MODULEBESCHRIJVING

Medewerkers laten groeien in het dagelijkse werk

Adaptieve module | ~20 min

Slechts 15% van de medewerkers zegt de afgelopen zes maanden door hun leidinggevende te zijn geholpen bij hun ontwikkeling, terwijl 94% langer zou blijven bij een organisatie die daarin investeert. Ontwikkeling gebeurt in het dagelijkse werk, en precies daar zet deze module in: vijf hefbomen, waaronder de rol van curator in het tijdperk van artificiële intelligentie (AI), en vier dingen die de leidinggevende moet loslaten, ook al valt dat zwaar.

LEERDOELEN

01 De ontwikkelbehoefte herkennen op het moment dat die ontstaat, door te observeren en open vragen te stellen.

02 De rol van curator aannemen en AI tot bondgenoot maken: behoeften signaleren en de juiste bron aanraden.

03 Feedback geven op het moment zelf, iets uitdagendere opdrachten bedenken en regelmatig loopbaangesprekken voeren.

04 Bereid zijn als leidinggevende vier dingen los te laten om medewerkers te laten groeien: het antwoord, het alleenrecht, de controle en de eigen productie.

DOELGROEP

Leidinggevenden die willen dat hun team zonder hen vooruitkomt, en die stappen zoeken voor ontwikkeling in het dagelijkse werk.

- **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

- Stretch-opdrachten (ruimere taken), geïnspireerd op het 70-20-10-model van het Center for Creative Leadership (Morgan McCall)
- Afthonios-methode van de 4 dingen die een leidinggevende loslaat om anderen te laten groeien (het antwoord geven, de enige vraagbaak zijn, de controle, de eigen waarde afmeten aan de eigen output)
- Leidinggevende als curator: managementconcept in het tijdperk van artificiële intelligentie (AI) (bronnen selecteren en aanraden in plaats van zelf kennis over te dragen)
- Afthonios-methode voor regelmatige loopbaangesprekken

BRONNEN & REFERENTIES

- LinkedIn, Workplace Learning Report 2025: 15% van de werknemers zegt dat hun leidinggevende hen heeft geholpen een loopbaanplan op te stellen (-5 punten ten opzichte van 2024)
- Gallup, “Employees Want a Lot More From Their Managers”: medewerkers van wie de leidinggevende regelmatig met hen in gesprek gaat, hebben bijna 3 keer zoveel kans om betrokken te zijn
- McKinsey, “Stop wasting your most precious resource: Middle managers”: leidinggevenden besteden minder dan een derde van hun tijd aan talent- en personeelsmanagement
- Center for Creative Leadership (Morgan McCall), 70-20-10-model, voor de stretch-opdrachten

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026