MODULEBESCHRIJVING

Leidinggeven aan generatie Z: openheid, zingeving en AI

Adaptieve module | ~20 min

Vijf generaties werken naast elkaar, en nu is het zaak generatie Z te begrijpen. De module gaat uit van drie onderbouwde verwachtingen (openheid over beslissingen, zingeving in het werk, gerespecteerde grenzen) en behandelt daarna wat AI urgent maakt: juist de taken waarmee junioren het vak leerden, neemt AI het best over. Daaruit volgen drie manieren om hun leerproces opnieuw op te bouwen, en een kijk op fysieke aanwezigheid als moment van kennisoverdracht in plaats van controle.

LEERDOELEN

01 Inspelen op de drie verwachtingen van de jonge generaties: openheid over beslissingen, zingeving in het werk, gerespecteerde grenzen.

02 Doorlopend feedback geven en samenwerken in netwerken makkelijker maken, in plaats van de onderlinge uitwisseling te filteren.

03 Loopbaanpaden als expert of projectleider openstellen, nu een leidinggevende functie minder mensen aantrekt.

04 Het leerproces van junioren opnieuw opbouwen nu AI hun leerzame taken overneemt: een dossier onder begeleiding, nabesproken vergaderingen, tijd zonder AI.

DOELGROEP

Leidinggevenden die jonge professionals willen aantrekken en laten groeien, nu AI hun start in het werkleven verandert.

- **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

Aziza, verkoopster van 20, adviseert klanten heel goed, maar zette twee keer een verkeerde prijs in het schap. Marisol, een collega, verbeterde de prijskaartjes zonder iets te zeggen en fluisterde u toe: “Op haar leeftijd ben je snel gekwetst, pak het voorzichtig aan.” U ziet Aziza morgen. Wat doet u?

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

- Omgekeerd mentorschap – Jack Welch / General Electric
- Conscious unbossing – Robert Walters (2024)
- Deloitte Gen Z & Millennial Survey (2025)
- Doordacht hybride werken – Afthonios-principe

BRONNEN & REFERENTIES

- Deloitte – “Gen Z and Millennial Survey” 2025 (44 landen, meer dan 23.000 respondenten): 89% van generatie Z en 92% van de millennials vinden zingeving in het werk belangrijk
- Stanford Digital Economy Lab (2025) – de werkgelegenheid van 22- tot 25-jarigen in de beroepen die het meest aan AI blootstaan, is tussen eind 2022 en juli 2025 met 6% gedaald
- Robert Walters (2024) – 52% van generatie Z wil geen leidinggevende in het middenkader worden (“conscious unbossing”)
- Glassdoor – het aantal vermeldingen van burn-out is in één jaar met 32% gestegen, tot het hoogste niveau sinds 2016

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 10 november 2026