MODULEBESCHRIJVING

Van doen naar laten doen: van expert naar leidinggevende

Adaptieve module | ~20 min

Zes op de tien nieuwe leidinggevenden falen in hun eerste twee jaar, en acht op de tien beginnen zonder managementopleiding. Het uitgangspunt van deze module: volhouden, ver voorbij de eerste weken. Ze becijfert de beoogde tijdsverdeling tussen produceren, organiseren, begeleiden en transformeren, bereidt de onderhandeling voor die al bij de promotie nodig is over taken die men niet meer op zich neemt, en benoemt de valkuilen waardoor leidinggevenden na een jaar terugvallen.

LEERDOELEN

01 Uw tijd verdelen over produceren, organiseren, begeleiden en transformeren, met 40% begeleiden als doel in plaats van 45% produceren.

02 Het expertsyndroom herkennen (gewoonte, plezier, angst) en al bij de promotie onderhandelen over de taken die u niet meer op zich neemt.

03 Een deel van productie en organisatie aan AI overlaten en zo overstappen van de expert die antwoordt naar de leidinggevende die aanbeveelt.

04 Volhouden op lange termijn: uw tijdsverdeling elk half jaar opnieuw meten, blijven leren en zich omringen met andere leidinggevenden.

DOELGROEP

Experts die net leidinggevende zijn geworden, en leidinggevenden die na een of twee jaar steviger in hun rol willen staan.

- **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

Hugo, leidinggevende bij een accountantskantoor, maakte vóór zijn promotie zelf de kostenanalyses. Deze maandag vraagt een klant er een voor donderdag. Hugo zou die in één ochtend klaar hebben. Rui, boekhouder in het team, kan die ook maken, maar langzamer, en heeft deze week tijd. Wat moet Hugo 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

- 4 doelen van de leidinggevende (produceren, organiseren, begeleiden, transformeren), vastgestelde verdeling 45/30/20/5 en streefverdeling 20/20/40/20 – Afthonios-methode, geïnspireerd op de managementfuncties van Henri Fayol
- Expertsyndroom (gewoonte, plezier, angst) – Afthonios-methode, geïnspireerd op de overgang van expert naar leidinggevende (Linda Hill; Michael Watkins)
- Psychologische veiligheid (Amy Edmondson)

BRONNEN & REFERENTIES

- Ken en Scott Blanchard, Training Industry – nieuwe leidinggevenden voorbereiden en begeleiden.
- Chartered Management Institute en YouGov (2023) – opleiding bij de start als leidinggevende.
- Amy Edmondson (1999, 2018) – psychologische veiligheid op het werk.
- Gallup (2023, bijgewerkt in 2026) – het verband tussen bruikbare feedback en betrokkenheid.

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026