MODULEBESCHRIJVING

Van collega tot leidinggevende: open over wat er verandert

Adaptieve module | ~20 min

Interne promotie blijft een van de belangrijkste routes naar een leidinggevende functie, en een van de riskantste: zes op de tien nieuwe leidinggevenden lopen vast in hun eerste twee jaar, veel vaker door gebrek aan begeleiding dan aan competentie. Deze module raadt niet alleen de juiste afstand aan. Ze geeft de precieze woorden voor het gesprek met een oud-collega en herinnert eraan dat ook het team een rol speelt in deze overgang.

LEERDOELEN

01 De veranderde relatie met een oud-collega open benoemen, met behoud van respect en een gelijke behandeling van het hele team.

02 Tegenover het team erkennen dat u als leidinggevende een bredere kijk krijgt dan als medewerker, in plaats van te doen alsof er niets veranderd is.

03 Het team en de eigen leidinggevende openlijk om hulp vragen om de eerste maanden door te komen.

04 De basis leggen voor de eerste weken: dertig dagen observeren, individuele luistergesprekken en een symbolisch gebaar bij de start.

DOELGROEP

Leidinggevenden die net gepromoveerd zijn binnen hun eigen team, en medewerkers die zien hoe een collega hun leidinggevende wordt.

- **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

- Overgang van collega naar leidinggevende, geïnspireerd op Linda Hill (“Becoming a Manager”) en de Leadership Pipeline (Charan/Drotter/Noel)
- Eerst observeren, dan handelen: ongeveer 30 dagen luistergesprekken, geïnspireerd op Michael Watkins (“The First 90 Days”)
- Open gesprek met de oud-collega die ook een vriend of vriendin is (“mijn positie verandert, het respect blijft”), ook over informatie die nu vertrouwelijk is – Afthonios-methode
- 3 gespreksvragen (wat werkt / wat remt / wat verwacht je van mij) – Afthonios-methode

BRONNEN & REFERENTIES

- Corporate Executive Board (nu Gartner): ongeveer 60% van de nieuwe leidinggevenden faalt of presteert onder de maat in de eerste 24 maanden
- Chartered Management Institute en YouGov: 82% van de Britse leidinggevenden heeft nooit een formele managementopleiding gekregen (“accidental managers”)
- Michael Watkins, The First 90 Days
- SHRM, “Transitioning From Peer to Manager” (2024): wie het werk van het team zelf weer overneemt, geeft medewerkers het signaal dat het vertrouwen in hun kunnen ontbreekt

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026