



**Projekt GSmart:
Rezultat pracy intelektualnej 1.
*Współpraca międzypokoleniowa
w środowisku pracy i w życiu codziennym*
Raport z badania — Synteza**

Projekt Erasmus+ nr 2020-1-PL01-KA204-081415

Raport w wersji pełnej

<https://bit.ly/erasmus-gsmart-report>

Strona internetowa projektu GSmart

www.generationsmart.eu

Synteza – spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp..... | 3 |
| Część 1: Współpraca międzypokoleniowa a środowisko społeczne..... | 6 |
| Część 2: Współpraca międzypokoleniowa w środowisku pracy — opinie menedżerów..... | 8 |
| Część 3: Współpraca międzypokoleniowa w środowisku pracy i w życiu codziennym — opinie seniorów..... | 10 |

Zastrzeżenia prawne

Projekt GSmart zrealizowano przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Informacje zawarte w Raporcie odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w nim zawartych.

GSmart © 2020 Konsorcjum GSmart.

Opracowanie podlega licencji Creative Commons 4.0.

Więcej informacji — <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.pl>

Wstęp

I. Kontekst badania

Badanie przeprowadzono w ramach projektu Erasmus+ pt.

Generacja: Smart. Kompetencje społeczne jako transmedialny pomost wspierający rozwój nowej kultury współpracy międzypokoleniowej (GSmart).

Badanie przeprowadzone od stycznia do lipca 2021 roku, dotyczy danych zebranych w krajach partnerskich projektu GSmart, tj. w Hiszpanii, Holandii, Niemczech, Polsce i Turcji.

1. Projekt GSmart zakłada osiągnięcie następujących rezultatów pracy intelektualnej (RPI)

- **RPI1:** Badanie dotyczące współpracy międzypokoleniowej i konieczności przewycięzania pojawiających się problemów w tym obszarze — dla potrzeb obecnych i przyszłych. Wyniki analiz badawczych stanowią podstawę do zaprojektowania modelu edukacyjnego, w tym programu szkoleniowego w ramach RPI2, skierowanego do grupy docelowej projektu. Są to edukatorzy i inne osoby wspierające dorosłych uczących się.

Za pomocą badania, projekt GSmart zapewnia grupie docelowej możliwość aktualizacji i poszerzenia wiedzy na temat współpracy międzypokoleniowej. Wartość dodana na poziomie UE — istnieje realne zapotrzebowanie na nowe, wiarygodne i aktualne badanie dotyczące omawianego zagadnienia.

- **RPI2:** Opracowanie innowacyjnego modelu edukacyjnego, w tym kursu transmedialnego. Jest to 50 godzinny program szkoleniowy mający na celu edukację w zakresie współpracy międzypokoleniowej poprzez kompetencje społeczne. Kurs wspiera grupę docelową projektu w pracy edukacyjnej — zakres: współpraca międzypokoleniowa.
- **RPI3:** Przygotowanie multimedialnego i interaktywnego kursu MOOC, prezentującego wyniki RPI2. Jest to podręcznik online i know-how dot. wykorzystania programu szkoleniowego w zakresie współpracy międzypokoleniowej poprzez kompetencje społeczne.

2. Priorytety projektu

- Poszerzanie i rozwijanie kompetencji edukatorów wspierających uczące się osoby dorosłe.
- Wspieranie obywateli UE poprzez innowacyjne i zintegrowane działania dot. odpowiedzialności za wspólne wartości, tj. równość, różnorodność i niedyskryminację — włączenie społeczne.
- Promowanie programu Erasmus+ wśród wszystkich obywateli i pokoleń poprzez oferowanie zajęć edukacyjnych i doświadczeń dla seniorów.

II. Podejście badawcze

Badanie wstępne przeprowadzono w trakcie opracowywania propozycji projektu GSmart — za pomocą analizy danych zastanych; źródła: publikacje książkowe, artykuły oraz raporty. Wykazano potrzebę konsekwentnej i rzetelnej aktualizacji wiedzy na temat współpracy międzypokoleniowej.

W badaniu przeprowadzonym podczas projektu zgromadzono i przeanalizowano informacje statystyczne oraz zebrano dane empiryczne. Wykorzystano tzw. triangulację. W statystyce i naukach społecznych, jest to analiza zarówno danych ilościowych, jak i jakościowych w celu uzyskania dokładniejszych wyników badań.

III. Metodologia badawcza

- **W badaniu:**
 - ♦ Generacja BB: 57 lat i więcej
 - ♦ Generacja X: 42-56 lat
 - ♦ Generacja Y: 26-41 lat
 - ♦ Generacja Z: 18-25 lat

- **Procedura: badanie część 1**

Ilościowe badanie danych uzyskanych z Eurostatu dot. charakterystyki sytuacji ludności i rynku pracy. Badanie przeprowadzono w celu całościowego ujęcia społecznej perspektywy współpracy międzypokoleniowej w krajach partnerskich projektu GSmart.

- **Procedura: badanie część 2**

W badaniu przyjęto perspektywę przedsiębiorców i menedżerów w różnym wieku. Analiza jakościowa badania zakładała dobór grupy badawczej. Uczestnicy powinni wywodzić się ze środowiska życia zawodowego, tj. przedsiębiorców i menedżerów w różnym wieku w przedsiębiorstwach, instytucjach, stowarzyszeniach i fundacjach. Grupa badawcza powinna składać się z nie mniej niż 30 przedstawicieli w każdym z krajów partnerskich. W tej części rozpatrzono trudności we współpracy międzypokoleniowej i sposobami radzenia sobie z nimi. Badanie przeprowadzono za pomocą ankiety internetowej.

- **Procedura: badanie część 3**

W badaniu przyjęto perspektywę seniorów. Analiza badań jakościowych powstała na podstawie badania przeprowadzonego za pomocą ankiety internetowej. Cele badania to opisanie współpracy międzypokoleniowej w życiu zawodowym i codziennym z perspektywy seniorów. Założona Grupa badawcza to nie mniej niż 30 seniorów z każdego kraju partnerskiego.

Część 1: Współpraca międzypokoleniowa a środowisko społeczne

1. W 2020 r. w stosunku do analogicznego okresu roku 2018 odnotowano wzrost liczby ludności we wszystkich krajach partnerskich poza Polską. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w populacjach w krajach partnerskich utrzymuje się na stałym poziomie
2. W 2020 roku co trzecia osoba w populacjach krajów partnerskich była w wieku 25-49 lat. W grupie wiekowej 50-64 lata był co czwarty obywatel Niemiec, co piąty Hiszpanii, Holandii i Polski oraz co siódmy Turcji. W wieku 65-79 lat był co siódmy obywatel Hiszpanii i Polski, co ósmy Niemiec i Holandii i co czternasty Turcji (7,3%). W wieku 65 lat i więcej był co piąty obywatel Niemiec, Hiszpanii, Holandii i Polski i co jedenasty Turcji. Co trzeci obywatel Turcji był w wieku 0-24 lata (co szósty w wieku 15-24 lata), co czwarty Niemiec, Hiszpanii, Holandii, i Polski (co dziesiąty w wieku 15-64 lata, a w Holandii co ósmy).
3. W 2020 roku w stosunku do analogicznego okresu w 2018 roku w populacjach w krajach partnerskich obserwuje się wzrost odsetka osób w wieku 65 lat i więcej.
4. Współczynnik obciążenia emerytalnego wzrasta we wszystkich krajach partnerskich przy czym w 2020 r. najwyższą wartość przyjął w Niemczech 33,7%, a najniższą w Turcji 13,4%.
5. W prognozie do 2030 roku dla krajów partnerskich z Europy (brak danych Eurostatu dla Turcji) tylko w Polsce przewiduje się spadek liczby ludności. Największy wzrost liczby ludności prognozuje się w Holandii, a najmniejszy w Niemczech.
6. W 3 kwartale 2020 roku najwyższy współczynniki aktywności zawodowej wśród krajów partnerskich odnotowano w Holandii 81,1%, a najniższy w Turcji 56,3%. Współczynnik aktywności zawodowej był najwyższy wśród osób z wykształceniem wyższym niezależnie od kraju Partnera i wynosił od 77,7% w Turcji do 90,4% w Holandii. Najniższe wartości przyjął w grupie osób z wykształceniem niższym niż podstawowe, podstawowe i średnie I stopnia od 27,1% w Polsce do 65,0% w Holandii.

7. W 3 kwartale 2020 r. w stosunku do analogicznego okresu w 2019 r. współczynnik aktywności zawodowej spadł w Niemczech (-0,2 p.p. tj. punktu procentowego), Hiszpanii (-1,2 p.p.) i Turcji (-3.2 p.p.), w Holandii utrzymał się na tym samym poziomie, a w Polsce odnotowano jego wzrost o 0,3 p.p.
8. Wskaźnik zatrudnienia w krajach partnerskich w 3 kwartale 2020 r. był najwyższy w Holandii 77,6%, a najniższy w Turcji 48,8%. Był także najwyższy wśród osób z wykształceniem wyższym niezależnie od kraju Partnera od 66,8% w Turcji do 88,2% w Polsce. Najniższą wartość wskaźnik ten przyjął w grupie osób z wykształceniem niższym niż podstawowe, podstawowe i średnie I stopnia od 42,5% w Turcji do 59,8% w Holandii. Wskaźnik zatrudnienia w 3 kwartale 2020 r. w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 r. spadł niemal we wszystkich krajach partnerskich za wyjątkiem Polski gdzie odnotowano jego wzrost o 0,1 p.p. Największy jego spadek zaobserwowano w Hiszpanii o 2,7 p.p.
9. Stopa bezrobocia według BAEL (LSF) w trzecim kwartale 2020 r. była najwyższa w Hiszpanii i Turcji odpowiednio 16,3% i 13,2%, a najniższa w Polsce 3,3%. W stosunku do tego samego okresu w 2019 roku stopa bezrobocia spadła jedynie w Turcji o 0,8 p.p., a najwięcej wzrosła w Hiszpanii o 2,4 p.p.

Część 2: Współpraca międzypokoleniowa w środowisku pracy

— opinie menedżerów

1. Co drugi respondent zarządza pracownikami, wśród których przeważają osoby z generacji Y. Co trzeci badany kieruje grupą pracowników gdzie przeważają osoby z generacji X. Jednocześnie co trzeci badany nie ma w swojej grupie podwładnych z generacji Z i BB.
2. Respondenci dobrze ocenili poszczególne generacje pod względem ich współpracy z innymi pracownikami różniącymi się od nich wiekiem. Co drugi respondent wskazał, że różnie z tą współpracą międzypokoleniową bywa w generacji najstarszej BB i najmłodszej Z.
3. Wykształcenie jest najczęściej wskazywaną cechą społeczno-demograficzną istotną dla współpracy międzypokoleniowej w miejscu pracy w opiniach osób zarządzających.
4. Wśród pięciu najczęściej wskazywanych przez respondentów kompetencji, które wymagają kształtowania i rozwoju, niezależnie od generacji, można wskazać jedną wspólną, którą jest praca w zespole.
5. Ponadto kompetencją wspólną, która znalazła się w grupie najczęściej wskazywanych cech w trzech grupach wiekowych tj. generacji Z, Y oraz X jest międzypokoleniowa zmiana postaw. Z kolei w generacji X i BB najczęściej wymienianymi kompetencjami wspólnymi, które powinny być rozwijane są: umiejętności cyfrowe – ICT oraz dzielenie się wiedzą.
6. Mocną stroną generacji Z i Y są kompetencje z zakresu ICT oraz kreatywność (najczęściej wymieniane jako te, które wymagają kształtowania i rozwoju w tych generacjach). Z kolei mocą stroną generacji X jest dostosowanie się, a generacji BB podejmowanie decyzji.
7. Zaufanie, otwartość na doświadczenie, spokój i opanowanie oraz uczciwość to najczęściej wskazywane przez respondentów cechy osobowości istotne dla współpracy międzypokoleniowej.

8. Dokonując charakterystyki poszczególnych generacji w miejscu pracy respondenci uważają, że:
 - Osoby z generacji BB są pracowici i wytrwali, odporni na stres i mają znaczne trudności w określeniu swoich oczekiwań w miejscu pracy,
 - Osoby z generacji X są lojalne, chcą uzupełniać kompetencje, mają wysokie kompetencje interpersonalne, są cierpliwe oraz mają wiedzę i doświadczenie,
 - Osoby z generacji Y szybko się demotywują i potrzebują wsparcia, pochwał, motywacji. Ponadto są kreatywni, zaangażowani w pracę, realizują wiele zadań jednocześnie oraz mają wysokie kompetencje cyfrowe,
 - Osoby z generacji Z mają małą wiedzę i doświadczenie, oczekują dzielenia się zyskami (np. firmy) wypracowanymi z ich udziałem, elastycznego czasu pracy, pracy zdalnej/hybrydowej oraz przełamują standardy i tradycje i są kreatywni.
9. Najbardziej istotnym elementem współpracy między pokoleniowej jest dla respondentów wymiana wiedzy, doświadczeń, wzajemne uzupełnianie braków kompetencyjnych pracowników w różnym wieku w celu realizacji zadań i obowiązków zawodowych.
10. Do najczęściej wymienianych trudności związanych z zarządzaniem generacjami co drugi badany zaliczył stereotypy i uprzedzenia związane z wiekiem w miejscu pracy.
11. W co trzecim przedsiębiorstwie, instytucji lub organizacji istnieje strategia zarządzania pracownikami z różnych generacji wiekowych i w co trzecim podmiocie respondenci stosują zarządzanie różnorodnością pokoleniową dla poprawy funkcjonowania firmy, instytucji lub organizacji.

Część 3: Współpraca międzypokoleniowa w środowisku pracy i w życiu codziennym – opinie seniorów

1. Generacja X oraz generacja BB i Y w większości zostały ocenione przez respondentów jako te, które mają dobre interakcje z innymi osobami różniącymi się od nich wiekiem w środowisku pracy. Najczęściej wskazywano na generację Z jako tę, która ma dobre interakcje w miejscu pracy i jednocześnie ta generacja była wskazywana przez seniorów najczęściej jako ta, która ma te interakcje raczej złe.
2. Co drugi respondent ocenił raczej dobrze interakcje w życiu codziennym między generacją BB, a innymi osobami różniącymi się od nich wiekiem, podobnie jak w przypadku generacji X. Co trzeci respondent dobrze też ocenił interakcje generacji Y. Najczęściej seniorzy wskazywali do dobre interakcje w życiu codziennym generacji Z.
3. Zdaniem seniorów dla poprawy współdziałania w miejscu pracy generacja Z powinna rozwijać przede wszystkim takie kompetencje jak: przystosowanie, komunikowanie się oraz odpowiedzialność społeczną. Niezbędne kompetencje i postawy do współdziałania i współpracy między ludźmi jakich brakuje generacji Z w opiniach badanych seniorów to przede wszystkim: umiejętność organizacji pracy własnej, zdolność do formułowania problemu i poszukiwania rozwiązania, a także umiejętność radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy oraz umiejętność komunikowania się.
4. Generacja Y dla poprawy współdziałania w środowisku pracy winna rozwijać: umiejętność rozwiązywania problemu, odpowiedzialność społeczną oraz podejmowanie decyzji. Generacja Y zdaniem respondentów ma braki kompetencyjne w zakresie: asertywności, umiejętności rozwiązywania konfliktów oraz organizacji pracy własnej.
5. W ocenie badanych generacja X dla poprawy współdziałania w miejscu pracy powinna rozwijać przede wszystkim: odpowiedzialność społeczną, umiejętność dzielenia się wiedzą i odpowiedzialność przywódczą. Generacji X w zakresie kompetencji i postaw brakuje: tolerancji, empatii, a także otwartości na potrzeby i możliwości innych osób oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy.

6. Generacja najstarsza BB zdaniem badanych powinno kształtować dla poprawy współdziałania w środowisku pracy kompetencje związane z technologiami informacyjnymi (umiejętności ery cyfrowej) oraz podobnie jak i u wszystkich innych generacji odpowiedzialność społeczną, a także umiejętność dzielenia się wiedzą. Zdaniem respondentów generacja BB ma braki w zakresie kreatywności, tolerancji i umiejętności radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy.
7. Niezależnie od generacji do cech osobowości najistotniejszych dla współpracy międzypokoleniowej seniorzy zaliczyli: otwartość na doświadczenie, zaufanie, empatię, tolerancję oraz komunikatywność.
8. W opiniach seniorów generacja Z charakteryzuje się przede wszystkim: wysokimi kompetencjami cyfrowymi, niewielką wiedzą i doświadczeniem jest też niecierpliwa i impulsywna. Generację Y cechuje: umiejętność szybkiego dostosowania się do nowych sytuacji, znajomość języków obcych oraz dążenie do uzupełniania swoich kompetencji. Generacja X jest dobrze zorganizowana, dobrze zarządza sobą w czasie oraz posiada wiedzę i doświadczenie. Najstarsza generacja BB jest mniej chętna do korzystania z nowoczesnych technologii, odczuwa niechęć do zmian oraz charakteryzuje się niską mobilnością.
9. Pozytywne aspekty współpracy międzypokoleniowej badani seniorzy upatrują przede wszystkim w wymianie wiedzy i doświadczeń, zdobywaniu nowych umiejętności, we wzajemnym uczeniu się oraz we wzajemnej pomocy w rozwiązywaniu zadań, problemów czy sytuacji kryzysowych.
10. Respondenci wskazali także, że źródłem najczęstszych trudności we współpracy międzypokoleniowej dla pokolenia Z może być: stosunek do pracy i etyka pracy, postawy wobec życia rodzinnego oraz oczekiwania wobec innych w miejscu pracy i edukacji. Tę ostatnią trudność wskazano także dla generacji Y, a ponadto: warunki pracy i oczekiwania dotyczące wynagrodzenia oraz sposoby spędzania wolnego czasu i postawy wobec życia rodzinnego. Trudnościami dla generacji X mogą być przede wszystkim: warunki pracy i oczekiwania dotyczące wynagrodzenia, porozumiewanie się w językach obcych (ich znajomość) oraz nastawienie do zmiany w miejscu pracy i edukacji.

11. Dla generacji BB to z kolei: wykorzystanie nowoczesnych technologii, porozumiewanie się w językach obcych (ich znajomość) i różnorodność kulturowa . Źródłem trudności we współpracy pokoleniowej najmłodszej generacji (do 18 roku życia) zdaniem badanych może być: stosunek do pracy i etyka pracy i postawy wobec życia rodzinnego oraz stosunek do uczenia się oraz nabywania wiedzy i umiejętności.
12. Co drugi badany senior chciałby przede wszystkim rozwijać takie kompetencje społeczne jak: umiejętność pracy w zespole i współpracy, umiejętność rozwiązywania konfliktów oraz umiejętności komunikacyjne. Najczęściej wskazywano na: autoprezentację oraz umiejętności organizacji pracy własnej.
13. Do najistotniejszych dziedzin życia, w których respondenci chcieliby poszerzyć swoją wiedzę i kompetencje zaliczono przede wszystkim: komunikowanie się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, zdrowy styl życia oraz odżywiania, a także bezpieczeństwo i cyberbezpieczeństwo.
14. Co drugi respondent swoją wiedzę i kompetencje chciałby poszerzać w bezpośrednim kontakcie z instruktorem lub edukatorem, a co trzeci w formie mieszanej/hybrydowej.



Konsorcjum GSmart:



Jan Dlugosz
University
in Czestochowa



HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
Erasmus+