



Zijn Boomers, Gen X, Millennials en Gen Z echt zo verschillend?

Samen sterker: voorbij generatiestereotypen naar beter teamwerk en leiderschap.

Zijn Boomers, Gen X, Millennials en Gen Z echt zo verschillend?

Millennials zijn jobhoppers en moeilijk om mee samen te werken. Generatie Z weigert naar kantoor te komen en verkiest om zich achter hun schermen te verschuilen. En Babyboomers kunnen niet met technologie werken en verwachten dat iedereen een workaholic is. We hebben allemaal wel eens te maken gehad met een oordeel over hoe onze persoonlijke stijl mogelijk wordt beïnvloed door onze leeftijd of generatie. Maar hoeveel ervan is waar? En wat zou gewoon een stereotype kunnen zijn?

Laten we de generaties die momenteel op de werkvloer aanwezig zijn, daadwerkelijk definiëren. Als we voorbij de stereotypen kijken, is er een reden waarom we generaties labelen. Het helpt ons om maatschappelijke verschuivingen, technologische vooruitgang en veranderende houdingen ten opzichte van werk, relaties en cultuur te begrijpen. Generaties zoals de Babyboomers, Generatie X, Millennials en Generatie Z worden gevormd door unieke historische, economische en sociale omstandigheden die hun waarden, gedrag en verwachtingen beïnvloeden.



Babyboomers, geboren tussen 1946 en 1964, groeiden op in het tijdperk na de Tweede Wereldoorlog, een periode van onzekerheid maar ook van economische welvaart en enorme veranderingen in de samenleving. Ze zagen de opkomst van nieuwe woningbouwprojecten, de burgerrechtenbeweging en de ruimtewedloop.



Generatie X, geboren 1965–1980, groeide op in een tijd van veranderende maatschappelijke normen, economische turbulentie en de opkomst van persoonlijke computers. Veel mensen ervoeren vanaf jonge leeftijd meer onafhankelijkheid door de toename van tweeverdienershuishoudens. Veel millennials werden volwassen tijdens de Grote Recessie.



Millennials, geboren tussen 1981 en 1996, groeiden op in een wereld van snelle technologische veranderingen, waaronder de opkomst van het internet, sociale media en mobiele apparaten. Veel millennials werden volwassen tijdens de Grote Recessie.



Generatie Z, geboren tussen 1997 en 2012, is de eerste generatie die volledig is opgegroeid in het digitale tijdperk, omringd door smartphones, sociale media en directe toegang tot informatie. Zij zijn ook de jongste generatie die momenteel op de arbeidsmarkt actief is.

De stereotypen

We hebben allemaal de impact van stereotypen tegen onze generatie gevoeld. We hebben ons eigen onderzoek gedaan om te zien wat elke generatie zegt over generatiestereotypen op de werkplek en hier is wat we hebben gevonden, en waarom die percepties meer van belang zijn dan je misschien denkt.

Generatie Z is lui, verwaand en te afhankelijk van technologie.

Vaak beschreven als de generatie die veerkracht mist, wordt Gen Z afgeschilderd als ongeïnteresseerd of zelfs lui, met een sterke wens voor een werk-privébalans die anderen verkeerd interpreteren als een gebrek aan toewijding. Hun gemak met digitale communicatie voedt de overtuiging dat ze niet bekwaam zijn in interpersoonlijke vaardigheden, en hun snelle verlangen naar carrière stappen wordt gezien als een recht. In ons onderzoek erkent Generatie Z dat er percepties zijn van jongere werknemers die worden gezien als lui, onervaren of een gebrek aan werkethiek hebben. Ze vermelden ook dat ze oudere werknemers ervaren alsof ze weerstand tegen verandering hebben en moeite hebben met technologie.



Millennials zijn bevooroordeeld, ontrouw en overdreven gevoelig

Millennials worden vaak gezien als veeleisend, vooral met hun verlangen naar constante feedback. Hun neiging naar carrièreontwikkeling en zinvol werk wordt verkeerd begrepen als een gebrek aan toewijding. Hun bereidheid om van baan te veranderen wordt vaak geïnterpreteerd als ontrouw in plaats van een doelbewuste zoektocht naar een doel. In ons onderzoek benadrukken millennials dat mensen niet beoordeeld moeten worden op basis van hun generatiestereotypen. Velen voelen zich ook verondersteld lui, verwend of minder toegewijd, terwijl ze zeggen dat oudere werknemers worden gezien als inflexibel.



Generatie X is afstandelijk, cynisch en heeft weerstand tegen verandering.

De voorkeur van Generatie X voor onafhankelijkheid en strategisch denken wordt vaak gezien als afstandelijkheid of zelfs cynisme. Ze worden gezien alsof ze moeite hebben met verandering en technologie, met een voorkeur voor gevestigde processen boven het nieuwe, wat leidt tot het stereotype dat ze "vastgeroest in hun gewoontes" zijn. In ons onderzoek neigde Generatie X oudere werknemers te beschrijven dat ze moeite hebben met verandering en minder technisch onderlegd zijn, terwijl jongere werknemers soms worden gezien als verwaand of met een gebrek aan werkethiek. Veel Gen X-respondenten benadrukken echter dat individuele verschillen belangrijker zijn dan generatiegebonden trends.





Babyboomers hebben weerstand tegen verandering en worden technologisch uitgedaagd

Babyboomers worden gestereotypeerd als rigide, met een voorkeur voor traditionele gestructureerde systemen, wat leidt tot aannames over hun weerstand tegen verandering. Hun benadering van communicatie en processen wordt vaak als inflexibel beschouwd, en ze worden gezien als technologisch minder begaafd, waarbij ze op jongere generaties vertrouwen voor digitale oplossingen. In ons onderzoek voelen Babyboomers dat oudere werknemers als minder capabel worden gezien, vooral met technologie, en sommigen geloven dat ze over het hoofd zijn gezien voor promoties of aanwervingen vanwege leeftijdsdiscriminatie. Echter, een paar melden dat stereotypen minder aanwezig zijn in hun specifieke werkplekken.

De impact van deze stereotypen op loopbaanontwikkeling onthult enkele veelzeggende generatieverschillen. Baby Boomers en Gen X zijn meer geneigd om bezorgdheid te uiten over het overgeslagen worden voor promoties of carrièremogelijkheden vanwege hun leeftijd, terwijl Millennials en Gen Z zich meestal richten op de uitdaging van het onderschat of afgewezen worden vanwege hun vermeende gebrek aan ervaring. Het begrijpen en uitdagen van deze aannames kan leiden tot een meer inclusieve en coöperatieve werkplek.

Generatiestereotypen creëren barrières voor effectieve werkrelaties door gedragingen verkeerd te labelen als generatiespecifiek in plaats van als individuele verschillen. Wanneer we ons in stereotypes verdiepen, ondermijnen we het enige dat teams succesvol maakt: vertrouwen en coöperatie. Misverstanden die voortkomen uit generatiespecifieke aannames schaden niet alleen de communicatie en samenwerking, maar verzwakken ook de veerkracht en betrokkenheid, wat uiteindelijk de algehele prestaties vermindert.

We vroegen 200 professionals naar de gedragsmatige eigenschappen die ze op het werk vaak uiten en die ze als effectief en ineffectief beschouwen bij hun collega's en leiders.

Ze kozen uit 24 veelvoorkomende gedragsmatige eigenschappen die worden gezien bij miljoenen professionals die de Lumina Spark psychometrische vragenlijst hebben ondergaan.

Je kunt gedragseigenschappen verdelen over hoe ze verschijnen wanneer ze effectief worden gebruikt en ook wanneer ze overbelast zijn tot het punt dat ze niet meer nuttig zijn.

Je kunt de (marginaal) meest geclaimde eigenschappen per generatie zien.

Mensgericht



Mensgericht Streeft naar eenheid en consensus, bereid om in conflictsituaties met standpunt te schuiven

- Diplomatiek
- Vergevingsgezind
- Tactvol

Coöperatief Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

- Ondersteunende teamspeler
- Vertrouwend
- Zorgt ervoor dat anderen erkend worden

Empathisch Attent en in contact met andere

Top geclaimd ★

- Compassievol
- Wil mensen begrijpen
- Altruïstisch

↑ Hoogste
↓ Laagste

Generatie Z

Generatie X

Inspiratiegedreven



Flexibel Werkt naar de algehele visie met opkomende doelen

Top geclaimd ★

- Gemakkelijk in de omgang
- Laat doelen ontstaan
- Gaat met de stroom mee

↑ Hoogste

Generatie Z

Ongedwongen Relaxed en informeel

- Minimaliseert bureaucratie
- Ontspannen over orde
- Losse planner

Spontaan Neemt intuïtieve beslissingen

- Zorgeloos met verplichtingen
- Heeft inspiratie nodig
- Handelt impulsief

Associatieve focus



Conceptueel Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

- Leren door theorie
- Houdt van complexiteit
- Ziet trends en patronen

Vindingrijk Een bron van nieuwe ideeën

- Creatief
- Waardeert esthetiek
- Ziet mogelijkheden

Baanbrekend drijft verandering en is bereid om de traditie uit te dagen.

- Zoekt variatie
- Onconventioneel
- Non-conformist

Extravert



Top geclaimd ★

Sociaal Energiek door interactie met anderen

- Uitgesproken
- Sociaal zelfverzekerd
- Praatgraag

↑ Hoogste **Generatie Z**

Expressief Enthousiast en drukt positief uit

- Energiek
- Goede verbale vaardigheden
- Bekwaam in expressie

Sturend Neemt de leiding in een groep en wordt aangetrokken tot gezagsposities

- Geniet van het beïnvloeden van groepen
- Assertief
- Voelt zich comfortabel met verantwoordelijkheid

Resultaatgericht



Resoluut Comfortabel met conflicten, en moedig genoeg om moeilijke gesprekken aan te gaan

- Eerlijk
- Houdt ervan om uit te dagen
- Hoeft niet populair te zijn

Competitief Wil winnen

- Competitief
- Trots
- Promoot zichzelf

Meest geclaimd ★

Logisch Is objectief en benadert alles rationeel

- Kritische denker
- Waardeert redenering
- Sluw

↑ Hoogste

Generatie Z

↓ Laagste

Babyboomers

Disciplinegedreven



Doelbewust Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

- Stelt duidelijke doelen
- Vastberaden
- Gefocust

Gestructureerd Een georganiseerde planner

- Methodisch
- Ordelijk
- Volgt processen

Top geclaimd ★

Betrouwbaar Is gedisciplineerd en komt afspraken na

- Nauwgezet
- Punctueel
- Komt verplichtingen na

↑ Hoogste

Babyboomers

↓ Laagste

Generatie Z

Nuchtere focus



Top geclaimd



Praktisch Gezond verstand en realistische aanpak

- Leren door te doen
- Houdt het eenvoudig
- Realistisch

↑ Hoogste

Millennials

Feitelijk Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

- Heeft informatie nodig
- Waardeert precisie
- Feitenzoeker

Behoedzaam Geeft de voorkeur aan getest methodes

- Risicomijdend
- Speelt op veilig
- Terughoudend om te veranderen

Introvert



Top geclaimd



Observerend Privé en houdt ervan om na te denken voordat ze spreken

- Geeft de voorkeur aan kleine groepen
- Neemt de tijd om verbindingen te maken
- Terughoudend

↑ Hoogste

Generatie Z

↓ Lowest

Millennials

Ingetogen Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

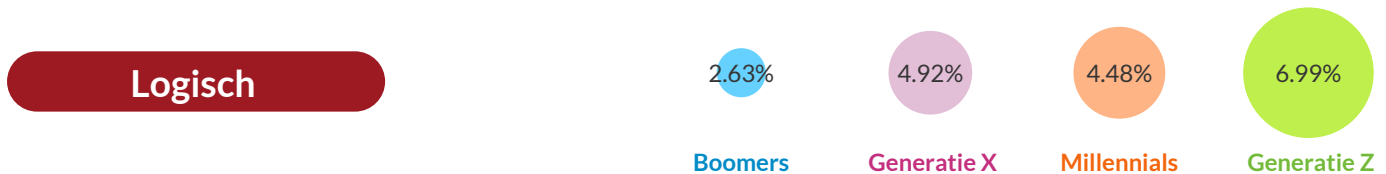
- Serieus
- Geeft de voorkeur aan schriftelijke communicatie
- Autoritair over emoties

Persoonlijk Luistert eerst en neigt naar één-op-één gesprekken

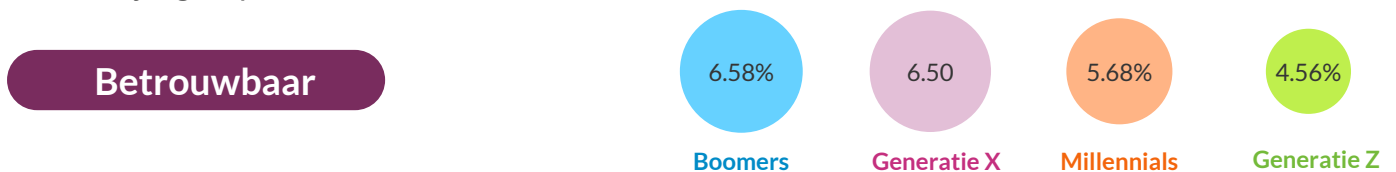
- Goede luisteraar
- Geeft de voorkeur aan één-op-één
- Rustig

Kleine verschillen, grote misvattingen

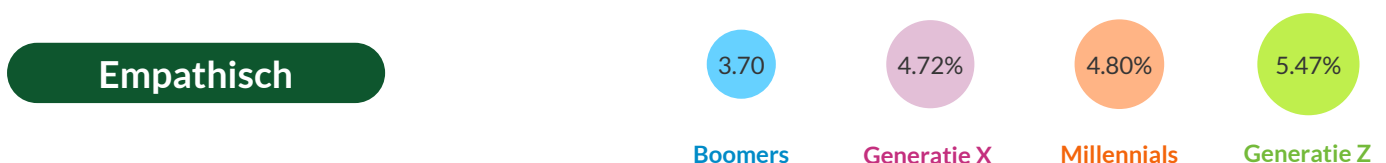
Wanneer we de feitelijke gedragingen van verschillende generaties nader bekijken, onthult het onderzoek dat de kloof tussen de generatiestereotypen en de realiteit van werkplekgedragingen veel kleiner is dan we misschien denken. De gegevens schetsen een meer complex en gedeeld verhaal. Hoewel er wel degelijk generaties verschillen bestaan, suggereren onze bevindingen dat deze vaak overdreven worden. Zijn de verschillen echt zo dramatisch als mensen geneigd zijn te denken?



Ondanks stereotypen van jongere generaties als overdreven emotioneel of verwaand, benadrukken zowel Gen Z (6.99%) als Millennials (4.48%) logisch denken als een van hun top eigenschappen. Zij hechten waarde aan duidelijke, strategische benaderingen voor probleemoplossing en besluitvorming. Interessant genoeg scoren Gen X (4.92%) en Boomers (2.63%) ook logisch, zij het in mindere mate. Hoewel Generatie Z en Millennials het meer prioriteit geven, tonen alle generaties aan dat logisch denken een zeer gewaardeerde eigenschap blijft over alle leeftijdsgroepen heen.

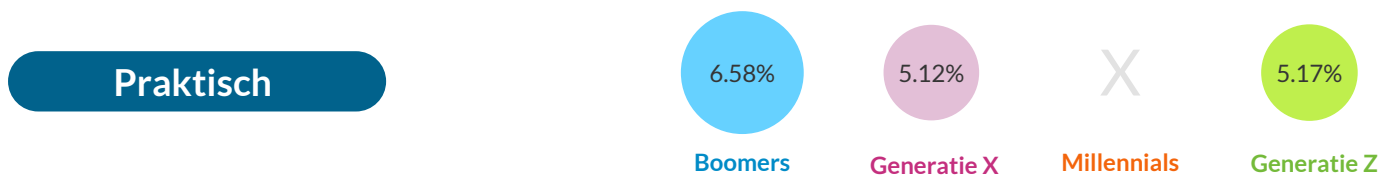


Betrouwbaarheid is een andere universele eigenschap die leeftijd overstijgt. Babyboomers (6.58%) en Generatie X (6.50%) leiden in deze categorie, maar Millennials (5.68%) en Gen Z (4.56%) scoren ook hoog, wat het gedeelde belang van betrouwbaarheid op de werkplek onderstreept. Ongeacht de generatie willen werknemers bekend staan als consistent, toegewijd en betrouwbaar.



Empathie, vaak geassocieerd met jongere generaties, wordt hoog gewaardeerd door zowel Gen Z (5.47%) als Millennials (4.80%). Hoewel Boomers lager scoren op deze eigenschap (3.70%), plaatst Gen X (4.72%) zich ook significante nadruk op empathie.

Dit toont aan dat hoewel jongere generaties mogelijk emotioneel expressiever zijn, empathie zelf gewaardeerd wordt in alle groepen, maar alleen anders wordt uitgedrukt.



Baby Boomers scoren hoog in praktische, geaarde eigenschappen (6.58%, wat de stereotype weerspiegelt dat ze de voorkeur geven aan traditionele, beproefde werkmethoden. Echter, Generatie X (5.12%) en Generatie Z (5.17%) waarderen ook praktisch, wat aantoont dat er over generaties heen een sterke wens is om vernieuwend denken te balanceren met geaarde uitvoering.

Laten we de meest geclaimde gedragsmatige Eigenschappen in kaart brengen.

Elke generatie heeft bepaalde eigenschappen die het vaakst worden genoemd, wat patronen onthult in hoe verschillende leeftijdsgroepen zichzelf zien. Opmerkelijk is dat geen enkele gedragskenmerk zo sterk wordt toegeschreven aan een generatie dat je die generatie als geheel daarop zou kunnen herkennen.

Eigenschap	Generatie Z	Millennials	Generatie X	Boomers
Logisch	6.99%	4.48%	4.92%	2.63%
Observerend	5.17%	3.71%	5.12%	X
Empathisch	5.47%	4.80%	4.72%	X
Betrouwbaar	4.56%	5.68%	6.50%	6.58%
Sociaal	3.95%	X	X	X
Flexibel	3.95%	X	X	X
Praktisch	X	4.80%	X	X

Oké, dus wat betreft de minst geclaimde Eigenschappen?

Expressief



Oudere generaties, met name de Babyboomers, scoren extreem laag op het zijn van Expressief (0.00%), wat het stereotype versterkt dat ze emotioneel afstandelijk zijn. Millennials (0.66%) en Gen Z (0.30%) zijn echter slechts in beperkte mate emotioneel expressiever dan oudere generaties, wat de mythe weerlegt dat jongere generaties emotie standaard boven logica stellen.

Resoluut



Zowel Gen Z als Millennials scoren lager op het zijn van Resoluut (0.61% voor Gen Z, 0.00% voor Millennials), wat een bredere verschuiving in de werkcultuur weerspiegelt naar emotionele intelligentie en veerkracht in plaats van traditionele resoluutheid of competitiviteit. Dit betekent echter niet dat jongere generaties een gebrek aan veerkracht hebben, alleen dat ze het in andere termen definiëren, zoals flexibiliteit en emotioneel begrip.

Spontaan



Baanbrekend



Het idee dat jongere generaties Baanbrekend of Spontaan zijn, is ook enigszins overdreven. Millennials (0.11%) en Gen Z (0.61%) hebben zeer lage scores op deze eigenschappen, wat suggereert dat de perceptie van hen als rebels of onvoorspelbaar overdreven is. Beide generaties geven prioriteit aan stabiliteit, gestructureerdheid en efficiëntie, hoewel ze deze doelen benaderen met een moderne invalshoek.

Eigenschap	Generatie Z	Millennials	Generatie X	Boomers
Expressief	0.30%	0.66%	0.20%	0.00%
Baanbrekend	0.61%	0.11%	0.20%	0.00%

Resoluut	0.61%	X	X	0.00%
Conceptueel	0.61%	X	X	X
Persoonlijk	X	0.33%	0.20%	X
Flexibel	X	0.87%	0.39%	X

We zijn meer gelijk dan we denken

De gegevens tonen duidelijk aan dat generatieverschillen in gedrag veel minder uitgesproken zijn dan de stereotypen ons zouden doen geloven. Hier is wat dit allemaal betekent...

Logisch zijn is belangrijk voor alle generaties. Hoewel Gen Z en Millennials het misschien meer benadrukken, hechten Gen X en Boomers er nog steeds waarde aan, wat suggereert dat redenering, kritisch denken universeel gewaardeerde eigenschappen zijn.

Empathie is niet alleen een eigenschap van Millennials of Gen Z, Generatie X hecht er ook veel waarde aan. De belangrijkste conclusie is dat empathie generaties overstijgt, maar op verschillende manieren wordt uitgedrukt. Het stereotype dat oudere generaties mogelijk geen empathie tonen, is niet waar; zij hechten net zoveel waarde aan verbinding en begrip.

Betrouwbaarheid is de draad die alle generaties verbindt. Het is de fundamentele eigenschap die de productiviteit op de werkplek stimuleert, ongeacht de leeftijd. Of je nu een Gen Z-werknemer bent in je eerste baan of een Baby Boomer die bijna met pensioen gaat, betrouwbaar zijn is cruciaal.

Praktisch en geaard zijn eigenschappen die generaties overstijgen. Hoewel Baby Boomers misschien meer gefocust zijn op bewezen methoden, hechten jongere generaties ook waarde aan praktisch, alleen in de context van een snel veranderende werkomgeving.

Ja, generatiegebonden trends bestaan, maar ze worden overschaduwd door bredere consistenties in effectief werkgedrag. We hebben allemaal meer gemeen dan we misschien denken.

De conclusie: Er bestaat niet zoiets als een "generatiegedragstype". Werkethiek, probleemoplossing en communicatiestijlen gaan meer over persoonlijkheid en omgeving dan over leeftijd.

Het verhaal zou niet moeten gaan over hoe generaties verschillen, maar eerder over hoeveel ze gemeen hebben. Gedragingen zoals betrouwbaarheid, empathie en logisch denken worden gewaardeerd door alle generaties, wat een collectieve afstemming in werkplekwaarden benadrukt.

En de stereotypen zijn kostbaar

Het is essentieel om de gevolgen in de echte wereld van de generatiestereotypen te begrijpen. Als het gaat om communicatie, coöperatief werken en veerkrachtig zijn, kunnen deze generatiespecifieke aannames veel schade veroorzaken, resulterend in misverstanden, desinteresse en verloren potentieel. In de huidige snelle en evoluerende werkomgeving is het van cruciaal belang om deze aannames uit te dagen en te focussen op het gemeenschappelijke dat teams kan samenbrengen.

Het verkeerd begrijpen van de ware motivaties van jongere werknemers kan leiden tot een gebrek aan betrokkenheid en een verhoogd personeelsverloop. De "Grote Onthechting," een term die de aanzienlijke onthechting onder jonge werknemers beschrijft, is in verband gebracht met factoren zoals een gebrek aan vertrouwen in leiderschap en onvoldoende ontwikkelingsmogelijkheden.

\$8,800,000,000,000

Deze loskoppeling is kostbaar, waarbij Gallup schat dat het wereldwijd leidt tot \$8,8 biljoen aan verloren productiviteit.

New York Post

Organisaties die deze kwesties niet aanpakken, kunnen te maken krijgen met hogere verloopcijfers en een lager moreel, wat uiteindelijk hun Impact op de winstgevendheid beïnvloedt.

Communicatie valt weg. Generatie-stereotypen kunnen ook een diepgaand effect hebben op communicatie, wat vaak leidt tot misverstanden en inefficiënties. Deze stereotypen leiden tot aannames over communicatievoorkeuren, wat vaak resulteert in gemiste connecties of frustratie wanneer mensen niet effectief met elkaar kunnen omgaan.



47% van de werknemers gelooft dat een generatiekloof op de werkplek leidt tot miscommunicatie.

Oak Engage

Bijvoorbeeld, het stereotype dat jongere generaties de voorkeur geven aan digitale communicatie terwijl oudere generaties face-to-face gesprekken verkiezen, kan wrijving veroorzaken in teaminteracties. Als deze voorkeuren worden aangenomen zonder rekening te houden met individuele behoeften, kunnen teamleden hun boodschap mogelijk niet zo effectief overbrengen. Evenzo kunnen oudere generaties aannemen dat jongere werknemers te gevoelig zijn of weerstand bieden tegen feedback, terwijl jongere generaties kunnen geloven dat oudere werknemers niet bereid zijn zich flexibel aan te passen aan moderne communicatiemethoden. Deze aannames kunnen open en constructieve dialogen in de weg zitten, waardoor teamleden zich onbegrepen en alleenstaand voelen.

Misverstanden kunnen ook ontstaan wanneer er feedback bij betrokken is. Stereotypen over jongere generaties die minder veerkrachtig zijn tegen kritische opmerkingen of oudere generaties die niet bereid zijn om te veranderen, kunnen communicatiebarrières creëren. Als jongere werknemers bang zijn om feedback te ontvangen vanwege de waargenomen kritische opmerkingen, kunnen ze waardevolle groeimogelijkheden mislopen. Tegelijkertijd, oudere werknemers die het gevoel hebben dat jongere collega's hun expertise niet respecteren, kunnen ervoor kiezen om helemaal geen feedback te geven. Deze communicatieproblemen dienen er alleen maar toe om spanningen te verlengen en het moeilijker te maken voor teams om te gedijen.

Stereotypen over communicatievoorkeuren en veerkracht kunnen het moeilijker maken voor teams om effectief ideeën te delen, feedback te geven en problemen aan te pakken. Het resultaat is vaak slechte communicatie, verminderde betrokkenheid en een gebrek aan duidelijkheid. Om dit tegen te gaan, moeten organisaties een cultuur van open communicatie bevorderen, waar mensen zich gehoord en gewaardeerd voelen, ongeacht generatiespecifieke aannames.

Coöperatie wordt een strijd

Generatie-stereotypen kunnen de coöperatie op de werkplek ernstig ondermijnen, vaak tot uiting komend door hiërarchische verwachtingen, misverstanden over werkethiek en technologische kloven. Wanneer bepaalde generaties worden gestereotypeerd als "te jong" of "te oud", kan dit spanningen veroorzaken die de samenwerking verstoren.



Bijvoorbeeld, jongere generaties kunnen gestereotypeerd worden als minder toegewijd of ongeïnteresseerd, waardoor hun oudere collega's hun bijdragen kunnen afwijzen. Dit soort denken bevordert een omgeving waar vertrouwen en coöperatief zijn verminderen, omdat oudere werknemers mogelijk de waarde die jongere werknemers meebrengen niet volledig waarderen. Evenzo kunnen oudere generaties worden gezien als inflexibel of met weerstand tegen verandering, wat een kloof creëert tussen degenen die worden gezien als vernieuwend en degenen die worden gezien als het tegenhouden van vooruitgang. Dit soort denken belemmert de coöperatie, omdat teams gefragmenteerd raken door aannames in plaats van versterkt te worden door diversiteit.

Het stereotype dat jongere werknemers minder betrouwbaar of minder ervaren zijn, kan hen ook beletten de mentorschap en begeleiding te ontvangen die ze nodig hebben. Aan de andere kant kan de overtuiging dat oudere werknemers te vastgeroest zijn ertoe leiden dat jongere werknemers minder aannemen van ze. Dit creëert een kloof, waardoor de effectieve uitwisseling van ideeën wordt belemmerd en het vernieuwen dat het hele team ten goede zou kunnen komen, wordt verminderd.

Wanneer we generatiestereotypen ons denken laten leiden, wordt coöperatie een strijd van aannames, niet een kans voor synergie. Door de waarde in elke persoon te erkennen, ongeacht de leeftijd, en te focussen op generatieoverschrijdend leren en gestructureerd mentorschap, kunnen we deze barrières doorbreken en sterkere, meer samenwerkende teams opbouwen.

Veerkracht gaat ergens onderweg verloren

Als het gaat om veerkracht, kunnen generatiestereotypen vertekenen hoe we kijken tegen het vermogen van een collega om met stress om te gaan, zich flexibel aan te passen aan verandering, en door te zetten bij uitdagingen. Deze aannames over de werkgewoonten en prioriteiten voor werk-privébalans van verschillende generaties leiden vaak tot misvattingen over wat het werkelijk betekent om veerkrachtig te zijn.

Millennials en Gen Z worden vaak gestereotypeerd als minder veerkrachtig of snel geneigd om te vertrekken wanneer dingen moeilijk worden. Echter, dit stereotype negeert het feit dat Millennials en Gen Z mogelijk gewoon een andere benadering van veerkracht hebben, waarbij ze de nadruk leggen op werk-privébalans en flexibiliteit. Wanneer oudere generaties aannemen dat veerkrachtig zijn betekent dat je lange uren moet maken of door moeilijke situaties heen moet duwen tegen elke prijs. Dit kan een kloof creëren die de effectiviteit van het team beperkt.

Deze aannames kunnen leiden tot frustratie wanneer jongere werknemers minder bereid lijken te zijn om vol te houden.

Evenzo kan het stereotype dat oudere generaties te vastgeroest zijn in hun gewoonten of niet bereid zijn om te veranderen, hun vermogen ondermijnen om zich flexibel aan te passen aan nieuwe uitdagingen. Als deze stereotypen kloppen, kunnen oudere werknemers ten onrechte worden beoordeeld als minder veerkrachtig bij veranderingen, terwijl velen in feite na verloop van tijd zeer flexibel zijn geworden. Door te focussen op de sterke punten die elke generatie met zich meebrengt, wordt het gemakkelijker in te zien dat veerkracht niet gaat over hoe we volhouden, maar over hoe we flexibel zijn en reageren op uitdagingen.

Stereotypen over veerkracht kunnen een verdeeldheid zaaiende omgeving creëren waarin werknemers worden beoordeeld op basis van verouderde aannames in plaats van hun werkelijke capaciteiten. Deze verkeerde percepties kunnen het potentieel van individuen beperken, waardoor onnodige barrières voor zowel persoonlijke als teamgroei ontstaan. Door de focus te verleggen van rigide stereotypen naar individuele sterke punten, kunnen organisaties een veerkrachtigere werkomgeving opbouwen die gedijt op coöperatie, flexibiliteit en wederzijds respect.

Hiërarchie

Het probleem van hiërarchie en respect speelt ook een rol. Jongere werknemers kunnen zich genegeerd of ondergewaardeerd voelen door oudere collega's, terwijl oudere werknemers mogelijk meer eerbied verwachten vanwege hun ervaring. Deze spanningen kunnen het gevoel van wederzijds respect ondermijnen dat cruciaal is voor een gezonde teamdynamiek. Tegelijkertijd is er vaak een weerstand tegen verandering, vooral van oudere generaties, die worden gezien als vastgeroest in hun gewoontes. Dit kan jongere werknemers frustreren, die mogelijk aandringen op snelle, vernieuwende verandering. Millennials en Gen Z, in het bijzonder, wijzen er snel op hoe deze generatietekorten de productiviteit beïnvloeden, waarbij ze concrete voorbeelden delen van hoe botsingen tussen leeftijdsgroepen de effectiviteit van het team belemmeren. Ondertussen zijn Gen X en Boomers geneigd om meer neutraal te zijn of afwijzend tegenover de Impact, waarbij de uitdagingen worden gezien als individuele kwesties in plaats van een bijproduct van generatieverschillen. Babyboomers, in het bijzonder, zijn meer bezorgd over retentie, omdat ze opmerken dat jongere werknemers vaak snel van baan wisselen, wat de impact op teamstabiliteit en continuïteit beïnvloedt. Uiteindelijk kunnen deze generatiekloven de capaciteit van een team om op zijn best te presteren ernstig belemmeren, maar het herkennen en aanpakken van deze verschillen kan teams helpen om silo's af te breken en meer samenhangend te werken.

Dus, beïnvloeden generatieverschillen hoe mensen op het werk met elkaar omgaan?

Generatieverschillen op de werkvloer spelen zich vaak af als een voortdurende, subtiele touwtrekwedstrijd, waarbij elke groep trekt voor zijn eigen manier van werken, communiceren en bijdragen. Neem technologie als voorbeeld, Millennials en Gen Z zijn opgegroeid met digitale tools en zijn flexibel in het aanpassen aan nieuwe software, waardoor oudere generaties, zoals Babyboomers en Gen X, moeite hebben om bij te blijven. Deze kloof strekt zich vaak uit tot hoe mensen de voorkeur geven aan communicatie. Voor de jongere generatie zijn Whatsapp, Snapchat, e-mails en digitale platforms de norm, terwijl oudere generaties persoonlijke ontmoetingen of telefoongesprekken nog steeds als de gouden standaard beschouwen. En dit verschil houdt daar niet op; mensen trekken van nature naar anderen van hun eigen leeftijdsgroep, waardoor er generatiesilo's op kantoor ontstaan die soms kunnen leiden tot misverstanden of zelfs spanningen.

Maar de echte strijd ontstaat vaak wanneer respect op het spel staat. Jongere werknemers, gefrustreerd doordat ze worden afgewezen of over het hoofd worden gezien, voelen dat hun ideeën niet de aandacht krijgen die ze verdienen, terwijl oudere werknemers geloven dat ze niet de respect krijgen die ze hebben verdiend door jarenlange ervaring. Het is een delicate balans, waarbij leeftijd soms een barrière wordt in plaats van een brug. Dan is er de manier waarop elke generatie de werkethiek bekijkt. Babyboomers en Gen X'ers zien jongere werknemers vaak als minder toegewijd, omdat ze prioriteit geven aan grenzen en ongedwongenheid, terwijl Millennials en Gen Z naar hun oudere collega's kijken en het gevoel hebben dat ze vastzitten in hun gewoontes, met weerstand tegen verandering. Feedback is ook een bron van wrijving, oudere werknemers kunnen terugdeinzen voor kritische opmerkingen, terwijl jongere medewerkers regelmatig, constructief input verlangen om hen te helpen groeien.

Werk-privébalans is een andere scheidslijn, waarbij Millennials en Gen Z persoonlijke tijd en ongedwongenheid prioriteren, zelfs als dat betekent dat ze een stap terugdoen in hun carrièreontwikkeling. Ondertussen voelen Babyboomers en Generatie X zich vaak meer thuis in een traditionele, op werk gerichte mentaliteit. Deze verschillen kunnen leiden tot botsingen, waarbij jongere werknemers zich betutteld voelen door de meer rigide verwachtingen van de oudere generatie, en oudere collega's zich niet gerespecteerd voelen door wat zij zien als een gebrek aan toewijding van jongere werknemers. Echter, ondanks de wrijving, bieden deze generatiekloven ook een kans voor werkplekken om te evolueren. Door zowel de frisse perspectieven van jongere werknemers als de wijsheid van ervaring te omarmen, hebben bedrijven de kans om sterkere communicatie te bevorderen, silo's af te breken en een omgeving te creëren die alle stemmen waardeert—ongeacht de generatie.

Het waarderen van verschillende manieren van zijn wanneer waarden verschillen

Als gedragingen zelf niet zo verschillend zijn, wat is er dan wel anders? Ons onderzoek onthult dat generatieverschillen niet noodzakelijkerwijs gaan over hoe mensen zich gedragen; de meeste mensen, ongeacht hun leeftijd, werken hard, dragen bij en zijn betrokken bij hun rollen. In plaats daarvan ligt de sleutel in welke waarden die gedragingen aansturen. En wanneer die waarden niet op één lijn liggen of niet begrepen worden over generaties heen, kan dit wrijving veroorzaken die vaak wordt misbegrepen als gedragsverschillen.

Werkwaarden per generatie

Generatie	Topwaarden	Belangrijkste conclusie
Generatie Z	 Groei 25.23%  Vriendelijkheid 17.76%	Sterke focus op vooruitgang en positieve werkomgevingen
Millennials	 Vriendelijkheid 18.48%  Groei 16.83%	Balans tussen loopbaanontwikkeling en ondersteunende cultuur
Generatie X	 Anderen Helpen 20.63%  Veiligheid 15.63%	Nadruk op mentorschap en stabiliteit
Boomers	 Prestatie 16.67%  Zelfvoorzienendheid 16.67%	Voortdurende ambitie en onafhankelijkheid

Werkplekwaarden variëren sterk tussen generaties, wat de teamdynamiek vormgeeft en de bedrijfscultuur beïnvloedt. Gen Z en Millennials geven prioriteit aan groei en vriendelijkheid, met een sterke nadruk op carrièreontwikkeling en het opbouwen van positieve relaties. Ze waarderen omgevingen waar ze kunnen leren, vooruitgang boeken en zich gesteund voelen, waarbij ze het belang van mentorschap, leermogelijkheden en een gevoel van gemeenschap benadrukken.

Generatie X en Babyboomers richten zich echter meer op het helpen van anderen, in lijn met hun ervaring en mentorschapsrollen. Babyboomers vallen op als de meest prestatiegerichte, met een sterke focus op persoonlijk succes, maar ze zijn het minst bezorgd over baan zekerheid—anders dan jongere generaties, is stabiliteit geen topprioriteit voor hen. Rechtvaardigheid is een kernwaarde voor Generatie X, die de meeste nadruk legt op eerlijkheid, terwijl Babyboomers het veel lager inschatten. Interessant genoeg wordt traditie consequent als onbelangrijk beschouwd door alle generaties, wat een collectieve voorkeur laat zien voor moderne benaderingen en vernieuwen boven het handhaven van de status quo.

De verschillen in waarden zijn eenvoudigweg een weerspiegeling van wat mensen motiveert. Maar wanneer deze waarden niet worden erkend, kan dit leiden tot misverstanden die gedragingen fundamenteel anders kunnen doen lijken.

De rol van meta-stereotypen

Meta-stereotypen zijn de stereotypen die we hebben over hoe andere mensen ons waarnemen. Jongere werknemers geloven vaak dat oudere collega's hen als verwend of lui beschouwen, terwijl oudere werknemers misschien aannemen dat jongere werknemers hen als inflexibel of ouderwets zien. Deze instinctieve aannames creëren een cyclus van misverstanden en spanning, waardoor juist de stereotypen worden versterkt die authentieke communicatie en verbinding beperken.

Dit creëert een gevaarlijke feedbacklus; als een jongere werknemer gelooft dat ze als veeleisend worden gezien, kunnen ze onbewust defensief of terughoudend worden, wat alleen maar de aanname van de oudere collega bevestigt. Evenzo, als een oudere werknemer het gevoel heeft dat ze als verouderd worden gezien, kunnen ze zich volledig terugtrekken van het inbrengen van ideeën. In de loop van de tijd ondermijnen deze onuitgesproken spanningen het vertrouwen en beperken ze zinvolle coöperatie.

Dit soort snelle oordelen kan efficiënt aanvoelen, maar het creëert blinde vlekken in teamdynamiek en voorkomt dat teams de waarde herkennen die verschillende perspectieven bieden.

Meta-stereotypen beïnvloeden niet alleen hoe we anderen waarnemen, ze vormen ook hoe we ons gedragen. Als we verwachten op een bepaalde manier gezien te worden, kunnen we beginnen ons gedrag flexibel aan te passen om aan die verwachting te voldoen, zelfs als het niet trouw is aan wie we zijn. Dit defensieve gedrag versterkt het stereotype en creëert meer afstand tussen generaties, waardoor het potentieel voor wederzijds leren en gedeeld succes verzwakt.

Wanneer we ons te veel richten op wat ons verdeelt op basis van generatiestereotypen, lopen we het risico de potentie voor cross-generationale coöperatie en wederzijds leren mis te lopen.

Door aan te nemen dat de manier waarop een generatie dingen doet "beter" is dan die van een andere, kunnen we voorkomen dat we de waarde van diverse perspectieven volledig waarderen.

De vernieuwende kracht van ervaring en openheid

Een van de krachtigste kansen op de werkplek ligt in de combinatie van ervaring en openheid. Jongere werknemers brengen vaak frisse ideeën en flexibiliteit, terwijl oudere collega's diepgaande ervaring en strategisch denken bieden. Het ware potentieel ligt in het samenbrengen hiervan, waarbij de energie van nieuwe ideeën wordt gebalanceerd met de standvastigheid van ervaring.

Paradoxen. Het is een belangrijke drijfveer voor vernieuwen en veerkrachtig. Openheid voedt creativiteit, terwijl ervaring het verankert in praktisch uitvoerbaar. Teams die beide eigenschappen succesvol in balans houden, zijn beter in staat om complexe uitdagingen te navigeren, waarbij ze creatieve probleemoplossing combineren met praktische uitvoering.

Jongere werknemers kunnen bijvoorbeeld vernieuwende oplossingen bedenken, maar zonder de ervaring en het strategisch denken van ervaren collega's kunnen die ideeën mogelijk geen grip krijgen. Aan de andere kant kan de ervaring van oudere werknemers de context bieden die nodig is om die ideeën om te vormen tot iets wat om te zetten is in actie. Deze mix van perspectieven creëert een dynamische probleemoplossende omgeving waar het beste van beide werelden vooruitgang stimuleert.

Zelfbewustzijn is hier belangrijk. Hoe meer zelfbewust werknemers zijn over hun eigen neigingen en sterke punten, hoe gemakkelijker het wordt om generatieverschillen te navigeren. Wanneer mensen hun eigen waarden en overbelaste gedragseigenschappen herkennen, worden ze meer open voor het begrijpen van andere standpunten. Een jongere werknemer die waarde hecht aan ongedwongenheid, kan met meer empathie omgaan met de voorkeur van een oudere collega voor gestructureerd werken, waarbij hij erkent dat het niet gaat om weerstand tegen verandering, maar eerder om een verlangen naar stabiliteit.

Hoe veranderen werkstijlen naarmate je ouder wordt?

Het gaat niet langer om harder werken, maar om slimmer werken, een les die velen in de loop der tijd hebben geleerd. Naarmate carrièreprioriteiten evolueren, merken veel Millennials, Generatie X'ers en Babyboomers dat ze minder dwingend worden door het nastreven van promoties en meer gefocust zijn op het vinden van voldoening en balans in hun rollen.

Toch, hoewel de brede trends vergelijkbaar zijn, zijn er duidelijke verschillen in hoe elke generatie hun werk en persoonlijke leven benadert. Neem technologie, bijvoorbeeld. Gen Z en Millennials zijn opgegroeid omringd door constant vernieuwen en zijn over het algemeen zelfverzekerder als het gaat om flexibel aanpassen naar nieuwe tools.

Toch beginnen ze de dwingende druk te voelen om het tempo van verandering bij te houden. Daarentegen kunnen Generatie X en Babyboomers meer moeite hebben met nieuwere technologieën, hoewel sommigen een bewuste poging doen om bij te blijven. Als het gaat om baan zekerheid, zijn Gen Z en Millennials meer bereid om een baan te verlaten als de omstandigheden niet goed zijn of als ze zich niet vervuld voelen, wat een ongedwongen en dynamische benadering van hun carrière weerspiegelt. Aan de andere kant zijn Generatie X en Babyboomers vaak meer verankerd in het idee van stabiliteit en langdurige werkgelegenheid, omdat ze zijn opgegroeid in een meer traditionele werkomgeving. Ten slotte, terwijl Gen Z en Millennials snel grenzen stellen aan werkverwachtingen en het idee van overwerken afwijzen, hebben Gen X en Babyboomers de neiging om vast te houden aan een sterke werkethiek, hoewel sommigen nu hun voorheen intense toewijding beginnen te versoepelen. Het is duidelijk dat hoewel generaties veel overeenkomsten delen naarmate ze vorderen in hun carrière, hun benadering van werk en leven blijft worden gevormd door hun eigen unieke ervaringen.

Hoe breder de leeftijdscategorie, hoe beter de resultaten.

Een team met een brede leeftijdsrange kan betere resultaten behalen door gebruik te maken van de sterke punten van elke generatie. De meeste mensen, ongeacht hun leeftijd, erkennen de waarde van leeftijdsdiversiteit, waarbij ze erkennen dat verschillende perspectieven, ervaringsniveaus en probleemoplossende benaderingen kunnen leiden tot meer evenwichtige resultaten. Er ontstaat een natuurlijke balans wanneer de ervaring van oudere werknemers wordt gecombineerd met de frisse ideeën en flexibiliteit van jongere medewerkers. Oudere generaties brengen wijsheid en kennis van de industrie, terwijl jongere werknemers energie en vernieuwend denken inbrengen, wat een ideale mix voor succes creëert. Coöperatie, echter, blijft de sleutel tot succes. Teams die wederzijds respect en open-minded zijn belangrijk vinden, in plaats van te focussen op leeftijdsverschillen, leiden vaak tot het meeste succes.

Dat gezegd hebbende, kunnen de houdingen ten opzichte van leeftijdsdiversiteit variëren. Generatie Z en sommige Millennials zijn meer sceptisch over de focus op leeftijd en benadrukken vaak dat bekwaamheden en houding veel meer belangrijk zijn dan iemands generatie. Ze maken zich zorgen dat generatieverschillen onnodige wrijving kunnen veroorzaken, waardoor het moeilijker wordt voor teams om samenhangend te werken. Aan de andere kant zijn Millennials en Generatie X de sterkste voorstanders van leeftijdsdiversiteit. Ze benadrukken hoe mentorschap, gedeeld leren, en de verscheidenheid aan standpunten die met verschillende leeftijden komen, helpen bij het verbeteren van probleemoplossing en creativiteit op de werkplek. Babyboomers, hoewel ze ook de waarde van diversiteit inzien, richten ze zich meer op de praktische kant. Ze benadrukken hoe leeftijd fysieke bekwaamheid en stabiliteit op de werkplek kan beïnvloeden, en ze wijzen erop dat voor leeftijdsdiversiteit echt voordelig te zijn, jongere werknemers actief moeten bijdragen en niet alleen moeten vertrouwen op de ervaring van anderen. Uiteindelijk, wanneer teams de verschillende sterke punten die door elke generatie worden ingebracht herkennen en waarderen, kunnen ze samenwerken om betere resultaten te bereiken.

Als gedrag en waarden niet alles verklaren, waar gaan we dan heen?

De sleutel is om elke interactie op neutrale voorwaarden te benaderen. In plaats van gedrag te evalueren door een generatielens, moeten we ons richten op wat individuen inbrengen, hun communicatiestijl, besluitvormingsbenadering en emotionele sterke punten. Dit vereist het creëren van een werkomgeving waar mensen worden gewaardeerd om hun individuele sterke punten en professionele bijdragen, niet om hoe zij zich conformeren aan (of uitdagen) generatienormen.

Overbelastingen zijn sterke punten en gedragingen die meer naar voren kunnen komen wanneer je onder dwingende omstandigheden staat. Ze kunnen spanning tussen generaties veroorzaken omdat het gemakkelijk is om botsende overbelaste eigenschappen te verwarren met generatieconflicten in plaats van individuele gedragingen. Wanneer generatiestereotypen bepalen hoe we gedrag interpreteren, kan overbelast gedrag verkeerd worden gelabeld als emotionele reactie van een jongere werknemer op feedback kan worden gezien als typische "Millennial-fragiliteit" in plaats van het natuurlijke gevolg van het overbelasten van empathie. De aarzeling van een oudere werknemer rond nieuwe technologie kan worden gezien als generatieweerstand in plaats van een moment van overbelaste voorzichtigheid.

Resetten van aannames betekent erkennen dat deze gedragingen niet generatiespecifiek zijn—ze zijn menselijk. Door de bredere gedragskaart te begrijpen, kunnen we met meer empathie en precisie reageren, waarbij we de echte oorzaak van conflicten aanpakken in plaats van terug te vallen op generatiestereotypen.

Dus laten we het in kaart brengen

Dus hoe gaan we verder dan generatiedenken en beginnen we ons te concentreren op gedrag? Het Lumina Spark-model biedt een praktisch kader voor het begrijpen van persoonlijkheidstrekken en hoe deze tot uiting komen op de werkplek. Het identificeert 24 Eigenschappen die beïnvloeden hoe we communiceren, coöperatief werken, flexibel zijn en ons bezighouden met ons werk.

In plaats van deze eigenschappen naar leeftijd te categoriseren, stelt het bekijken ervan op gedragsniveau ons in staat om ze in de bredere context van werkplekgedrag in kaart te brengen, waardoor we kunnen begrijpen hoe individuen, ongeacht generatie, uitdagingen en kansen benaderen.

Effectief vs Overbelast gedrag

Aannames en misverstanden die schadelijke stereotypen vormen, zijn veel minder waarschijnlijk wanneer organisaties een gedeelde taal hebben om hun eigen gedrag en het gedrag van degenen om hen heen te interpreteren.

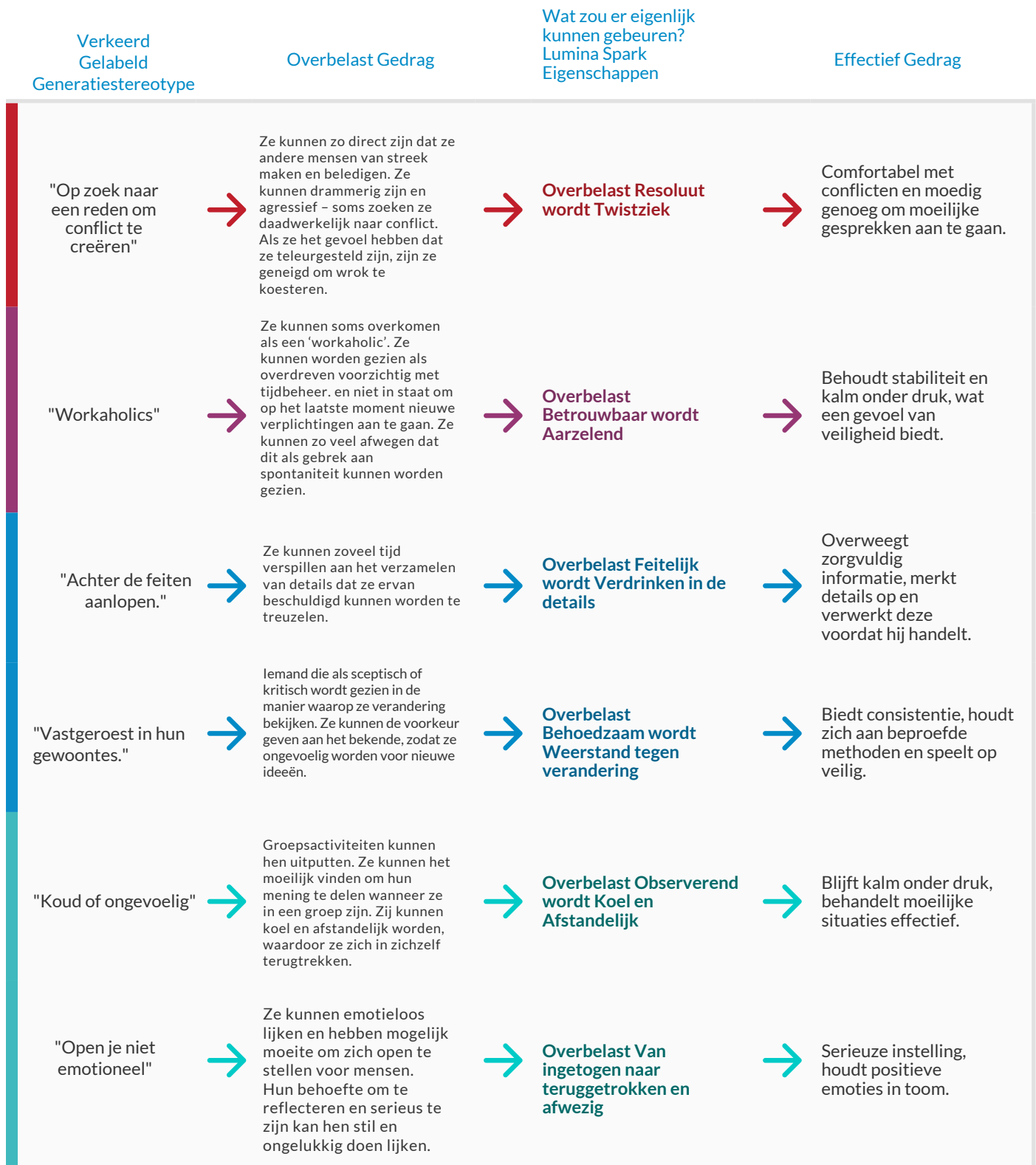
In staat zijn om de lijn te begrijpen tussen wanneer een gedragseigenschap effectief is vergeleken met wanneer het overbelast is, creëert een geaarde basis voor het begrijpen van elkaar. Het belangrijkste is dat elke gedragsmatige eigenschap een sterke punt kan zijn wanneer deze met mate wordt gebruikt, en dat een zwakte daarentegen overdreven kan worden tot het punt dat het niet meer nuttig is.

Wat gebeurt er wanneer teams het potentieel zien in een overbelaste gedragseigenschap in plaats van de eigenschap te reduceren tot een negatief stereotype?



Laten we die Reset gedragslens in kaart brengen.

Babyboomers



Generatie X

Verkeerd Gelabeld Generatiestereotype	Overbelast Gedrag	Wat zou er eigenlijk kunnen gebeuren? Lumina Spark Eigenschappen	Effectief Gedrag
"Pleasers die zichzelf niet assertief opstellen"	Hun diplomatieke benadering kan kwesties compliceren die gemakkelijk opgelost kunnen worden met een meer directe benadering. Ze kunnen zo verzoenend zijn dat ze niet hun eigen standpunten en meningen uiten. Hun oordeel kan vertroebeld zijn door de behoefte om aardig gevonden te worden.	Overbelast Bemiddelend wordt Berustend	Streeft naar eenheid en consensus, bereid om in conflictsituaties met standpunt te schuiven
"Confrontatie vermijden"	Ze kunnen zoveel tijd investeren in het ondersteunen van het team dat ze hun eigen behoeften uit het oog verliezen. Zij weigeren te concurreren. Ze kunnen zo bescheiden zijn dat ze niet de erkenning krijgen die ze verdienen.	Overbelast Coöperatief wordt Overmatig consensus-gericht	Bevordert teamwork, waardeert de inbreng van anderen en vindt gezamenlijke oplossingen.
"Te veel geïnvesteerd in de problemen van anderen"	Ze kunnen zo in contact staan met de gevoelens van anderen dat het lijkt alsof het hen uitput. Ze kunnen zo mededogend zijn dat ze hun eigen doelstellingen uit het oog verliezen. Hun verlangen om te dienen en te behagen kan het moeilijk voor hen maken om verzoeken af te wijzen.	Overbelast Empathisch wordt Uitgeblust	Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander.
"Overheerst sociale gesprekken"	Ze kunnen worden afgeleid van hun taak door de behoefte om te socialiseren. Wanneer zij teveel van deze Eigenschap gebruiken, kunnen ze door anderen als opdringerig worden gezien en soms kunnen ze de privacy van anderen schenden.	Overbelast Sociaal wordt Kan Niet Alleen Zijn	Outgoing en zelfverzekerd, ze geven anderen energie met hun enthousiasme.
"Constant micromanagement"	Soms vertellen ze mensen wat ze moeten doen in plaats van het te vragen, en dit kan hun relaties in het proces schaden. Ze kunnen tijd verspillen door te proberen de groep autoritair te leiden in plaats van gewoon zelf aan het werk te gaan. Ze kunnen door anderen als dominant en autoritair worden gezien.	Overbelast Sturend wordt Autoritair	Neemt van nature verantwoordelijkheid, beïnvloedt anderen en neemt de leiding.
"Draagt niet bij aan groepsdiscussies"	Ze kunnen teruggetrokken en stil lijken in groepssituaties, zonder voldoende autoritair te zijn. Ze kunnen te veel luisteren, waardoor ze hun eigen ideeën en meningen uit het oog verliezen.	Overbelast Persoonlijk wordt Passief	Luistert eerst en neigt naar één-op-één gesprekken.

Millennials

Verkeerd
Gelabeld
Generatiestereotype

Overbelast Gedrag

Wat zou er eigenlijk
kunnen gebeuren?
Lumina Spark
Eigenschappen

Effectief Gedrag

"Te ontspannen
op het werk"



Ze kunnen overkomen als te ontspannen en nonchalant. Soms zetten ze niet hard genoeg door om de deadlines te halen. Ze richten zich soms niet goed genoeg en leggen doelen niet goed vast, waardoor ze het zakelijke doelbewust uit het oog kunnen verliezen.



**Overbelast Flexibel
wordt Stuurloos**



Past zich aan veranderende omstandigheden aan terwijl de focus op doelen behouden blijft.

"Verliest de
controle over het
proces"



Hun informele benadering van organisatie kan een negatieve impact hebben op hun prestaties. Ze kunnen ook schuldig zijn aan het nemen van onnodige risico's. Soms kan hun ongedwongenheid ertoe leiden dat ze goede processen verwaarlozen en misbruiken. Hun werkomgeving kan als behoorlijk hectisch worden beschouwd en ze verliezen vaak het perspectief op wat belangrijk is voor anderen.



**Overbelast
Ongedwongen wordt
Chaotisch**



Is flexibel in nieuwe omstandigheden en veranderende prioriteiten.

"Onpraktische ideeën"



Ze kunnen dingen overcompliceren. Ze raken los van de realiteit, verstrikt in hun eigen ideeën, waardoor ze de realiteiten van de wereld negeren. Ze kunnen ideeën hebben die zo abstract, complex en dubbelzinnig zijn dat ze onredelijk en onpraktisch worden.



**Overbelast
Conceptueel wordt
Onrealistisch**



Ontwikkelt strategische visie en behoudt perspectief op langetermijndoelen.

"Onderbreekt
anderen altijd"



Ironisch genoeg kunnen ze uiteindelijk mensen achterlaten - omdat ze in een te snel tempo kunnen bewegen - en dit kan mensen irriteren die dingen meer in overweging willen nemen. Ze kunnen moeite hebben om hun negatieve gevoelens te verbergen, waardoor ze dwingend zijn voor andere mensen die niet uitdrukkelijk expressief zijn.



**Overbelast Van
expressief naar
overheersend**



Drukt openlijk gedachten, ideeën en emoties uit om anderen te betrekken.

"Stelt normen te
hoog"



Ze kunnen te dwingend en geobsedeerd raken door het leveren. Te hard pushen om overeengekomen tijdschema's te halen, kan ervoor zorgen dat de eigenschappen van het werk (en relaties) lijdt. Zij kunnen ongeduldig en intolerant worden tegenover mensen die minder geven dan van hen wordt gevraagd.



**Overbelast
Doelbewust wordt
Gefixeerd op doel**



Richt zich met vastberadenheid en duidelijkheid op betekenisvolle doelen

"Te gefocust op het
nu"



Ze kunnen te feitelijk en bekrompen zijn, waardoor ze nieuwe mogelijke kansen missen. Ze kunnen te veel opgaan in het Praktische en kunnen daardoor de goede ideeën van anderen verwaarlozen.



**Overbelast Praktisch
wordt Kortzichtig**



Gezond verstand en realistische aanpak

Generatie Z

Verkeerd
Gelabeld
Generatiestereotype

Overbelast Gedrag

Wat zou er eigenlijk
kunnen gebeuren?
Lumina Spark
Eigenschappen

Effectief Gedrag

"Laat projecten tot
het laatste
moment liggen en
komt zonder tijd
te zitten"



Ze stellen dingen vaak uit tot het laatste moment en kunnen daardoor in tijdnood komen. Ze kunnen te spontaan zijn en gebrek aan zelfdiscipline hebben. Ze kunnen spijt hebben van het eerst handelen en later nadenken. Ze hebben moeite om een creatieve stroom te behouden wanneer ze niet geïnspireerd zijn en zijn niet zo productief wanneer ze merken dat ze geen motivatie hebben.



**Overbelast Spontaan
wordt Impulsief**



Biedt creatieve, sneldenkende oplossingen voor uitdagingen.

"Te veel grote ideeën"



Het niet implementeren van creatieve ideeën, constante nieuwe ideeën die losstaan van de realiteit



**Overbelast van
vindingrijk naar Fantast**



Denkt creatief en verkent abstracte oplossingen.

"Te
baanbrekend"
of
"ontwrichtend."



Ze overwegen niet altijd de gevolgen van het veranderen van dingen. Soms houden ze geen rekening met traditionele ideeën.



**Overbelast
Baanbrekend wordt
Overdreven
veranderingsgericht**



Voorvechter van verandering en niet beperkt door traditie

"Te ambitieus"



Ze kunnen zo gefocust zijn op het beschermen van hun eigen belangen dat ze anderen opzij duwen. Ze kunnen als egoïstisch worden gezien. Hun gebrek aan vertrouwen in anderen kan het teamwerk ondermijnen. Ze werken liever tegen mensen dan met hen samen.



**Overbelast
Competitief wordt
Meedogenloos**



Levert resultaten, richt zich op het behalen van tastbaar succes.

"Overdreven kritisch"



Ze kunnen te logisch zijn, waardoor het lijkt alsof ze de meningen van anderen negeren. Ze kunnen zo gefocust raken op het analytische proces dat ze slechts vluchtig nadenken over degenen om hen heen. Ze kunnen overkomen als kritisch, doordat ze hun rationele neigingen te veel gebruiken.



**Overbelast Logisch
wordt Drammerig**



Gebruikt rede en objectief denken om problemen op te lossen.

"Te gefocust op het
proces"



Ze kunnen zoveel tijd besteden aan het organiseren van hun werk dat ze tijd verspillen die besteed had kunnen worden aan het daadwerkelijk doen ervan. Ze kunnen worden gezien als te volgzzaam en gebonden aan regels. Ze kunnen obsessief en gefixeerd op het proces worden.



**Overbelast
Gestructureerd
wordt Rigide
planning**



Creëert orde en gestructureerdheid om efficiëntie en consistentie te verbeteren.

Dus wat laat deze gedragskaart ons zien?

- ✓ Overbelaste gedragseigenschappen zijn niet generatiegebonden, ze zijn individueel voor de persoon. Weerstand tegen verandering, bijvoorbeeld, is geen inherente eigenschap van oudere werknemers; het is een overdrijving van het Behoedzaam zijn.
- ✓ Generatieverkeerde etikettering creëert blinde vlekken. Jongere generaties kunnen worden bestempeld als onbetrouwbaar of gevoelig wanneer hun gedrag eenvoudigweg een teken is van ongedwongenheid of empathie die te ver is doorgeschoten.
- ✓ Context is belangrijk. Hetzelfde gedrag dat in de ene context negatief lijkt, kan in een andere context zeer waardevol zijn. Spontaan zijn kan riskant lijken in een financiële rol, maar van onschatbare waarde in een creatieve rol.
- ✓ Het aanpassen van perceptie is de sleutel tot effectief teamwerk. Wanneer teams begrijpen dat gedragingen voortkomen uit individuele neigingen in plaats van leeftijd, kunnen ze effectiever communiceren en defensieve reacties vermijden.

Voorbij generatielabels gaan

In gesprekken over dynamiek op de werkplek wordt leeftijd vaak als een bijzaak behandeld. Organisaties richten zich sterk op geslacht, ras en seksuele geaardheid, maar generatieverschillen blijven onderbelicht.

Een multigenerationele beroepsbevolking is niet alleen een uitdaging om te beheren—het is een kans om te benutten. Verschillende manieren van werken, denken en communiceren verrijken de teamdynamiek, stimuleren creativiteit en verbeteren probleemoplossing. De sleutel is niet om verschillen te wissen, maar om ze op één lijn te brengen.

Oudere werknemers brengen stabiliteit, diepgaande expertise en strategisch denken; jongere werknemers brengen frisse ideeën, flexibiliteit en creativiteit. Wanneer deze eigenschappen worden erkend en geïntegreerd, worden teams dynamischer, vernieuwend, en veerkrachtig.

Echter, generatie-dynamiek zal alleen werken als we de stereotypen die hen omringen ontmantelen. Als oudere werknemers zich genegeerd of ondergewaardeerd voelen, zullen ze zich terugtrekken van het bijdragen. Als jongere werknemers zich betutteld of onderschat voelen, zullen ze zich terugtrekken. De sleutel is om een omgeving te creëren waar verschillen worden gewaardeerd als sterke punten, en niet worden gezien als obstakels.

Wanneer we verder kijken dan stereotypen en ons richten op individueel gedrag, stoppen we met het zien van leeftijd als een barrière en beginnen we het te herkennen als een sterke punten. Dat is hoe we ware coöperatief, communicatie, veerkrachtigheid en betrokkenheid ontgrendelen.

Ons onderzoek ondersteunt een verschuiving weg van het categoriseren van mensen uitsluitend op basis van leeftijd. In plaats daarvan kan het focussen op gedragingen en waarden leiden tot een meer productieve en harmonieuze werkomgeving. Door mensen te evalueren op hun individuele eigenschappen, kunnen organisaties persoonlijke en professionele groei beter ondersteunen, ongeacht hun generatie-identiteit.

Uiteindelijk gaat het er niet om tot welke generatie je behoort—het gaat erom hoe je verschijnt, hoe je coöperatief bent, en hoe je je unieke sterke punten benut om waarde te creëren. Wanneer we stoppen met aannemen en beginnen met luisteren, bouwen we niet alleen sterkere teams, maar ook een sterkere, meer verbonden werkplek.



Referenties

Oak Engage (2024). *Nieuwe enquête onthult dat de helft van de Gen Z en Millennial werknemers burn-out rapporteert*. Oak.com. <https://www.oak.com/resources/newsroom/gen-z-vs-millennials-survey>

Kato, B. (2024, augustus 16). *Verveelde Gen Z'ers zijn ongelukkig op het werk – nu heeft de 'Grote Loskoppeling' de overhand genomen*. New York Post. https://nypost.com/2024/08/16/lifestyle/jaded-gen-zers-are-unhappy-at-work-the-great-detachment-has-taken-over/?utm_source=chatgpt.com

Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2019). *Nieuw onderzoek toont aan dat slechts één op de vier werkgevers die jonge mensen aannemen, denkt dat zij goed zijn voorbereid op de arbeidsmarkt*. <https://www.cipd.org/uk/about/press-releases/just-one-in-four-employers-recruiting-young-people-think-theyre-prepared-for-work/>

London School of Economics and Political Science. (2024). *Generatieconflicten gekoppeld aan lagere productiviteit op de werkplek in het VK en de VS*. <https://www.lse.ac.uk/News/Latest-news-from-LSE/2024/a-January-2024/Generational-tensions-linked-to-lower-workplace-productivity-in-the-UK-and-US>

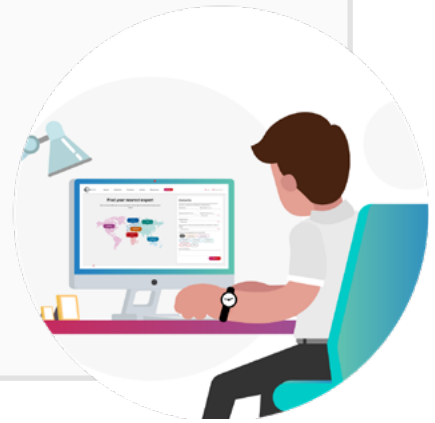
Ontdek de psychometrische revolutie om beter samen te werken



Al je individualiteit. Al je talent en al je potentieel. Het creëren van meer zelfbewuste organisaties die de helderheid en zelfverzekerdheid hebben om hun gedrag flexibel aan te passen zodat ze op hun best kunnen presteren, is waar onze psychometrie om draait.

Kom erachter waarom organisaties overstappen naar Lumina Spark. Geen hokjes, geen labels maar wetenschappelijk onderbouwde gedragsvoorkeuren om mensen beter met elkaar te laten samenwerken.

Verken met ons mee



Onze producten bevatten baanbrekende psychometrie die de dynamische persoonlijkheid van mensen onthult en nieuwsgierigheid stimuleert.

Verken onze producten

