MODULEBESCHRIJVING

Jezelf zijn op het werk: covering herkennen en doorbreken

Adaptieve module | ~20 min

Zes op de tien medewerkers zwakken op het werk een deel van zichzelf af, en de helft van de witte heteroseksuele mannen ook: covering, door Kenji Yoshino benoemd en door Deloitte gemeten, is geen minderhedenkwestie. Het put uit en tast de betrokkenheid aan. De module trekt de grens tussen zelfgekozen aanpassing en ongewilde covering en geeft daarna drie stappen die elke collega morgen al kan zetten.

LEERDOELEN

01 Covering herkennen: een deel van uzelf afzwakken (afkomst, gezondheid, leeftijd, privéleven) om minder op te vallen.

02 Zelfgekozen aanpassing (een legitiem sociaal contract) onderscheiden van ongewilde covering uit angst voor afkeuring.

03 Inschatten wat covering kost: uitputting, dalende betrokkenheid en een vicieuze cirkel die de volgende collega ook tot covering aanzet.

04 Op drie niveaus handelen: de druk benoemen die u voelt, het goede voorbeeld geven als u leidinggeeft, de drie stappen als collega zetten.

DOELGROEP

Iedereen die op het werk zichzelf wil laten zien, en leidinggevenden die een sfeer willen waarin iedereen dat durft.

- **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

- Covering – Kenji Yoshino, New York University (NYU)
- Zelfgekozen aanpassing versus covering onder druk – Afthonios-methode
- Covering doorbreken op drie niveaus (uzelf, leidinggevende, collega) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Kenji Yoshino – hoogleraar rechten aan New York University (NYU), auteur van Covering (2006), bedenker van het begrip
- Deloitte (met Christie Smith en Kenji Yoshino) – onderzoek naar covering: ongeveer 60% van de werknemers zegt het te doen
- Deloitte – 74% van de werknemers ervaart er een negatief effect van, bij 54% tast het hun vermogen aan om hun werk goed te doen
- Deloitte / NYU (2023–2024) – covering, authenticiteit en welzijn op het werk

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026