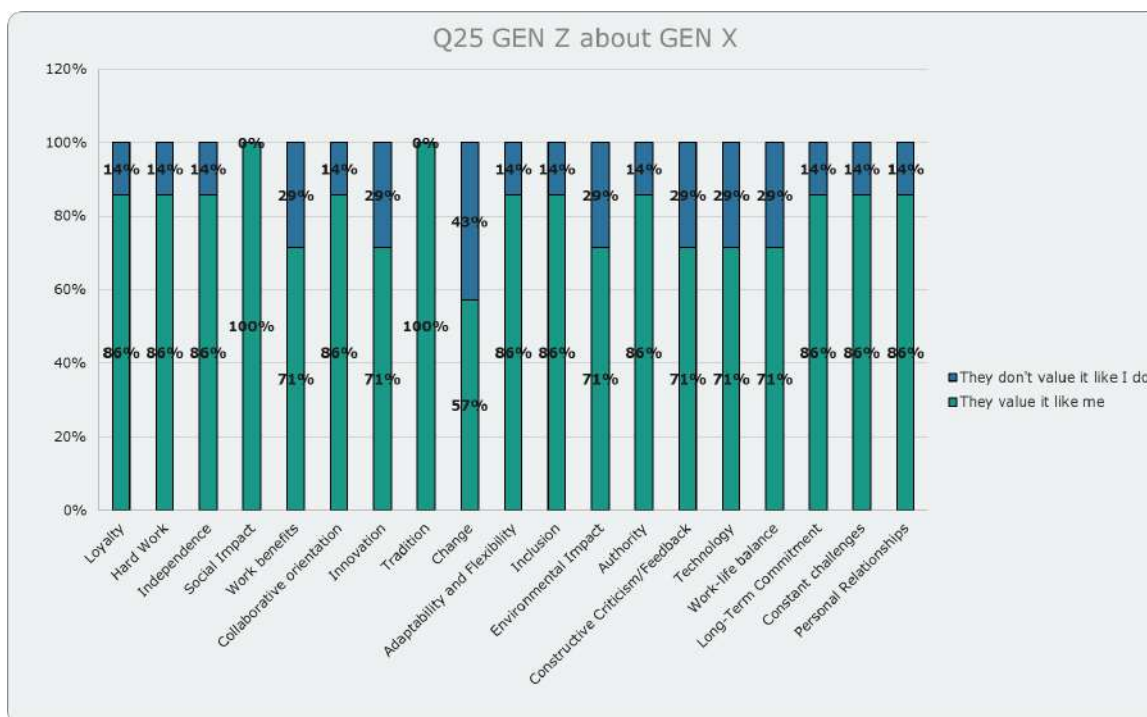
Milenialsi o pokoleniu X

Respondenci z pokolenia Millenialsów odpowiedzieli, że koledzy z pokolenia X w dużej mierze podzielają ich wartości w takich obszarach jak lojalność - 75%, konstruktywna informacja zwrotna - 75% i relacje osobiste - 67%. Jednak zauważalne luki pojawiają się w zakresie innowacji i zmian, gdzie 58% uważa, że pokolenie X nie ceni tych aspektów podobnie.



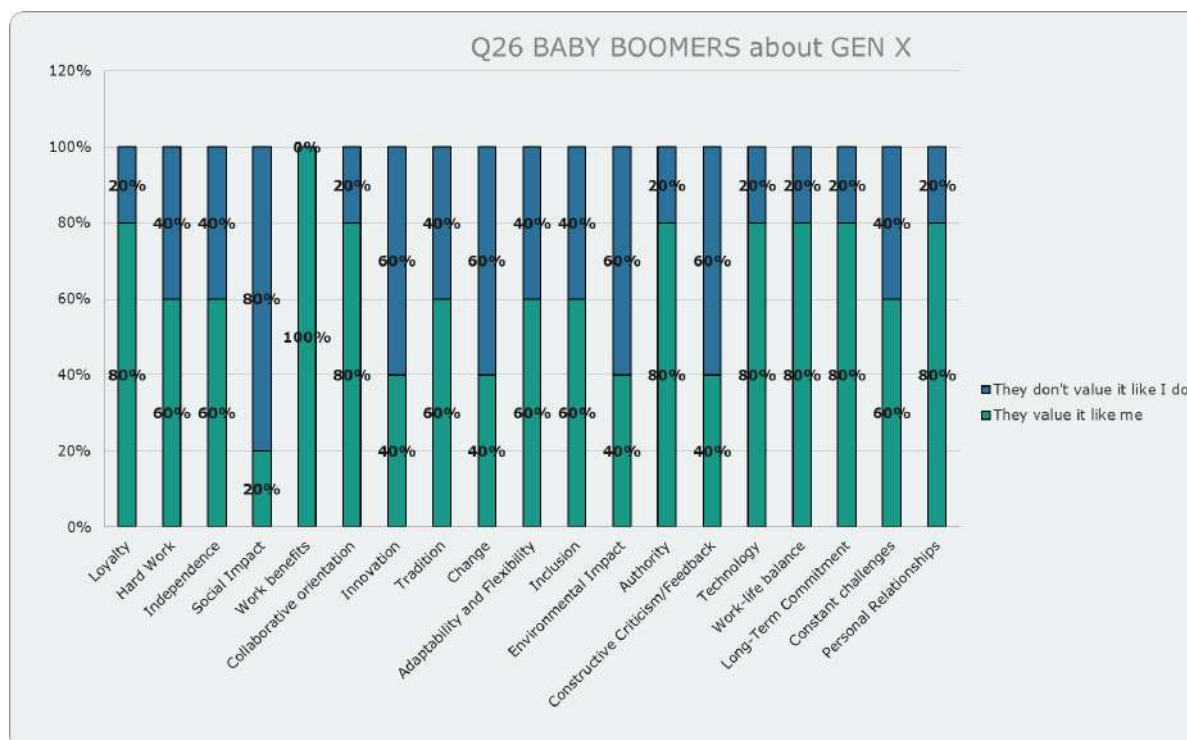
Gen Z o Gen X

Większość respondentów z pokolenia Z uważa, że koledzy z pokolenia X cenią podobne cechy, z silną zbieżnością w zakresie wpływu społecznego w 100%, lojalności, ciężkiej pracy, niezależności i długoterminowego zaangażowania na poziomie 86%. Największa postrzegana różnica dotyczy otwartości na zmiany.



Baby Boomers o pokoleniu X:

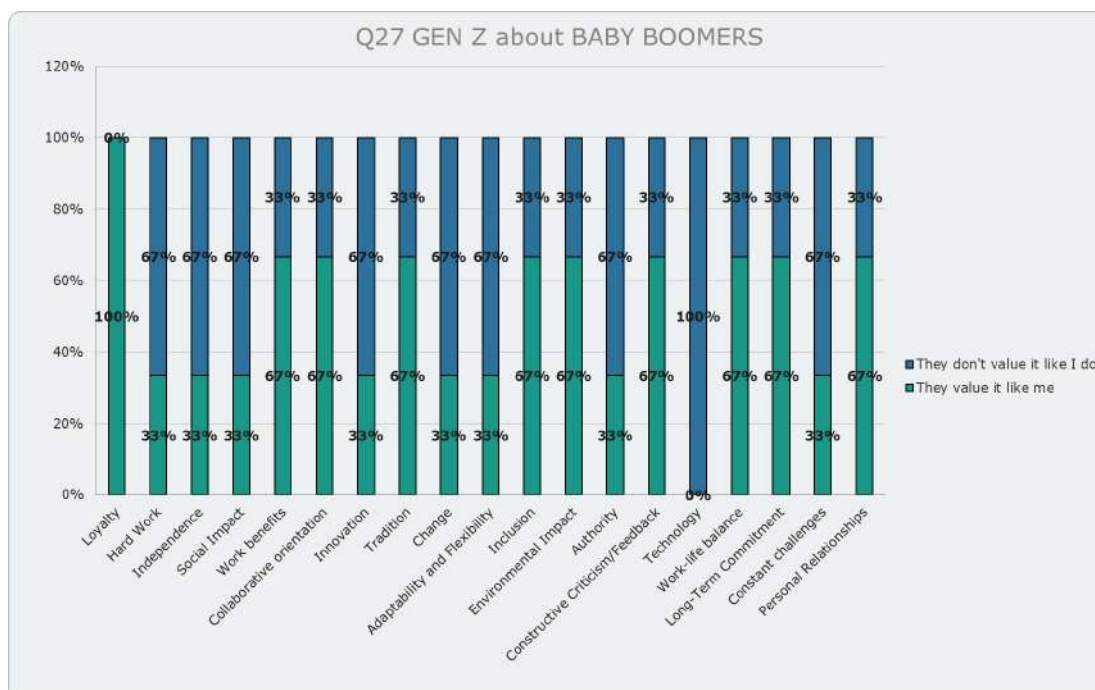
Wielu respondentów z pokolenia Baby Boomers uważa, że koledzy z pokolenia X podzielają podobne wartości w obszarach takich jak 100% korzyści z pracy, lojalność, autorytet i długoterminowe zaangażowanie. Istnieje jednak znacząca różnica w tym, jak bardzo pokolenie X ceni wpływ społeczny.



Pytanie 27: Opinia respondentów na temat podobieństwa doceniania pewnych wartości i cech w miejscu pracy.

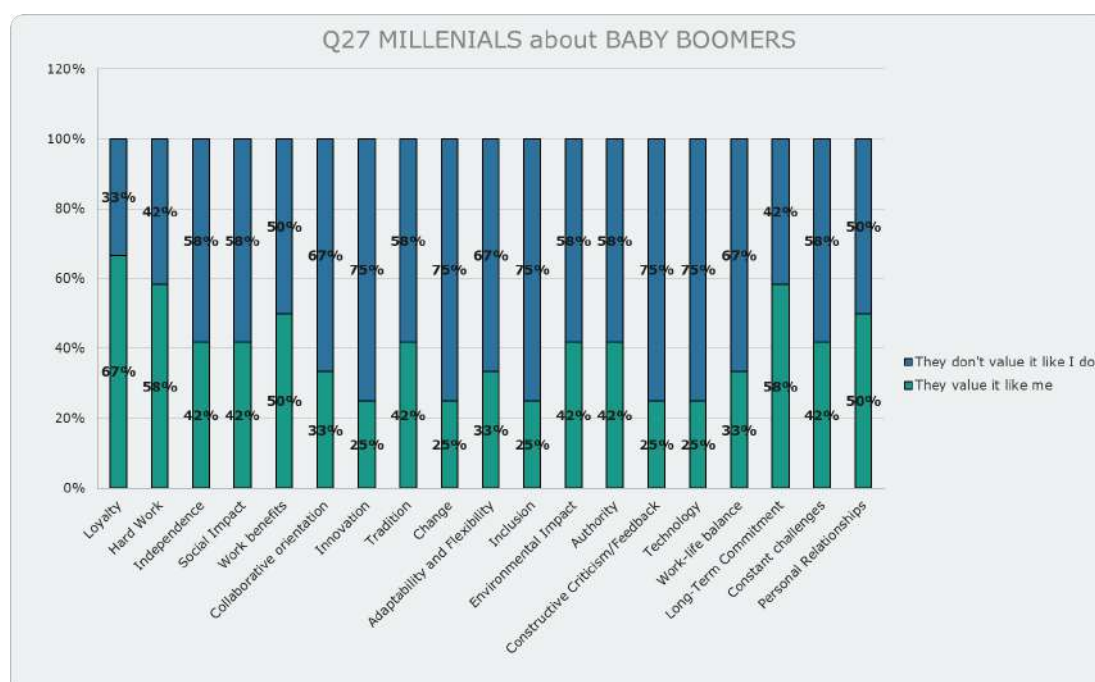
Gen Z o pokoleniu wyżu demograficznego :

Dane dotyczące Baby Boomers sugerują, że zdecydowanie podzielają oni takie wartości jak lojalność - 100%, korzyści z pracy - 67% i współpraca - 67%. Istnieją jednak duże różnice w tym, jak postrzegana jest technologia, niezależność i zdolność adaptacji.



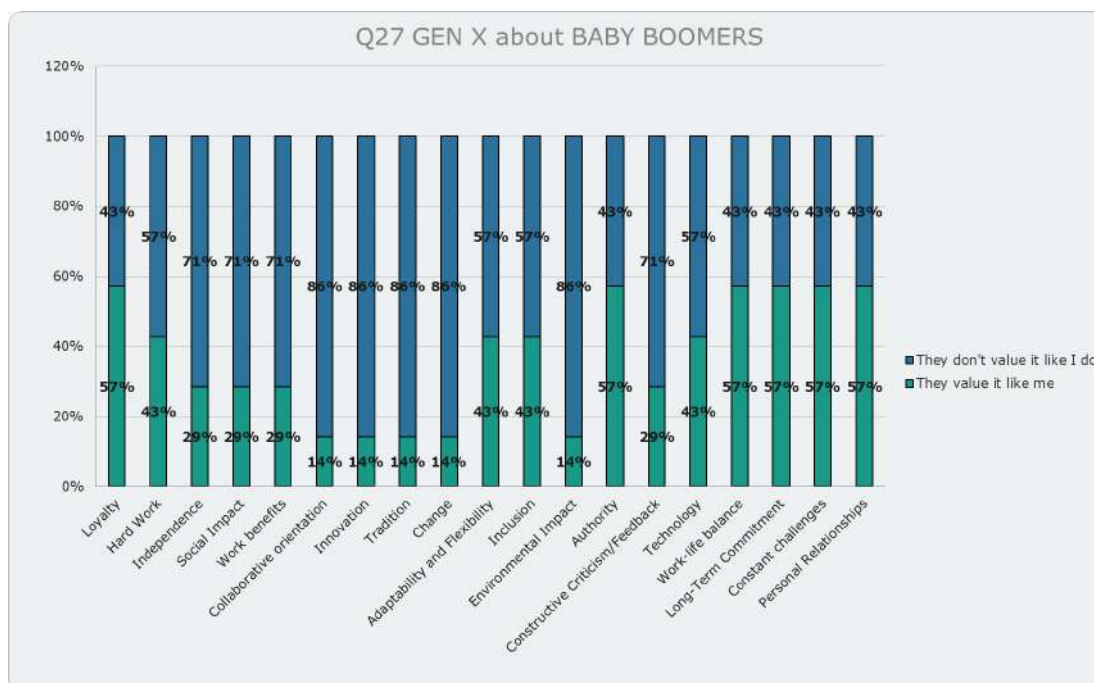
Milenialsi o pokoleniu wyżu demograficznego

Odpowiedzi sugerują, że pokolenie Baby Boomers jest postrzegane przez Millenialsów w podobny sposób, jeśli chodzi o wartości takie jak lojalność - 67%, ciężka praca - 58% i długoterminowe zaangażowanie - 58%. Ogólnie rzecz biorąc, podczas gdy niektóre tradycyjne wartości są wspólne, istnieją luki pokoleniowe w obszarach związanych ze zmianami i nowoczesnymi praktykami pracy.



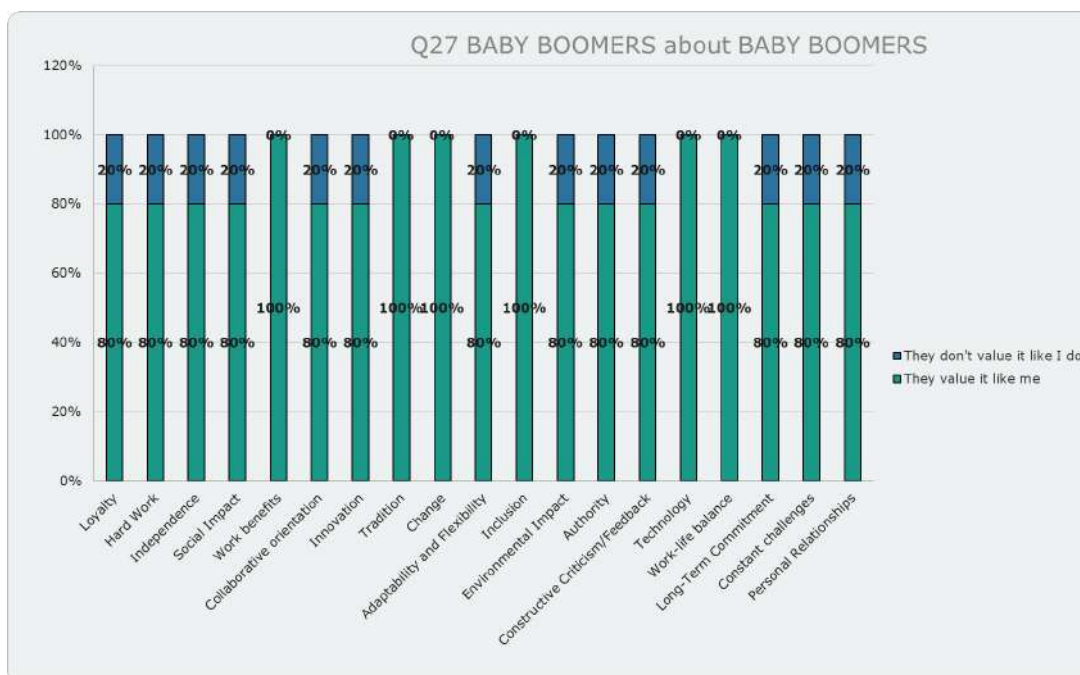
Gen X o pokoleniu wyżu demograficznego

Pokolenie X postrzega, że Baby Boomers podzielają pewne wspólne wartości, takie jak lojalność 57%, długoterminowe zaangażowanie 57% i relacje osobiste 57%. Nie cenią oni jednak w równym stopniu takich aspektów jak innowacyjność 86%, wpływ społeczny 71% i niezależność 71%.



Pokolenie wyżu demograficznego o pokoleniu wyżu demograficznego

Zebrane dane sugerują, że Baby Boomers. W większości 80% do 100% ceni większość obszarów, takich jak świadczenia pracownicze, tradycja, integracja i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Tylko niewielki odsetek 20% uważa, że istnieją pewne niedopasowania.



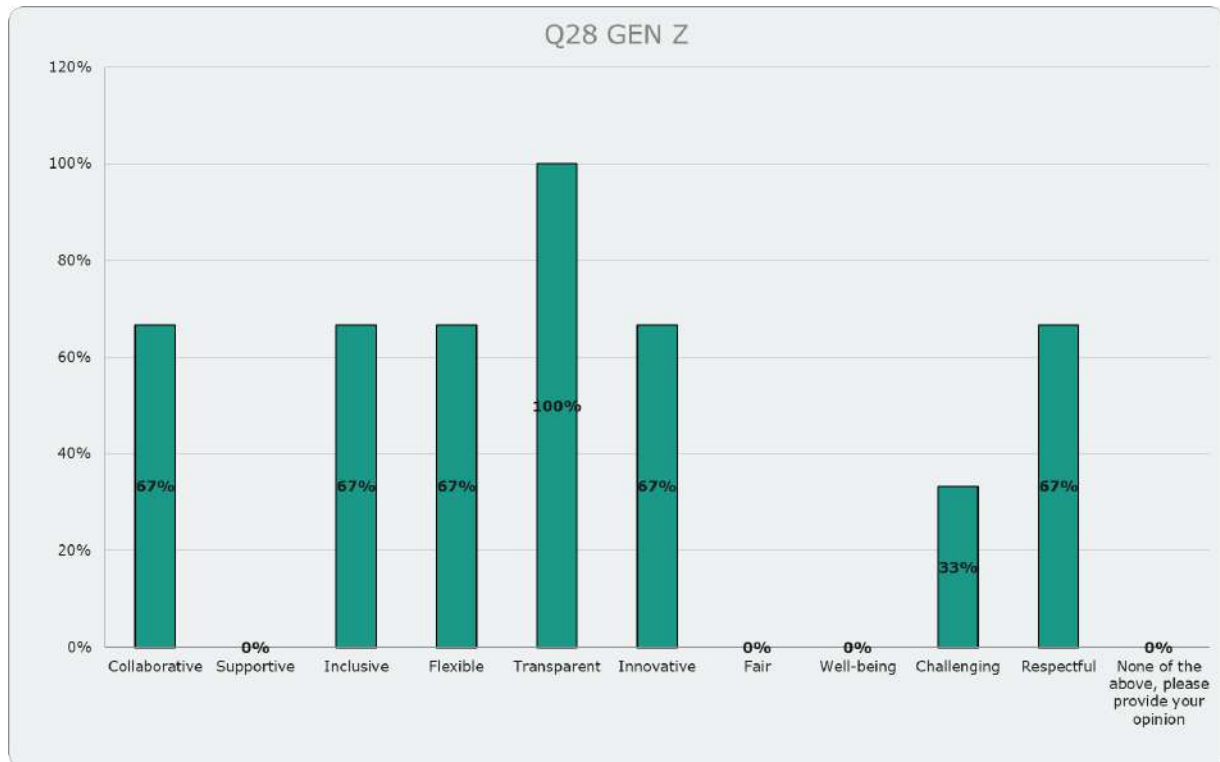
Pytanie 28: Idealne środowisko pracy

Zebrane odpowiedzi sugerują, że wśród pokoleń idealne miejsce pracy jest postrzegane jako oparte na współpracy, szacunku i przejrzystości. Pokolenie Z twierdzi, że najbardziej ceni sobie elastyczność, innowacyjność i integrację, mileniałsi najbardziej cenią sobie współpracę, elastyczność i wyzwania. Pokolenie X preferuje przejrzystość, uczciwość i szacunek. Baby Boomers stawiają na szacunek, uczciwość i współpracę. Ogólnie rzecz biorąc, przejrzystość i współpraca to wspólne ideały.

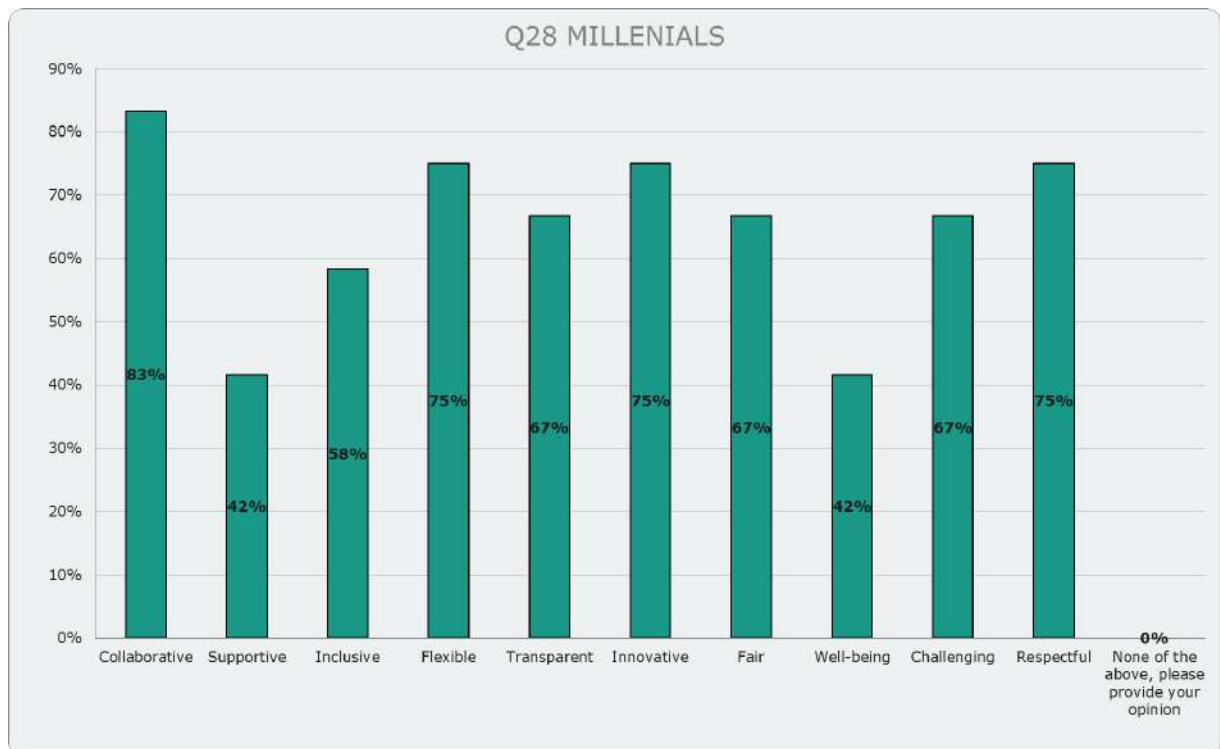


Gen

Z



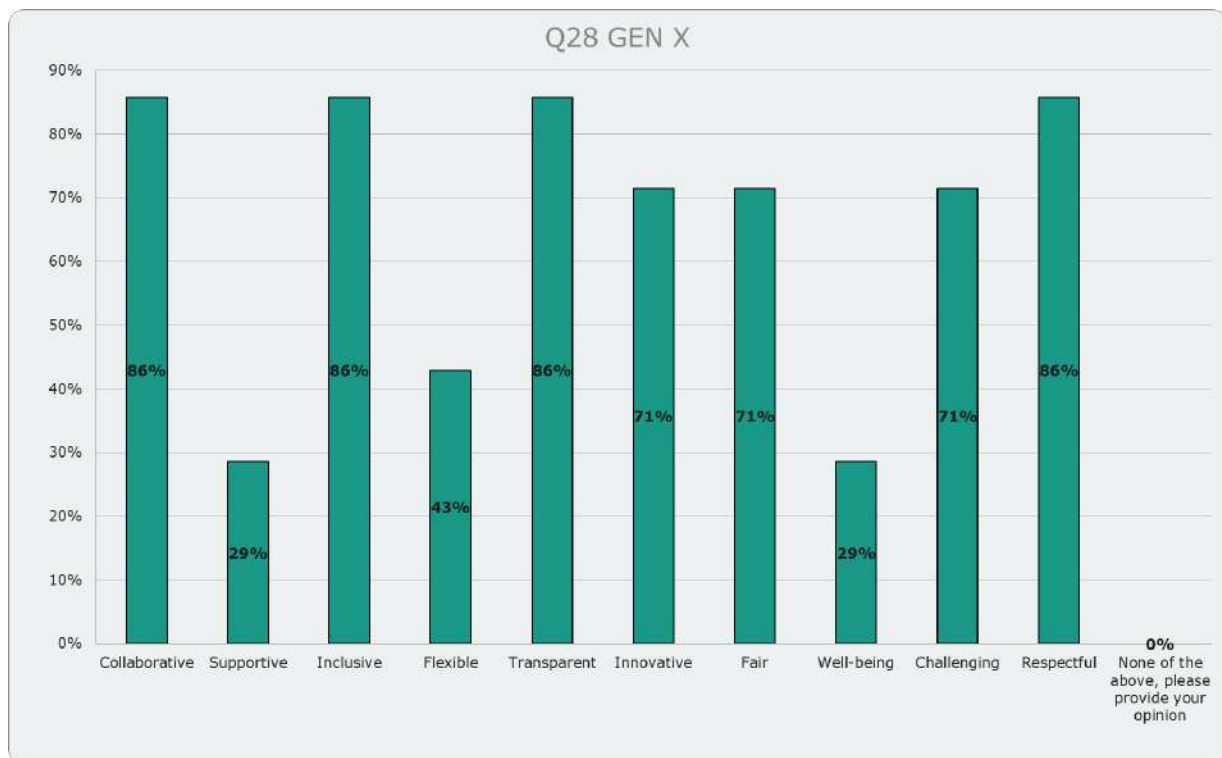
Millennials



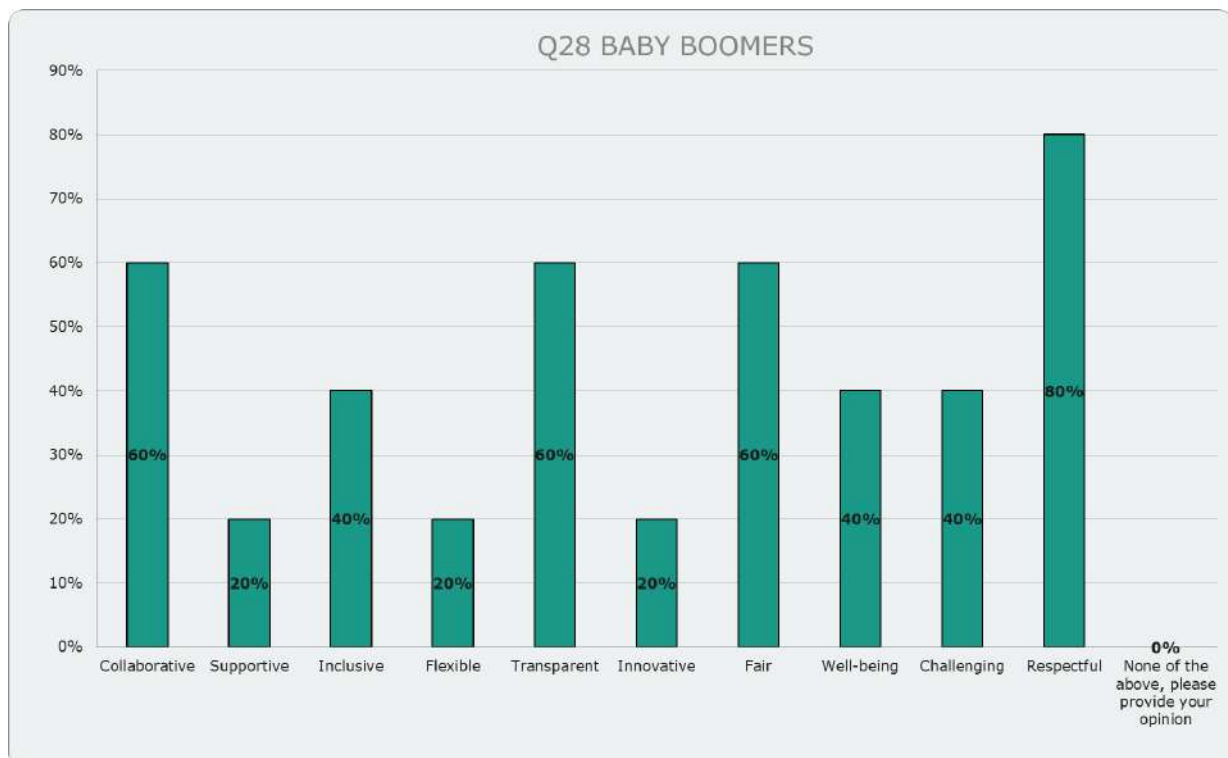


Gen

X

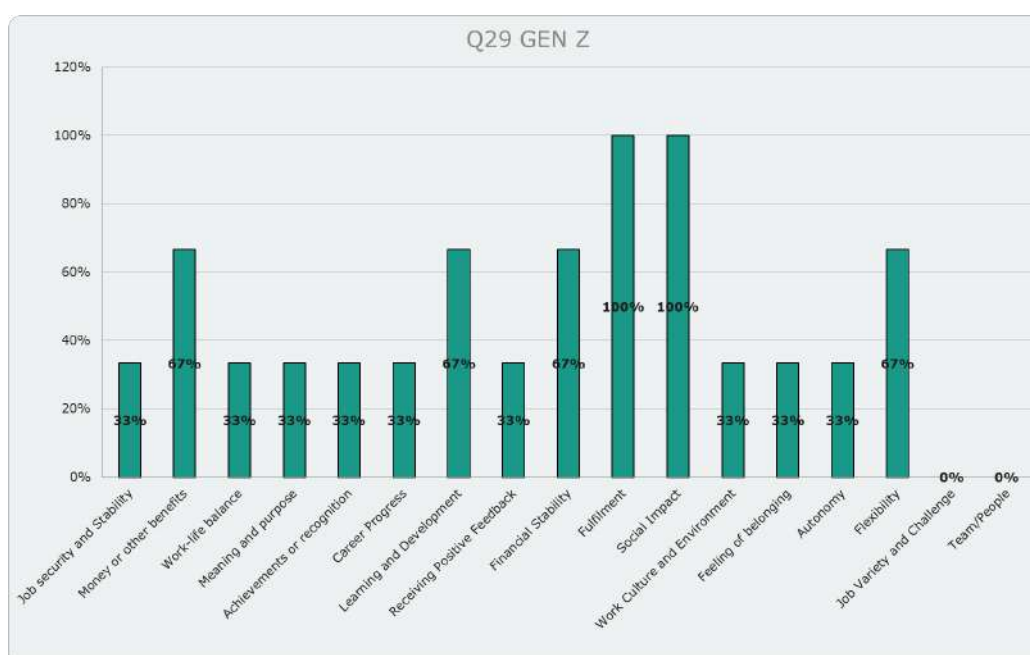


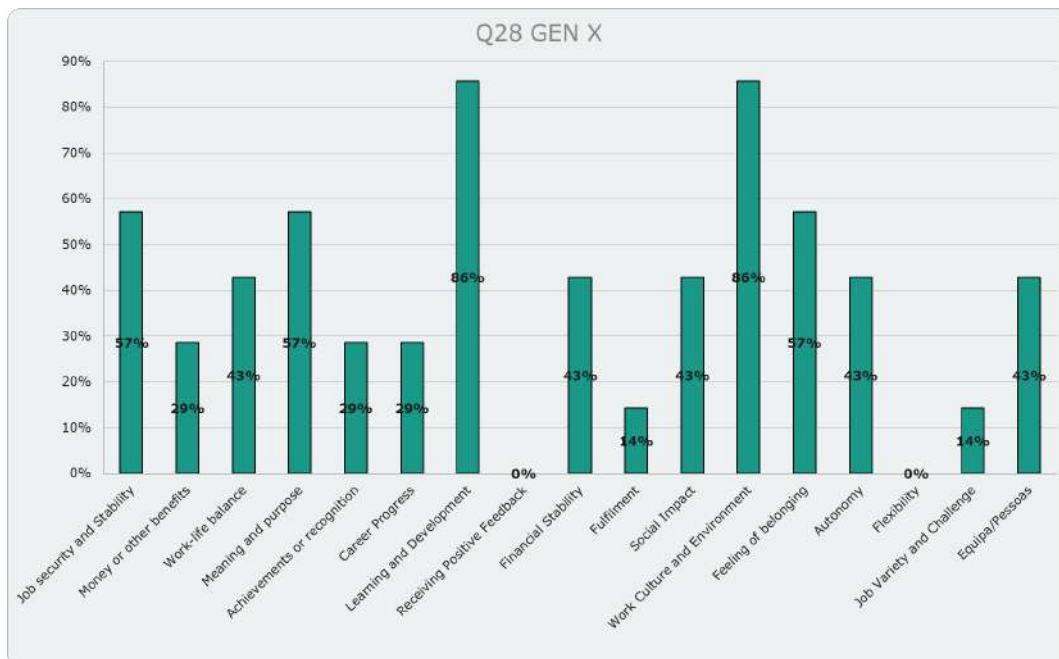
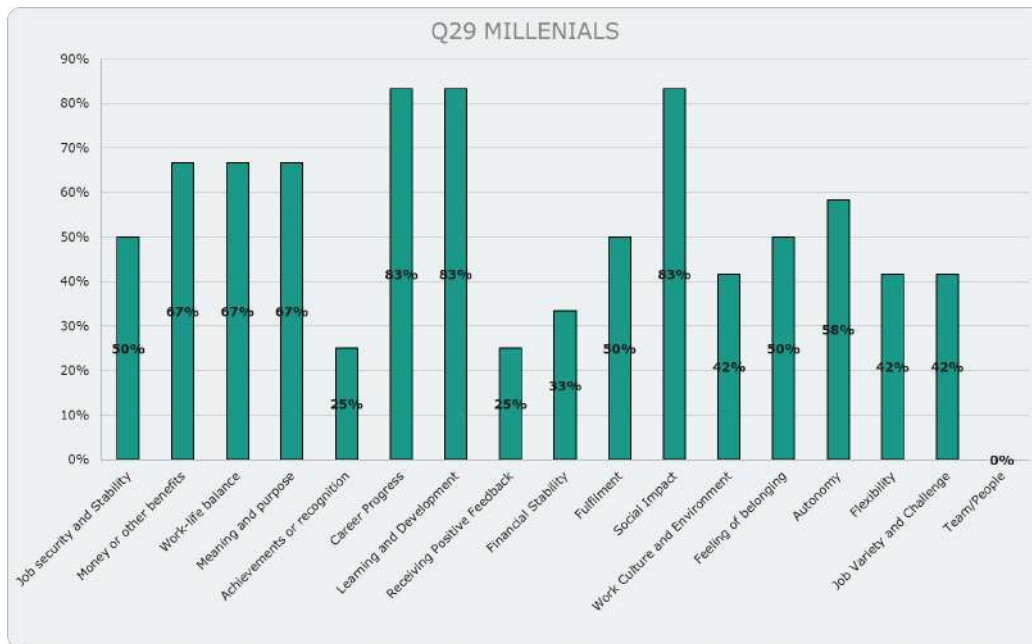
Baby Boomers

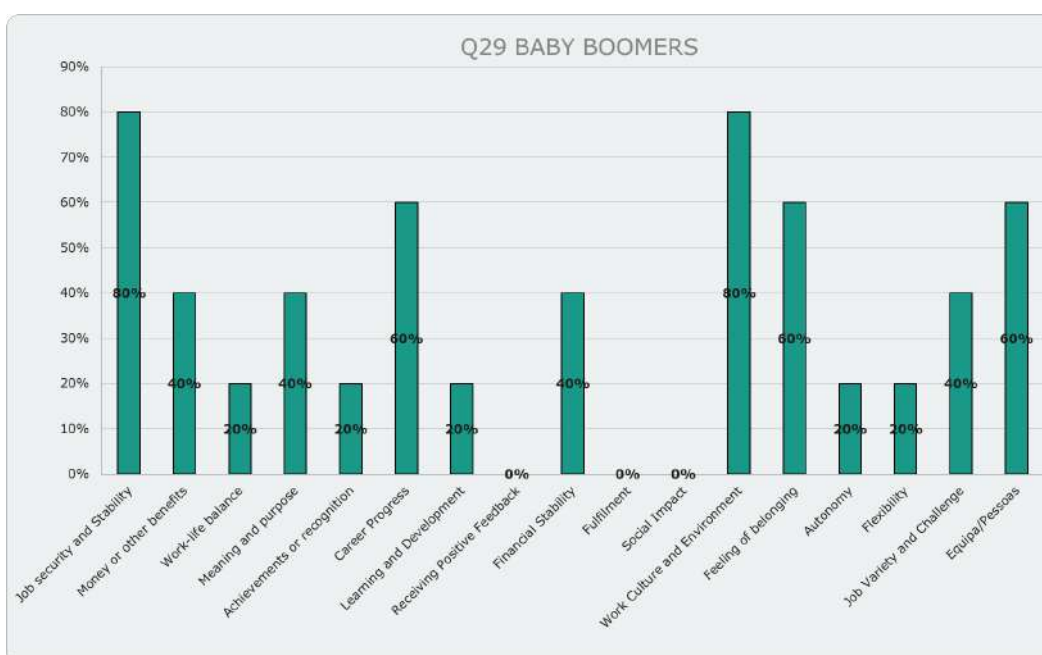


Pytanie 29: Motywacja w miejscu pracy

Według odpowiedzi udzielonych przez Gen Z, idealne miejsce pracy kładzie nacisk na spełnienie, wpływ społeczny, elastyczność, naukę i stabilność finansową. W przypadku Millenialsów najbardziej cenią oni rozwój kariery, naukę, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz wpływ społeczny. Jeśli chodzi o pokolenie X, priorytetowo traktują naukę, kulturę pracy, znaczenie i autonomię, a Baby Boomers koncentrują się na bezpieczeństwie pracy, pozytywnym środowisku i poczuciu przynależności. Dla wszystkich pokoleń nauka i wspierająca kultura są cenione.







Pytanie 30: Podany przykład sytuacji, w której zadanie, projekt lub podejście zespołu sprawiło, że poczułeś się zdemotywowany:

- Pokolenie Z ma trudności z robieniem czegokolwiek, co wykracza poza ścisły opis ich ról. Jeśli potrzebuję kogoś, kto wyświadczy mi przysługę, na przykład wprowadzi dla mnie dane na platformę, nie zrobi tego - to demotywuujące.
- Nie mam żadnej.
- Brak organizacji w projekcie i brak umiejętności osób, które go rozwijają.
- Rutynowe zadania o niewielkiej wartości dodanej.
- Praca grupowa, w której wprowadzono zmiany bez poinformowania o nich przed prezentacją.
- Wszystkie rodzaje zadań, które nie koncentrują się na wpływie, ale raczej na dostarczeniu przy minimalnym wysiłku, aby zapewnić zapłatę za wykonaną pracę.

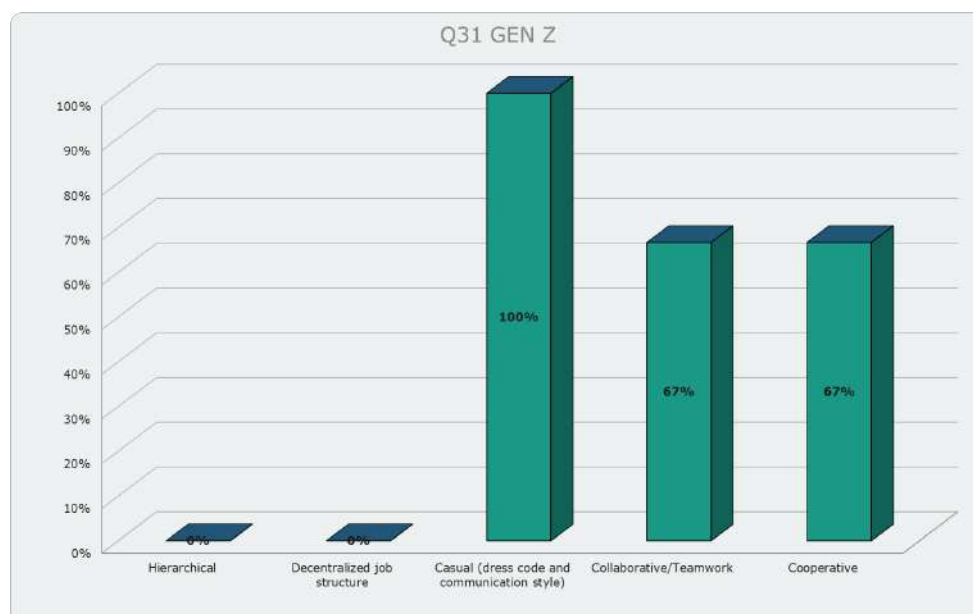
Pytanie 31: Preferencje dotyczące stylu pracy

Biorąc pod uwagę zebrane odpowiedzi, pokolenie Z zdecydowanie preferuje swobodne i oparte na współpracy środowisko pracy, bez skłonności do hierarchicznych lub zdecentralizowanych struktur. Millenialsi również skłaniają się ku swobodnemu i zorientowanemu na zespół środowisku pracy, ale wykazują nieco większą otwartość na struktury hierarchiczne i zdecentralizowane. Odpowiedź pokolenia X jest umiarkowanie podzielona, ceniąc współpracę i kooperację, podczas gdy pokolenie Baby Boomers preferuje hierarchiczne struktury i pracę zespołową. Preferencje zmieniają się od nieformalnych i

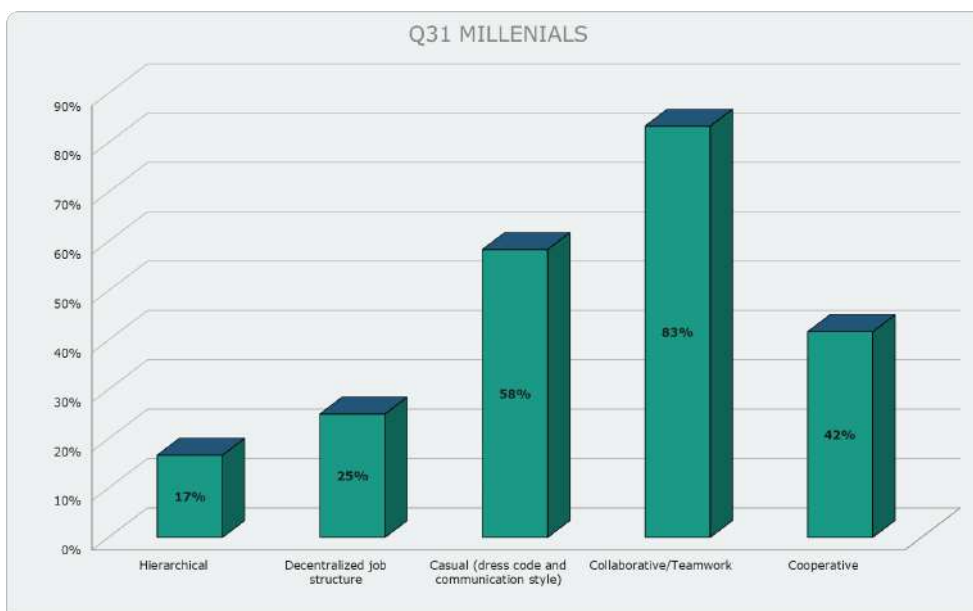


opartych na pracy zespołowej wśród młodszych pokoleń do bardziej ustrukturyzowanych ustawień wśród starszych pokoleń.

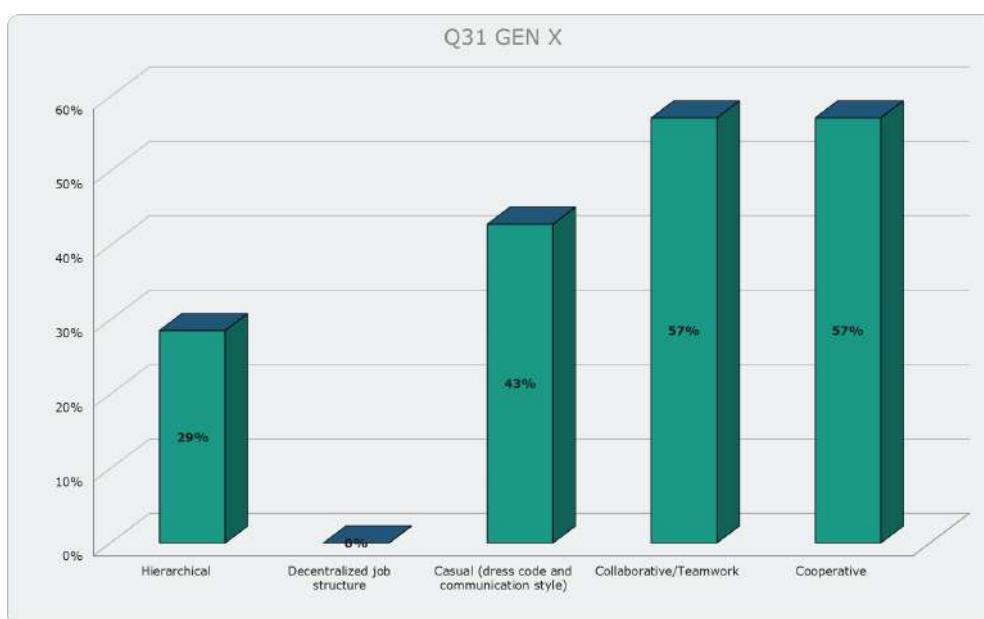
Gen Z



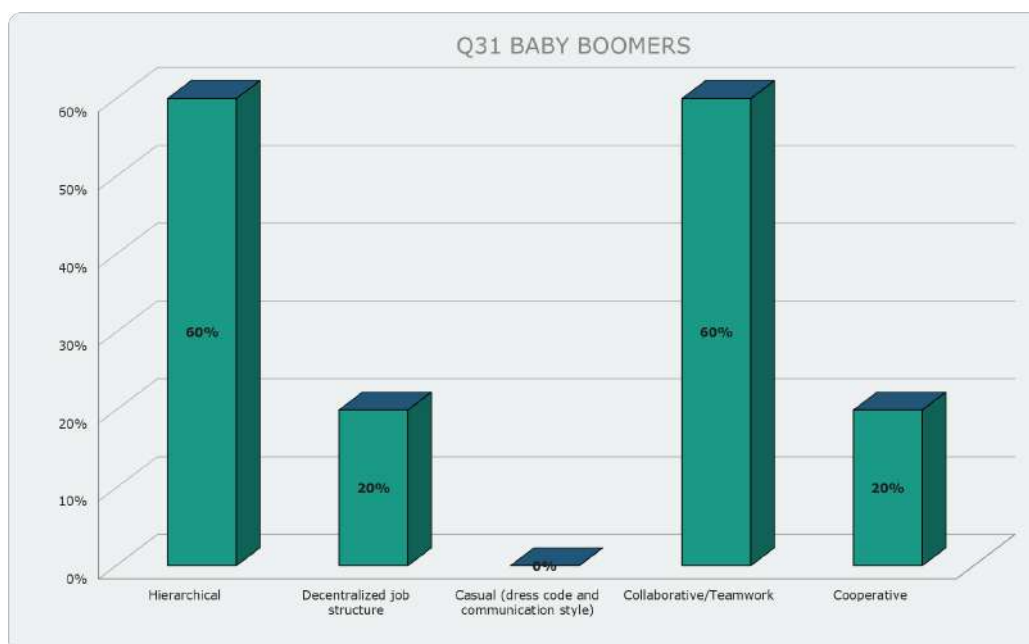
Milenialsi



Gen X



Baby Boomers



Pytanie 32: Styl pracy najbardziej efektywny dla współpracy w różnych grupach wiekowych:

Zebrane odpowiedzi sugerują, że idealne środowisko pracy odzwierciedla silny nacisk na współpracę, pracę zespołową i wzajemny szacunek. Istnieje też mieszanka struktur hierarchicznych i zdecentralizowanych, z preferencją dla zarządzania opartego na projektach i otwartej komunikacji. Preferowany jest hybrydowy model pracy, łączący obecność w biurze z elastycznością.

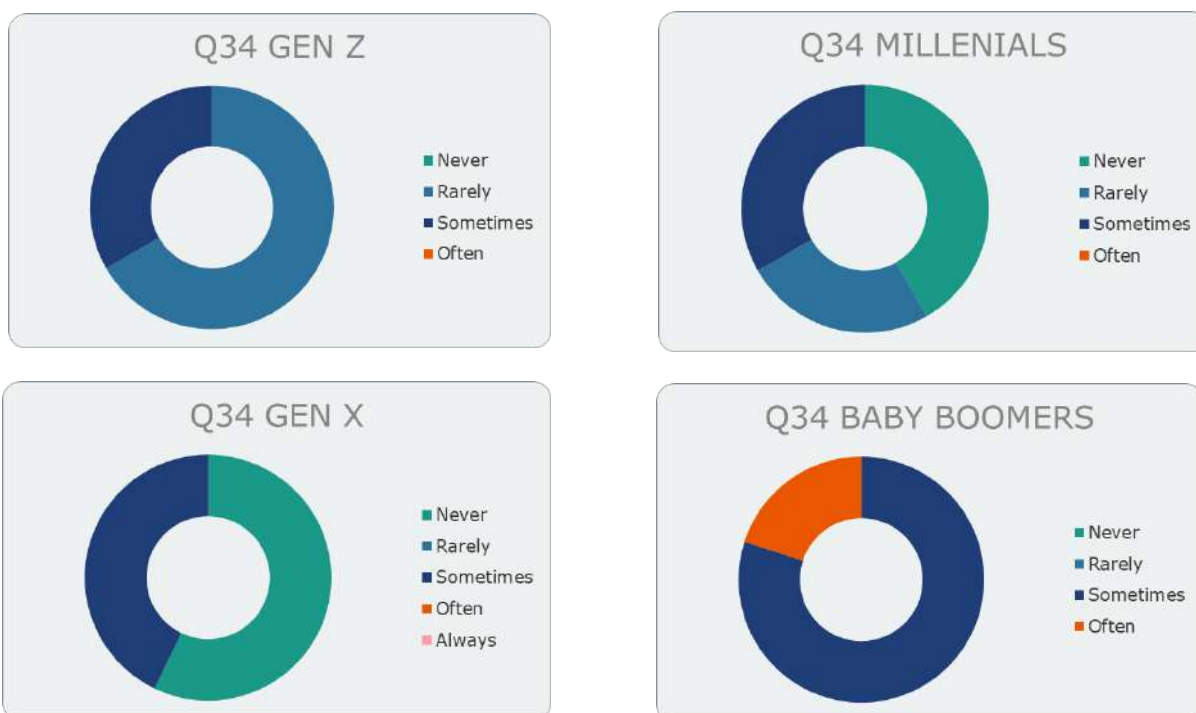
Pytanie 33: Styl pracy najbardziej problematyczny dla współpracy w różnych grupach wiekowych:

Zgodnie z odpowiedziami zebranymi w kwestionariuszu, najbardziej problematycznymi stylami pracy są sztywne struktury hierarchiczne, niezainteresowani pracownicy oraz przywództwo pozbawione wizji i zrozumienia finansowego. Status oparty na tytułach tworzy podziały wśród pracowników. Zdecentralizowane struktury pracy są jednak często wymieniane, pojawiają się zarówno jako powtarzająca się preferencja, jak i wyzwanie. Praca asynchroniczna jest również wymieniana jako potencjalnie problematyczna.

5. Nierówność cyfrowa

Pytanie 34: Częstotliwość występowania trudności w dostępie lub korzystaniu z narzędzi cyfrowych w pracy:

Z zebranych odpowiedzi wynika, że pokolenia Z i X mają najmniej trudności z narzędziami cyfrowymi, a większość z nich twierdzi, że "nigdy" lub tylko "czasami" napotyka problemy. Tymczasem Millenialsi wykazali bardziej zróżnicowane doświadczenie, choć większość nadal napotyka trudności "rzadko" lub "czasami". Z drugiej strony, Baby Boomers zgłaszali częstsze wyzwania i że napotykają problemy "często".



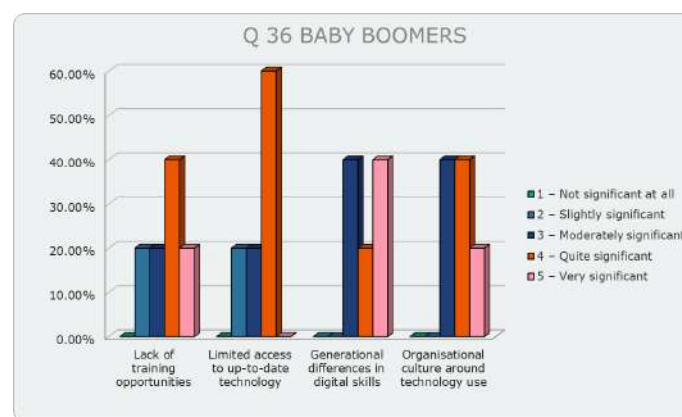
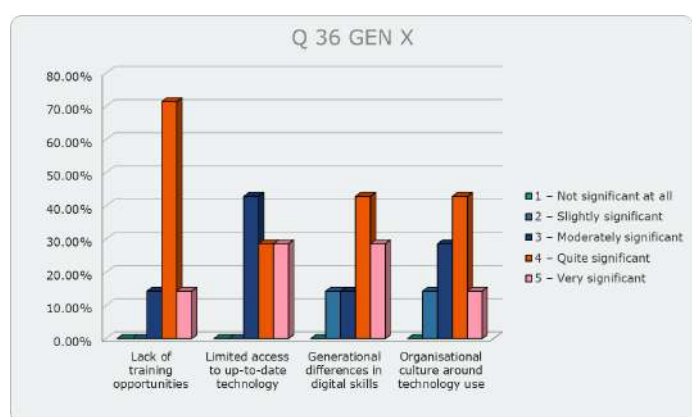
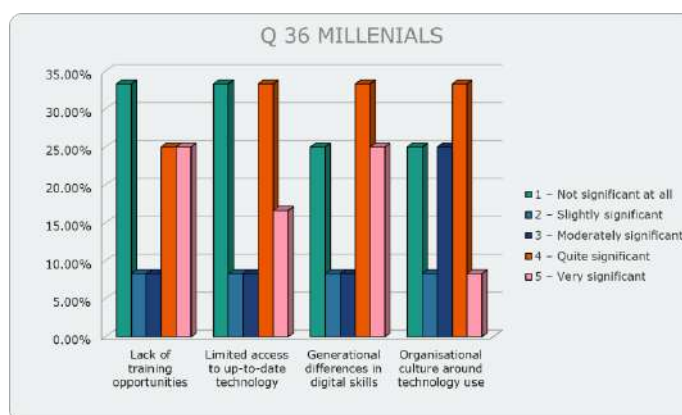
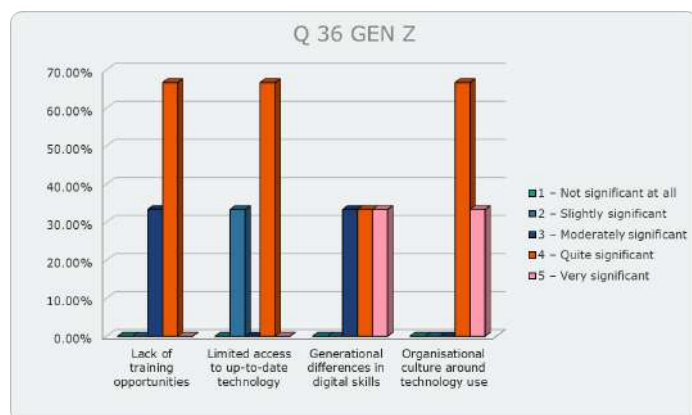
Pytanie 35: Czy możesz opisać sytuację, w której ograniczony dostęp do narzędzi cyfrowych lub ich znajomość wpłynęły na twoją pracę?



- Tylko wtedy, gdy system informatyczny zawodzi i trzeba uciekać się do papieru, aby wykonać zadania.
- Tak, właśnie wczoraj miałem trudności z korzystaniem z narzędzia do spotkań online innego niż zwykle. Mój kolega z pokolenia Z nie pomógł, więc rozwiązałem to, prosząc klienta o wysłanie zaproszenia na spotkanie.
- Nie mam żadnych problemów.
- Nie znam takich przypadków.
- Kiedy przeszedłem z pracy fizycznej do obecnej, bardziej nowoczesnej branży, poprosiłem Scrum Mastera, aby zapoznał mnie z Jira. Z czasem rozwinąłem umiejętności także w innych platformach.
- Kiedy wymaga się od nas korzystania z nowego narzędzia bez żadnego szkolenia lub czasu na zapoznanie się z nim.
- Ponowne prace.
- Dzisiaj aplikacja Teams na moim telefonie była zablokowana, a ponieważ opuściłem już miejsce pracy, nie mogłem właściwie pomóc klientowi - musiałem skorzystać z innych platform i zaangażować inne dział.
- Często specjaliści IT nie są zbyt chętni do dostarczania jasnych instrukcji lub przyjaznych dla użytkownika wskazówek dla starszych pracowników i klientów, co prowadzi do trudności w poruszaniu się po systemach lub znalezieniu wsparcia. W rezultacie mniej obeznani z technologią, często starsi, koledzy nie są w stanie uczestniczyć w pracy, wykonywać zadań lub tracą dużo czasu, próbując wszystko rozgryźć. Pomimo regularnego zgłaszania tych problemów dostawcom usług IT, tylko niektóre z nich są rozwiązywane. Młodszym specjalistom IT często brakuje empatii dla trudności, z jakimi borykają się starsze pokolenia i mają tendencję do ignorowania problemów, przez co niektóre sytuacje stają się nierozwiązywalne.
- Gdy zmiany oprogramowania następują bez szkolenia.
- Oprogramowanie zmienia się bez szkolenia lub czasu na naukę.
- Brak szkoleń i szybkie zmiany w programach - wszystkiego musiałem uczyć się sam.

Pytanie 36: Znaczenie niektórych czynników w przyczynianiu się do cyfrowej nierówności w miejscu pracy:

Respondenci stwierdzili, że pokolenie Z postrzega nierówność cyfrową jako dość znaczącą, zwłaszcza z powodu braku szkoleń i kultury organizacyjnej, z pewnymi obawami o luki pokoleniowe. Z kolei milenialsi wykazują bardziej zróżnicowane poglądy. Pokolenie X w dużej mierze uważa luki szkoleniowe i czynniki kulturowe za dość lub bardzo istotne, podczas gdy Baby Boomers podkreślali umiarkowany lub znaczący wpływ, szczególnie ze względu na różnice w umiejętnościach pokoleniowych i ograniczony dostęp do technologii.



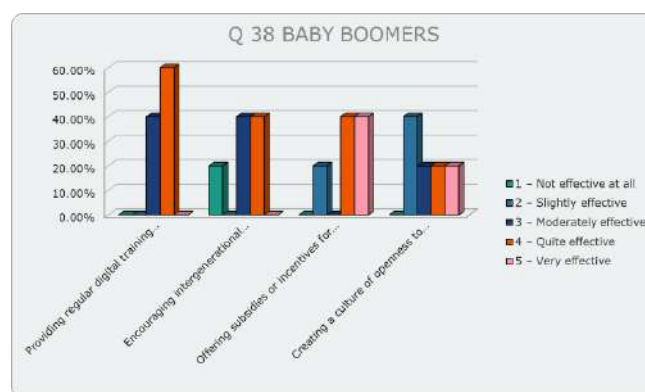
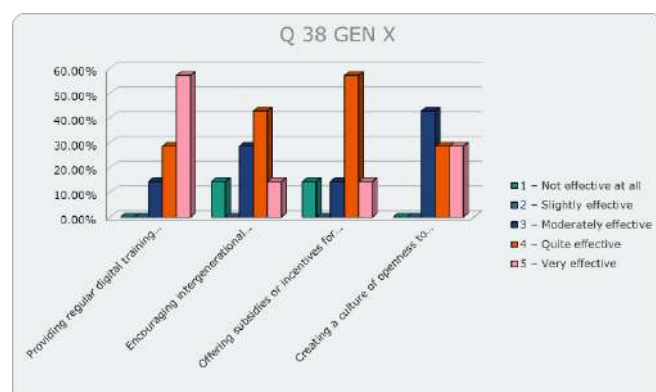
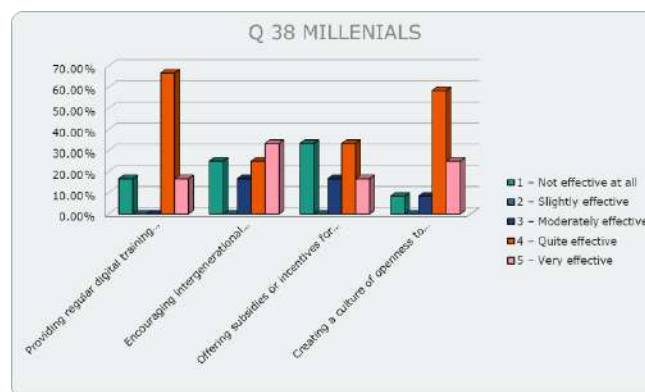
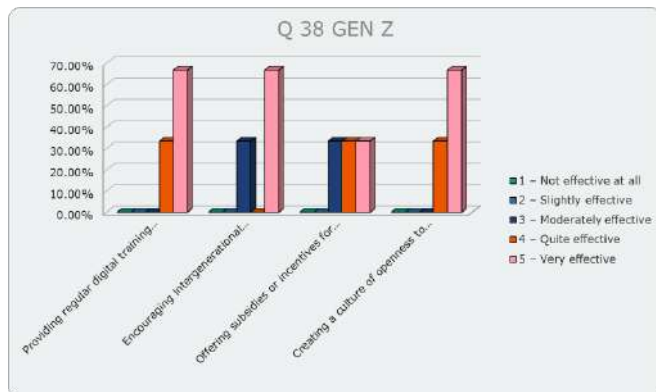
Pytanie 37: Przykłady wyzwań wynikających z czynników wymienionych powyżej były następujące:

- Większość odpowiedzi brzmiała "nie wiem" i "brak wsparcia przy wprowadzaniu nowych narzędzi".
- Nigdy nie korzystałem z OneDrive do udostępniania plików i jednocześniej pracy, dopóki dyrektor nie zrobił tego ze mną i był zaskoczony, że nie wiedziałem o tym lub nie korzystałem z tego wcześniej.
- Tak, brak możliwości szkolenia
- Tak, głównie wyzwania technologiczne i podejście do nich - patrz przykład powyżej.
- Różnice pokoleniowe w umiejętnościach cyfrowych

Pytanie 38: Skuteczność strategii zmniejszania nierówności cyfrowych w miejscu pracy:

W zestawieniu odpowiedzi dotyczących różnych pokoleń, zapewnienie regularnych szkoleń cyfrowych jest ogólnie postrzegane jako dość lub bardzo skuteczne przez pokolenie Z, Millenialsów i pokolenie X. Pokolenie Z przywiązuje dużą wagę do mentoringu międzypokoleniowego i kultywowania otwartości na nowe narzędzia cyfrowe. Jeśli chodzi o milenialsów i pokolenie X, są oni bardziej podzieleni, przy czym pokolenie X wykazuje silne poparcie dla dotacji i szkoleń. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego są bardziej

zainteresowane mentoringiem i zmianami kulturowymi, choć uważają, że szkolenia i niektóre zachęty są skuteczne.



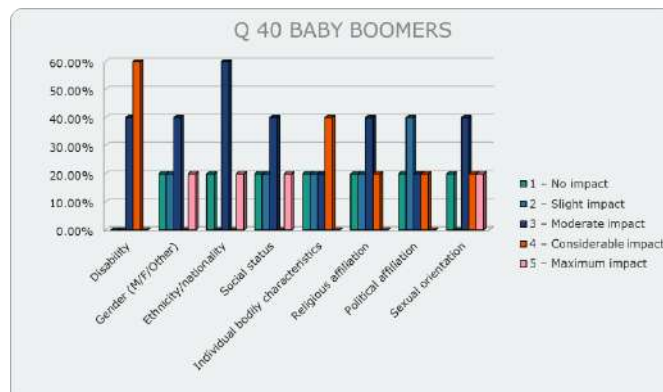
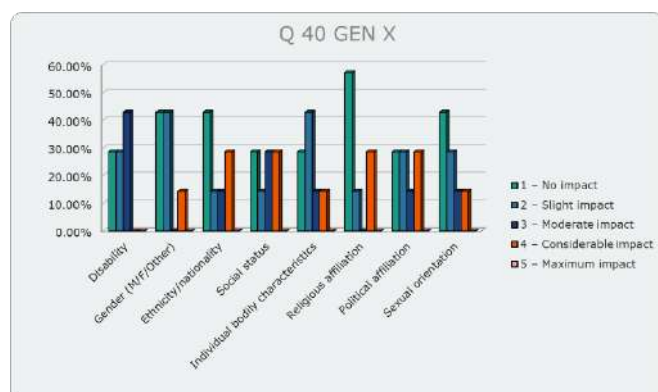
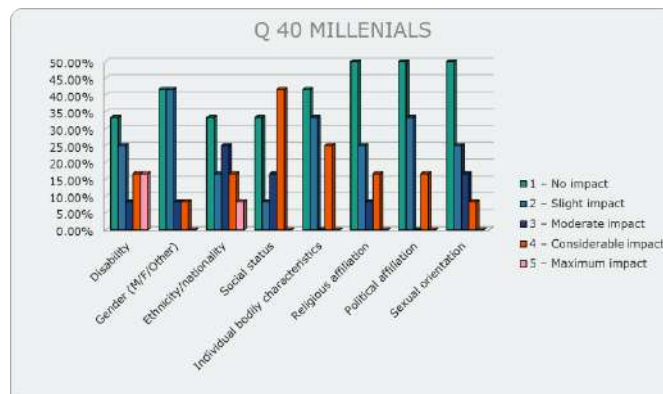
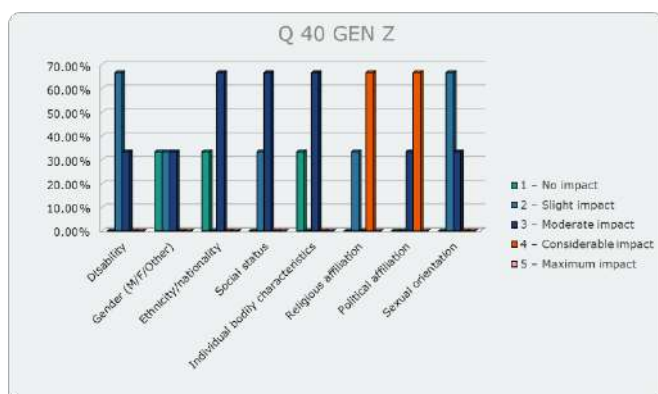
Pytanie 39: Przykłady inicjatyw mających na celu zmniejszenie nierówności cyfrowych były następujące:

- Nie, ze względu na charakter mojej pracy wszyscy są przynajmniej w miarę na bieżąco.
- Tak, szkolenie online dla kolegów z Boomer było nieudane i frustrujące.
- Nie.
- Tak, szkolenie.
- Miałem szkolenie z cyberbezpieczeństwa. Zdałem je.
- W Portugalii dostępne są szeroko zakrojone szkolenia ICT, sponsorowane przez rząd. Odniosły one pewien sukces w zmniejszaniu luk, ale ich zasięg nie zawsze jest zgodny z rzeczywistymi potrzebami.
- Ciągłe szkolenia.
- Tak, bardzo skuteczne.

6. Różnorodność pokoleniowa z intersekcyjnego punktu widzenia

Pytanie 40: Czynniki wzmacniające dyskryminację i asymetrię relacyjną między różnymi pokoleniami w środowisku zawodowym?

Poglądy respondentów na temat dyskryminacji i asymetrii są różne. W przypadku pokolenia Z, 67% uważa, że status społeczny i 67% indywidualnych cech cielesnych mają umiarkowany wpływ, podczas gdy 67% uważa, że przynależność polityczna i religijna mają znaczący wpływ. Jeśli chodzi o Millenialsów, 42% uważa, że płeć i status społeczny mają niewielki lub umiarkowany wpływ, a 33% uważa, że przynależność polityczna ma niewielki wpływ. Gen X odpowiedział, że 43% uważa, że niepełnosprawność ma umiarkowany wpływ, podczas gdy 29% uważa, że przynależność polityczna i status społeczny mają znaczący wpływ. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego uważają, że niepełnosprawność ma znaczny wpływ, a 40% uważa, że pochodzenie etniczne i orientacja seksualna mają pewien wpływ.



Pytanie 41: Opisy niepokojących sytuacji, w których jeden lub więcej czynników (intersekcjonalnych) zwiększa trudności w relacjach między osobami należącymi do różnych pokoleń, były następujące:

- Niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna może ograniczać zdolność do wykonywania zawodu lekarza medycyny ratunkowej, ale niekoniecznie stanowi dyskryminację.
- Nie wiem.
- Nie mam nic do dodania.
- Nie mam wiedzy na ten temat.
- Brak cierpliwości.
- Nie potrafię spojrzeć szerzej.
- Brak chęci do nauki lub poprawy.
- W Portugalii nie ma zbyt wiele dyskryminacji opartej na tych czynnikach. Większość dyskryminacji jest związana ze stowarzyszeniami związanymi z płcią w niektórych obszarach - na przykład różne traktowanie kobiet, zwłaszcza młodszych, gdy próbują kupić samochód lub omówić kwestie techniczne w innych kontekstach. Takie traktowanie jest szczególnie powszechne wśród profesjonalistów ze starszych pokoleń i często jest bardziej widoczne, gdy kobieta jest młoda, niezależnie od jej doświadczenia zawodowego lub wykształcenia.
- Nie ma takich sytuacji.

Pytanie 42: Skłonność pokoleń do wyrażania pewnych stwierdzeń dotyczących czynników dyskryminacji intersekcjonalnej

Poniższe wykresy pokazują, w jaki sposób cztery analizowane pokolenia uważają, że inni wyrażają trafność następujących stwierdzeń. Poproszono ich o skomentowanie własnego pokolenia i trzech innych w odniesieniu do:

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.

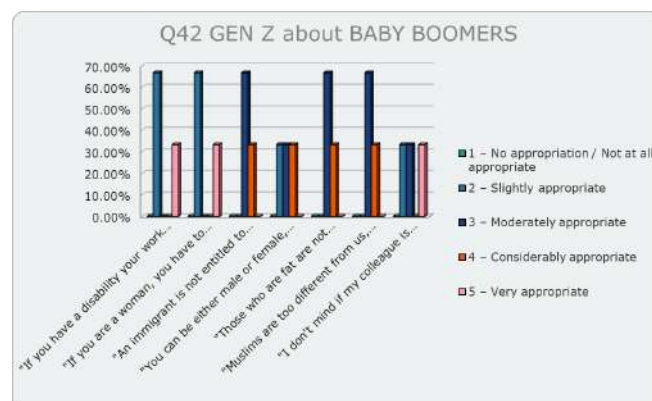
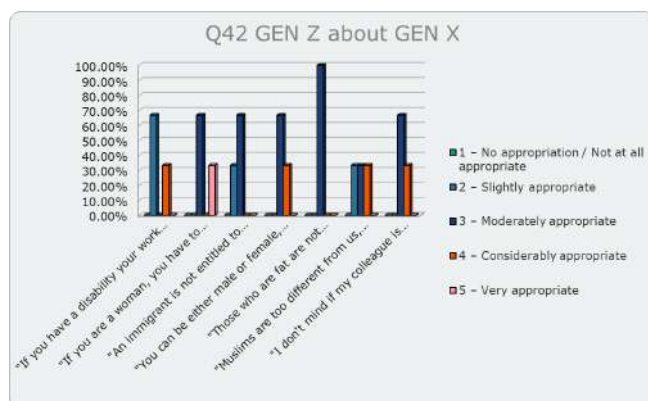
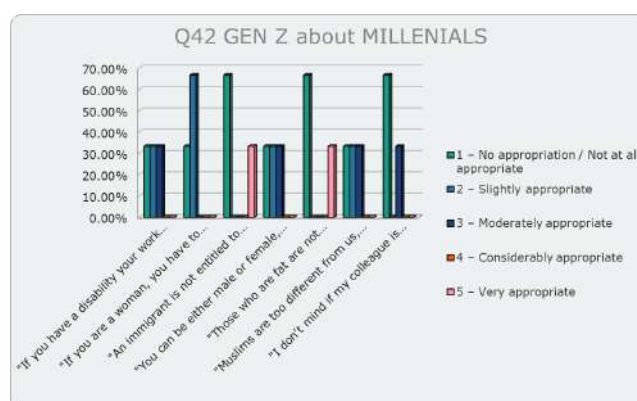
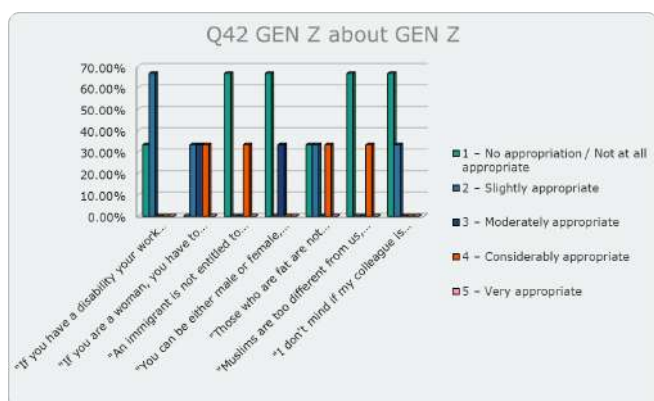
Zdanie 5 Ludzie z nadwagą są niewiarygodni; nie potrafią nawet kontrolować samych siebie.

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

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

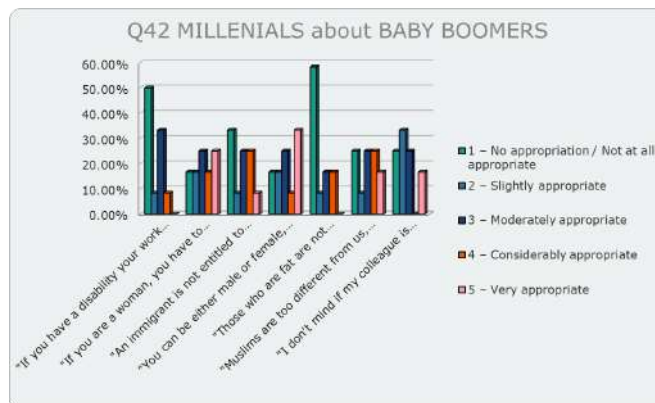
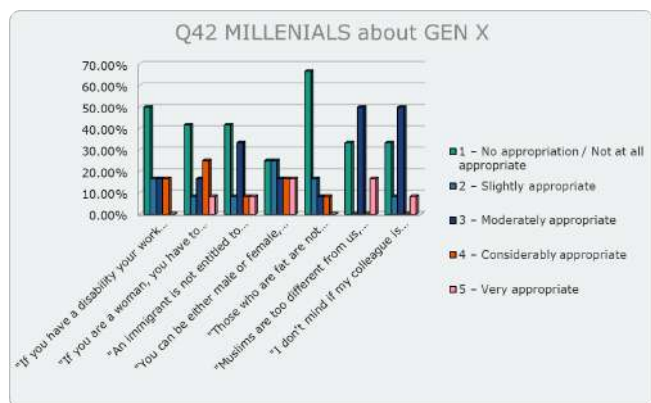
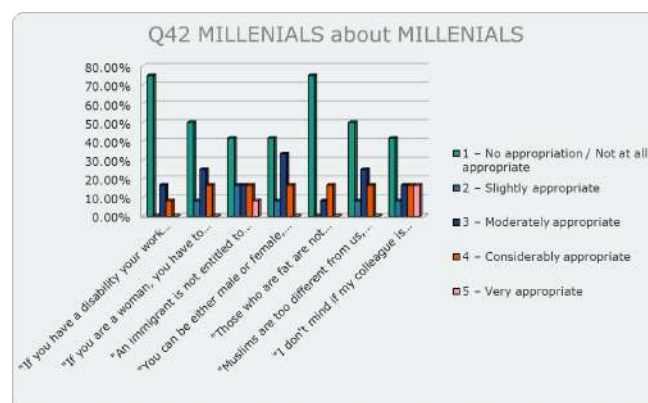
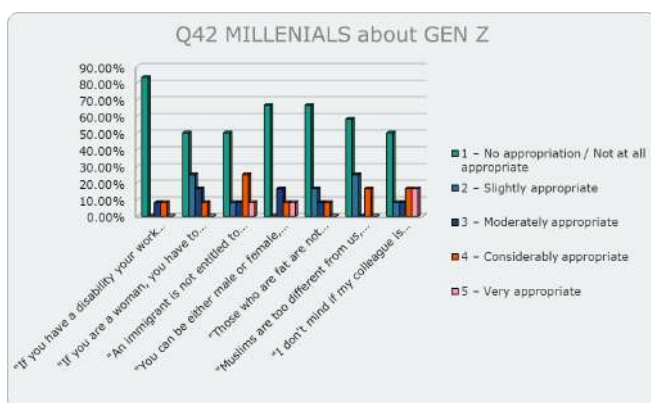
Gen Z w odniesieniu do innych pokoleń

Według uczestników z pokolenia Z, 67% osób z pokolenia X i Baby Boomers było postrzeganych jako umiarkowanie lub znacznie akceptujących stwierdzenie, że "imigranci nie mają prawa do takich samych możliwości". Jeśli chodzi o przekonanie, że "można być mężczyzną lub kobietą, nie ma innych możliwości", 66,7% osób z pokolenia X i Baby Boomers również postrzegało je jako umiarkowanie lub akceptowalne. Jeśli chodzi o pogląd, że "ci, którzy są grubi, nie są godni zaufania", Gen Z postrzegał 100% Gen X i 66,7% Baby Boomers jako co najmniej umiarkowanie odpowiedni. Biorąc pod uwagę stwierdzenie, że muzułmanie są "zbyt odmienni", 66,7% obu grup również uznało je za akceptowalne. Wreszcie, pokolenie Z uważało, że 66,7% milenialsów uznało stwierdzenie o kobietach traktujących priorytetowo wygląd i macierzyństwo za nieco lub umiarkowanie odpowiednie.



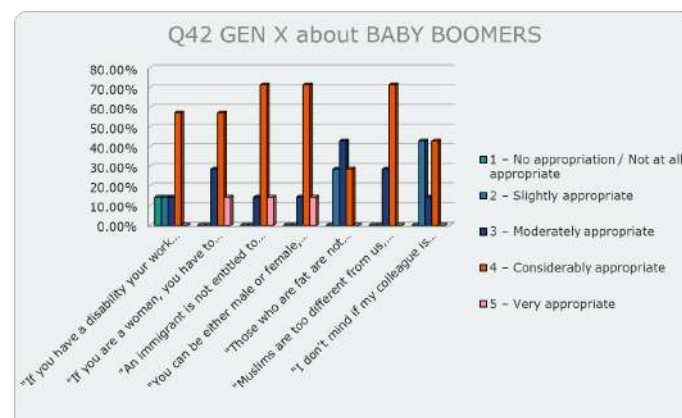
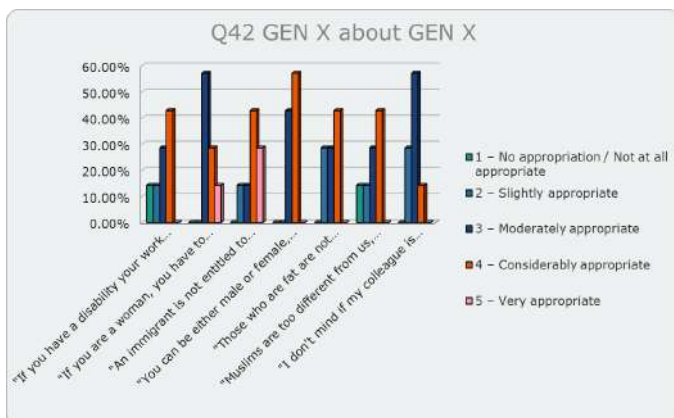
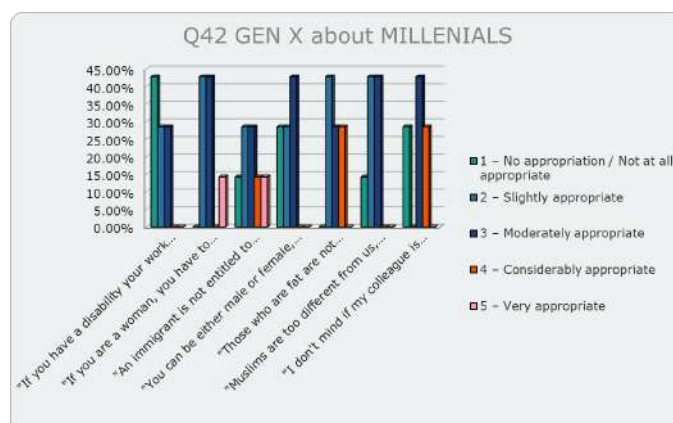
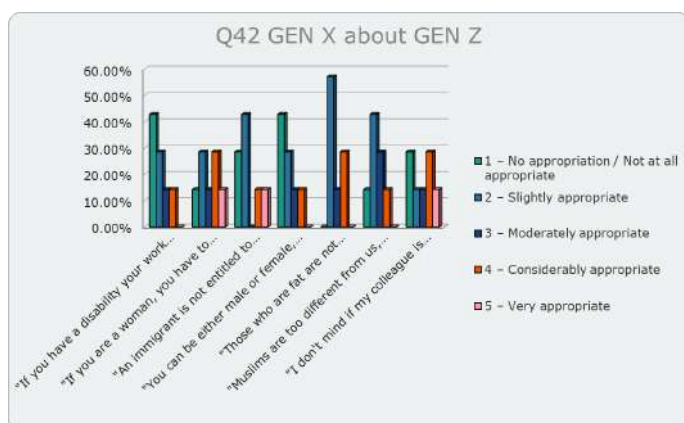
Milenialsi wobec innych pokoleń

Zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez milenialsów, 66,7% osób z pokolenia wyżu demograficznego uważa, że stwierdzenie "Możesz być mężczyzną lub kobietą" jest co najmniej umiarkowanie odpowiednie, podczas gdy 50% osób z pokolenia X wydaje się umiarkowanie zgadzać ze stwierdzeniem, że "Muzułmanie zbytnio się od nas różnią". Ale tylko 25% pokolenia Z uważa to samo stwierdzenie dotyczące binarności płci za umiarkowanie odpowiednie. Jeśli chodzi o pogląd, że "imigrant nie ma prawa do takich samych możliwości", 33,3% przedstawicieli pokolenia X i 25% przedstawicieli pokolenia wyżu demograficznego uznaje go za znacznie lub bardzo aprobejający.



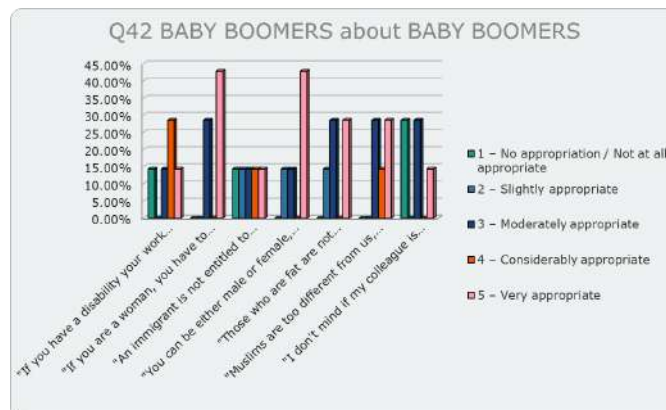
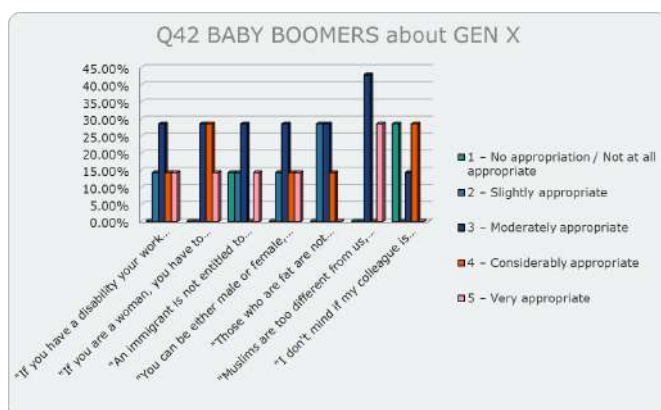
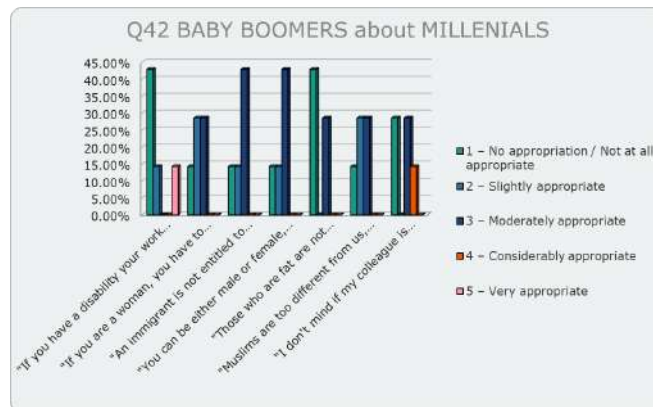
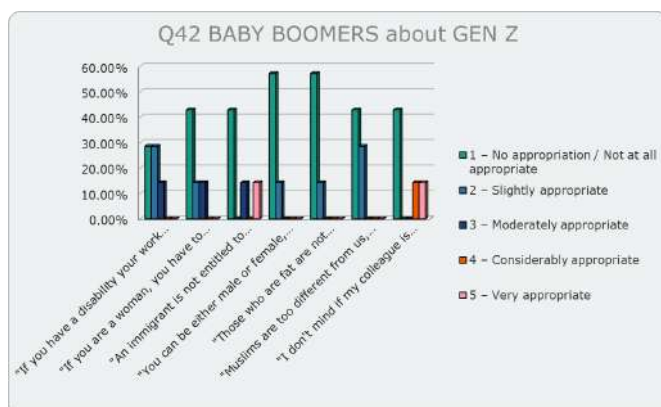
Gen X w odniesieniu do innych pokoleń

Przedstawiciele pokolenia X uważają, że przedstawiciele pokolenia Baby Boomers w 71,43% zdecydowanie zgadzają się ze stwierdzeniem, że imigranci nie powinni mieć takich samych możliwości. Uważają również, że mileniałsi w większości zgadzają się z tym, że ludzie są tylko mężczyznami lub kobietami (42,86%). Według Gen Z nieznacznie zgadzają się z 57,14%, że osoby z nadwagą nie mogą się kontrolować. Co więcej, 28,57% mileniałców zgadza się z ideą akceptowania homoseksualnych kolegów, jeśli dobrze wykonują swoją pracę.



Baby Boomers w odniesieniu do innych pokoleń

Zgodnie z odpowiedziami, pokolenie wyżu demograficznego postrzega pokolenie Z jako najbardziej odrzucającą grupę, przy czym 57,14% twierdzi, że nie jest w porządku twierdzić, że istnieją tylko dwie płcie. Jeśli chodzi o Millenialsów, to ich opinia jest bardziej zróżnicowana, a 42,86% twierdzi, że odmawianie imigrantom równych praw jest umiarkowanie w porządku. Jeśli chodzi o pokolenie X, 28,57% uważa, że przyjmowanie negatywnych założeń dotyczących osób z nadwagą jest umiarkowanie w porządku.



Pytanie 43: Przykłady zaobserwowanych lub doświadczonych dyskryminujących wypowiedzi były następujące:

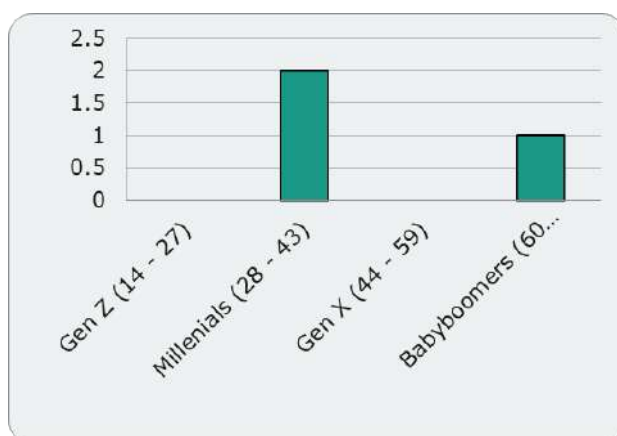
- Większość odpowiedzi brzmiała "nie".
- W kontekście pracy, nigdy; społecznie, słyszałem trochę rasizmu i seksizmu.
- Najczęściej nie.
- Nie mam żadnych.
- Nic mi o tym nie wiadomo.
- Waga każdego czynnika zależy bardziej od wychowania danej osoby niż od jej pokolenia. Wychowanie ludzi zwykle nie mają takich dyskryminujących poglądów.
- To się nigdy nie zdarzyło.
- "Lepiej, żeby kobieta rozważyła urodzenie drugiego dziecka, niż zawracała sobie głowę zakładaniem firmy".

- Nieszczególnie.

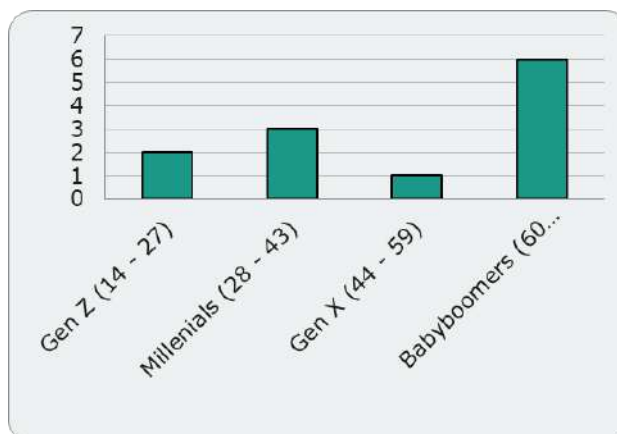
Pytanie 44: Podział na pokolenia osób wyrażających dyskryminujące komentarze

Odpowiedzi były następujące: Baby Boomers uważają, że większość dyskryminacji pochodzi z ich własnej grupy 43%, następnie Millennials 21%, następnie Gen X 14% i Gen Z 14%. Milenialsi stwierdzili, że Baby Boomers powodują najwięcej dyskryminacji - 55%, następnie oni sami - 27% i Gen Z - 18%. Pokolenie X widzi różnicę w dyskryminacji między pokoleniem Z, pokoleniem X i pokoleniem wyżu demograficznego 29%.

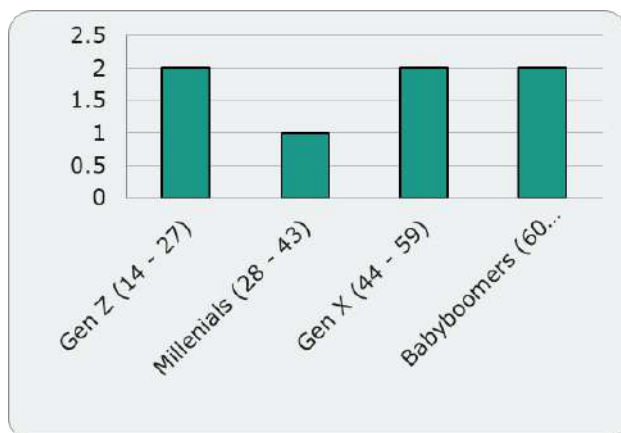
Gen Z



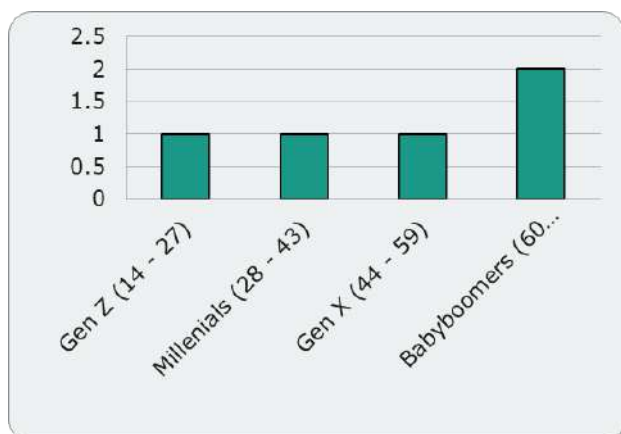
Milenialsi



Gen X



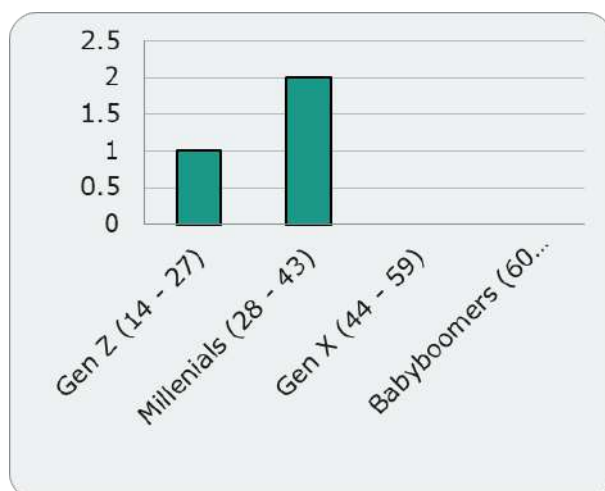
Baby Boomers



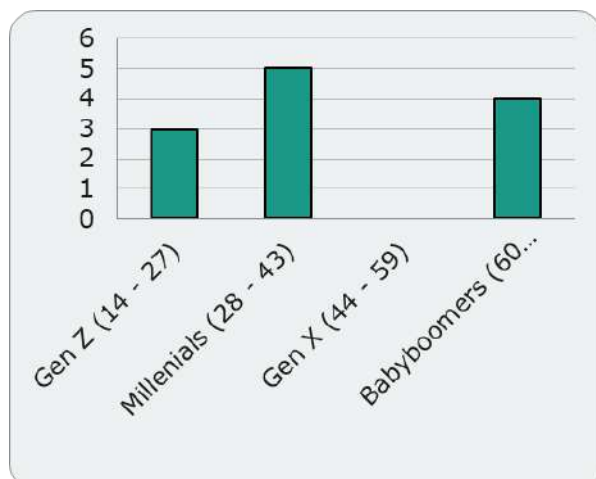
Pytanie 45: Podział na pokolenia osób, które padły ofiarą dyskryminujących komentarzy:

Zgodnie z udzielonymi odpowiedziami, osoby z pokolenia wyżu demograficznego uważają, że głównym celem dyskryminacji są milenialsi i pokolenie X. Co więcej, milenialsi postrzegają siebie i osoby z pokolenia wyżu demograficznego jako główny cel. Również przedstawiciele pokolenia X uważają, że celem dyskryminacji są głównie przedstawiciele pokolenia Z i Baby Boomers.

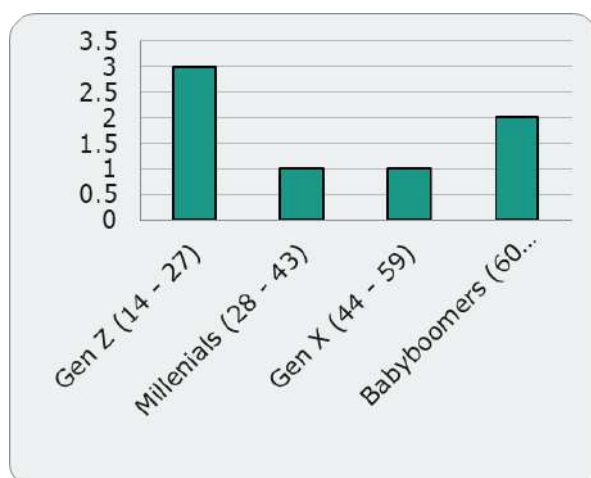
Gen Z



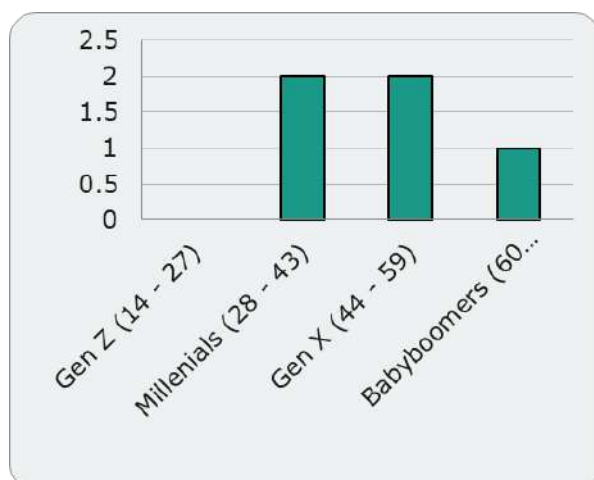
Millennials



Gen X

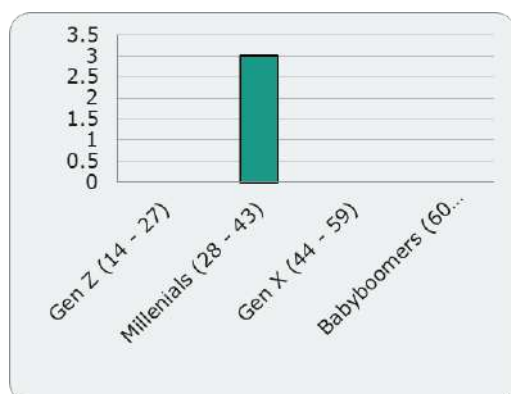


Baby Boomers

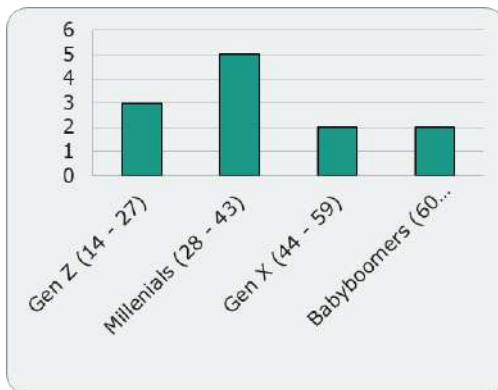


Pytanie 46: Podział na pokolenia osób, które wspierają ofiary dyskryminujących komentarzy: Respondenci stwierdzili, że większość osób, które wkraczają do akcji w celu rozwiązania problemów, jest postrzegana jako mileniałsi we wszystkich pokoleniach. Osoby z pokolenia wyżu demograficznego i pokolenia X rzadziej interweniują. Ogólnie rzecz biorąc, mileniałsi są postrzegani jako główne pokolenie podejmujące działania.

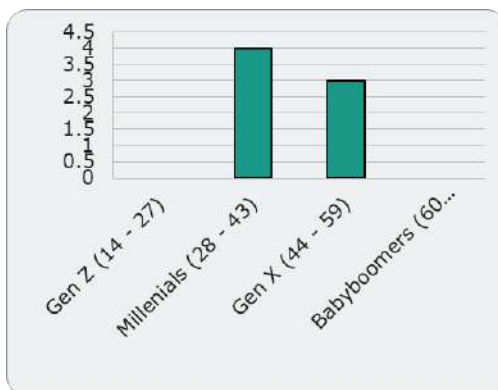
Gen Z



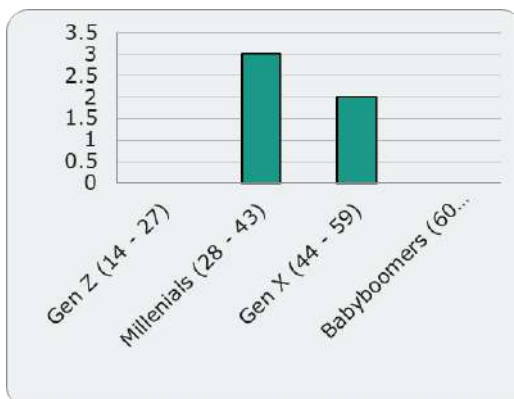
Milenniałsi



Gen X



Baby Boomers





Pytanie 47: Najbardziej znaczące czynniki dyskryminujące inne niż wiek

Odpowiedzi na pytanie "Czy oprócz wieku istniały inne czynniki dyskryminujące w tej sytuacji?" były następujące:

- Najczęściej udzielaną odpowiedzią było nie
- Płeć żeńska i imigracja
- Nie mam wiedzy
- Wykształcenie
- Pochodzenie
- Kultura
- Płeć
- Ideologia
- Płeć
- Tak
- Kultura, higiena