MODULEBESCHRIJVING

Een gezonde werkrelatie tussen leidinggevende en medewerker

Adaptieve module | ~20 min

De rol van leidinggevende verliest aan aantrekkingskracht: volgens Gallup voelt amper meer dan één op de vijf leidinggevenden zich betrokken, zozeer rust de last op één persoon. Deze module gaat ervan uit dat leidinggevende en medewerker een goede werkrelatie samen opbouwen, waarbij ieder de ander halverwege tegemoetkomt. Ze geeft beiden concrete tools en betrekt zelfs artificiële intelligentie (AI) als derde teamlid dat ze samen aansturen.

LEERDOELEN

01 Begrijpen waarom de werkrelatie tussen leidinggevende en medewerker rust op gedeelde verantwoordelijkheid, waarbij ieder een stap naar de ander zet.

02 Met een opdrachtkaart op vier niveaus samen vastleggen wie wat beslist, inclusief de rol van AI.

03 De uitgesproken en onuitgesproken behoeften van de ander ontdekken door elkaar te vragen wat voor ieder van u een goede leidinggevende en een goede medewerker is.

04 Uw eigen behoeften uitspreken zonder te wachten tot de ander ze raadt, en de werkrelatie onderhouden met een regelmatig gesprek op gelijke voet.

DOELGROEP

Leidinggevenden en medewerkers, vanaf de start in een nieuwe functie of om een werkrelatie opnieuw op te bouwen waar beiden baat bij hebben.

- **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

Inès, redacteur, wil vaker weten wat haar leidinggevende, Gunnar, van haar artikelen vindt. Ze heeft er nooit om gevraagd, omdat Gunnar het erg druk lijkt te hebben. Dinsdag heeft Inès haar maandelijkse overleg met Gunnar, die meestal het onderwerp bepaalt: de voortgang van de artikelen. Wat moet Inès 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

- Win-winrelatie tussen leidinggevende en medewerker / gedeelde verantwoordelijkheid – Afthonios-methode (“win-win” geïnspireerd door Stephen Covey)
- Opdrachtblad “wie beslist wat” met 4 beslisniveaus – Afthonios-methode, verwant aan de delegatieniveaus van Jurgen Appelo
- Relatie van volwassene tot volwassene – geïnspireerd door de transactionele analyse (Eric Berne)
- Gedeelde kwetsbaarheid – geïnspireerd door Brené Brown

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup – “State of the Global Workplace” 2026: betrokkenheid van leidinggevenden 22%, 8 procentpunten lager dan in 2023 (30%)
- Gallup – “State of the American Manager”: de leidinggevende verklaart 70% van de variantie in de betrokkenheid van het team
- Gabarro & Kotter – “Managing Your Boss”, Harvard Business Review, 1980
- Eric Berne – transactionele analyse

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 18 november 2026