MODULEBESCHRIJVING

Vier kwaliteiten van een sterke leidinggevende

Adaptieve module | ~20 min

Meer dan technieken zijn het vier menselijke kwaliteiten (welwillendheid, moed, wendbaarheid, nieuwsgierigheid) die ervoor zorgen dat een team zich echt inzet. En ze worden steeds belangrijker: volgens Gallup en McKinsey hangt een geslaagde invoering van AI meer af van de houding van de leidinggevende dan van de technologie. Deze module blijft niet abstract: ze koppelt elke kwaliteit aan situaties uit de praktijk (kantoor, winkel, productie), met direct toepasbare werkwijzen, en aan het begeleiden van verandering.

LEERDOELEN

01 Welwillendheid ontwikkelen (oog hebben voor het welzijn van de ander) zonder die te verwarren met toegeeflijkheid.

02 Moed tonen als leidinggevende: moeilijke maar noodzakelijke beslissingen en gesprekken aandurven.

03 Wendbaarheid ontwikkelen: bij verandering en AI vooruitgaan door te proberen en steeds bij te sturen.

04 Nieuwsgierigheid voeden: meer vragen dan beweren, verkennen en nieuwe tools zelf uitproberen.

DOELGROEP

Leidinggevenden die de menselijke kwaliteiten van het vak willen belichamen, en medewerkers die ze willen ontwikkelen.

- **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

Sandrine is leidinggevende van het verkoopteam van een kledingwinkel. Al een week noteert Yohan niet meer welke artikelen hij uit het magazijn haalt. Zijn collega's denken dat ze nog beschikbaar zijn, en twee klanten zijn teleurgesteld vertrokken. Vanochtend ziet Sandrine dat Yohan het weer doet. Wat moet Sandrine 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

- Eerst naar sterke punten kijken, geïnspireerd door sterktegericht leidinggeven (Buckingham & Clifton, Gallup)
- Model van de vier kwaliteiten van een sterke leidinggevende: welwillendheid, moed, wendbaarheid, nieuwsgierigheid – Afthonios-methode
- Luisteren en herformuleren, geïnspireerd door actief luisteren (Carl Rogers)

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup, 2026, "AI in the Workplace": 78% gebruikt artificiële intelligentie (AI) vaak als de leidinggevende dat actief steunt, tegenover 44% zonder die steun
- McKinsey, "Superagency in the Workplace", januari 2025: de grootste rem op AI is leiderschap, niet de technologie
- World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025: veerkracht, wendbaarheid, nieuwsgierigheid en continu leren horen bij de vaardigheden die tot 2030 het meest aan belang winnen
- Deci & Ryan (2000) – autonomie, competentie en verbondenheid bij motivatie

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 22 november 2026