MODULEBESCHRIJVING

Hoge verwachtingen, betere resultaten: het Pygmalioneffect

Adaptieve module | ~20 min

Een leidinggevende die overtuigd is van iemands potentieel, geeft die persoon zonder het te merken meer aandacht, stelt hogere eisen en biedt meer kansen om zich te laten zien – en het omgekeerde kost potentieel dat verloren gaat, zonder dat iemand het opmerkt. In plaats van een simpel “geloof in je team” maakt de module de vier kanalen die Rosenthal en Jacobson beschreven bewust inzetbaar, tot en met een experiment van een maand met degene van wie het minst wordt verwacht.

LEERDOELEN

01 Begrijpen hoe een overtuiging over een teamlid ons gedrag verandert, tot ze de werkelijkheid schept die ze voorspelde.

02 De vier kanalen van het Pygmalioneffect bewust inzetten: sfeer, eisen, feedback, kansen.

03 Het Golemeffect en zijn blinde vlekken herkennen: de persoon van wie we weinig verwachten, krijgt minder en bevestigt zo ons oorspronkelijke vooroordeel.

04 Collectieve overtuigingen ter discussie stellen die als feiten worden gezien, van de toegang van vrouwen tot directiefuncties tot de werktijden van de leidinggevende.

DOELGROEP

Iedereen die bereid is anders te kijken om het beste te halen uit de mensen met wie hij of zij samenwerkt.

- **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

- Pygmalioneffect in 4 kanalen (klimaat, eisen, feedback, kansen) – Robert Rosenthal & Lenore Jacobson (1968)
- Zelfvervullende voorspelling, geïnspireerd op Robert K. Merton (1948)
- Theorie X en theorie Y (Douglas McGregor, 1960)
- Afthonios-methode: het placebo-effect als neurobiologische illustratie van de zelfvervullende voorspelling

BRONNEN & REFERENTIES

- Robert Rosenthal & Lenore Jacobson, “Pygmalion in the Classroom” (1968): Pygmalioneffect aangetoond met een zogenaamde IQ-test en een willekeurig aangewezen “elitegroep”
- Robert K. Merton, “The Self-Fulfilling Prophecy”, The Antioch Review (1948): oorsprong van de term zelfvervullende voorspelling
- Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (1960): theorie X en theorie Y
- McNatt, Journal of Applied Psychology (2000) – verwachtingen van leidinggevenden en het Pygmalioneffect

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026