MODULEBESCHRIJVING

Flexibel leidinggeven en toch effectief blijven

Adaptieve module | ~20 min

Vier concrete hefbomen (waar, wanneer, hoe en hoelang er wordt gewerkt) vervangen het zwart-witdebat over kantoor of thuiswerken en gelden ook voor functies op de werkvloer, die vaak worden vergeten. De module behandelt vervolgens de drie voorwaarden die voorkomen dat flexibiliteit ontspoort: vooraf afgesproken regels, sturen op resultaten en beschermde momenten waarop iedereen tegelijk werkt. Tot slot komt nabijheidsbias aan bod, die de promotiekansen schaadt van wie minder zichtbaar is.

LEERDOELEN

01 Flexibiliteit onderscheiden van laksheid en van een individuele gunst: een afgesproken kader dat duidelijk is en voor iedereen geldt.

02 De vier hefbomen (waar, wanneer, hoe, hoeveel) inzetten, ook voor teams op de werkvloer.

03 De spelregels samen met het team opstellen: gezamenlijke aanwezigheid, reactietijden, gedeelde tijdsblokken, niet-onderhandelbare rituelen.

04 Nabijheidsbias neutraliseren door op resultaten te sturen, zodat zichtbaarheid niet bepaalt wie promotie maakt.

DOELGROEP

Leidinggevenden die iedereen flexibiliteit willen geven en tegelijk een team willen houden dat goed samenwerkt.

- **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

Een van uw zeven medewerkers gaat de selectie van de nieuwe reserveringssoftware leiden. Bij de koffieautomaat bood Ilhan, die bijna altijd op kantoor is, zich aan. Lusine, die drie dagen per week thuiswerkt, leidde vorig jaar zo'n selectie, maar weet niet dat deze opdracht bestaat. Wat doet u?

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

- Raster met de vier hefbomen van flexibiliteit (waar / wanneer / hoe / hoeveel), kader van Afthonios.
- Vierdaagse werkweek: geslaagde proeven in IJsland en het Verenigd Koninkrijk.
- Nabijheidsbias bij thuiswerken: gegevens van Live Data Technologies, met commentaar van Nicholas Bloom (Stanford).

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey – "American Opportunity Survey": 87% van de werknemers aan wie thuiswerken wordt aangeboden, maakt er gebruik van
- World Economic Forum / Randstad Workmonitor Pulse (2025): 53% zou eerder afzien van een promotie dan voltijds terugkeren naar kantoor, 59% van een hoger salaris om zelf hun werktijden te blijven bepalen
- Live Data Technologies, analyse met commentaar van Nicholas Bloom (Stanford) – volledig thuiswerkende werknemers krijgen ongeveer 31% minder promoties
- Microsoft – "Work Trend Index": ongeveer driekwart van de professionals wil flexibel blijven in waar ze werken

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 31 oktober 2026