MODULEBESCHRIJVING

Verandering samen dragen: delen, cocreëren, in actie komen

Adaptieve module | ~20 min

Artificiële intelligentie (AI), de ecologische transitie, reorganisaties: verandering is dagelijkse kost geworden voor teams, zozeer dat specialisten spreken van verandermoeheid. Deze module brengt verandermanagement terug naar het team, met drie houdingen die op elkaar volgen: delen, cocreëren, in actie komen. De werkvormen zijn direct bruikbaar, van de openingsronde tot het actieplan in drie vragen. Eerlijkheid is daarbij de sleutel: zeggen wat besloten is en waar het team echt invloed op heeft.

LEERDOELEN

01 De verandering in het team delen: zeggen wat vaststaat en wat nog open is, en luisteren naar wat het team afremt.

02 Regelmatige gespreksmomenten invoeren, van de openingsronde tot een vast agendapunt over de verandering.

03 De uitwerking van de verandering (het “hoe”) cocreëren in workshops, in werkgroepen en via teamafspraken.

04 In actie komen zonder te wachten tot iedereen overtuigd is, met snelle successen en de cyclus testen, observeren, leren, bijsturen.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die hun steentje willen bijdragen aan de veranderingen in hun team, van woorden naar daden.

- **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

Nadia, payrollmedewerker, heeft namens haar vier collega’s aan haar leidinggevende Marc voorgesteld om een printer te houden die zonder badge werkt. Marc weigerde: met de badge blijven er geen loonstroken op de printer liggen. Nadia’s collega’s kennen het antwoord nog niet. Wat moet Nadia 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

- Verandermanagement – John Kotter (Harvard): de visie herhaaldelijk communiceren, “short-term wins” (8-stappenmodel)
- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (Harvard Business School)
- Samen opgestelde teamafspraken – Afthonios-methode
- Cyclus testen / observeren / leren / bijsturen – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- John Kotter (emeritus hoogleraar aan Harvard Business School) – de visie herhaaldelijk communiceren en “short-term wins”, stap 6 van zijn 8-stappenmodel voor verandering
- Prosci – toonaangevend adviesbureau voor verandermanagement, bedenker van het begrip “change fatigue”
- Amy Edmondson (Harvard Business School) – psychologische veiligheid, voorwaarde om problemen en meningsverschillen naar boven te laten komen
- Karl E. Weick, “Small Wins: Redefining the Scale of Social Problems”, American Psychologist (1984): een reeks kleine, concrete successen trekt bondgenoten aan en ontmoedigt tegenstanders

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026