MODULEBESCHRIJVING

Onbedoeld demotiveren: drie valkuilen voor leidinggevenden

Adaptieve module | ~20 min

De betrokkenheid op het werk zit op een dieptepunt (Gallup 2026: 20%), en ook leidinggevenden zelf haken af. Toch is demotivatie meestal onbedoeld. Ze komt voort uit onze eigen reflexen en wordt soms versterkt door slecht ingezette artificiële intelligentie (AI), met monitoring en ontmenselijkende indicatoren. Deze module bekijkt de vraag van de andere kant en benoemt drie valkuilen waar u niet langer in moet trappen: medewerkers behandelen als instrumenten, als kinderen of als idioten. Voor elke valkuil krijgt u het tegengif, als volwassene tegenover volwassene.

LEERDOELEN

01 De motivatievraag omdraaien door te herkennen hoe u uw team onbedoeld demotiveert.

02 Ophouden uw medewerkers als instrumenten te behandelen door de mens vóór de resultaten te stellen.

03 Uit het ouder-kindpatroon stappen door iedereen als volwassene te behandelen: doelen samen afspreken, delegeren, vertrouwen geven.

04 Vertrouwen op de intelligentie van uw team: zin geven aan het werk, naar hun mening vragen, delegeren en AI-tools delen.

DOELGROEP

Leidinggevenden en teamleiders die hun medewerkers willen motiveren zonder hen ongemerkt te demotiveren.

- **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

Bertrand is leidinggevende van tien klantadviseurs. Vanochtend ziet hij op het dashboard van de afdeling dat Sonia, een van hen, er al drie weken veel langer dan haar collega's over doet om een aanvraag af te handelen. Bertrand wil deze week reageren. Wat moet Bertrand doen?

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

- Ouder-kindschema, boven- en onderpositie en een relatie van volwassene tot volwassene – geïnspireerd op de Transactionele Analyse (Eric Berne)
- Afthonios-methode: de drie demotiverende valkuilen en wat u ertegen kunt doen (moersleutels / kinderen / idioten)
- "Eerst stoppen met demotiveren, dan pas motiveren" – geïnspireerd op de tweefactorentheorie van Herzberg
- Betekenis geven / het waarom uitleggen – geïnspireerd op Simon Sinek (Start with Why)

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup, State of the Global Workplace 2026: wereldwijde betrokkenheid op 20% in 2025, het laagste niveau sinds 2020; betrokkenheid van leidinggevenden gedaald van 31% (2022) naar 22% (2025)
- Bill Campbell – coach van topbestuurders bij Apple, Google en Intuit; "Trillion Dollar Coach" (Schmidt, Rosenberg & Eagle, 2019)
- Charlie Chaplin, Modern Times, 1936 – scène met de arbeider die bouten aandraait
- Deci & Ryan (2000) – autonomie, competentie en verbondenheid bij motivatie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026