MODULEBESCHRIJVING

Sturen op vertrouwen in plaats van op controle

Adaptieve module | ~20 min

Controle via aanwezigheid werkt niet meer: teams werken verspreid en artificiële intelligentie (AI) neemt een deel van het zichtbare werk over. Deze module behandelt vertrouwen als een veeleisende methode, niet als laksheid. Leidinggevenden leren elk van hun angsten omzetten in een concrete aanpak, kijken naar nagekomen afspraken in plaats van naar uren, en weerstand bieden aan een verleiding die AI makkelijk maakt: alles vastleggen.

LEERDOELEN

01 Vertrouwen onderscheiden van loslaten: het steunt op nagekomen afspraken, niet op aanwezigheid.

02 Elke angst die tot controle leidt omzetten in een concrete aanpak: effectiviteit op afstand, open communicatie, zicht op resultaten, teamgeest.

03 Van een directieve houding overstappen naar die van facilitator: het resultaat samen met de medewerker bepalen en daarna obstakels wegnemen.

04 Het gebruik van AI afbakenen met duidelijke regels, zonder toe te geven aan het toezicht dat de techniek mogelijk maakt.

DOELGROEP

Leidinggevenden die willen sturen op resultaten in plaats van op aanwezigheid, zonder iets af te doen aan hun eisen.

- **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

U bent leidinggevende van vier adviseurs bij een toeristenbureau. Hao helpt minder bezoekers dan zijn collega's; hij heeft ook de kaart met wandelroutes vernieuwd, waar zelfs de winkeliers om vragen. Collega Flora zegt: "Hao staat nooit achter de balie." U vraagt zich af of hij genoeg werkt. Wat doet u?

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

- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (Harvard, 1999).
- Leidinggeven op basis van vertrouwen en de bevrijde onderneming – Isaac Getz, in de praktijk gebracht door FAVI, Semco, Buurtzorg en de MAIF (Pascal Demurger).
- Effecten van vertrouwen op betrokkenheid en productiviteit – onderzoek van Paul Zak.

BRONNEN & REFERENTIES

- Paul Zak (Claremont Graduate University) – "The Neuroscience of Trust" (Harvard Business Review): +76% betrokkenheid en +50% productiviteit in organisaties met veel vertrouwen
- Gallup – de leidinggevende verklaart ongeveer 70% van de verschillen in de betrokkenheid van een team
- Amy Edmondson (Harvard) – psychologische veiligheid, ruim 25 jaar onderzoek
- Google – onderzoek Project Aristotle, uitgevoerd bij 180 teams

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 27 oktober 2026