MODULEBESCHRIJVING

Voorwaarden voor duurzame betrokkenheid

Adaptieve module | ~20 min

Zes op de tien werknemers zijn niet echt betrokken bij hun werk, en jaren van motiveren veranderen daar niets aan. Niemand raakt namelijk op bevel betrokken: men raakt betrokken wanneer men eigenaar wordt van wat men doet, wanneer men kiest wat telt en daar tegenover anderen voor uitkomt. Deze module steunt op de psychologie van betrokkenheid en leert leidinggevenden een zeldzame houding aan: de voorwaarden scheppen in plaats van instemming eisen.

LEERDOELEN

01 Motiveren onderscheiden van betrokken maken, en een opgelegd doel van een zelfgekozen toezegging die de medewerker eigenaar maakt.

02 De vier voorwaarden voor betrokkenheid samenbrengen: ervaren vrijheid, gevoeld belang, publieke uitspraak en onomkeerbaarheid.

03 Deze voorwaarden verankeren in concrete werkwijzen, van de talent-plezier-matrix tot “Disagree and Commit”.

04 Twee valkuilen vermijden: welwillendheid zonder eisen en artificiële intelligentie (AI) die wordt opgelegd zonder dat het team zich die eigen maakt.

DOELGROEP

Leidinggevenden die willen bijdragen aan duurzame betrokkenheid van hun teams, verder dan alleen motivatie.

- **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.

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

- 4 voorwaarden waardoor een handeling iemand bindt (ervaren vrijheid, belang van de handeling, openbare verklaring, onomkeerbaarheid) – Charles Kiesler, gesystematiseerd door Joule & Beauvois
- Disagree and Commit – leiderschapsprincipe van Amazon (Jeff Bezos)
- Leerzone versus comfortzone – Amy Edmondson, matrix psychologische veiligheid × eisen
- Onderscheid tussen doel (van bovenaf bepaald) en voornemen (zelf gekozen) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Wu et al. – Scientific Reports, 2025, besproken in Harvard Business Review: intrinsieke motivatie −11%, verveling +20% na samenwerking met generatieve artificiële intelligentie (AI)
- Gallup – “State of the Global Workplace” 2024: wereldwijd noemt 62% van de werknemers zichzelf “niet betrokken”
- Charles Kiesler – “The Psychology of Commitment” (1971)
- Amy Edmondson – “The Fearless Organization” (2018)

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026