MODULEBESCHRIJVING

Leidinggeven van morgen: vier taken om samen te dragen

Adaptieve module | ~20 min

Deze module somt niet alleen op wat er van leidinggevenden wordt verwacht, maar draait om de vraag hoe die verwachtingen worden verdeeld. In 2013 gaf een leidinggevende leiding aan acht mensen, nu aan bijna twaalf, en de trend gaat richting twintig tot vijfentwintig. Bij elk van de vier taken staat daarom wat de hogere leiding verwacht, wat het team verwacht en welk deel de medewerker op zich neemt, ook om zich AI-tools eigen te maken.

LEERDOELEN

01 Voorwaarden scheppen voor collectieve prestaties door in overleg doelen af te spreken waaraan het team zich samen met u verbindt.

02 Iedereen laten groeien, ook in het gebruik van AI, door leren van elkaar te organiseren.

03 Op welzijn letten zonder het alleen te dragen: signalen opmerken, het gesprek aangaan, doorverwijzen naar de juiste hulp.

04 Besluiten van de organisatie betekenis geven voor het team, en naar boven doorgeven wat het team op de werkvloer ziet.

DOELGROEP

Leidinggevenden die ervoor willen zorgen dat iedereen op eigen niveau een deel oppakt.

- **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

- Gedeelde verantwoordelijkheid van leidinggevende en team – Afthonios-principe
- OKR – geïnspireerd door Andy Grove (Intel), populair gemaakt door John Doerr bij Google
- Conscious unbossing – term van Robert Walters (2024)
- Leidingspanne (span of control) – V.A. Graicunas en Lyndall Urwick

BRONNEN & REFERENTIES

- Robert Walters (2024) – 52% van de professionals van generatie Z wil geen leidinggevende in het middenkader worden (“conscious unbossing”)
- Gallup – gemiddelde leidingspanne gestegen van 8,2 medewerkers per leidinggevende in 2013 naar 12,1 in 2025, ofwel +50%
- Gallup – 13% van de leidinggevenden heeft al 25 of meer medewerkers
- LinkedIn Learning, “2018 Workplace Learning Report” (2018): 94% van de werknemers zou langer blijven bij een bedrijf dat investeert in hun loopbaanontwikkeling

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026