MODULEBESCHRIJVING

Spanningen in de kiem smoren

Adaptieve module | ~20 min

43% van de werknemers verliest twee weken of meer met piekeren over een probleem dat ze niet durven aan te kaarten (Crucial Learning). Zo groeit stille spanning uit tot een slepend conflict. Deze module richt zich op de fase vóór de uitbarsting: vier praktijken die een klimaat scheppen waarin spanning minder snel wortel schiet, voelsprieten voor zwakke signalen (op afstand lastiger op te vangen) en vroeg de-escaleren, tot en met tijdig doorverwijzen als een informele aanpak niet meer volstaat.

LEERDOELEN

01 Een klimaat scheppen dat spanningen voorkomt: ruimte voor afwijkende ideeën, duidelijkheid, overleg vóór beslissingen, verbondenheid.

02 Sluimerende spanningen herkennen aan zwakke signalen, op de werkvloer en op afstand.

03 Vroeg en voorzichtig de-escaleren: iemand onder vier ogen laten vertellen wat er speelt en daarna samen een oplossing zoeken.

04 De eigen grenzen erkennen en doorverwijzen (HR, mediation) wanneer een informele oplossing niet meer volstaat.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die een rustige teamsfeer willen en een spanning willen ontmijnen zolang die nog klein is.

- **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

Élise is administratief medewerker op een inkoopafdeling. Twee jaar geleden heeft ze ingevoerd dat facturen op datum worden geordend. In een vergadering stelt haar collega Bao voor om ze voortaan per leverancier te ordenen. Het team wacht op wat Élise ervan vindt. Wat moet Élise Bao antwoorden?

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

- Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) – conflicten op het werk bij voorkeur vroeg en informeel oplossen
- De-escaleren in 3 stappen (vroeg ingrijpen, ruimte geven om zich uit te spreken, samen een oplossing zoeken) – Afthonios-methode
- Conflicten voorkomen met 4 werkwijzen (openstaan voor afwijkende ideeën, duidelijkheid/transparantie, overleggen voordat u beslist, cohesie) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Crucial Learning, “Costly Conversations” – 43% van de werknemers verliest twee weken of meer met piekeren over een probleem voordat ze het durven aan te kaarten
- Acas (toonaangevende Britse overheidsdienst voor conflicten op het werk) – spanningen bij voorkeur vroeg en informeel oplossen, vóór elke formele procedure
- Crucial Learning – de kans dat medewerkers het aankaarten van een probleem vermijden, is bij werken op afstand meer dan twee keer zo groot als bij werken op locatie
- Weger et al. (2014) – actief luisteren en het gevoel begrepen te worden

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026