MODULEBESCHRIJVING

Veerkracht op het werk: standhouden, terugveren, vernieuwen

Adaptieve module | ~20 min

"Veerkracht" is een containerbegrip geworden, en soms een alibi. Deze module geeft het woord weer inhoud door drie opeenvolgende vormen te onderscheiden: standhouden en weer opstaan, terugveren dankzij het team (transparantie, ruimte voor fouten, evaluatie achteraf zonder beschuldigingen) en zich vernieuwen als het vak zelf verandert, artificiële intelligentie (AI) inbegrepen. De module gaat uit van een uitgesproken overtuiging: individuele veerkracht mag medewerkers nooit laten opdraaien voor de gebreken van hun organisatie.

LEERDOELEN

01 Individuele veerkracht versterken: weer opstaan zonder zich door zijn mislukkingen te laten bepalen, met behulp van drie persoonlijke hefbomen.

02 Collectieve veerkracht opbouwen: vertrouwen, transparantie, ruimte voor fouten en gedeelde zingeving, tot en met de projectevaluatie zonder beschuldigingen.

03 Veerkracht als vernieuwing verkennen: uzelf vernieuwen in een wereld die kwetsbaar en niet-lineair is geworden, in plaats van terug te willen naar uw oude vorm.

04 Uw waarden centraal houden terwijl u AI-tools aanstuurt, zodat u verandert zonder uzelf te verliezen.

DOELGROEP

Iedereen die stevig wil blijven staan bij schokken en lang wil meegaan in een vak dat verandert.

- **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

- Growth mindset – Carol Dweck, bij Microsoft populair gemaakt door Satya Nadella
- Drie vormen van veerkracht (1.0 incasseren en overeind komen, 2.0 collectief, 3.0 uzelf vernieuwen) – Afthonios-methode
- BANI-wereld – Jamais Cascio

BRONNEN & REFERENTIES

- Microsoft / Satya Nadella – cultuurverandering sinds 2014 op basis van de "growth mindset" (Carol Dweck), van een cultuur van "mensen die alles weten" naar een cultuur van "mensen die alles leren"
- Airbnb / Brian Chesky – openbare brief van mei 2020 over de verliezen en het schrappen van 25% van de banen, een voorbeeld van transparante crisiscommunicatie
- Jamais Cascio – "BANI"-kader (broos, angstig, niet-lineair, onbegrijpelijk), in 2018 bedacht als opvolger van VUCA
- Albert Bandura (1977) – geloof in eigen kunnen en succeservaringen

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026