MODULEBESCHRIJVING

Leidinggeven aan 50-plussers: betrokken tot de laatste dag

Adaptieve module | ~20 min

Het thema 50-plussers is geen bijzaak meer: demografie, langere loopbanen en nieuwe wettelijke verplichtingen in Frankrijk (Loi seniors 2025) maken het een kernthema van leidinggeven. Deze module biedt meer dan goede bedoelingen: concrete handvatten (gelijkwaardig omgaan als volwassenen, vooroordelen weerleggen met feiten, motivatie vasthouden tot de kennisoverdracht), zodat 50-plussers niet als last worden ervaren maar het team vooruithelpen.

LEERDOELEN

01 Met 50-plussers omgaan als gelijkwaardige volwassenen: dezelfde managementtools, waardering zonder neerbuigendheid.

02 Vooroordelen over leeftijd met feiten weerleggen door elke oudere medewerker als individu te leren kennen.

03 De ervaring, het netwerk en de vakkennis van 50-plussers benutten via mentorschap en intergenerationele groepen.

04 Motivatie en prestaties op lange termijn op peil houden: perspectieven, flexibiliteit, zwaarte van het werk en kennisoverdracht aan het eind van de loopbaan.

DOELGROEP

Leidinggevenden die vandaag 50-plussers in hun team aansturen, of dat morgen zullen doen.

- **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

U leidt een werkplaats voor houten speelgoed. Nomsa, 58, zet er het fijnste speelgoed in elkaar en gaat over een paar jaar met pensioen. De werkplaats start een lijn voor de kinderopvang; Nomsa vraagt mee te doen. U houdt haar liever bij het speelgoed dat ze beheerst. Wat antwoordt u?

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

- Situationeel leiderschap – Hersey & Blanchard (1969)
- Elkaar als gelijkwaardige volwassenen benaderen – transactionele analyse van Eric Berne
- Reverse mentoring – Jack Welch / General Electric
- Seniorenwet (Frankrijk, 2025) – gesprekken halverwege en aan het einde van de loopbaan

BRONNEN & REFERENTIES

- SHRM – “Age of Opportunity: Redefining Talent with the 65-and-Over Workforce” (2025): 83% van de HR-professionals ziet bij oudere werknemers een uitzonderlijke loyaliteit, 82% specialistische expertise
- Frankrijk – seniorenwet van 24 oktober 2025: loopbaangesprek (Entretien de Parcours Professionnel), gesprek halverwege de loopbaan op 45-jarige leeftijd en gesprek aan het einde van de loopbaan
- Japan – in dienst blijven tot 65 jaar en stimulans om door te werken tot 70 jaar (laatste herziening 2021)
- Thomas Ng & Daniel Feldman, “Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data”, Personnel Psychology (2012): meta-analyse die vijf van de zes stereotypen weerlegt, waaronder minder motivatie en meer weerstand tegen verandering bij oudere werknemers

- Een module van Afthonios.com.
- Inhoud gecontroleerd op 11 september 2026