SCHEDA DEL MODULO

Età diverse nel team: oltre il mito delle generazioni

Modulo adattivo | ~20 min

Oggi nello stesso team convivono da quattro a cinque generazioni, a volte con 50 anni di differenza. Eppure le griglie generazionali non reggono alla prova dei fatti – e, peggio, finiscono per produrre ciò che annunciano. Questo modulo non si ferma a smontare i miti: insegna a leggere la fase di vita invece della data di nascita. Fornisce poi strumenti per la cooperazione tra le età, dal mentoring nei due sensi alle coppie di lavoro in cui l'esperienza dell'uno incontra l'audacia dell'altro.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere il mito delle generazioni dai fatti: su coinvolgimento e valori, le differenze tra generazioni sono statisticamente insignificanti.

02 Individuare la profezia che si autoavvera: come uno stereotipo d'età, modificando i nostri comportamenti, finisce per produrre ciò che annuncia.

03 Ragionare per fasi di vita invece che per generazione e chiedere a ciascuno i suoi bisogni invece di indovinarli.

04 Far cooperare le età: mentoring nei due sensi, gruppi di lavoro intergenerazionali, coppie che uniscono esperienza e audacia.

DESTINATARI

Manager di team multigenerazionali e colleghi di tutte le età che lavorano fianco a fianco.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Da un mese il team deve segnalare i guasti tramite un'applicazione su tablet. Gunnar, il più anziano del team, continua ad annotarli sul quaderno cartaceo; Awa li inserisce al posto suo. Awa non sa perché e pensa che sia una questione di generazione. Che cosa deve fare Awa?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- «Stages not Ages» – Ipsos (Emily Cooke): ragionare per fasi di vita, non per generazione.
- La profezia che si autoavvera – Robert K. Merton (1948).
- Reverse mentoring – pratica resa popolare da Jack Welch (General Electric, 1999).
- «Chiedere anziché indovinare»: passare dalla generazione alla persona – metodo Afthonios.

FONTI & RIFERIMENTI

- Ipsos, 2025-2026, «Stages not Ages» (3,5 milioni di risposte, 30 paesi)
- Workday, 2025: analisi di oltre un milione di dipendenti; solo una leva di coinvolgimento su 14 varia a seconda della generazione
- Danone e Rennes School of Business, giugno 2024: 8 studenti formano 80 collaboratori all'uso di Copilot
- AARP, Multigenerational Work and Mentorship: quasi 9 lavoratori su 10 hanno una percezione positiva del lavoro multigenerazionale

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 21 ottobre 2026