MODULEBESCHRIJVING

Erbij blijven horen, ook op afstand

Adaptieve module | ~20 min

In 2023 kregen medewerkers die op afstand werkten ongeveer 30% minder vaak promotie dan hun collega's op locatie, en ruim zeven op de tien HR-verantwoordelijken erkennen deze nabijheidsbias. Deze module kiest het perspectief van wie het overkomt, zonder die persoon ooit de schuld te geven. Medewerkers krijgen concrete manieren om zichtbaar te blijven, tot en met de precieze woorden om te zeggen wat hen dwarszat.

LEERDOELEN

01 De gezamenlijke verantwoordelijkheid voor inclusie onderscheiden van wat u zelf kunt doen om erbij te horen.

02 Voor uw eigenheid uitkomen zonder die weg te stoppen of er een statement van te maken, met de blik op de gezamenlijke opdracht.

03 De nabijheidsbias omzeilen door uw werk zichtbaar te maken: voortgang delen, vroeg het woord nemen, kantoordagen strategisch inzetten.

04 Rustig en van volwassene tot volwassene zeggen wat u dwarszat, en om hulp vragen als er niets verandert.

DOELGROEP

Iedereen die wil blijven meetellen in het reilen en zeilen van het team, op locatie en op afstand.

- **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

Yara, commercieel assistent, werkt dinsdags op afstand. Afgelopen dinsdag verschoof haar collega Ronan een vergadering van de middag naar de ochtend. Toen Yara inlogde, was de vergadering al voorbij. Yara weet niet waarom Ronan haar niet heeft ingelicht. Vanochtend komt Yara op kantoor Ronan tegen. Wat moet Yara 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

- Van volwassene tot volwassene spreken om een gevoel te uiten, geïnspireerd op de Transactionele Analyse (de ik-toestand Volwassene, Eric Berne) en Geweldloze Communicatie (Marshall Rosenberg)
- Afthonios-methode: zelf actief werken aan uw eigen inclusie
- Afthonios-methode voor de zichtbaarheid van uw werk (voortgang delen, vroeg het woord nemen, kantoordagen strategisch inzetten, zich vrijwillig aanmelden voor afdelingsoverstijgend werk)

BRONNEN & REFERENTIES

- Live Data Technologies (2023, bijna twee miljoen werknemers), analyse met commentaar van Nicholas Bloom (Stanford): volledig thuiswerkende werknemers worden 31% minder vaak gepromoveerd dan hun collega's die op kantoor of hybride werken
- HR Executive: 71% van de senior HR-managers en 62% van de senior bedrijfsleiders erkennen dat werknemers op kantoor profiteren van een nabijheidsbias
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – experiment met hybride werken, tevredenheid en behoud van personeel
- Shore et al. (2011) – inclusie, erbij horen en uniciteit binnen teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 10 november 2026