MODULEBESCHRIJVING

Verandering in uw team: vier hefbomen in eigen hand

Adaptieve module | ~20 min

Verandering is geen tussenfase meer maar een blijvende toestand, en transformaties die de teams op de werkvloer over het hoofd zien, mislukken bijna altijd. De uitdaging: leidinggevenden en medewerkers zelf in beweging krijgen, zonder op de top te wachten. Deze module brengt concreet in kaart welke hefbomen echt in handen van het team liggen en maakt een helder onderscheid tussen wat van de directie afhangt en wat van het team zelf.

LEERDOELEN

01 De hefbomen voor verandering die van de directie afhangen onderscheiden van de hefbomen die in handen van het team liggen.

02 De eigen stijl van leidinggeven als teamleider afstemmen op de verandering en betekenis geven aan wat het team doormaakt.

03 De interne organisatie van het team aanpassen en competenties ontwikkelen door elkaar te helpen, zonder op het opleidingsplan te wachten.

04 De motivatie aanwakkeren met niet-financiële beloning (erkenning, waardering en perspectief), zonder kosten voor de organisatie.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die voor een verandering staan die ze niet kozen, maar wel kunnen helpen doorvoeren.

- **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

Farah, contractbeheerder, controleert vertrouwelijke klantcontracten met een persoonlijke AI-assistent en bespaart daarmee tijd. Twee collega's van Farah willen haar werkwijze leren. Maar Farah weet niet of die assistent wel is toegestaan, en Ahmed, haar leidinggevende, weet er niets van. Wat moet Farah doen?

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

- Schema met de "8 hefbomen voor verandering" – Afthonios-methode, geïnspireerd op het 7S-model van McKinsey
- Situationeel leiderschap – Hersey & Blanchard
- Niet-financiële erkenning – geïnspireerd op het werk van Herzberg
- De organisatie als levend organisme – geïnspireerd op Frederic Laloux, Reinventing Organizations (2014)

BRONNEN & REFERENTIES

- McKinsey, "Losing from day one": slechts 3% van de transformaties slaagt zonder de teamleiders en de teams op de werkvloer, tegenover 26 tot 28% met hen
- L'Oréal – programma "GenAI for All": 42.000 medewerkers in 2024 opgeleid in generatieve artificiële intelligentie (AI)
- Frederic Laloux, Reinventing Organizations (2014)
- 7S-model van McKinsey (Peters & Waterman, 1982)

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 9 november 2026