MODULEBESCHRIJVING

# Situationeel leidinggeven in de praktijk: valkuilen en overgangen

Adaptieve module | ~20 min

Dit praktische vervolg op de introductie in situationeel leidinggeven gaat over wat er gebeurt zodra u het toepast. Het behandelt vier valkuilen bij de diagnose (te beginnen met de persoon labelen in plaats van de taak), de twee stijlovergangen die leidinggevenden het vaakst missen en drie actuele aanpassingen: hybride werken, AI die beginners bekwamer doet lijken dan ze zijn, en jonge generaties die een langdurig instruerende stijl niet verdragen.

## LEERDOELEN

01 Het niveau vaststellen voor één concrete taak en op een bepaald moment, nooit voor de persoon in het algemeen.

02 Motivatie en competentie regelmatig opnieuw toetsen, in plaats van te vertrouwen op eerdere prestaties.

03 De twee lastige overgangen aandurven: van instrueren naar overtuigen zodra twijfel opkomt, van participeren naar delegeren.

04 De diagnose aanpassen aan hybride werken door ernaar te vragen, en onderscheid maken tussen produceren met AI en kunnen controleren wat AI produceert.

## DOELGROEP

Leidinggevenden die hun stijl per taak willen afstemmen en bijstellen naarmate ieder teamlid vooruitgaat.

- **Voorkennis:**
  Situationeel leidinggeven: de juiste stijl voor elke taak

## 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

Karim organiseert al twee jaar de interne evenementen van de afdeling, zonder één incident. Toch keurt zijn leidinggevende, Claire, elke maandag al zijn keuzes één voor één goed: locatie, catering, programma. Deze maandag legt Karim zijn eerste ideeën voor het jaarlijkse seminar aan Claire voor. Wat moet Claire 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

- Situationeel leidinggeven / SLII – sturende, overtuigende, participerende en delegerende stijl – Ken Blanchard
- Ontwikkelingsniveaus (enthousiaste beginner, teleurgestelde leerling, voorzichtige presteerder, ervaren, zelfstandige medewerker) – Ken Blanchard
- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson (Harvard Business School)

### BRONNEN & REFERENTIES

- Amy Edmondson (Harvard Business School) – psychologische veiligheid, ruim 20 jaar onderzoek, eerste publicaties in 1999
- Ken Blanchard – SLII-model (situationeel leidinggeven), 4 stijlen en 4 ontwikkelingsniveaus
- Deci & Ryan (2000) – autonomie, competentie en verbondenheid in motivatie
- Albert Bandura (1977) – self-efficacy (vertrouwen in eigen kunnen) en succeservaringen

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026