Hoe verschillend zijn generaties op de werkvloer?

Verschillen tussen generaties op de werkvloer zijn steeds vaker onderwerp van debat. Bijvoorbeeld als het gaat om mentale gezondheid, of wat generaties belangrijk vinden in hun werk. Tegelijkertijd is er vanuit wetenschappelijke hoek steeds meer kritiek hierop, omdat ook andere factoren van invloed kunnen zijn. TNO zocht uit hoe dit zit.

Generatie als verklarende factor

Gaat het bij jou op de werkvloer ook weleens over het arbeidsethos van Gen Z, of over typisch Boomergedrag? Dat is niet vreemd, want in de hedendaagse discussie wordt generatie al snel gezien als verklarende factor voor verschillen op de werkvloer. Onterecht, vindt TNO-onderzoeker Malte van Veen. “Hoe meer je je verdiept in het academisch onderzoek hierover, hoe minder goed de factor ‘generatie’ werkt als verklarende factor voor verschillen op gebied van voorkeuren of mentale klachten. Ik spreek trouwens liever niet van ‘generaties’ maar van ‘cohorten’, omdat generaties een breed aantal geboortejaren omvatten en deze dan scherp tegen elkaar afzetten. Maar iemand die in 1998 is geboren, verschilt niet meer van iemand die in 2000 is geboren dan iemand die in 2002 is geboren. Generatiegrenzen zijn dus wat arbitrair, waardoor je het risico loopt dat je effecten over het hoofd ziet. Daarom wordt in de wetenschap eerder van ‘cohorten’ gesproken die ook op geboortejaar gebaseerd zijn, maar per context kunnen verschillen. Bovendien suggereert het begrip ‘cohort’ minder dan ‘generatiegenoten’ dat mensen op elkaar lijken alleen omdat ze in hetzelfde jaar zijn geboren.”

WIE IS MALTE VAN VEEN?

Malte van Veen is onderzoeker bij TNO en PhD-kandidaat op gebied van werkgerelateerde mentale gezondheid van jongeren bij Amsterdam UMC.

Feiten op tafel

“Uit eerdere studies is in elk geval gebleken dat het lastig is om onderscheid te maken tussen cohort-effecten, leeftijdseffecten en periode-effecten. Leeftijdseffecten zijn de effecten van een bepaalde levensfase, ongeacht wanneer mensen zijn geboren. Periode-effecten zijn effecten die gebaseerd zijn op de kenmerken van de tijd waarin mensen leven, zoals een periode van recessie of pandemie. In ons onderzoek hebben we daarom gekeken of er aanwijzingen zijn voor systematische verschillen in mentale gezondheid, werkgerelateerde behoeften en waarde van werk rekening houdend met de verschillende type effecten. Hiervoor hebben we gebruik gemaakt van data over een meetperiode van negen jaar. Dat heeft meer waarde dan op één moment in de tijd bijvoorbeeld twintigjarigen met zestigjarigen vergelijkt. In dat geval kun je bijvoorbeeld wel vaststellen dat de groep werknemers van twintig meer mentale druk ervaart dan andere groepen, maar je weet dan niet of dat is vanwege feit dat ze op een bepaald moment geboren zijn, of omdat ze twintig zijn, of omdat ze nú twintig zijn. Dit soort vergelijkingen lopen snel door elkaar. Daar wilden we met dit onderzoek meer duidelijkheid in krijgen.”

De data

De in het onderzoek gebruikte data zijn vanaf 2014 tot en met 2022 door CBS en TNO verzameld via de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Dit is een jaarlijkse meting waaraan tienduizenden werkenden deelnemen. De meting is representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking. In de NEA worden een aantal variabelen gemeten, waaronder de mate van werkgerelateerde mentale uitputtingsklachten, de mate van verzuim met psychische klachten die (deels) veroorzaakt

zijn door werk, en hoe belangrijk werkgelateerde behoeften worden ervaren, zoals de behoefte aan een goed salaris of de behoefte aan het zelf bepalen van werktijden. De waarde van werk is alleen in 2021 gemeten.

Meer mentale uitputtingsklachten

"Uit eerdere onderzoeken weten we al dat de hoeveelheid mentale klachten toeneemt in de twintiger jaren, en daarna weer afneemt", vertelt Malte. "Dat lijkt van alle tijden te zijn. Dit is ook wat we terugzien in de door ons verzamelde data: mentale uitputtingsklachten nemen toe tot een jaar of dertig, daarna loopt het weer af. Daarnaast zien we nog een kleinere piek tussen het vijfenvijftigste en het zestigste levensjaar. Dus de klachten zijn het grootst aan het begin en aan het einde van het werkende leven, dat zien we door alle meetjaren heen. Tegelijkertijd zien we ook een periode-effect: want voor álle leeftijden nemen de klachten toe. Dus ook de gemiddelde veertigjarige en vijftigjarige scoort in 2022 hoger op mentale uitputting dan in 2014. Ook kunnen we van een cohort-effect spreken: want de stijging is onder jongere werknemers groter dan onder oudere werknemers. Toch kunnen we hier geen grote conclusies aan verbinden en is het niet gerechtvaardigd om te spreken van een 'generatieding' als het gaat over de toename van mentale uitputtingsklachten, want ook over kortere tijd is er een toename in klachten te zien, en bovendien is er diversiteit binnen de leeftijdsgroep. We hebben in onze modellen geobserveerd dat psychosociale arbeidsomstandigheden een betere factor is om uitputtingsklachten te voorspellen, zoals mate van autonomie, hoogte van werkeisen en steun van een leidinggevende."

'Gebruik generatie niet als label'

Niet overal duidelijke patronen

Ook het verzuim vanwege psychische werkgelateerde klachten is iets gestegen rond het dertigste levensjaar, vooral in de meest recente meetjaren. "Dat zou een aanwijzing voor een cohort-effect kunnen zijn," legt Malte uit, "want bij veertigers, vijftigers en zestigers zijn de verschillen minimaal. Maar er is geen duidelijk patroon. Ook moeten we er rekening mee houden dat sommige mechanismen elkaar balanceren: zo melden mensen zich minder snel ziek als het slechter gaat met de economie." Over de waarde van werk valt weinig te zeggen, omdat er maar uit één jaar metingen zijn. 'Wat we wel zien is dat er een stijging is in de waarde die mensen aan werk hechten als ze een jaar of 63, 64 zijn. Dat zou te verklaren kunnen zijn door het feit dat dit vaak mensen zijn die mentaal gezond zijn en er vrijwillig voor kiezen om door te werken. Mensen die niet meer werken, bijvoorbeeld omdat ze veel klachten kregen, zitten niet meer mee in deze steekproef."

TIPS VOOR HR-PROFESSIONALS

- Focus niet op verschillen tussen generaties, dan verlies je de verschillen binnen één generatie uit het oog.
- Het goede gesprek tussen werkgever en werknemers is essentieel voor een goede mentale gezondheid in relatie tot werk.
- Verdiep je liever in een life-course-aanpak dan in generaties, of lees een goede academische kritiek op generatieliteratuur.

Werk moet interessant zijn

"Je hoort weleens dat jongeren van nu meer op zoek zijn naar interessant werk", zegt Malte. "En dat ís ook wel zo, in vergelijking met jongeren van twintig jaar geleden. Maar wat je minder vaak hoort is dat zestigjarigen van tegenwoordig ook veeleisender zijn geworden. Mensen verwachten steeds meer van hun werk, dat is een ontwikkeling die we over alle leeftijden zien. Ze geven aan dat ze veel dingen belangrijk vinden: een vast contract, een goed salaris, flexibele werktijden, en interessant werk. We zien wel een cohort-effect: voor jongeren van nu is een vast contract belangrijker geworden. Dat kan te maken hebben met bijvoorbeeld een hoge studieschuld of krapte op de arbeidsmarkt. Dit cohort-effect heeft er dus toe geleidt dat er nu geen verschil meer is tussen jongeren en ouderen, het is juist een overeenkomst: want ouderen vinden werkzekerheid

Vertaling naar de praktijk

Wat kunnen HR-professionals met de uitkomsten van dit onderzoek? "Het heeft weinig zin om beleid rond de mentale gezondheid van werknemers aan te passen op specifieke generaties. Gebruik generatie niet als label. Er is al zo veel aandacht voor vermeende generatieverschillen, dat het de daadwerkelijke verschillen tussen mensen juist maskeert. Het is goed om in gedachten te houden dat welke verschillen je ziet afhankelijk is van waar je naar kijkt. Zinvoller is het om aandacht te hebben voor de levensfase waarin iemand zit: Hoe ver zit je in je loopbaan? Zoek je al dan niet een huis? Dat zegt meer dan of je tot de 'Millenials' of 'Gen Z' behoort. Het mooie is dat we steeds meer zullen kunnen zeggen over welke factoren de meeste invloed hebben, want de metingen van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden gaan door. Over vijf jaar kunnen we dit onderzoek dus herhalen: misschien nemen we dan wel andere patronen waar."

'Het begin en het einde van het werkende leven zijn fasen waarin mentale klachten toenemen'