MODULEBESCHRIJVING

Eerlijkheid in het team: wat AI en hybride werken veranderen

Adaptieve module | ~20 min

Veel organisaties dragen een gelijkekansenbeleid uit, maar hybride werken en artificiële intelligentie (AI) zorgen voor nieuwe ongelijkheden: informele kansen alleen voor wie op kantoor is, algoritmen die de vooroordelen uit het verleden overnemen. De AI Act maakt eerlijkheid bovendien tot een kernprincipe. Deze module pakt eerlijkheid op teamniveau aan: signalen van oneerlijkheid herkennen, elk kwartaal een eerlijkheidscirkel leiden, de eigen beslissingen dagelijks bijsturen.

LEERDOELEN

01 Gelijkheid (iedereen hetzelfde behandelen) onderscheiden van eerlijkheid (de middelen afstemmen op de werkelijke behoeften).

02 Signalen van oneerlijkheid herkennen: blijvende loonverschillen, een glazen plafond, ontbrekende aanpassingen, ondoorzichtige beslissingen.

03 De vooroordelen tegengaan die beslissingen bij hybride werken vertekenen (affiniteit, zichtbaarheid, welbespraaktheid) en eerlijke toegang tot kansen waarborgen.

04 Elk kwartaal een eerlijkheidscirkel leiden en omgaan met de dubbele rol van AI: die versterkt vooroordelen, maar brengt ook verschillen aan het licht.

DOELGROEP

Leidinggevenden die willen dat hun team eerlijkheid ervaart, en medewerkers die transparante besliscriteria willen.

- **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

Gaia maakt met een AI-assistent de planning voor de elektriciens. In het voorstel van de assistent krijgt Hernán alle werkzaamheden op een ladder. Gaia weet dat de bedrijfsarts Hernán ladderwerk heeft afgeraden, maar de assistent weet dat niet. De leidinggevende keurt de planning donderdag goed. Wat moet Gaia 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

- Equitytheorie (billijkheidstheorie) – J. S. Adams (1963); organisationele rechtvaardigheid – J. Greenberg (1987).
- Het “advice process” (adviesproces) – F. Laloux, Reinventing Organizations (2014).
- Zelfvertrouwen versus competentie – T. Chamorro-Premuzic.
- Afthonios-kader: schema met 3 actieniveaus + driemaandelijkse gespreksrondes over eerlijkheid.

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey 2025 (23.482 respondenten, 44 landen): ongeveer 40% heeft al eens een werkgever of opdracht geweigerd om ethische redenen
- AI Act (EU-verordening 2024/1689, gewijzigd): geleidelijke toepassing sinds 2025; regels voor systemen met een hoog risico uit bijlage III, waaronder bepaalde toepassingen op het gebied van werkgelegenheid, vanaf 2 december 2027
- Kelly Services, programma Equity@Work (gestart in 2021), ook voor mensen met een strafblad
- Shore et al. (2011) – inclusie, verbondenheid en uniciteit binnen teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 1 november 2026