MODULEBESCHRIJVING

Gezien worden: waarom erkenning het verschil maakt

Adaptieve module | ~20 min

Geen luxe en geen gewone vriendelijkheid: de meeste werknemers voelen zich te weinig erkend door hun leidinggevenden, en velen denken aan vertrek, minder om het salaris dan om dat gevoel onzichtbaar te zijn. Deze module keert het oorzakelijk verband om (erkenning gaat vooraf aan prestatie in plaats van die te belonen) en onderbouwt dat met cijfers over betrokkenheid en verloop. Ook laat ze zien dat erkenning tussen collega's en naar leidinggevenden toe gaat.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom gezien worden van levensbelang is en wat dopamine en oxytocine teweegbrengen.

02 Erkenning van wat iemand doet onderscheiden van erkenning van wie iemand is.

03 Uitleggen waarom erkenning prestatie veroorzaakt, met cijfers over betrokkenheid, verloop en kosten.

04 Nagaan wat u ervan weerhoudt erkenning te geven, en eenvoudige blijken ervan geven aan collega's én aan uw leidinggevende.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die willen dat iedereen zich gezien voelt en dat erkenning ook naar boven gaat.

- **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

- Erkenningssignalen / "strokes" (transactionele analyse) – geïnspireerd op Eric Berne
- Pygmalioneffect – geïnspireerd op Rosenthal & Jacobson (1968)
- Voorwaardelijke versus onvoorwaardelijke erkenning, de economie van strokes – geïnspireerd op Claude Steiner

BRONNEN & REFERENTIES

- Bersin by Deloitte – organisaties met sterke erkenningsprogramma's hebben een vrijwillig personeelsverloop dat ongeveer 31% lager ligt
- The Center for Workforce Transformation (december 2024, meer dan 3.000 werknemers): werknemers die goed erkend worden, hebben tot 7 keer meer kans om volledig betrokken te zijn
- Een medewerker vervangen kost naar schatting 50% tot 200% van het jaarsalaris – een gangbare bandbreedte die Gallup en SHRM noemen
- Cerasoli, Nicklin & Ford, Psychological Bulletin (2014) – intrinsieke motivatie, prikkels en kwaliteit van het werk

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026