MODULEBESCHRIJVING

Leidinggeven op afstand: verbondenheid en continu verbeteren

Adaptieve module | ~20 min

Op afstand verdwijnt wat een team vanzelf bijeenhield: zaken worden niet meer even op de gang geregeld, en de band slijt zonder dat iemand daarvoor kiest. Deze module brengt twee motoren op gang om dat te verhelpen. Eerst continu verbeteren, met een regelmatige terugblik waarin het team zelf beslist wat het voortzet, stopt of verandert. Dan verbondenheid, met korte, regelmatige momenten waardoor mensen elkaar echt leren kennen: de voorwaarde voor vertrouwen, en dus voor samenwerking.

LEERDOELEN

01 Een regelmatige terugblik met het team invoeren: wat we voortzetten, wat we stoppen, wat we voortaan anders doen.

02 De leiding van vergaderingen laten rouleren en wederzijdse feedback invoeren die een reflex wordt in plaats van een geplande afspraak.

03 Verbondenheid opbouwen met korte rituelen: de dagelijkse stemmingsronde, twee keer per maand een individueel gesprek, successen vieren.

04 Thuiswerkers actief betrekken: meteen bellen over onderwerpen die hen aangaan, gezamenlijke kantoordagen, vaste duo's.

DOELGROEP

Leidinggevenden die een verspreid team willen waarin mensen elkaar kennen, elkaar vertrouwen en niemand geïsoleerd raakt.

- **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

U geeft leiding aan zeven behandelaars van woningaanvragen, die twee dagen per week thuiswerken. Tijdens het maandelijkse video-overleg vertelt Lasse dat hij per vergissing een afwijzingsbrief heeft gestuurd naar iemand van wie de aanvraag was goedgekeurd. De correctiebrief is al verstuurd. Hoe reageert u op wat Lasse vertelt?

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

- Psychologische veiligheid – Amy C. Edmondson (1999).
- Feedback volgens "doorgaan / stoppen / beginnen" – agile retrospectivemethode "Start, Stop, Continue".
- Ankerdagen en duo's van een thuiswerker en een collega op kantoor – beproefde praktijken van leidinggeven op afstand.

BRONNEN & REFERENTIES

- Harvard Business Review – enquête onder meer dan 180 senior leidinggevenden: 71% vindt hun vergaderingen onproductief en inefficiënt
- GitLab – volledig op afstand werkende organisatie, meer dan 2.000 medewerkers in meer dan 65 landen, asynchrone feedback als vast onderdeel van het dagelijks werk
- Buffer – algoritme dat medewerkers elke week willekeurig koppelt voor informele gesprekken, cultuur van "volledig op afstand"
- Bloom, Han & Liang, Nature (2024) – experiment over hybride werken, tevredenheid en behoud van medewerkers

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 16 oktober 2026