MODULEBESCHRIJVING

Jong en oud in één team: voorbij de generatiemythe

Adaptieve module | ~20 min

Vier tot vijf generaties werken tegenwoordig samen in hetzelfde team, soms met 50 jaar verschil. Toch houden generatie-indelingen in de praktijk geen stand, en erger nog: uiteindelijk veroorzaken ze wat ze voorspellen. Deze module ontkracht niet alleen mythes, maar leert teamleden ook kijken naar de levensfase in plaats van naar de geboortedatum. Daarna biedt ze handvatten voor samenwerking tussen jong en oud, van mentoring in twee richtingen tot werkduo's waarin de ervaring van de een samengaat met de durf van de ander.

LEERDOELEN

01 De generatiemythe van de feiten onderscheiden: wat betrokkenheid en waarden betreft, zijn de verschillen tussen generaties statistisch niet significant.

02 De zichzelf waarmakende voorspelling herkennen: hoe een leeftijdsstereotype ons gedrag verandert en zo uiteindelijk veroorzaakt wat het voorspelt.

03 Denken in levensfasen in plaats van in generaties, en mensen vragen wat ze nodig hebben in plaats van het te raden.

04 Jong en oud laten samenwerken: mentoring in twee richtingen, generatieoverstijgende werkgroepen, duo's die ervaring en durf combineren.

DOELGROEP

Leidinggevenden van teams met meerdere generaties, en collega's van alle leeftijden die zij aan zij werken.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Sinds een maand moet het team storingen melden via een app op een tablet. Gunnar, de oudste van het team, blijft ze in het papieren schrift noteren; Awa voert ze voor hem in. Awa weet niet waarom en denkt dat het een generatiekwestie is. Wat moet Awa doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- "Stages not Ages" – Ipsos (Emily Cooke): denken in levensfasen, niet in generaties.
- De selffulfilling prophecy – Robert K. Merton (1948).
- Reverse mentoring – een praktijk die Jack Welch populair maakte (General Electric, 1999).
- "Vragen in plaats van raden": van de generatie naar de persoon – Afthonios-methode.

BRONNEN & REFERENTIES

- Ipsos, 2025-2026, "Stages not Ages" (3,5 miljoen antwoorden, 30 landen)
- Workday, 2025: analyse van meer dan een miljoen werknemers; maar één van de 14 drijfveren voor betrokkenheid verschilt per generatie
- Danone en Rennes School of Business, juni 2024: 8 studenten leren 80 medewerkers werken met Copilot
- AARP, Multigenerational Work and Mentorship: bijna 9 op de 10 werknemers kijken positief aan tegen werken met meerdere generaties

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 oktober 2026