



yv

HOOR IK BIJ GENERATIE (NI)X OF BIJ DE PRAKTISCHE PATATGENERATIE?

BRENDA VAN GEEST

Ik ben 50 jaar geworden. Volgens de Europese tijdlijnen behoor ik in de generatie (ni)X of de verloren generatie. Vrij deprimerend als je bedenkt dat ik vijftigers vroeger stokoud vond! En wist je dat er speciale politieke partijen en uitzendbureaus voor 50-plussers bestaan?

Wat maakt het voor je werk uit of je bij generatie X, Y of Z hoort?

Welke invloed heeft de levens- en arbeidsfase waarin je zit? Sommige leeftijdsgenoten zijn al opa of oma, terwijl ik nog tieners heb en andere collega's jonge kinderen naar de opvang brengen. Ook de startleeftijd van werken kan van invloed zijn op je manier van werken: als je op je 16e bent gestart, werk je op je 30e vast anders dan wanneer je op je 25e bent gestart.



Naast levensfases denk ik dat het moment en de plek waar je wordt geboren, invloed hebben op je vorming als persoon. Dit beïnvloedt weer je wensen op werk en werkomstandigheden. Mensen die in het digitale tijdperk geboren zijn, zijn vanzelfsprekend handiger met technologie. Tegelijkertijd kan ik, dankzij mijn levenservaring, kennis en verbinding brengen. Ik leer van mijn jongere collega's hoe ik AI kan inzetten om mijn ervaring beter over te brengen.

Ik geloof oprecht (dit woord gebruiken mijn pubers dagelijks honderd keer: oprecht!)

dat elke persoon in elke generatie van elke leeftijd als mens met eigen kwaliteiten mag worden gezien.



Reden dat ik hierover nadenk, zijn een aantal uitspraken die ik in de afgelopen jaren heb gehoord in mijn werk:

“

“0, dat is een twintiger, die weet nog niks en wil vast direct een leaseauto.”

“We gaan niet meer investeren in iemand van 57, die zijn digitaal traag.
We richten ons enkel op dertigers.”

“Die dertigers willen niet fulltime werken.”

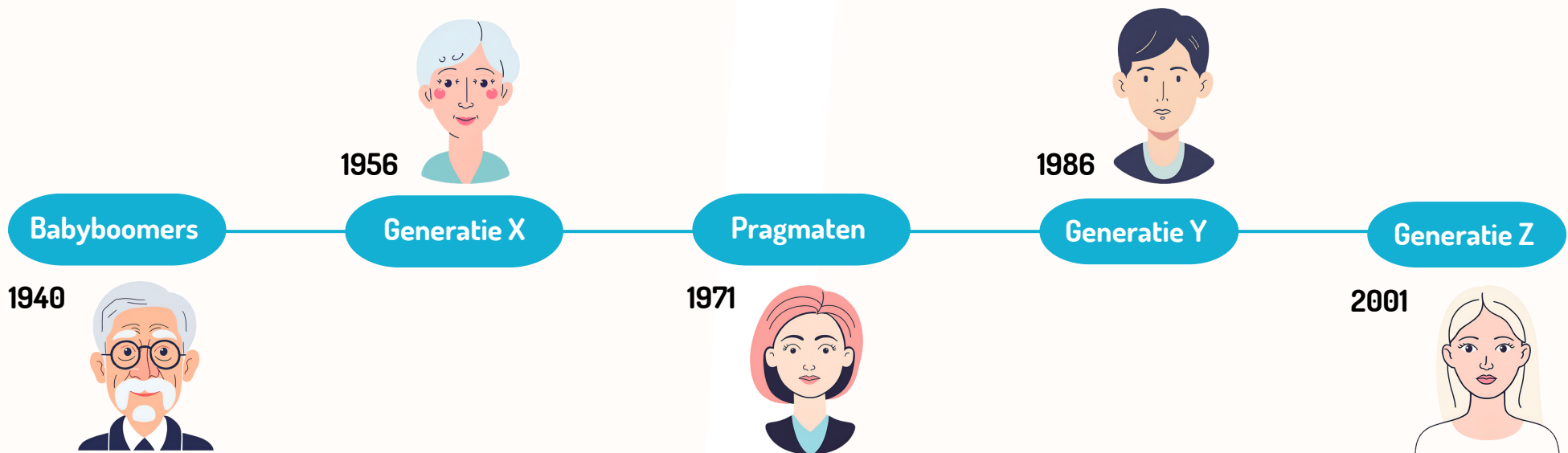
”

yv

Wie zegt zulke dingen?

En wat levert zo'n denkwijze op?

Om bovenstaande vragen beter te kunnen beantwoorden, vat ik samen welke generaties we in Europa hebben (gebaseerd op Youngworks, 2024).



Yv

Niet te verwarren met conservatieve “boomers”!
Deze protestgeneratie groeide op in de naoorlogse wederopbouw, volwassen geworden in de hippietijd. Ze houden van hiërarchie en een formele werkwijze, met een baan voor het leven als ideaal. Ze zijn betrouwbaar en doen nog graag actief mee in de maatschappij.

De Patatgeneratie, opgegroeid met fastfood en economische groei. Ze zijn opportunistisch, ambitieus en gericht op onafhankelijkheid en ontwikkeling. Ze willen ouderwets denken doorbreken, maar in verbinding met jongere generaties. Persoonlijke groei en succes zijn belangrijke drijfveren.

1956



Babyboomers

Generatie X

Pragmaten

1940



Ook wel de “verloren generatie” door economische recessie en twee werkende ouders. Ze groeiden op in een tijd van autoritaire veiligheidsmaatregelen, wat hen behoudend maakt. Ze zoeken naar verbinding en loyaliteit richting de werkgever, met een focus op duurzaamheid in hun carrière.

1971



1986



Generatie Y

De Millennials, opgegroeid in welvaart met hoge verwachtingen. Creatief, innovatief en flexibel, gericht op persoonlijke ontwikkeling en authenticiteit. Ze willen snelle vooruitgang en wisselen vaak van baan om hun ambities waar te maken.

De digital natives: opgegroeid met globalisering en crises. “Woke” en toekomstgericht, met aandacht voor diversiteit en duurzaamheid. Ondernemend, hardwerkend en ze willen een verschil maken, met sterke focus op sociale betrokkenheid.

Generatie Z

2001



Als ik naar deze generaties kijk, herken ik sommige kenmerken bij mezelf en anderen, maar sommige ook helemaal niet. Mijn tieners thuis herkenden de generatiekenmerken soms niet eens: opa en oma zitten in dezelfde generatie, maar zijn toch heel verschillend!

Ik ben het met ze eens: **Kijk naar de mens in zijn geheel**. Bij Jsselvliet bespreken we dit regelmatig. Je bent meer dan je generatie, je leeftijd, je achtergrond of levensfase. Het vormt je, en het heeft invloed op de manier waarop je in het werkende leven staat. Maar zie elkaar als compleet en uniek mens. Zo'n blik verrijkt jezelf, de ander, en je werkomgeving.



Brenda van Geest | Jsselvliet Interim Management

Kortom: we moeten samen de generatiekloof overbruggen. Ik realiseer me zeer goed dat onze uitdagingen veel kleiner zijn dan die van Martin Luther King Jr., maar zijn uitspraak is wel inspirerend:

"We must learn to live together as brothers or perish together as fools."

Brenda van Geest is Businessmanager bij Jsselvliet Interim Management.

Zij is persoonlijk gesprekspartner voor zowel opdrachtgevers als kandidaten op senior management- en directieniveau. Daarbij vertaalt ze klantwensen naar de juiste kandidaat en maakt een deskundige match. Voor zowel interim professionals als vaste werknemers voor een bestaand team.

Matchmaker | HR Partner | Mensenmens



brendavangeest@ijsselvliet.nl
06 - 11 07 72 53

