

Generatieverschillen bestaan niet (?)

Lesley Arens
Horeca Forma Vlaanderen

7 november 2024



Dit is Eva...



#ZigZagHR
rethink | reboot | retool

Generatiedenken is achterhaald

- Daniel Ravid, David Constanza & Madison Romero (2024)
- Metastudie
- 143 onderzoeken naar generatieverschillen

DOI: 10.1002/job.2827 • Corpus ID: 271605930

Generational differences at work? A meta-analysis and qualitative investigation

[Daniel M. Ravid](#), [David P. Costanza](#), [Madison R. Romero](#) • Published in [Journal of Organizational...](#) 31 July 2024 • Psychology, Business, Sociology

Despite substantive criticisms of generations and mounting evidence suggesting that “generational differences” do not exist, generational characterizations remain widely popular among academics and practitioners who use them to explain employee thoughts and behaviors. The current research examined academic literature as a source that may have contributed to perpetuating generational stereotypes. In Study 1, we meta-analyzed the generations literature to examine the extent that findings in this... [Expand](#)

[View via Publisher](#)

[Save to Library](#)

[Create Alert](#)

[Cite](#)

4 pijlers van Evidence Based HR

- Wetenschappelijk onderzoek
- Data
- Ervaring en expertise HR-professionals
- Stakeholders



Mogen we dan *nooit* vertrouwen
op onze eigen ervaring?

Is generatiedenken dan zo
gevaarlijk?

De juiste vraag...

- Hoe geven we vorm aan een leeftijd inclusief HR-beleid
- Zodat *iedere* medewerker
- Of hij/zij/hen nu 20, 32, 48 of 66 jaar is
- Zich goed voelt in zijn/haar/hun job en team
- En ongeacht zijn/haar/hun verschillen
- Kan én wil samenwerken
- Zodat de klant goed bediend wordt
- En zodat het bedrijf ‘draait’

Hoe maak je gebruik van leeftijdsdiversiteit?

- Laura De Boom (Universiteit Antwerpen)
- Professor Kim Demeulenaere (Universiteit Antwerpen)
- Impact van leeftijd inclusief leiderschap op intrinsieke motivatie van medewerkers, gebaseerd op de ZDT-theorie

Leeftijdsinclusief leiderschap

Laura De Boom



Disclaimer: De informatie in dit document is vertrouwelijk en uitsluitend bestemd voor Lesley Arens (ZigZagHR). Verstrekking aan en gebruik door anderen dan de geadresseerde is zonder toestemming niet toegestaan.

#ZigZagHR
rethink | reboot | retool

De Zelfdeterminatie theorie

- Edward Deci & Richard Ryan
- Psychologische theorie over motivatie
- 3 basisbehoeften
 - Autonomie
 - Competentie
 - Verbondenheid
- Kader voor HR
- Werkomstandigheden creëren waarin deze 3 basisbehoeften worden ondersteund

Hoe word je een leeftijdinclusief leider?

- Faciliteer tweerichtingscommunicatie tussen oudere en jongere collega's
- Erken en waardeer de bijdrage van alle teamleden evenzeer
- Creëer een veilige omgeving
- Toon bewustzijn van de bestaande leeftijddiversiteit binnen het team en gedraag je als een rolmodel

3 take-aways

Om voordeel te halen uit de grote leeftijd diversiteit op de werkvloer



#1 Kom los van het generatiedenken

- Generatiedenken is achterhaald
- Generatiedenken leidt tot clichés, stereotypering en discriminatie
- Leeftijdsclichés over over Gen Z (en andere generaties) zijn kwalijk en moeten vermeden worden
- En daar hebben we als HR-manager en General Manager een grote verantwoordelijkheid in...

#2 Leeftijd is iets vloeïends

- Gen Z van vandaag zijn de boomers van morgen
- Elke generatie werd doorheen de tijd verweten dat ze
 - Niet willen werken
 - (te) hoge verwachtingen hebben
 - En te hard focussen op geld

#3 Leeftijdsinclusief HR beleid en leiderschap

- Gericht op omarmen van leeftijdsdiversiteit
- Leeftijdsverschillen accepteren en managen
- Alle medewerkers waarderen voor hun unieke bijdrage
- Draagt bij tot intrinsieke motivatie
- Leidt tot meer betrokkenheid, minder uitval, hogere tevredenheid, hogere retentie en hogere productiviteit
- ZDT theorie biedt voor HR een waardevol kader om medewerkers en leidinggevenden hierin optimaal te ondersteunen

It's a great time to be in HR

#ZigZagHR
rethink / reboot / retool

