MODULEBESCHRIJVING

Diverse teams: van wrijving naar prestatie

Adaptieve module | ~20 min

Teams worden diverser, en veel leidinggevenden raken teleurgesteld. Het team werkt trager, vergaderingen verlopen stroever en de twijfel over wat diversiteit belooft, groeit. Deze module durft het nuchter te zeggen: aan zichzelf overgelaten valt diversiteit uiteen in kampen en remt ze het team af. Daarna laat de module zien wat een divers team laat presteren: ruimte om veilig anders te zijn en een eerlijker verdeelde spreektijd, via stappen die iedereen dagelijks zet, niet via beleid.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom diversiteit die aan zichzelf wordt overgelaten kampen en wrijving oplevert, en geen prestatie.

02 Met inclusie zorgen dat anders zijn veilig is, zodat niemand meer hoeft te kiezen tussen zichzelf zijn en geaccepteerd worden.

03 De teamcommunicatie in balans brengen: iedereen spreekt en luistert, ook informeel, niemand staat centraal of wordt vergeten.

04 Dagelijks een brug slaan: eenvoudig spreken, herformuleren, de stillen om inbreng vragen, ongeschreven regels uitleggen.

DOELGROEP

Leidinggevenden en leden van pas samengestelde teams, waarin generaties, culturen en achtergronden nog leren samenwerken.

- **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

Chloé, declaratiebehandelaar, vormt sinds een maand een duo met Hugo, die jonger is dan zij en uit het bankwezen komt. Hun gezamenlijke dossiers schieten minder snel op; Chloé weet niet waarom. Ze overweegt Hugo voor te stellen de dossiers te verdelen en apart af te handelen. Wat moet Chloé 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

- 2 mechanismen van diversiteit die aan zichzelf wordt overgelaten (kliekvorming en ongemak) – Afthonios-methode, geïnspireerd op homofilie (Lazarsfeld & Merton) en “faultlines” (Lau & Murnighan)
- MIT-model van goed presterende teams – Alex Pentland: evenwicht tussen spreken en luisteren, informele contacten
- “Diversiteit wint het van talent” – Scott Page
- Psychologische veiligheid – geïnspireerd op Amy Edmondson

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey – “Diversity Matters Even More”: bedrijven in het hoogste kwartiel voor diversiteit hebben 39% meer kans op bovengemiddelde financiële prestaties
- MIT Human Dynamics Lab (Alex Pentland) – Harvard Business Review: communicatiepatronen wegen voor teamprestaties even zwaar als alle andere factoren samen
- Deloitte Australië & VEOHRC – “Waiter, is that inclusion in my soup?”: ervaren inclusie gaat samen met +83% innovatievermogen
- BetterUp – “The Value of Belonging at Work”: een sterk gevoel erbij te horen gaat samen met +56% prestaties en -50% vertrekrisico

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026