MODULEBESCHRIJVING

Machtsspelletjes op het werk doorbreken: de behoeften erachter

Adaptieve module | ~20 min

Toxische werkculturen kostten Amerikaanse organisaties in vijf jaar 223 miljard dollar (SHRM), en drie op de vier werknemers zeggen ze te hebben meegemaakt. De invalshoek van deze module verrast: achter elk machtsspel zit een legitieme behoefte uit de piramide van Maslow (veiligheid, erbij horen, waardering, zelfontplooiing) die op de verkeerde plek wordt gezocht, of u het spel nu ondergaat of zelf speelt. Vier hefbomen spelen daarop in, van het collectieve kader tot innerlijk werk aan de eigen zoektocht naar identiteit.

LEERDOELEN

01 Met de piramide van Maslow machtsspelletjes ontrafelen: vier legitieme behoeften die, verkeerd begrepen, een valkuil worden.

02 De twee kanten van elke valkuil herkennen: wat u uit angst accepteert en wat u oplegt om uzelf gerust te stellen.

03 Werken aan het collectieve kader: psychologische veiligheid in het dagelijks werk en gedeeld leiderschap, zoals bij de squads van Spotify.

04 Innerlijk werk doen: de greep van de zoektocht naar identiteit losser maken om als volwassene samen te werken, zonder te hoeven domineren of uzelf weg te cijferen.

DOELGROEP

Iedereen die als gelijke wil samenwerken en eigen behoeften wil vervullen zonder ze op te leggen of te verzwijgen.

- **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

- Behoeftepiramide (veiligheid / erbij horen / waardering / zelfontplooiing) – Abraham Maslow
- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (Harvard)
- Squadmodel – Spotify
- Win-winsamenwerking – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- SHRM (Society for Human Resource Management) – toxische bedrijfsculturen hebben Amerikaanse organisaties in vijf jaar 223 miljard dollar gekost
- iHire – “Toxic Workplace Trends Report 2025”: 75,0% van de werknemers heeft gewerkt voor een werkgever met een toxische cultuur, en 78,7% noemt slecht management als belangrijke factor
- Amy Edmondson – psychologische veiligheid, de belangrijkste voorspeller van teameffectiviteit
- Shore et al. (2011) – inclusie, erbij horen en eigenheid binnen teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026