MODULEBESCHRIJVING

Vertrouwen in het team, stap voor stap

Adaptieve module | ~20 min

Vertrouwen kunt u niet afdwingen: het groeit in de loop van de tijd door concreet gedrag, en juist vertrouwen maakt samenwerken soepeler en vermindert spanningen. Deze module legt het niet alleen bij de leidinggevende neer en laat zien hoe iedereen het dagelijks versterkt en hoe u het herstelt als het beschadigd raakt. Ook benoemt de module de vaak vergeten voorwaarde: zonder consistent gedrag van de directie blijven de inspanningen van het team kwetsbaar.

LEERDOELEN

01 Begrijpen wat vertrouwen wekt (warmte en competentie) en wat het vernietigt: zelfgerichtheid.

02 Vertrouwen versterken met drie gedragingen (eerlijk zeggen wat u denkt, afspraken nakomen, luisteren en erkenning geven) en weten hoe u het herstelt als het beschadigd raakt.

03 Vertrouwen blijvend verankeren door samen bij te sturen, open te zijn over beslissingen en geleidelijk te delegeren.

04 De directie meekrijgen voor consistent gedrag, ruimte om te experimenteren en de middelen waarzonder vertrouwen kwetsbaar blijft.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die samen vertrouwen in hun team willen opbouwen, onderhouden of herstellen.

- **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

Elke maandag stuurt Ombline, administratief medewerker, haar collega Cosmin de planning van de vergaderzalen. Gisteren vergat Ombline het en moest Cosmin de reserveringen één voor één controleren. Vanochtend zegt Cosmin geïrriteerd tegen haar: “Ik ben een uur kwijt geweest omdat je het vergeten was.” Wat moet Ombline 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

- 3 kerngedragingen (open en eerlijk communiceren, uw afspraken nakomen, luisteren en waardering tonen) – Afthonios-methode, gebaseerd op de vertrouwensformule
- Vertrouwensformule: (geloofwaardigheid + betrouwbaarheid + nabijheid) ÷ zelfgerichtheid – David Maister
- Combinatie van warmte en competentie – Amy Cuddy (Harvard)
- Psychologische veiligheid – geïnspireerd door Amy Edmondson

BRONNEN & REFERENTIES

- Paul Zak – “The Neuroscience of Trust”, Harvard Business Review: +76% betrokkenheid en +50% productiviteit in bedrijven met veel vertrouwen
- Amy Cuddy (Harvard) – warmte en competentie, “Connect, Then Lead”, Harvard Business Review, 2013
- Maister, Green & Galford – “The Trusted Advisor” (2000), vertrouwensformule
- Amy Edmondson – psychologische veiligheid (1999)

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 27 oktober 2026