

Digitale Etikette: Studie "Mind the Generational Gap" zeigt Differenzen zwischen den Generationen am Arbeitsplatz auf

Vier Generationen arbeiten zusammen - 81 Prozent der Teams haben Konflikte bezüglich des Einsatzes von digitalen Tools

KÖLN, DEUTSCHLAND, March 14, 2024 /EINPresswire.com/ -- Zum vierten Mal in Folge hat [The Adaptivist Group](#), eine Gruppe führender globaler Experten für die digitale Transformation, in ihrer Studie "Digital Etiquette" die Verhaltensweisen untersucht, die die neue Arbeitswelt prägen.

Für die diesjährige Studie mit dem Titel "Mind the Generational Gap" wurden 4.000 *Knowledge Workers in Großbritannien, USA, Kanada, Australien und Deutschland befragt, um die Art und Weise der Zusammenarbeit von bis zu vier Generationen am Arbeitsplatz zu untersuchen. Zur Bewertung der Ergebnisse arbeitete die Gruppe mit Dr Eliza Filby, Generationen-Expertin und Historikerin für zeitgenössische Werte, zusammen.

Da 51 Prozent und damit die Hälfte der Unternehmen inzwischen drei oder mehr Generationen beschäftigt, gibt die Studie den Unternehmen wertvolle Hinweise für den Umgang mit dem Mehrgenerationen-Arbeitsplatz. Die diesjährigen Ergebnisse zeigen den ausdrücklichen Bedarf an klaren Richtlinien für die digitale Kommunikation, um die Zusammenarbeit und Effizienz am Arbeitsplatz zwischen verschiedenen



Simon Houghton-Williams, CEO of Adaptivist

Gruppen zu fördern. Die Studie zeigt sowohl Reibungspunkte zwischen den Generationen als auch große gemeinsame Interessen und Möglichkeiten der Zusammenarbeit auf.

[Dr. Eliza Filby](#), Generationen-Expertin und Historikerin für zeitgenössische Werte sagt: "Mit einer alternden Belegschaft und bis zu fünf Generationen in der heutigen Belegschaft ist der Umgang mit und die Nutzung von Generationsunterschieden für jedes zukunftsorientierte Unternehmen unerlässlich. Jede Generation ist mit Technik aufgewachsen, die ihr vertraut ist, vom Grammophon über das Telefon bis hin zu Alexa. Aber es ist auch unvermeidlich, dass jede Generation mit neuen Technologien zu kämpfen hat, die sich fremd anfühlen können. Beobachten Sie nur, wie die Generation Alpha ChatGPT in ihre Hausaufgaben integriert und KI-generierte Deepfakes teilt, was bedeutet, dass sie den Dingen kaum noch trauen werden - sie werden Gewohnheiten haben, durch die sich die Generation Z alt fühlt."

Ein genauer Blick auf den "Mehrgenerationen-Arbeitsplatz" Lost in Translation: Ganze 81 Prozent der Teams berichten von Konflikten im Zusammenhang mit digitalen Tools, und 72 Prozent räumen ein, dass diese Unstimmigkeiten die Produktivität und Zusammenarbeit beeinträchtigen. Die digitale Kommunikation birgt auch viele Missverständnisse:

Fehlinterpretationen von Tonfall oder Kontext (36 Prozent), unterschiedliche Erwartungen an die



Dr. Eliza Filby, Historian of Generational Evolution



Reaktionszeit (33 Prozent) und Verwirrung über digitale Ausdrucksformen wie Emojis (31 Prozent) unterstreichen den Bedarf an klareren digitalen Kommunikationsstandards.

Die digitale Kluft überwinden: Diese Kluft betrifft auch die Arbeitsstile der verschiedenen Generationen. Während 70 Prozent der Generation Z das Selbstbewusstsein älterer Kollegen beim Telefonieren beneiden, ärgert sich die Hälfte der Arbeitnehmer über 50 über den Mangel an traditionellen Werkzeugen wie beispielsweise einem Stift bei jüngeren Kollegen. Darüber hinaus glauben 41 Prozent der Generation Z, dass ältere Arbeitnehmer die Arbeit mit veralteten Techniken verlangsamen, und 73,5 Prozent behaupten, dass ältere Kollegen Schwierigkeiten mit Technologie haben.

Digitaler Werkzeugkasten oder aufgeblähter Tech-Stack? Der digitale Werkzeugkasten wird immer größer, nur 6 Prozent berichten von einem geringeren Einsatz von Tools. Sowohl die Generation Z (52 Prozent) als auch ältere Arbeitnehmer (45 Prozent) setzen mehr Tools ein, was auf einen generellen Anstieg des Einsatzes hindeutet. Dieser Anstieg deutet entweder auf eine Zunahme innovativer Lösungen oder auf einen aufgeblähten Tech-Stack hin, da neue Tools schneller als nötig hinzukommen. Ein Zeichen für ein qualitativ hochwertiges Tool ist jedoch die Beständigkeit - für 67 Prozent aller Arbeitnehmer über alle Generationen hinweg ist die E-Mail nach wie vor die wichtigste Anwendung.

Künstliche Intelligenz: Digitales Geschenk und Generationskonflikt: KI ist in aller Munde - der Hype ist echt. KI ist heute für 33 Prozent aller Arbeitnehmer das meistgenutzte Tool. Während die Generation Z mit 39 Prozent an der Spitze steht, nutzen 13 Prozent der Arbeitnehmer über 50 Jahre KI-Plattformen wie ChatGPT und Claude mehr als jedes andere Tool. Hinter dieser zunehmenden Nutzung verbirgt sich jedoch eine tiefe Besorgnis: 70 Prozent befürchten, dass KI die Kluft zwischen den Generationen vertiefen könnte, und 73 Prozent glauben, dass sie den beruflichen Aufstieg der Generation Z am Arbeitsplatz beschleunigen könnte.

Dr. Eliza Filby, Generationen-Expertin und Historikerin für zeitgenössische Werte sagt: "Es gibt einige bewährte Methoden, um uns alle zusammenzubringen. Auch wenn der persönliche Kontakt für viele ein Grund zur Sorge ist und in einer hybriden Arbeitswelt immer seltener vorkommt, sehnen wir uns doch alle nach einer Verbindung. Dies kann der beste Weg sein, um Konflikte zwischen den Generationen zu entschärfen. Der richtige Umgang mit der Mehrgenerationen-Belegschaft ist wichtiger denn je, da die künstliche Intelligenz in unser Leben einzieht und ein größeres Risiko birgt, einen technologischen Graben zu ziehen und die Interaktionen zwischen den Generationen zu entmenschlichen."

Die menschliche Komponente überwiegt: Hinter den vermeintlichen Stereotypen, die Millennials als "faul" und Boomer als "rechthaberisch" bezeichnen, verbirgt sich jedoch der gemeinsame Wunsch aller Arbeitnehmer, als Individuen gesehen zu werden. Beachtliche 82 Prozent lehnen solche Kategorisierungen ab und sind der Meinung, dass Unternehmen aufhören sollten, Generationen-Klischees zu unterstützen.

Die Studie zeigt, dass 38 Prozent befürchten, dass Generationsbezeichnungen zu schädlichen Stereotypen führen, und 36 Prozent sorgen sich vor einer möglichen Ausgrenzung, wenn sie nach Alter kategorisiert werden. Vor allem ältere Arbeitnehmer äußern ihr Unbehagen mit altersbezogenen Klassifizierungen - 60 Prozent der über 65-Jährigen und 78 Prozent der 55- bis 64-Jährigen halten die Einteilung in Generationen für problematisch. Es ist offensichtlich, dass Altersdiskriminierung ein großes Problem darstellt, vor allem für erfahrenere Mitarbeiter.

Dr. Eliza Filby, Generationen-Expertin und Historikerin für zeitgenössische Werte sagt: "Oftmals verwenden wir Stereotypen in Bezug auf das Alter in einer Weise, wie wir es bei Sexualität, Geschlecht oder Herkunft nie tun würden. In unserem individualistischen Zeitalter ist es nicht verwunderlich, dass wir beginnen, einen solchen reduktiven Ansatz abzulehnen. Vielmehr kann das Verstehen und Aufdecken von Unterschieden zu einem besseren Arbeitsklima führen, wenn wir uns bemühen, die einzigartigen Perspektiven der anderen zu erfahren und jemanden zu verstehen, der in einer anderen Zeit geboren wurde."

"Am heutigen modernen Arbeitsplatz können verschiedene Altersgruppen und ihre Art, Technologie zu nutzen, aufeinander prallen. Es gibt aber auch den deutlichen Willen, dass die Zusammenarbeit funktioniert. Das ist verständlich, wenn man bedenkt, dass wir mit ortsunabhängigen Arbeitsplätzen, rasanten Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz und der Zusammenarbeit von vier Generationen jonglieren", sagt Adil Nasri, CEO von veniture – Part of the Adaptavist Group. "Unsere Studie hat zwar gezeigt, dass 90 Prozent der Teams Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf den Einsatz von Tools haben, doch sind sich die global tätigen Arbeitnehmer auch in überwältigender Mehrheit einig, dass digitale Tools dazu beitragen können, die Kluft zwischen den Generationen zu überbrücken. Der Schlüsselfaktor für Unternehmen ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle wertgeschätzt fühlen und gut zusammenarbeiten können, wobei Unterschiede respektiert werden. Das bedeutet, flexibel und verständnisvoll zu sein und Technologien einzuführen, die das Leben einfacher und nicht schwieriger machen. Es geht darum, die richtigen Werkzeuge zu finden, die uns helfen, trotz unserer Unterschiede besser zusammenzuarbeiten."

Die hier vorgestellten Ergebnisse entsprechen den in Deutschland gemachten Angaben. Die vollständige Analyse der Daten erhalten [Sie hier](#).

ENDS

* Knowledge Workers sind definiert als Arbeitnehmer, deren Hauptkapital Wissen ist. Beispiele hierfür sind IKT-Fachleute, Ärzte, Apotheker, Architekten, Ingenieure, Wissenschaftler, Designer, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte, Redakteure und Akademiker, deren Aufgabe es ist, "für ihren Lebensunterhalt zu denken".

Vom 3. Januar bis zum 22. Januar wurde von Attest eine Online-Umfrage durchgeführt, an der sich insgesamt 4.000 Personen beteiligten. Die Stichprobe wurde auf die folgenden Länder verteilt:

Vereinigtes Königreich: n=1.000

Vereinigte Staaten: n=1.000

Kanada: n=500

Australien: n=500

Deutschland: n=1000

Bei der Analyse der Ergebnisse wurden die Zahlen auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.

Über The Adaptavist Group

The Adaptavist Group ist eine global agierende Unternehmensgruppe, die ein gemeinsames Ziel verfolgt: die Arbeit der Unternehmen zu verbessern. Wir bündeln die besten Talente, Technologien und Prozesse, um es unseren Kunden zu erleichtern, herausragende Leistungen zu erbringen - heute und morgen.

Wir sind Experten in der Bereitstellung innovativer Software, maßgeschneiderter Lösungen und hochwertiger Dienstleistungen in einigen der weltweit bewährtesten Technologie-Ökosysteme, darunter Atlassian, AWS, Slack, monday.com, Aha!, GitLab und viele mehr.

The Adaptavist Group unterstützt Kunden bei ihren täglichen Arbeitsabläufen, bei der Transformation ihres Business und bei ihren Wachstumsstrategien. Wir bieten ein umfassendes, sich ständig entwickelndes Angebot an Dienstleistungen in fünf Schlüsselbereichen: Agile, DevOps, Arbeitsmanagement, ITSM und Cloud. Unser umfassendes Wissen über diese Praktiken vereint uns in unserer Mission, Unternehmen bei der kontinuierlichen Transformation zu unterstützen und sie zu ihrem Wettbewerbsvorteil zu machen.

Weitere Informationen unter <https://www.theadaptavistgroup.com/>.

Pressekontakt:

astrid@wearetfd.com

Mrs A Clementson

Think Feel D

+ +447502280096

[email us here](#)

This press release can be viewed online at: <https://www.einpresswire.com/article/695592350>

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.

© 1995-2024 Newsmatics Inc. All Right Reserved.