MODULEBESCHRIJVING

Van controle naar gedeelde verantwoordelijkheid

Adaptieve module | ~20 min

De leidinggevende die alles draagt raakt uitgeput, de medewerker die afwacht haakt af: dat paternalistische mechanisme houdt in veel teams nog stand, terwijl hybride werken en artificiële intelligentie (AI) het onhoudbaar maken. Wat de een loslaat, wat de ander oppakt: de module werkt aan beide kanten tegelijk, tot aan een schriftelijk pact van wederzijdse toezeggingen en de verantwoordelijkheid die ieder voortaan draagt voor wat AI produceert.

LEERDOELEN

01 Het paternalistische mechanisme herkennen waarin de een alles draagt en rechtzet, terwijl de ander wacht tot iemand zegt wat er moet gebeuren.

02 De overstap maken van een ouder-kindrelatie naar een relatie tussen volwassenen, gesteund door vier pijlers: eigenaarschap, autonomie, initiatief en eerlijkheid.

03 De drie handelingen van gedeelde verantwoordelijkheid toepassen: delegeren en het werk oppakken, bij beslissingen betrekken en eraan deelnemen, problemen signaleren.

04 Samen alert blijven op wat AI produceert: ieder houdt de regie over betekenis, ethiek en kwaliteit.

DOELGROEP

Leidinggevenden die verantwoordelijkheid willen delen, en medewerkers die er binnen hun werkterrein meer willen nemen.

- **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

- Kaart van beslissingsbevoegdheden – Afthonios-methode, verwant aan het delegation board van Management 3.0 (Jurgen Appelo)
- Dramadriehoek Redder-Aanklager-Slachtoffer (Stephen Karpman, 1968)
- 10 principes van gedeelde verantwoordelijkheid, waaronder verantwoordelijkheid geven, autonomie, initiatief en billijkheid (Francis Boyer)
- Schriftelijk pact met wederzijdse toezeggingen tussen leidinggevende en team – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte, Gen Z & Millennial Survey 2025: ongeveer de helft van de jongeren verwacht van hun leidinggevende mentorschap en ontwikkeling, maar slechts zo'n derde vindt dat ze dat ook krijgen
- Stephen Karpman, 1968: dramadriehoek
- Francis Boyer, "Les 10 principes de l'entreprise coresponsable"
- Deci & Ryan (2000) – autonomie, competentie en verbondenheid in motivatie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026