MODULEBESCHRIJVING

Weerstand tegen AI: van schok tot integratie

Adaptieve module | ~20 min

Meer dan twee op de drie Europese werknemers vrezen voor hun baan door AI, die vaak eerder wordt opgelegd dan gekozen. De uitrol loopt dus minder vast op de tool dan op wat de gebruikers doormaken. De module prijst adoptie niet aan, maar volgt in elke fase wat teams zeggen, geeft advies voor leidinggevenden én voor medewerkers, en reikt zelfs vragen aan die u kunt stellen aan wie zich niet meer herkent in het werk dat AI opnieuw vormgeeft.

LEERDOELEN

01 Ontkenning en daarna woede herkennen als normale beschermingsmechanismen tegenover AI, niet als gebrek aan professionaliteit.

02 Door deze eerste weerstand heen komen: informeren en luisteren zonder te snel gerust te stellen, uw zorgen durven uitspreken in plaats van ze te verzwijgen.

03 In de neutrale zone van William Bridges blijven zonder ervoor te vluchten, en die tussenfase benutten om toepassingen van AI uit te proberen.

04 Nieuwe werkwijzen verankeren zodra de energie terugkeert: erkennen wat al werkt en het laten doorgeven door de pioniers in het team.

DOELGROEP

Leidinggevenden die AI in hun team uitrollen, en medewerkers die zich op hun eigen tempo een tool eigen willen maken die ze niet zelf hebben gekozen.

- **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

Sinds AI de antwoorden aan klanten opstelt, keurt Jorge, adviseur, teksten goed in plaats van zelf te antwoorden. Hij voelt afstand tot de klanten. Zijn collega's maken zich er zorgen over bij de koffieautomaat, maar nooit in een vergadering. Vanochtend is de teamvergadering. Wat moet Jorge 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

- Neutrale zone / nieuw begin – William Bridges (Amerikaans adviseur die organisaties begeleidt bij transities), Bridges' Transition Model
- Rouwfasen (ontkenning, woede, onderhandelen, verlies van elan, aanvaarding, integratie) – afgeleid van het Kübler-Ross-model, toegepast op organisatieverandering

BRONNEN & REFERENTIES

- William Bridges – bedenker van het "Bridges' Transition Model" (einde, neutrale zone, nieuw begin), gedocumenteerd door toonaangevende organisaties zoals Prosci
- ManpowerGroup, Global Talent Barometer 2026 – 43% van de werknemers vreest dat automatisering binnen twee jaar hun baan vervangt, terwijl 89% zegt bekwaam te zijn voor hun huidige functie
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) – overzicht van de succesfactoren bij verandering
- University of Melbourne & KPMG (2025) – vertrouwen, controle en gebruik van AI op het werk

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 31 oktober 2026