MODULEBESCHRIJVING

Werkplezier in tijden van AI: wat we niet uit handen geven

Adaptieve module | ~20 min

Volgens Francis Boyer bepaalt de inhoud van het werk 56% van het werkplezier, en juist die inhoud herverdeelt AI vandaag. Deze module maakt van die verschuiving een bewuste keuze: onderscheiden wat medewerkers uit handen geven, wat ze houden omdat ze het graag doen of omdat het hun vakmanschap opbouwt, en wat ze laten groeien met de vrijgekomen tijd. Ook de leidinggevende krijgt handvatten, van toegang tot de tools tot job crafting voor ieder teamlid.

LEERDOELEN

01 De vier pijlers van werkplezier volgens Francis Boyer begrijpen, met de inhoud van het werk als zwaarstwegende pijler.

02 Uw taken bewust indelen: aan AI overlaten, zelf doen uit plezier of om uw vakmanschap op peil te houden, of er toezicht op houden.

03 De vrijgekomen tijd met job crafting opnieuw inzetten: activiteiten waarin u groeit, nieuwe projecten, vrijgehouden tijd om te verkennen.

04 Met rituelen en erkenning de relaties in het team onderhouden, de pijler van werkplezier die AI niet vervangt.

DOELGROEP

Iedereen die wil dat AI het eigen werkplezier vergroot, en leidinggevenden die deze keuze in hun team begeleiden.

- **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

Céleste, opleidingsadviseur, ontwierp graag zelf de opbouw van haar programma's. Sinds een maand doet de AI-assistent dat. Céleste denkt dat ze tijd wint, maar haar dagen voelen eentoniger aan. Vrijdag verwacht haar leidinggevende haar evaluatie, voordat het team de assistent aangeboden krijgt. Wat moet Céleste 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

- Job crafting – Amy Wrzesniewski (Yale) & Jane Dutton (University of Michigan)
- 4 pijlers van werkplezier – Francis Boyer, "Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire" (Eyrolles)
- "20% time" – Google

BRONNEN & REFERENTIES

- Amy Wrzesniewski (Yale School of Management) en Jane Dutton (University of Michigan) – het concept job crafting
- Google – de regeling "20% time" (tijd voor persoonlijke of verkennende projecten)
- Francis Boyer – "Le plaisir au travail : du savoir-faire à l'aimer-faire" (Eyrolles): 4 pijlers van werkplezier (inhoud van het werk 56%, relaties 32%)
- LinkedIn – de regeling "InDay", één dag per maand voor persoonlijke ontwikkeling of projecten met impact

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 1 november 2026