

Oftewel: laten we stoppen met de hype rondom generaties en focussen op wat écht telt voor werknemers



Stop met generatiedenken op de werkvloer

De verhalen over generatieverschillen op de werkvloer zijn niet meer weg te denken. Gen Z zou vooral waarde hechten aan zingeving en flexibiliteit, terwijl oudere generaties zoals Gen X vasthouden aan zekerheid en een vast contract. En ik als millennial zou vooral van burn-out in burn-out struikelen. Maar is dat wel zo? Uit recente onderzoeken blijkt dat generatiedenken weinig wetenschappelijke basis heeft. Niet je geboortear, maar je levensfase bepaalt wat je belangrijk vindt in werk.

De Monitor Waarde van Werk van de Universiteit van Amsterdam laat zien dat verschillen in werkwaarden tussen jong en oud over de tijd verdwijnen. Jongeren hebben in hun twintiger jaren andere prioriteiten dan ouderen, maar die verschuiven vanzelf naarmate ze ouder worden. Een andere studie van PwC onderstreept dit. Beide studies tonen aan dat jongeren en ouderen in wezen vergelijkbare werkwaarden delen. De waarden van jongeren naderen die van ouderen naarmate ze ouder worden, wat suggereert dat leeftijd en ervaring een grotere rol spelen dan de generatie waartoe men behoort.

Generatiedenken blijft populair doordat stereotype beelden zichzelf versterken

In een andere grote overkoepelende studie werden maar liefst 143 studies over generatieverschillen in de werkcontext geanalyseerd. De conclusie is duidelijk: er zijn nauwelijks significante verschillen in werkwaarden, werk-privébalans, werktevredenheid en betrokkenheid tussen generaties. De kleine verschillen die er zijn, hebben alles te maken met werkervaring en leeftijd, niet met generatie. Toch blijft generatiedenken populair, zowel in de wetenschap als in de

praktijk. Dat komt deels doordat stereotype beelden zichzelf versterken. Als je steeds hoort dat jongeren alleen maar flexibiliteit willen, ga je ze ook zo benaderen. Dit werkt als een *selffulfilling prophecy*: jongeren krijgen dit stempel en gaan zich er mogelijk naar gedragen. Hetzelfde geldt voor de boomer die niet zou kunnen omgaan met een nieuw digitaal urenbriefje.

Als werkgever of voorman doe je er goed aan om te stoppen met generatiedenken. Kijk in plaats daarvan naar levensfase en individuele behoeften. Wat werknemers willen, verschilt niet zozeer per generatie, maar per moment in hun leven. Hebben ze kinderen? Willen ze doorgroeien? Iedereen hecht waarde aan ontwikkeling, werkplezier en een gezonde werk-privébalans. De oplossing volgens onderzoekers? Een flexibel loopbaanbeleid dat ruimte biedt voor maatwerk. Zo krijgen werknemers de ondersteuning die zij op dat moment nodig hebben, zonder dat ze in hokjes worden geplaatst.

Oftewel: laten we stoppen met de hype rondom generaties en focussen op wat écht telt voor werknemers.

Willemijn van Iersel
Hoofredacteur



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!