



GENERATIE Z

**SAMENWERKEN MET
VIJF GENERATIES**

**EEN GIDS VOOR
MODERN LEIDERSCHAP**

SAMENWERKEN MET VIJF GENERATIES:

EEN GIDS VOOR MODERN LEIDERSCHAP

Voor het eerst in de geschiedenis staan er vijf generaties tegelijkertijd op de werkvloer. Van babyboomers die zijn grootgebracht met werken-werken-werken tot Generatie Z die vooral nú betekenis en balans zoeken in hun werk.

Waar ontstaan de grootste misverstanden? En hoe ga je daar als leidinggevende mee om? We gingen in gesprek met **dr. Jos Ahlers**, psycholoog en een van de bekendste generatie-experts van Nederland. Hij vertelt over werkethiek, digitalisering, verwachtingen en het leiderschap dat nú nodig is.

OVER DR. JOS AHLERS

Als sociaal psycholoog heeft Jos Ahlers altijd een bijzondere belangstelling gehad voor de wisselwerking tussen groepen en individuen.

- Toen hij ruim vijftien jaar geleden werd gevraagd om onderzoek te doen naar Generatie Z, was hij dan ook meteen gegrepen door het onderwerp.
- Wat begon als een commerciële opdracht, groeide al snel uit tot een boek – en dat boek werd een groot succes.
- Ahlers geldt inmiddels als een pionier op het gebied van generatiedynamiek in Nederland. Zijn onderzoeken en inzichten worden breed ingezet door organisaties die beter willen begrijpen hoe verschillen tussen generaties samenwerking beïnvloed.

Nog altijd volgt hij de ontwikkelingen op de voet.



WAAROM STAAN ER JUIST NU ZOVEEL GENERATIES TEGELIJK OP DE WERKVLOER?

Volgens Ahlers is de aanwezigheid van vijf generaties geen toeval. "Het is het resultaat van meerdere ontwikkelingen die precies in deze tijd samenkomen," legt hij uit.

"Allereerst werken we langer door dan ooit. Door een hogere levensverwachting, betere gezondheid en verschuivende pensioenregels blijven oudere generaties - zoals babyboomers en Generatie X - veel langer actief op de arbeidsmarkt. Daardoor schuiven generaties niet vanzelf door," zegt Ahlers. "Ze blijven simpelweg langer naast elkaar bestaan."

Tegelijkertijd zijn organisaties complexer en diverser geworden, vervolgt hij. Hybride teams, internationale samenwerking en flexibele contractvormen zorgen ervoor dat iedereen met iedereen kan samenwerken.

BABYBOOMERS	Geboren tussen circa 1945 en 1964. Gekenmerkt door de naoorlogse wederopbouw, maakbaarheidsdenken en respect voor traditionele hiërarchie.
GENERATIE X	Geboren tussen circa 1965 en 1979. Een pragmatische tussengeneratie, opgegroeid met economische onzekerheid en een meer individualistische cultuur.
MILLENNIALS	Geboren tussen circa 1980 en 1996. Digitaal vaardig maar met een analoge jeugd; gericht op persoonlijke ontwikkeling, zingeving en een gezonde werk-privébalans.
GENERATIE Z	Geboren tussen circa 1997 en 2012. Altijd online; een netwerkgeneratie met een sterke behoefte aan autonomie, verandering en maatschappelijke relevantie.
GENERATIE ALPHA	Geboren vanaf circa 2013. Opvolgers van Generatie Z; worden gezien als de eerste volledig post-digitale generatie, gevormd door AI, automatisering en een sterk technologisch bepaalde leefwereld.

**Jos Ahlers benadrukt dat generatiegrenzen geen exacte wetenschap zijn. Ze vormen vooral een hulpmiddel om maatschappelijke ontwikkelingen te duiden en bieden een nuttig kader om bepaalde vraagstukken beter te begrijpen.*

GENERATIE Z KENT GEEN WERELD ZONDER INTERNET →

DIGITALISERING ALS BREUKLIJN

Daarbovenop komen de razendsnelle technologische ontwikkelingen die elke generatie anders gevormd hebben. Een duidelijk voorbeeld hiervan is Generatie Z (ook wel GenZ). "Zij zijn de eerste generatie die volledig is opgegroeid in een gedigitaliseerde wereld. GenZ kent geen tijd zonder internet," zegt Ahlers. "Dat verandert fundamenteel hoe je denkt, leert en samenwerkt."

En precies deze jongere generatie stroomt nu massaal de arbeidsmarkt op. "Maar ironisch genoeg zijn ze tegelijkertijd met relatief weinig," vult Ahlers aan. "Dat maakt ze gewild, invloedrijk én soms lastig te begrijpen."

GROOTSTE MISVATTING: 'GEN Z IS LUI'

Zo wordt er regelmatig gedacht dat jonge generaties minder gemotiveerd zijn, maar daar is volgens Jos Ahlers geen enkel bewijs voor. "Sterker nog," zegt hij, "ze werken vaak harder dan voorgaande generaties op dezelfde leeftijd."

Naast hun studie werken Nederlandse studenten gemiddeld 12 tot 18 uur per week om rond te komen en daarnaast hebben veel jongeren zorgtaken of doen ze er vrijwilligerswerk bij. "Het is simpelweg een hele drukke generatie."

Toch worden ze soms weggezet als lui of ongemotiveerd - bijvoorbeeld wanneer ze bij binnenkomst vragen om vier dagen te werken in plaats van vijf. "Maar dat is geen gebrek aan ambitie of loyaliteit," zegt Ahlers. "Het is een andere kijk op werk en balans, niet minder inzet."

DE GROOTSTE BRON VAN FRICTIE: EEN TOTAAL ANDERE KIJK OP WERK

Die andere kijk op werk vormt volgens Ahlers de kern van veel spanningen tussen generaties. "Wij zeggen vaak: oudere generaties *zijn* hun werk, jongere generaties *doen* hun werk," legt Ahlers uit.

"Bij oudere generaties zie je een sterke versmelting tussen persoonlijkheid, carrière, baan en ego: werk is wie je bent. Jongere generaties doen hun werk serieus, maar plaatsen het naast andere domeinen in hun leven. Hun privéleven, vriendschappen en netwerken wegen voor hen even zwaar - ook daar hebben ze ambities."

GenZ heeft dus geen blind commitment aan hun baan, maar eerder aan zichzelf. "Voor GenZ is het niet vanzelfsprekend om 'even' over te werken," zegt Ahlers. "Roosters, nachtdiensten, piketdiensten - dat zijn dingen die anders georganiseerd moeten worden. Niet alleen in zorginstellingen, maar breder in de arbeidsmarkt."



KLIK OP DE
FOTO OM NAAR
HET SEMINAR
TE GAAN

HIËRARCHIE? DIE ZIEN ZE NIET

Een van de meest opvallende verschillen ligt in hoe generaties hiërarchie waarnemen. “Jongere generaties kijken naar de wereld als één groot netwerk,” legt Ahlers uit. “Ze zijn volledig opgegroeid in een gedigitaliseerde, online omgeving. In hun beleving is dat netwerk plat: iedereen is met iedereen verbonden, zonder duidelijke lagen.” Dat staat haaks op het perspectief van oudere generaties, zegt hij: “Zij denken veel meer vanuit een verticale hiërarchie. Maar het interessante is: GenZ is helemaal niet tegen hiërarchie - ze zien haar gewoon niet.”

Hij illustreert dat met een anekdote: *“Een werkgever vertelde me over een fantastische stagiair. ‘Ze is echt heel goed, maar ik krijg haar niet in de lijn,’ zei hij. Formeel stond ze onderaan de hiërarchie, maar ze schoof toch regelmatig aan bij de directeur. In haar hoofd klopte dat: als een netwerk een centrum heeft, dan is dat de directeur - dus dáár ga je zitten. De tussenlagen ervoer ze vooral als zonde van de tijd.”*

HOE GENERATIES FEEDBACK GEVEN: DRIE TOTAAL VERSCHILLENDE REFLEXEN

Om de verschillen in aanpak tastbaar te maken, vroegen we Ahlers hoe verschillende generaties zouden reageren op dezelfde situatie: *een collega levert een rapport op, maar je bent niet tevreden. Hoe pakt elke generatie dat aan?*

Volgens Ahlers is de kans groot dat je drie herkenbare - zij het uiteraard enigszins generaliseerde - reacties ziet.

Babyboomers reageren doorgaans het meest direct. “Zij zeggen gewoon: dit deugt niet, dit klopt niet, dit is niet goed,” vertelt Ahlers. “Voor hen is feedback iets wat je helder en zonder omwegen geeft.”

De **pragmatische generatie**, ook wel Generatie X, kiest vaak een andere aanpak: repareren. “Generatie X denkt al snel: laat mij het maar fixen,” aldus Ahlers. “Ze nemen het werk over en zorgen dat het alsnog in orde komt. Minder praten, meer oplossen.”

Voor **Gen Z** ligt dit ingewikkelder. Feedback geven voelt voor hen sneller persoonlijk of confronterend. “Z’ers vinden het lastig om iemand rechtstreeks te bekritisieren,” legt Ahlers uit. “Ze beginnen meestal met een compliment over de inspanning en stellen daarna één scherpe inhoudelijke vraag. Zo vinden ze een veilige manier om hun twijfel te uiten, zonder dat het voelt als een harde afwijzing.”

“GenZ is helemaal niet tegen hiërarchie - ze zien haar gewoon niet.”

Die andere blik op hiërarchie kan tot wrijving leiden, benadrukt Ahlers, maar biedt ook kansen. Steeds meer organisaties experimenteren met *reverse mentoring*: niet de senior die de junior begeleidt, maar omgekeerd - waarbij een junior een senior coacht op bijvoorbeeld digitalisering of nieuwe trends. “Organisaties die hiermee werken, zijn daar vaak erg positief over,” aldus Ahlers.

OPVALLENDE GELIJKENISSEN: BABYBOOMERS & GENZ

Generaties verschillen van elkaar, maar ze lijken óók verrassend veel op elkaar. Vooral de oudste en de jongste generatie. “Babyboomers en GenZ zijn beide maatschappelijk activistisch,” vertelt Ahlers. “Ze zijn teleurgesteld in de systemen waarin ze leven en komen daartegen in opstand.”

Babyboomers kwamen op tegen verzuiling en de strak georganiseerde maatschappij van vóór de jaren zestig. GenZ komt in actie tegen klimaatverandering, ongelijkheid, corruptie en vastgelopen systemen.

Ahlers vervolgt: “In landen als Kenia, Tanzania, Chili en Hongkong zie je jongeren letterlijk de straat op gaan. Ze gebruiken daarbij vaak dezelfde symboliek: de One Piece-vlag uit een Japanse manga, een symbool voor vrijheidsstrijd.”

In Nederland uit dat zich subtieler - via demonstraties, social media en kritische vragen op de werkvloer - maar de basis is hetzelfde: het systeem moet anders.

MILLENNIALS EN GENZ: LIJKEN OP ELKAAR, MAAR BOTSEN TÓCH

Waar vaak wordt gedacht dat millennials en GenZ sterk op elkaar lijken, ziet Ahlers juist duidelijke verschillen. “Millennials zijn opgegroeid in de jaren negentig, een optimistische periode waarin het economisch goed ging,” legt hij uit. “Ze zijn maatschappelijk betrokken, maar in de kern ook positief en oplossingsgericht.”

GenZ kent een heel andere achtergrond, vervolgt hij. “Zij zijn opgegroeid met crisis, klimaatstress en een continue stroom aan informatie. Ze zijn realistischer – soms pessimistischer - en beschikken over een scherp moreel kompas.”

Die verschillende fundamenteën uiteten zich ook in gedrag op de werkvloer.

- Millennials hechten veel waarde aan een goede sfeer en harmonie. Ze betrekken spanning sneller op zichzelf: *'Het zal wel aan mij liggen.'*
- Gen Z daarentegen wil vooral dat dingen kloppen. Zij benoemen eerder wanneer iets niet in orde voelt: *'Dit is niet juist, dit voelt onveilig.'*

"Millennials vermijden conflicten liever," zegt Ahlers. "GenZ spreekt het sneller uit wanneer iets niet klopt." En precies dat verschil kan wrijving veroorzaken, zeker in teams waar beide generaties intensief samenwerken.

"Je moet niet je best doen om jonge mensen koste wat kost binnen te houden – ze gaan toch wel weg."

VERGRIJZING OF ONTGROENING: WAAR LIGGEN DE ZORGEN?

En terwijl teams worstelen met deze verschillen, dient zich nóg een structurele uitdaging aan. Organisaties hebben te maken met twee bewegingen tegelijk:

1. Vergrijzing: een grote pensioengolf komt eraan. Ervaren medewerkers vertrekken en nemen kennis met zich mee.
2. Ontgroening: er stromen relatief weinig jonge mensen in en ze zijn lastig vast te houden.

"Wat we nu zien," zegt Ahlers, "is dat die ontgroening op dit moment tot méér paniek leidt dan de vergrijzing. Organisaties hebben moeite met het vinden én vasthouden van jonge mensen."

Dat veel werkgevers nog sterk leunen op hiërarchie en senioriteit helpt niet mee. Jongeren moeten eerst koffie halen, klusjes doen, zichzelf bewijzen. "Maar dat past niet meer bij hoe GenZ naar werk kijkt," aldus Ahlers. "Werk moet inhoudelijk interessant zijn en zin hebben. Vroeger had je je werk en daarnaast deed je leuke dingen. Nu móét werk óók leuk zijn."

Een uitspraak van een CEO is Ahlers bijgebleven: "Je moet niet je best doen om jonge mensen koste wat kost binnen te houden – ze gaan toch wel weg. Zorg dat het héél leuk is wanneer ze er zijn. Dan komen ze misschien later terug."

DE NIEUWE ROL VAN DE LEIDINGGEVENDE: VAN CONTROLLEREN NAAR BEGELEIDEN

Wil je als organisatie jonge mensen optimaal laten floreren? Dan zijn volgens Ahlers twee leiderschapstijlen onmisbaar: coachend leiderschap en gedistribueerd leiderschap.

Bij coachend leiderschap richt je je niet op het repareren van zwakke punten, maar op het versterken van wat iemand al goed kan. "Je denkt continu: wat heeft deze persoon nodig om tot zijn recht te komen?" legt Ahlers uit. Dat vraagt om ruimte geven, duidelijke kaders stellen, regelmatig inchecken en oprechte belangstelling voor hoe iemand zich voelt.

"Vraag gewoon eens: 'Hoe zit je in je vel vandaag?'" zegt hij. "Dat is geen trucje - dat is menselijkheid." Oudere leiders moeten soms aan deze stijl wennen, maar volgens Ahlers is het cruciaal om generaties met elkaar te verbinden.

Daarnaast ziet Ahlers gedistribueerd leiderschap sterk opkomen: een manier van werken waarin leiderschap niet langer op één plek ligt, maar wordt verdeeld op basis van expertise. "De wereld is te complex; leiders kunnen niet meer alles weten," zegt Ahlers. "Dus moeten ze leiderschap delen." Dat betekent erkennen dat anderen op sommige onderwerpen beter geïnformeerd zijn, terwijl de formele leider vooral cultuur, richting en ruimte bewaakt.

Hij geeft een concreet voorbeeld: als de social media-kennis bij de 24-jarige in het team ligt, dan neemt die persoon de leiding op dat thema. De leider faciliteert, biedt kaders en bewaakt de koers. "Voor veel leidinggevers is dat emotioneel ingewikkeld," zegt Ahlers. "Je moet een stukje controle loslaten."

ZO KOMT ELKE GENERATIE TOT ZIJN RECHT

Maar deze moderne leiderschapsvormen leveren óók oudere generaties veel op. Meer autonomie, meer vertrouwen en sturen op output in plaats van aanwezigheid - ook oudere generaties waarderen die manier van werken.



Wil je verschillende generaties goed begeleiden, dan begint dat volgens Ahlers bij begrip. Laat mensen snappen wat 'bouwjaar' en 'bouwplaats' met iemand doen. "Dat is eigenlijk wat een generatie is," legt hij uit. "Wees daarnaast transparant over verschillen. Als je voor bepaalde groepen iets anders regelt - zoals flexibeler werken voor jonge ouders of starters - leg dan uit waarom. Oneerlijkheid ontstaat vaak omdat mensen de reden niet kennen."

KLIK OP DE FOTO OM NAAR
HET SEMINAR TE GAAN

“De rol van de leidinggevende verschuift van controleren naar bewaken: **neem je genoeg rust, zorg je goed voor jezelf?**”

Ahlers benadrukt bovendien dat GenZ vrijheid nodig heeft, maar niet aan haar lot mag worden overgelaten. “Laat het directieve los,” zegt hij. “Stuur op gelijkwaardigheid, niet op bevelen. Geef richting en ondersteuning, maar ook ruimte om het zelf te doen.”

Een voorbeeld dat hij vaak noemt, zijn organisaties die vrije dagen niet meer registreren. Teams bepalen samen hoe ze het werk verdelen en wie wanneer vrij is. “Dat geeft een gevoel van bevrijding,” zegt Ahlers. “De rol van de leidinggevende verschuift dan van controleren naar bewaken: neem je genoeg rust, zorg je goed voor jezelf?”

COMMUNICATIE: ÉÉN KANAAL DAT ALTIJD GELDT

Een vraag die Ahlers ook vaak krijgt over leidinggeven aan verschillende generaties is: hoe ga je om met al die uiteenlopende communicatievoorkeuren? De één zweert bij e-mail, de ander reageert alleen op WhatsApp of Teams.

Volgens Ahlers zit de kracht hierbij in twee dingen: **samen besluiten** welk kanaal de standaard is, en consequent vasthouden aan die afspraak.

“En maak dit ook niet groter dan het is,” benadrukt Ahlers. “Het belangrijkste is dat je als team één kanaal kiest waarvan iedereen weet: dáár vind je belangrijke informatie. Of dat e-mail is of een appgroep, maakt niet uit - als het maar een gezamenlijke keuze is.”

MAAR WAT ALS EEN BABYBOOMER EN GEN Z'ER VOORTDUREND BOTSSEN?

Toch kan het gebeuren dat twee generaties, bijvoorbeeld een babyboomer en een Gen Z'er, blijven botsen. Hoe pak je dat aan? “Praat erover,” pleit Ahlers. “Het klinkt als een dooddouner, maar er zijn eenvoudige manieren om dat gesprek te voeren.”

Een oefening die hij vaak gebruikt:

- Laat beide partijen opschrijven: waar krijg je energie van, waar loop je op leeg?
- Vergelijk die lijstjes met elkaar en kijk waar het schuurt.

“Lange vergaderingen kunnen voor babyboomers vertrouwd en prettig zijn, terwijl jongere generaties ze veel te lang vinden duren,” geeft Ahlers als voorbeeld. “Dan kun je nadenken over andere manieren van betrekken en informeren.”

Het hoeft geen ingewikkelde workshop met post-its te zijn. “Een goed gesprek met een kop koffie is vaak al genoeg,” zegt hij. “In dat ongemak – ‘ik word gek van dit’ en ‘ik word gek van dat’ – zit vaak de oplossing.”

WAT LEIDERS VOORAL NIET MOETEN DOEN BIJ GEN Z

Een van de grootste valkuilen waar leidinggevend in blijven hangen is puur motiveren: werken met beloning en straf. “Motiveren gaat over externe waardering,” legt Ahlers uit.

“Iemand anders bepaalt of jij een beloning krijgt omdat je hard genoeg werkt.” Maar bij jonge generaties werkt die aanpak steeds minder, benadrukt hij. “Zij willen geïnspireerd worden: onderdeel zijn van waar de organisatie naartoe gaat, meepraten, meedenken, invloed hebben en voelen dat hun werk ertoe doet.”

Daarom waarschuwt Ahlers voor zinnen als *‘als je dit volhoudt, krijg je straks dat stapje erbij’*. “Dat spreekt deze generatie nauwelijks aan,” zegt hij. “Laat ze meedoen in het proces - dát werkt.”

“Lange vergaderingen kunnen voor babyboomers vertrouwd en prettig zijn, **terwijl jongere generaties ze veel te lang vinden duren**”

BEGIN MET DRIE DINGEN: SFEER, COACHEND LEIDERSCHAP EN MAAK WERK LEUK

Op de vraag wat organisaties morgen al kunnen doen om generaties beter te laten samenwerken, hoeft Ahlers niet lang na te denken. Hij noemt drie punten die volgens hem een wereld van verschil maken.

Om te beginnen: bewaak de cultuur en de sfeer. “Maak de werksfeer een speerpunt,” zegt hij beslist. Volgens Ahlers verschuift de taak van leiders steeds meer van sturen op KPI's naar het bewaken van normen en waarden. “Zorg dat de cultuur deugt. Dáár begint alles mee.”

“GenZ is helemaal niet tegen hiërarchie - ze zien haar gewoon niet.”

Verdiep je daarnaast in coachend leiderschap. “Leiders die weten hoe ze sterke punten vergroten, goed inchecken en tegelijk ruimte én kaders bieden, creëren een omgeving waarin mensen tot hun recht komen. En dat werkt niet alleen voor GenZ”, benadrukt Ahlers: “Dit is prettig voor alle generaties.”

En tot slot: zorg dat werken ook leuk is. “Wat ‘leuk’ betekent, verschilt per persoon. De één wordt blij van dossiers doorspitten, de ander van analytisch werk of creatief denken. “Je hoeft er geen speeltuin van te maken,” glimlacht Ahlers. “Er is echt geen voetbaltafel nodig. Laat mensen vooral zoveel mogelijk doen waar ze energie van krijgen.”

WAT AHLERS ZELF LEERT VAN JONGE GENERATIES

Wanneer Ahlers reflecteert op zijn eigen ervaringen met GenZ, geeft hij aan dat hij geleerd heeft dat de wereld veel groter is dan je vaak denkt. “GenZ is veel meer aangesloten op de hele wereld. Via TikTok en andere platformen zien ze continu wat er buiten Nederland gebeurt.”

Hierdoor ziet hij ook bij veel Z'ers een opvallend scherp moreel kompas. “GenZ heeft een heel duidelijk gevoel voor: wat deugt wel en wat deugt niet. Het gaat hen minder om ‘dit levert veel geld op’ en meer om: ‘klopt dit, voelt dit goed? Dat vind ik ontzettend interessant.’

En misschien is dat ook wel de kern van werken met vijf generaties op de werkvloer: verschillende perspectieven, verschillende ervaringen – en een enorme kans om elkaar wijzer te maken, als je bereid bent om écht naar elkaar te luisteren.

VIJF GENERATIES. HOE LAAT JE ZE KRACHTIG SAMENWERKEN?

Goede samenwerking tussen jong en ervaren talent is cruciaal. Wie wil blijven, moet verbinden. Hoe? Kom op dinsdag 24 november 2026 naar het seminar **Vijf generaties op de werkvloer.**

SEMINAR VIJF GENERATIES OP DE WERKVLOER
Dinsdag 24 november 2026

MÉT DR. JOS
AHLERS! KIK OP
DE VOLGENDE
BLADZIJDE!

SEMINAR

VIJF GENERATIES OP DE WERKVLOER

**DINSDAG 24 NOVEMBER 2026**

Nog nooit eerder stonden zóveel generaties tegelijk op de werkvloer.

Dat brengt waardevolle perspectieven met zich mee, maar ook wrijving. Dit seminar laat zien hoe je als leidinggevende het beste haalt uit al die generaties samen.

Je krijgt o.a. antwoord op vragen als:

- Hoe zorg je dat vijf generaties elkaar versterken in plaats van irriteren?
- Hoe houd je je organisatie aantrekkelijk voor jong talent én ervaren krachten?
- Hoe zorg je dat kennis overgaat van de ene generatie naar de andere - voordat het te laat is?

**DE GROTE GENERATIESHOW:**

Een energiek en interactief bedrijfstheater met acteurs uit elke generatie. Via improvisatie, stellingen en spellen ervaar je de kracht en valkuilen van elke generatie.

**COLLEGE DR. JOS AHLERS:**

Jos is expert in generatiemanagement en geeft je een een scherpe blik op *Leidinggeven aan Gen Z*: hoe bind je een generatie die weinig heeft met hiërarchie, maar veel met autonomie, flexibiliteit en betekenisvol werk?

**O.L.V KILIAN WAWOE:**

Kilian is organisatiepsycholoog en docent HRM aan de Vrije Universiteit Amsterdam. Met prikkelende inzichten laat hij zien hoe je inspelt op individuele behoeften én organisaties bouwt waarin de mens centraal staat.

>> Verwacht een unieke combinatie: een inspirerend en verdiepend college, gecombineerd met een wervelende theatershow die de generatiedynamiek tot leven brengt.



**> BEKIJK HIER HET SEMINAR
VIJF GENERATIES OP DE WERKVLOER**





JOS AHLERS STOND VORIG JAAR OOK OP HET PODIUM VAN DIT SEMINAR. HOE KIJKT HIJ HIEROP TERUG?

Ahlers blikt met plezier terug op de vorige editie van het seminar Vijf Generaties op de Werkvloer. "Ik vond het echt leuk om te doen. De sfeer was goed en de prachtige omgeving hielp natuurlijk ook mee." Wat hem vooral opviel, is dat de deelnemers tot het einde toe betrokken bleven. "Je voelt het meteen als je je publiek kwijtraakt, zeker bij een lang programma. En met een diner tussendoor heb je altijd een after-dinnerdip. Maar zelfs na het diner bleef iedereen er mentaal bij. Dat vond ik heel mooi om te merken."

GROEPSKORTING

De impact van dit seminar is extra groot als je met meerdere generaties uit jouw organisatie aansluit. Kom met een groep en ontvang een speciale groepsorting:

3 - 4 deelnemers = **€ 695,- p.p.** (i.p.v. € 795,-)

5 - 9 deelnemers = **€ 595,- p.p.** (i.p.v. € 795,-)

10 > deelnemers = **€ 545,- p.p.** (i.p.v. € 795,-)



Prijs
€ 795,-
excl. BTW



AFAS Theater
Inspiratielaan 3
3833AV Leusden



Datum
Dinsdag 24 november
2026



Tijd
Start 12:00
Eind 19:30 uur



Inclusief
Dinnerbreak



Inclusief
Certificaat



Inclusief
Boekenpakket



Parkeren
Er is voldoende ruimte in
de garage van het AFAS*

MELD JE NU AAN EN WEES VERZEKERD VAN DEELNAME

WWW.FOCUSLEARNINGJOURNEYS.NL

Meld je aan voor
het seminar
via de website.

Heb je vragen?
Bel of mail Tanja van Adrichem
06 - 13 30 93 39
tanja@focuslearningjourneys.nl

