

Intervisie voor leidinggevenden over Autonomie

Werkvorm: Intervisie

Startvragen: Hoe faciliteer jij autonomie? Begeleiding door HR of externe begeleider?

Duur: een uur, online of offline

Aantal deelnemers: minimaal 3, maximaal 10 deelnemers

Vorbereiding

1. Maak een afspraak met een aantal leidinggevenden. De uitnodiging hiervoor laat je bij voorkeur door de gemeentesecretaris versturen.
2. Introduceer in de uitnodiging waarover de bijeenkomst gaat. Bijvoorbeeld: 'Autonomie is een pijler van duurzame inzetbaarheid. Het gaat over de mate waarin medewerkers ervaren dat er rek is in regels wanneer een praktische oplossing voor burgers dit verlangt. Of dat zij bijvoorbeeld zelf kunnen bepalen hoe zij hun werk aanpakken en in welke volgorde. Als leidinggevende kun je daarin een belangrijke rol vervullen. Tegelijkertijd roept het regelmatig dilemma's op. We zijn benieuwd hoe jij autonomie geeft aan medewerkers en nodigen je uit je ervaringen en vragen te delen in een werksessie met collega-leidinggevenden met als doel van elkaar te leren'.

3. Geef in de uitnodiging een prikkelende vraag mee, bijvoorbeeld 'Wanneer is het makkelijk voor je om een medewerker ruimte te geven?' of 'Op welke punten wil je graag regie houden?'

Sessie

1. Open met het herhalen van het doel van de sessie (leren van en met elkaar), het belang en de definitie van autonomie in het werk. Maak werkafspraken over de vertrouwelijkheid van de sessie. (5 minuten)
2. Vraag elk van de leidinggevenden te vertellen wanneer het voor hen makkelijk is om medewerkers autonomie te geven en welke praktijksituatie* daar een goed voorbeeld van is. Werk met 3 tot 5 voorbeelden. Vraag bij grote groepen daarvoor, na 3 tot 4 voorbeelden, of iemand nog een heel ander voorbeeld heeft. (20 min)

- Vraag elk van de leidinggevendenden te vertellen over wanneer het voor hen moeilijk is medewerkers autonomie te geven en welke praktijksituatie* daar een goed voorbeeld van is. Werk met 3 tot 5 voorbeelden. Vraag bij grote groepen daarvoor, na 3 tot 4 voorbeelden, of iemand nog een heel ander voorbeeld heeft. (15 min)
- Bouw samen een beeld op rondom de thema's en situaties waar leidinggevendenden moeilijk en makkelijk autonomie geven (gaat het werkinhoud, besluitvorming, werktijden, volgorde van werk, soort medewerker, teamdynamiek etc.). Vraag hen wat hen helpt hier verder stappen in te maken. (15 min)
- Afsluiting. Vraag iedere deelnemer naar 1 ding dat deze collega is bijgebleven uit deze interviewsessie en bedank iedereen voor het delen van hun ervaringen.

Suggesties

- Geef vervolg aan de sessie met een (maatwerk) advies over hoe autonomie te faciliteren. Bijvoorbeeld met informatie over leiderschapsontwikkeling, jobcrafting o.i.d.
- Laat het onderwerp 'Autonomie' periodiek terugkeren in interviewsessies en/of andere overleggen met en tussen leidinggevendenden.
- Deel de voorbeelden - geanonimiseerd en na overleg - met andere leidinggevendenden of zelfs in teams. Zo wordt 'Autonomie' een blijvend actueel onderwerp.

- Deel de voorbeelden – geanonimiseerd en na overleg - op intranet (via nieuwsbericht, interview, praktijkvoorbeeld of anders), het liefst door de gemeentesecretaris geïntroduceerd. Zo wordt gemeentebreed uitgedragen dat autonomie belangrijk is.

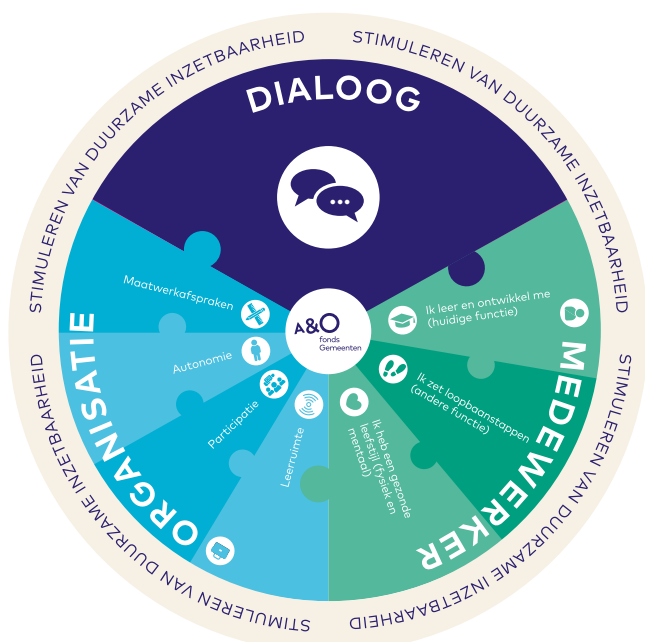
NB. Bij grote groepen is het aan te raden om meerdere interviewsessies te plannen, waarbij steeds andere leidinggevendenden uit de groep de 'inbrenger' van casuïstiek zijn.

*Praktijksituaties kun je zo uitvragen:

- Wat is de situatie? Wie is betrokken? Wat staat er op het spel? Welke belangen en behoeften zijn er?
- Wat zijn kenmerken van de medewerker(s) die het betreft? Hoe schat jij diens professionaliteit en taakvolwassenheid in? In hoeverre speelt jouw inschatting van de professionaliteit en taakvolwassenheid van de medewerker mee in de beoordeling van zijn of haar behoefte aan autonomie?
- Wat vind jij de taak of rol van de betrokken medewerker bij het nemen van autonomie? Acht jij de medewerker in staat deze rol te pakken? (kennis, competenties)
- Hoever gaat de medewerker in zijn autonomie, wat doet of wil hij? Is er voor jou sprake van te veel ruimte / autonomie nemen of juist te weinig gebruik maken van de regelruimte die je biedt?
- Wat zie jij als jouw taak in deze situatie? Welke regie wil/moet je nemen? Welke ondersteuning?

Voor extra focus:

- Als je 1 ding mag noemen, wat is dan voor jou in deze situatie het belangrijkste?



Scan of klik voor meer informatie en tools over DI