

# Jong ontmoet oud: de kracht van generatieverschillen op de werkvloer

21-10-2025 11:00



**Op redacties en uitgeefvloeren werken dagelijks verschillende generaties samen. De een groeide op met de fax en de typemachine, de ander met meldingen en appjes. Gen X vertrouwt op ervaring, vakmanschap en papieren aantekeningen; Gen Z op samenwerkingstools, transparantie en snelheid. Vaak blijken de verschillen tussen generaties minder een kwestie van leeftijd dan van opvattingen over wat werk eigenlijk is.**

Voor Gen X is werk iets dat je dóét: een ambacht, opgebouwd uit uren, discipline en verantwoordelijkheid. Voor Gen Z is het meer iets dat je bént: een vorm van expressie, balans en zingeving. De eerste generatie blijft vaak wat langer op kantoor zonder dat daar woorden aan gegeven zijn; de tweede logt op tijd uit en noemt dat gezond. Waar de een loyaliteit en hart voor de zaak vanzelfsprekend vindt, ziet de ander dat veel minder zo.

## Piketdiensten

Een kenmerkend voorbeeld werd in 2024 besproken op Villamedia, in een artikel over de generatiekloof. Een redacteur van een landelijk dagblad probeerde op een zonnige zaterdagmiddag collega's te bereiken in verband met de Slag om Bachmoet in Oekraïne. "Kun je snel naar de redactie komen?" De inmiddels historische slag was begonnen, en hij had hulp nodig bij de nieuwsberichten over de Russische invasie in augustus 2022. De jongere redacteurs waren echter niet beschikbaar; ze waren immers vrij en hadden al

andere plannen. Hetzelfde gebeurde tijdens de aanval van Hamas op 7 oktober: ook toen waren redacteuren nauwelijks te vinden. Daarna werden de afspraken over piketdiensten aangescherpt. Vroeger was zoiets ondenkbaar; toen waren collega's al onderweg vóór ze gevraagd werden.

## **Generatiekloof**

Dit soort situaties leidt tot ergernissen en vooroordelen tussen jonge en oude journalisten. Kritiek als: "Ze zijn snel beledigd" of "Ze willen thuiswerken, parttime werkweken en geen weekenddiensten, maar willen wel hoge salarissen," circuleert nog steeds. Schertsend wordt Gen Z dan ook wel eens 'Generatie Geen Zin' genoemd. Omgekeerd ergeren jongeren zich aan boomers vanwege hun starheid of autoritaire houding, soms ervaren als grensoverschrijdend.

Het conflict verloopt zelden openlijk, maar vaak onderhuids: in de toon van e-mails, in hoe vergaderingen beginnen, of in wat men bedoelt met 'druk'. Tussen deze werelden proberen redacties samen iets waardevols te maken.

## **Van elkaar leren**

Dit gemopper tussen generaties is van alle tijden: ook een halve eeuw geleden klaagden ouderen al over jongeren. Toch is het niet alleen kommer en kwel; jong en oud kunnen veel van elkaar leren.

Dat bevestigt Yvonne van Sark, jongerenexpert bij Youngworks, een adviesbureau dat gespecialiseerd is in jongeren als doelgroep. Zij helpt opdrachtgevers die professioneel met jongeren te maken hebben, zoals scholen, werkgevers en non-profitorganisaties. "Het kan gaan over uiteenlopende onderwerpen, maar regelmatig ook over generatieverschillen."

Generaties worden mede gevormd door wat je op jonge leeftijd meemaakt en de tijdgeest waarin je opgroeit. Zo groeit Gen Z (geboren tussen 2000 en 2015) op in een wereld van veel vacatures en polarisatie, terwijl Gen X (geboren tussen 1955 en 1970) groot werd in een tijd met minder toekomstperspectief en werkgelegenheid.

"De maatschappij verandert continu, en daarmee ook de tijdgeest die zowel jongere als oudere generaties beïnvloedt. In werksituaties ontstaat vaak frictie rond vaste gewoonten: hoe lang blijf je ergens werken, hoe loyaal ben je aan je werkgever, denk je mee over uitdagingen? Neem bijvoorbeeld pauzes: oudere werknemers praten vaak met collega's over dingen als het weekend of de vakantie, terwijl jongeren eerder hun smartphone gebruiken om sociale netwerken bij te werken. Of deadlines: de een werkt door tot het werk af is, de ander klappt de laptop dicht omdat het vijf uur is, met de gedachte: morgen weer een dag."

## **Met elkaar praten**

Van Sark krijgt regelmatig vragen van organisaties over deze thema's. "Ze willen weten hoe ze jongere medewerkers beter kunnen begrijpen of beïnvloeden. Vaak vraag ik mopperende oudere collega's eerst om te kijken naar hun eigen jonge jaren: hoe stond jij in je werk, en hoe dacht je leidinggevende over jou? Dat relativiseert enorm. Je moet de verschillen ook niet groter maken dan ze zijn. Mensen vergeten soms dat ze wel in dezelfde sector werken en daardoor toch ook veel gemeen hebben."

Uit nieuw onderzoek van organisatiewetenschapper Laura Bas blijkt bovendien dat Generatie Z helemaal niet massaal remote wil werken of droomt van een laptop op Bali. Jongeren vinden fijne collega's het allerbelangrijkste, verlaten organisaties sneller als er te weinig ervaren collega's zijn om van te leren, en

beschouwen carrièreplannen als dé sleutel tot loyaliteit. Opvallend: complimenten krijgen waarderen ze zelfs meer dan een paar honderd euro extra salaris. Er wordt volgens Bas veel over jongeren gepraat, maar nauwelijks mét hen. Zij sprak met jonge mensen die werkzaam zijn bij dertig organisaties. Daaruit concludeert zij onder meer dat zij een grote kloof ervaren tussen hoe er thuis met hen wordt omgegaan en hoe dat binnen organisaties gebeurt. Ook willen zij bijvoorbeeld graag hybride werken en liever beoordeeld worden op resultaat dan op aanwezigheid.

## **Verwachtingen managen**

Alle onderzoeksresultaten zijn te vinden in het boek *De GenZclopedia: Alles wat je moet weten over het aantrekken en behouden van jong talent*, dat op 16 oktober is verschenen.

Wat Bas in cijfers en gesprekken blootlegt, herkent Van Sark dagelijks in haar werk: achter de statistieken schuilt een verlangen naar duidelijkheid, erkenning en wederzijds begrip. Om aannames en misverstanden te voorkomen, adviseert Van Sark om verwachtingen vooraf duidelijk te bespreken: leg uit waarom in bepaalde sectoren, zoals media, soms een extra stap nodig is. Zo worden onuitgesproken normen en verwachtingen expliciet, en ontstaat wederzijds begrip. Jonge medewerkers verwachten vaak meer gelijkwaardigheid, maar dat betekent niet dat ze regels of afspraken niet serieus nemen. Bespreek bijvoorbeeld hoe je binnen de organisatie omgaat met deadlines: wie wat langer werkt, kan de volgende dag later beginnen. Het gaat om geven en nemen, passend bij zowel werkgever als medewerker.

## **Mentaal welzijn**

Ook mentale gezondheid leidt tot frictie op de werkvloer. Kritiek als: “Sneeuwvlokjes, ze kunnen nergens meer tegen,” “Ze zijn vaker ziek, ik was vroeger nooit ziek,” of “Op maandag ziek? De ziekte van Heineken zeker,” hoor je nog steeds. Jongeren zijn echter alerter op hun mentale welzijn en durven er vaker over te praten. Dat is niet zo vreemd: mensen tussen 25 en 35 jaar vormen de hoogste risicogroep voor mentale problematiek. Werkgevers merken dit, ook als de oorzaak niet direct werkgerelateerd is. “Ook ik heb als werkgever jonge medewerkers begeleid die vertelden dat ze hier of daar stress ervoeren – zaken die niets met het werk te maken hadden. Toch ondervind je wel de gevolgen als iemand uitvalt of minder belastbaar is. Daar moet je iets mee. Jongeren zijn een spiegel van de tijdgeest. Ontwikkelingen en maatschappelijke complexiteit zie je bij hen terug,” zegt Van Sark.

“Wie dit begrijpt, kan fricties verminderen en samenwerking tussen generaties bevorderen.” Van Sark pleit voor begeleiding van jongere collega’s in een gelijkwaardige, coachende stijl. “Jonge mensen vinden het prettig als de leidinggevende meedenkt en vraagt wat zij nodig hebben om zich te ontwikkelen. Het kan ook helpen iemand als buddy aan te stellen, die een oogje in het zeil houdt en zorgt dat een nieuwe medewerker goed ingewerkt raakt. Zo is er altijd een aanspreekpunt voor vragen. Het hoeft niet te betekenen dat je met iedereen een uur apart moet zitten; veel kan ‘on the job’ geregeld worden. Daarnaast hecht de jonge generatie veel waarde aan duidelijke communicatie: samen de dag starten, doornemen wat er moet gebeuren, waar knelpunten liggen en de dag afsluiten. Vaak waarderen ook oudere generaties deze gelijkwaardigheid en transparantie. Je hoeft de organisatie niet fundamenteel te veranderen om het jongeren naar de zin te maken; het gaat om het creëren van een cultuur waarin alle medewerkers zich thuis voelen. Vanuit Gen X hoor ik regelmatig dat zij juist kunnen leren van jonge collega’s die werk niet automatisch op één zetten en meer ruimte vragen voor hun privéleven.”

## **Open voor nieuwe ideeën**

Er liggen bovendien kansen voor innovatie. Jongere medewerkers schakelen vaak sneller naar nieuwe technologieën en AI. Natuurlijk verschilt dit per persoon, maar doorgaans hebben zij minder last van ingesleten patronen en staan ze opener voor nieuwe ideeën. Organisaties kunnen hier voordeel uit halen door jonge medewerkers de ruimte te geven om suggesties te doen en niet meteen te zeggen: “Dat doen we hier niet.” Sommige werkgevers hebben hiervoor een netwerk waarin jonge medewerkers nieuwe ideeën en verbeterpunten kunnen aandragen – b wat veel kansen biedt.

Van Sark benadrukt dat werkgevers meer zouden moeten kijken naar wat ons verbindt. Wat medewerkers bindt, zijn vaak hun drijfveren en de reden waarom ze voor een vak hebben gekozen. Oudere collega's kunnen hun enthousiasme voor het werk doorgeven. “Mensen met kinderen staan vaak open voor het perspectief van hun eigen kind; het zou waardevol zijn als zij hetzelfde geduld en inlevingsvermogen inzetten bij hun jonge collega's op de werkvloer.

**Foto door** [Yan Krukau via Pexels](#)

Marloes de Moor