MODULEBESCHRIJVING

Schijnconsensus: als het team te snel akkoord is

Adaptieve module | ~20 min

Een team dat het eens is, heeft daarom nog niet nagedacht: bijna zes op de tien werknemers aarzelen om zich op het werk uit te spreken, en het onuitgesproken bezwaar duikt op bij het koffieapparaat. De module legt eerst de mechanismen bloot (het groepsdenken van Irving Janis, het conformisme dat Asch aantoonde, de psychologische veiligheid van Amy Edmondson) en reikt daarna vijf technieken voor gespreksleiding aan, waarmee de inzichten van iedereen in de zaal meetellen in het besluit.

LEERDOELEN

01 Een schijnconsensus herkennen: een snel goedgekeurd besluit waartegen pas na de vergadering bedenkingen worden geuit.

02 Begrijpen hoe groepsdenken en conformisme twijfels het zwijgen opleggen, zonder dat iemand te kwader trouw is.

03 Zorgen voor de psychologische veiligheid die Amy Edmondson beschrijft: de voorwaarde om bezwaren in de vergadering uit te spreken.

04 Vijf technieken voor gespreksleiding toepassen die alle standpunten aan bod laten komen vóór het besluit, zodat het beter onderbouwd is.

DOELGROEP

Leidinggevenden en gespreksleiders die goed onderbouwde besluiten willen, en deelnemers die willen dat hun mening meetelt.

- **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

- De vijf sleutels: eerst meningsverschillen bewust aan bod laten komen, dan overeenstemming bereiken – Afthonios-methode
- Groupthink (groepsdenken) – Irving Janis (1972)
- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (1999)
- “Disagree and Commit” – Amazon

BRONNEN & REFERENTIES

- Radical Candor – rapport 2026 (600 Amerikaanse werknemers): bijna 6 op de 10 werknemers aarzelen om zich op het werk uit te spreken
- Solomon Asch – conformiteitsexperiment: 75% van de deelnemers sloot zich minstens één keer aan bij het foute antwoord van de groep
- Irving Janis – het begrip groupthink (groepsdenken), geïllustreerd aan de hand van de mislukte invasie in de Varkensbaai (1961)
- Detert & Burris, Academy of Management Journal (2007) – hoe leidinggevenden luisteren en in hoeverre medewerkers voorstellen doen

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026