MODULEBESCHRIJVING

Zelfvertrouwen: drie stille valkuilen

Adaptieve module | ~20 min

Een medewerker die zwijgt terwijl hij het juiste argument heeft, een verschil dat wordt weggeschaafd tot het verdwijnt, een leidinggevende die informatie achterhoudt om onmisbaar te blijven: drie onopvallende mechanismen met één wortel, angst. De module benoemt ze (behoefte aan goedkeuring, normalisering, overbescherming) en wijst voor elk de uitweg. Ze laat ook zien dat het derde zich tussen twee mensen afspeelt en alleen van beide kanten op te lossen is.

LEERDOELEN

01 De behoefte aan goedkeuring herkennen: uw mening voor u houden, instemmen met een groepsbesluit waar u niet in gelooft.

02 Inschatten wat normalisering kost: een verschil dat als tekortkoming wordt ervaren, en een team zonder nieuwe ideeën.

03 Onderscheiden wat gedeeld moet worden (waarden en missie) van wat ieders eigen moet blijven.

04 De drie overtuigingen achter de ouderlijke houding herkennen, en de stap die elk van beide partijen moet zetten.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers die meer zelfvertrouwen willen krijgen en het willen teruggeven aan wie met hen werkt.

- **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.

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

- Ouderlijke houding / overbeschermend leidinggeven – Afthonios-methode, geïnspireerd op de transactionele analyse (ouder-kindrelatie)
- Conformisme – experiment van Solomon Asch (1951)
- People-pleasing (behoefte aan goedkeuring)
- Verschillen normaliseren – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Boston Consulting Group: bedrijven met de meest diverse directie halen 45% van hun omzet uit recente innovaties, tegenover 26% bij de minst diverse (19 procentpunten verschil)
- Solomon Asch – experiment over conformisme (1951): ongeveer 75% van de deelnemers sluit zich minstens één keer aan bij het foute antwoord van de meerderheid
- Irving Janis – groepsdenken (1972): het verlangen naar eensgezindheid brengt een groep ertoe beslissingen goed te keuren waarmee de leden het oneens zijn
- Frances Milliken, Elizabeth Morrison & Patricia Hewlin, “An Exploratory Study of Employee Silence”, Journal of Management Studies (2003): 85% van de ondervraagde werknemers heeft weleens een belangrijk probleem verzwegen, in de eerste plaats uit angst negatief over te komen en relaties te beschadigen die hun dierbaar zijn