MODULEBESCHRIJVING

Steeds weer verandering: weten wat mag bewegen en wat blijft

Adaptieve module | ~20 min

Strategieën, tools, organigrammen: de koers verandert steeds vaker. Deze module draait om één onderscheid. Aan de ene kant staan de middelen, die kunnen en moeten bewegen. Aan de andere kant staan de vaste punten (waarden, zin van het werk, purpose), die dat niet zouden moeten. Die twee verwarren is de belangrijkste oorzaak van zinverlies. Vier reflectievragen en drie stappen voor een zorgvuldige afweging helpen iedereen reorganisaties door te komen zonder zichzelf te verliezen. Dat is van belang voor het behoud van jongere generaties.

LEERDOELEN

01 De middelen die mogen bewegen (tools, methoden, rollen) onderscheiden van de vaste punten waarop het evenwicht rust: waarden en de zin van het werk.

02 De twee mogelijke valkuilen herkennen: de starheid waardoor elke verandering pijn doet, en de uitputting van wie alles opvangt en zichzelf erin verliest.

03 Uw eigen vaste punten helder krijgen met vier vragen voor zelfreflectie, van de drie woorden die tellen tot de grens die u nooit overschrijdt.

04 Bij een ingrijpende verandering in drie stappen beslissen: vaststellen wat echt verandert, uw vaste punten toetsen en uw eigen weg kiezen.

DOELGROEP

Iedereen die door veranderingen heen wil en trouw wil blijven aan de eigen waarden en de zin van het werk.

- **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

- Bestaansreden / missie / waarden – klassiek kader uit strategisch management
- Mentale wendbaarheid – Afthonios-methode, ontstaan uit ervaringen in coaching
- 3 wendbare stappen (benoemen / toetsen / beslissen) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte – Global Gen Z and Millennial Survey (2025): 89% van de gen Z'ers en 92% van de millennials vindt zingeving in het werk belangrijk; 44% van de gen Z'ers en 45% van de millennials heeft al eens een baan verlaten waarin die zingeving ontbrak
- Shalom H. Schwartz – theorie van de fundamentele menselijke waarden (1992): universele waarden die werken als stabiele leidende principes en het fundament vormen van persoonlijke ankerpunten
- Amy Wrzesniewski & Jane E. Dutton – "Crafting a Job", Academy of Management Review (2001): job crafting, oftewel de kunst om uw taken en uw werk te verbinden met wat voor u zinvol is
- Kristof-Brown et al. (2005) – aansluiting tussen persoon, functie en organisatie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026