



Workshop Ruimte voor Eigen regie

Menno Vos
Marie-Thérèse Rooijackers



Sociale partners samen
voor duurzame inzetbaarheid

Kennismaking

regio



sector

functie

Programma



Workshop Ruimte voor Eigen regie

- Kennismaking
- Aanleiding
- Wat betekent autonomie voor jou?

- Wetenschap, autonomie en eigen regie
- Ervaringen tot nu toe
- Wrap-up

- Afsluiting

Projectaanleiding en inhoud



- Aanleiding: vanuit vergroten autonomie eigen regie stimuleren
- Doel project: bij 10 organisaties onderzoeken of het vergroten van autonomie leidt tot het verhogen van de eigen regie van medewerkers
- Met behulp van model / beleidstheorie Richting, Ruimte en Ruggensteun (3 R model)
- Gevolg meer autonomie in hun werk ervaren en daardoor meer eigen regie skills ontwikkelen en op langere termijn meer duurzaam inzetbaar worden.
- Uitkomsten van het project biedt input voor het optimaliseren van het 3R-model.

Ervaren autonomie

OPDRACHT Wat betekent autonomie voor mij?

- Individueel: wanneer in werksituatie was je erg jezelf, kon je ideeën uiten en werd je gehoord?
- Denk na: wat deed je, hoe ging dat. Noteer op gele post-it:
 - hoe voelde jij je,
 - wat dacht je,
 - wat wilde je?
- Individueel: en wanneer zat je in werksituatie waar dit niet zo positief was: wat waren toen je gedachten, gevoelens en wensen?
- Vergelijk met elkaar en één persoon schrijft op flip-over kenmerkende gedachten en gevoelens die er bij **behoefte** aan autonomie zijn.

- Duur 10 min



Hoe groot is het probleem?

Zorgpersoneel

155.000 werknemers vertrokken afgelopen jaar uit de zorg, belangenorganisaties maken zich zorgen

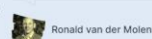


Een groot deel van de zorgmedewerkers verlaat vroegtijdig het vak. Beeld Arie Kievit

Vergeleken met vorig jaar werken er meer mensen in de zorg, maar toch verlaten meer en meer mensen het vak. Belangenorganisaties maken zich

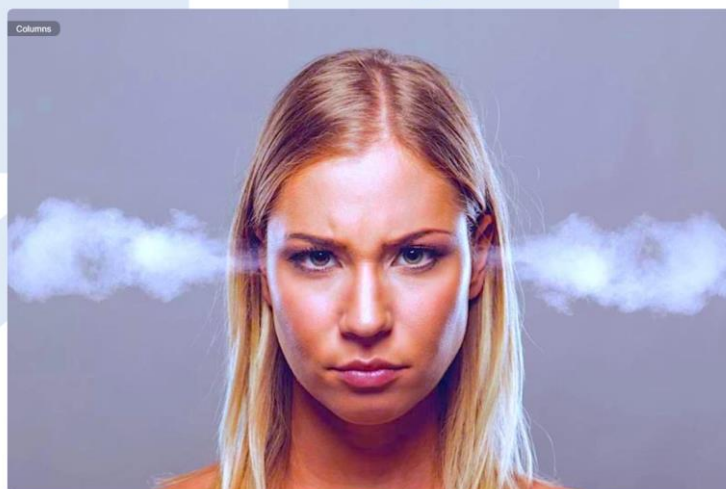
Werkdruk bestaat niet, we creëren het

Een gevolg van te weinig autonomie, te weinig steun en een gebrek aan competentie



Ronald van der Molen

3484
0
4
Delen



Onderwijscrisis

Opinie: 'Geef de leraar zijn autonomie terug!'

Het nieuwe onderwijsakkoord lijkt mooi, maar gaat volgens leraar Duits Erik Kuit voorbij aan de kern van het probleem. Leerkrachten zijn lamgeslagen door vernieuwingen en regels die hen van bovenaf zijn opgelegd. Om het vak aantrekkelijk te maken moeten ze weer zelf aan het roer komen te staan.

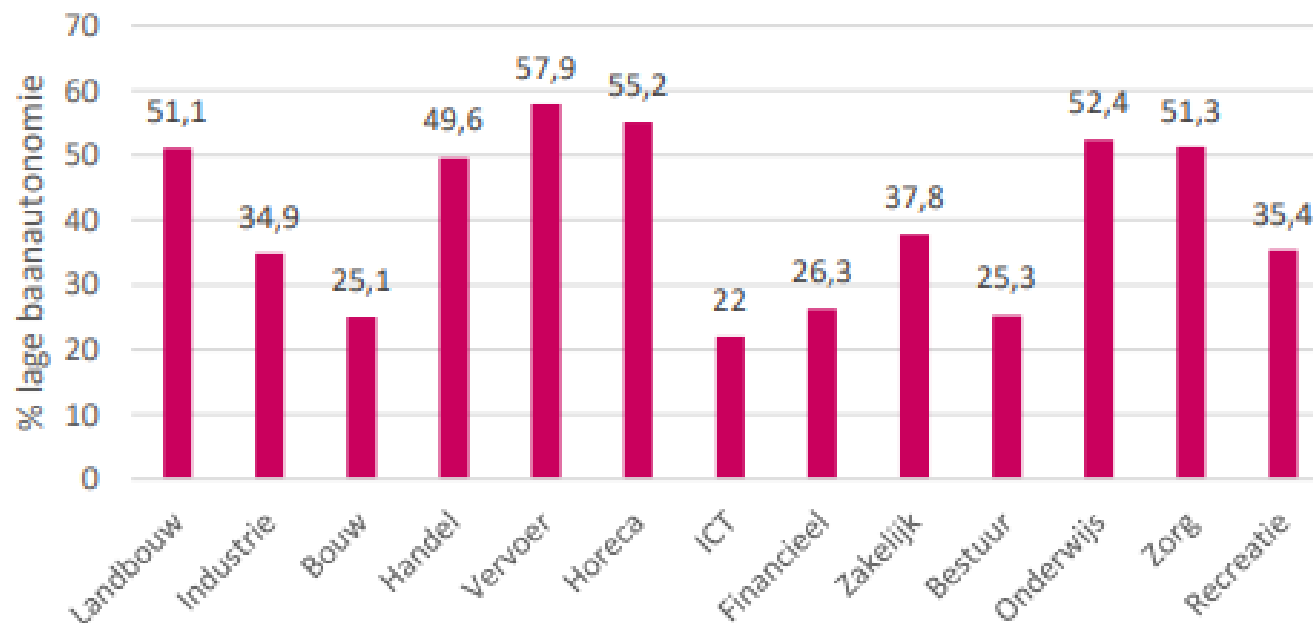
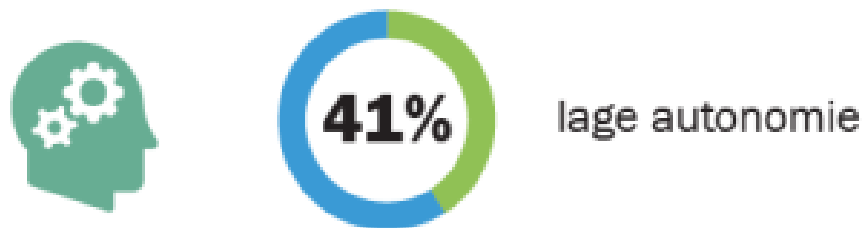
Erik Kuit 28 juni 2022, 03:00



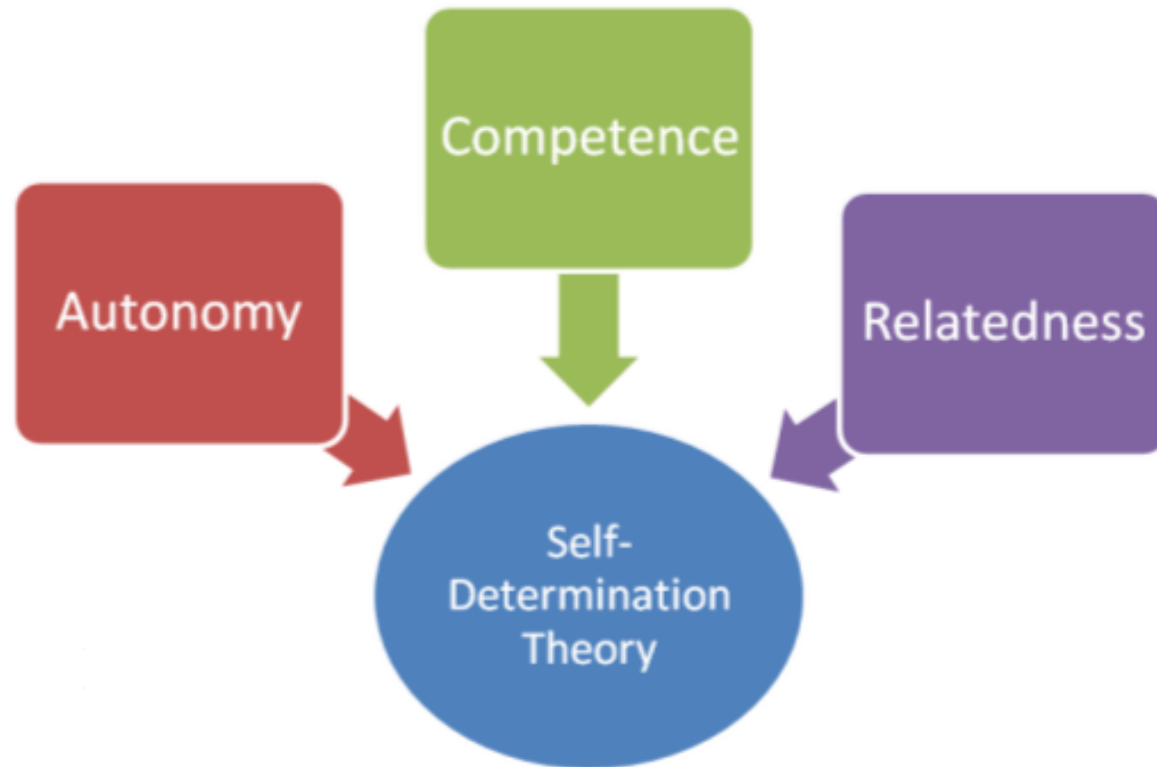
Antiwerk? 'Quiet quitting' is in opmars:
'Ik verdien liever wat minder'



Hoe groot is het probleem?



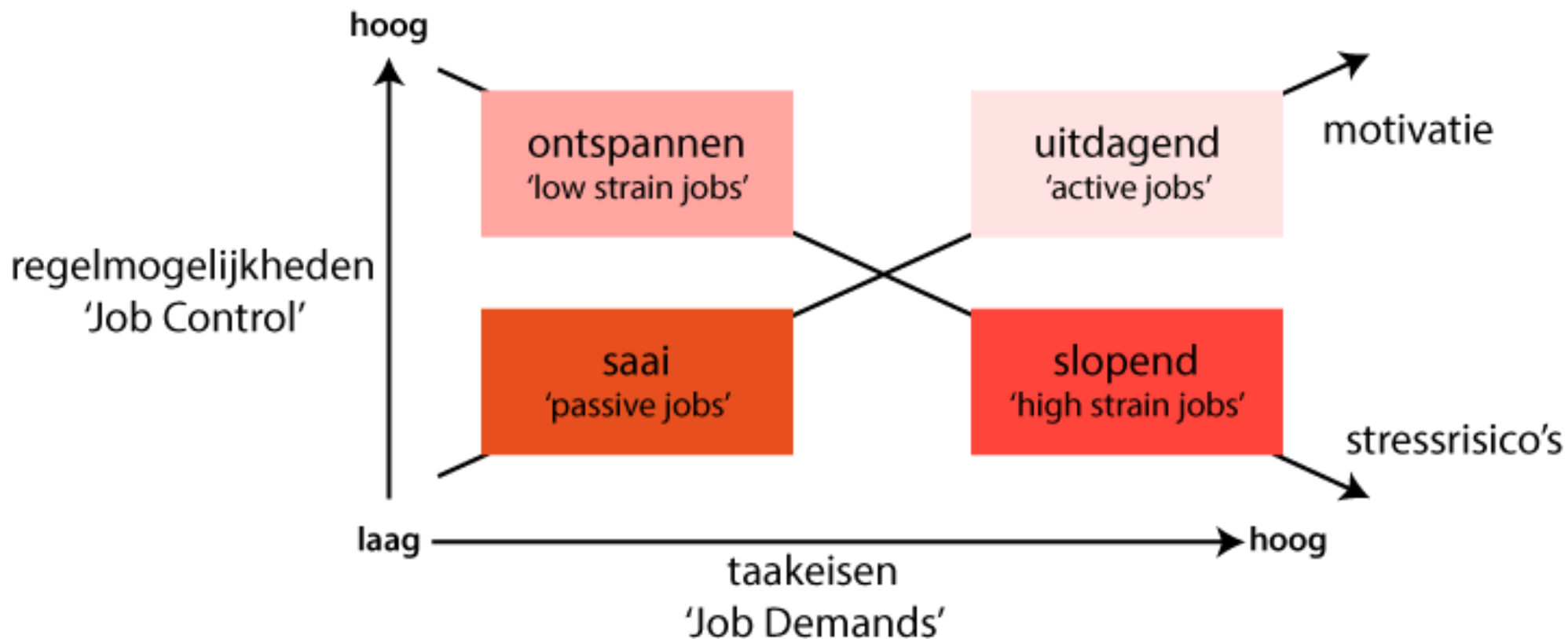
De mens heeft 3 basisbehoeftes



Waar hebben we het precies over?

Autonomie = de mate waarin het werk substantiële vrijheid, onafhankelijkheid en discretie verschaft aan het individu bij het indelen van het werk en bij het beslissen op welke manier het werk wordt uitgevoerd' (Hackman & Oldman, 1975)

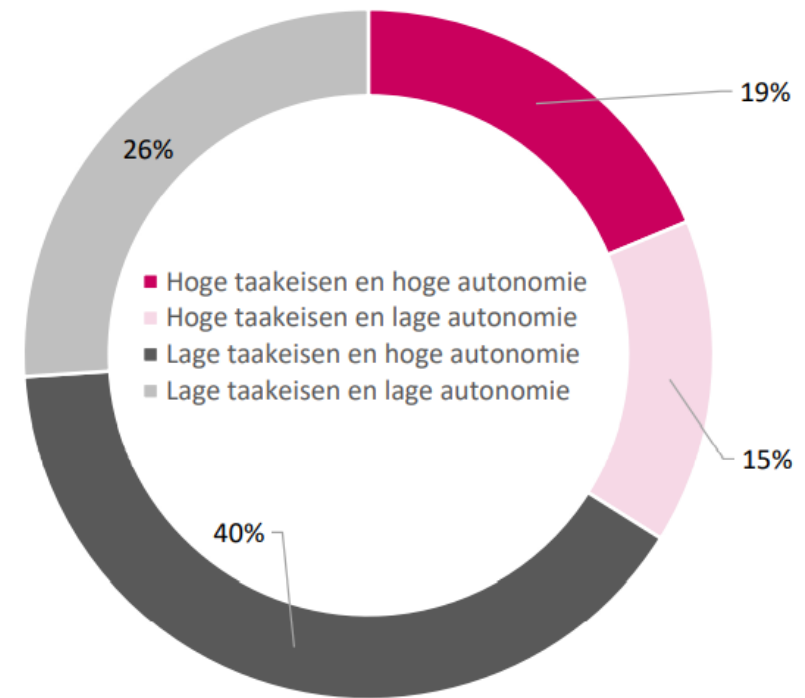
Autonomie: regelcapaciteit en taakeisen



Autonomie

Banen verschillen in de balans tussen taakeisen en autonomie die wordt ervaren door werknemers

- > Wanneer de banen worden getypeerd naar de balans tussen taakeisen en autonomie dan ontstaat het volgende beeld:
 - > 19% heeft een uitdagende baan ('active job'); hoge taakeisen en hoge autonomie.
 - > 15% heeft een baan met veel spanning (high strain job'); hoge taakeisen en lage autonomie
 - > 40% heeft een baan met weinig spanning ('low strain job'); lage taakeisen en hoge autonomie.
 - > 26% heeft een baan die niet uitdagend is ('passive job'); lage taakeisen en lage autonomie.



CODI., 2019

Autonomie vergroot eigen regie skills

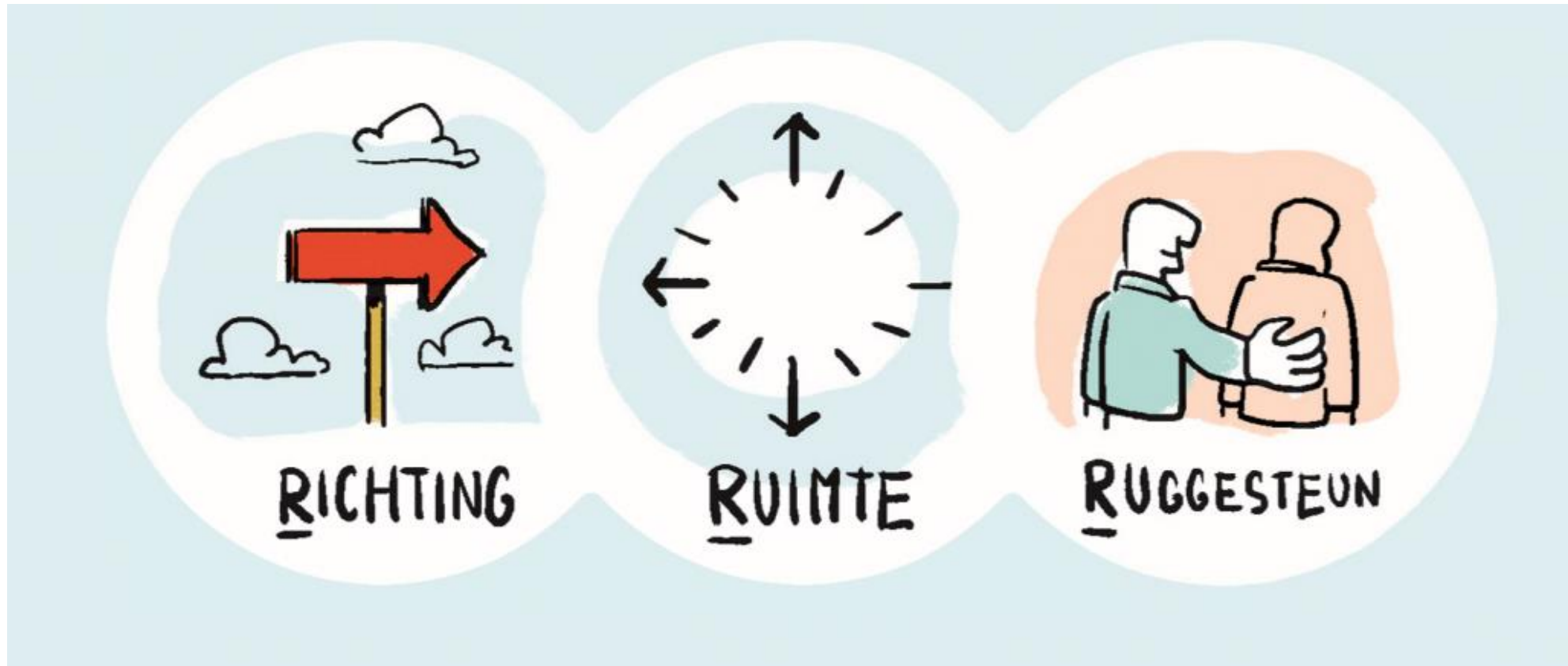
- Ruimte om meer na te gaan hoe je taken uitvoert en daar vervolgens in bij te kunnen sturen → verhoogt *zelfreflectief vermogen*
- Ruimte om om te kunnen gaan met onverwachte gebeurtenissen → verhoogt *veerkracht*
- Vertrouwen groeit als je ruimte heb om op een eigen manier met de uitvoer van taken te experimenteren → verhoogd *self efficacy*

Autonomie en duurzame inzetbaarheid

Twee omvangrijke metastudies (Alacron, 2011; Mueke & Iseke, 2019) laten zien dat medewerkers die meer autonomie in hun werk hebben:

- Zich energiever voelen
- Minder cynisme ervaren
- Zich vakbekwamer voelen
- Meer gemotiveerd zijn
- Beter presteren

Aan welke knoppen kun je als organisatie draaien om autonomie te verhogen?



Stubbe en Dirksen (2013); Sanders, Keijzer & Cremer (2011); Van der Meer et al.(2016); Van Emmerik et al. (2017); Vos et al. (2021).

Richting

Waar beweegt de organisatie naar toe en wat vraagt dat van de medewerkers? (Vos et al., 2021). Gaat o.a. over:

- Concreet maken van wat er (in de toekomst) op de organisatie afkomt
- Hoe daarmee werk verandert
- Op welke termijn dit speelt
- Consequenties voor dagelijks werk

Effect:

1. Laat medewerkers inzien op welke manier zij bijdragen aan de realisatie van de doelen van de organisatie --> erkenning
2. Het helpt medewerkers met prioriteren

Ruimte

- Beschikbaar stellen van tijd en middelen
- Werk zó te organiseren dat er daadwerkelijk eigen keuzes gemaakt kunnen (Van Amelsfoort en Van Hootegem, 2017)
- Kansen bieden om in het werk te leren door bijvoorbeeld (nieuwe) taken toe te voegen of te experimenteren met nieuwe methoden (Tims & Bakker, 2010).

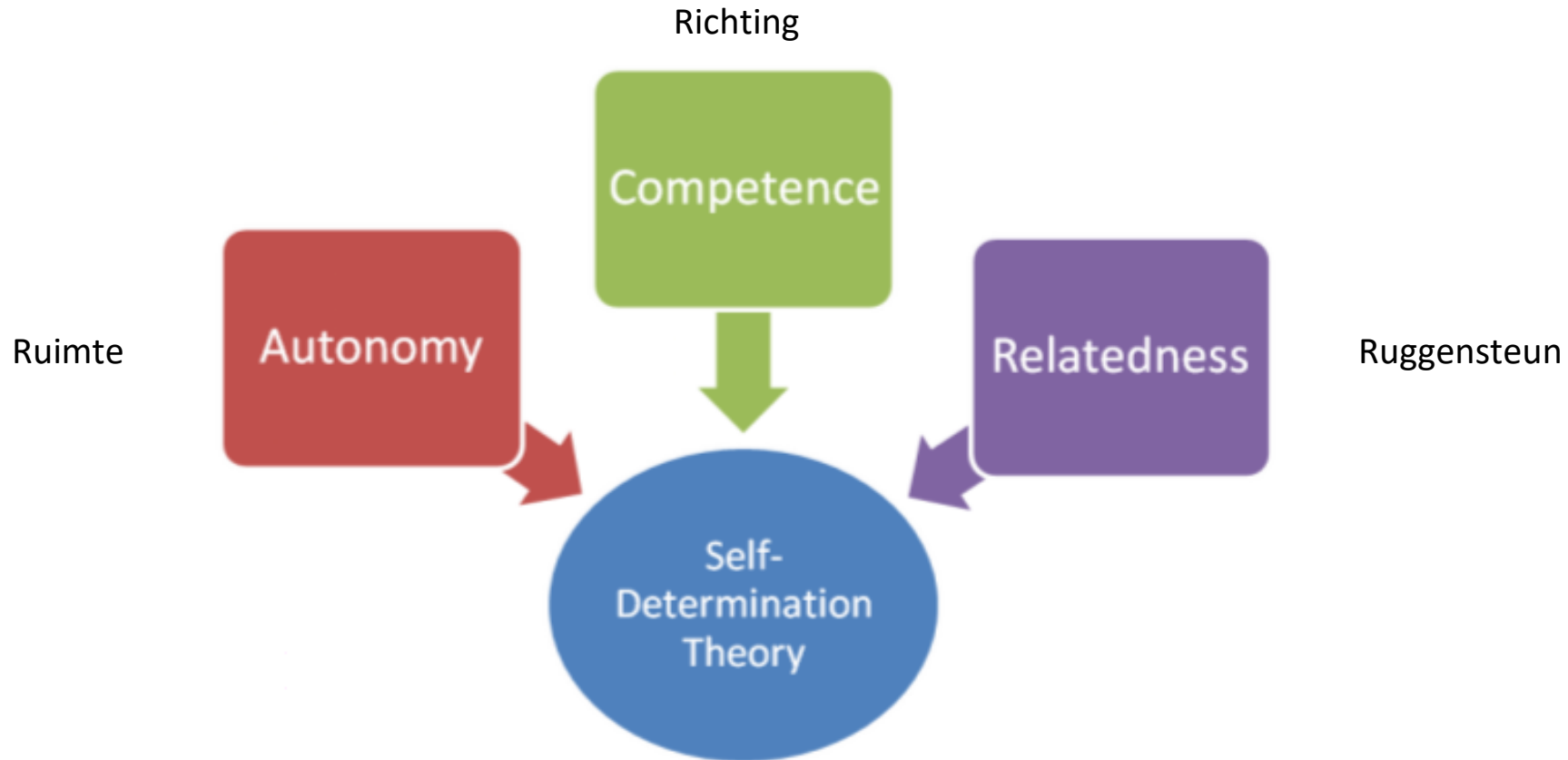
Ruggensteun

- Zorg dat er breed in de organisatie steun en begeleiding is.
- Creëren van psychologische veiligheid waarin aan medewerkers het vertrouwen wordt uitgesproken dat het nemen van initiatief gewaardeerd wordt

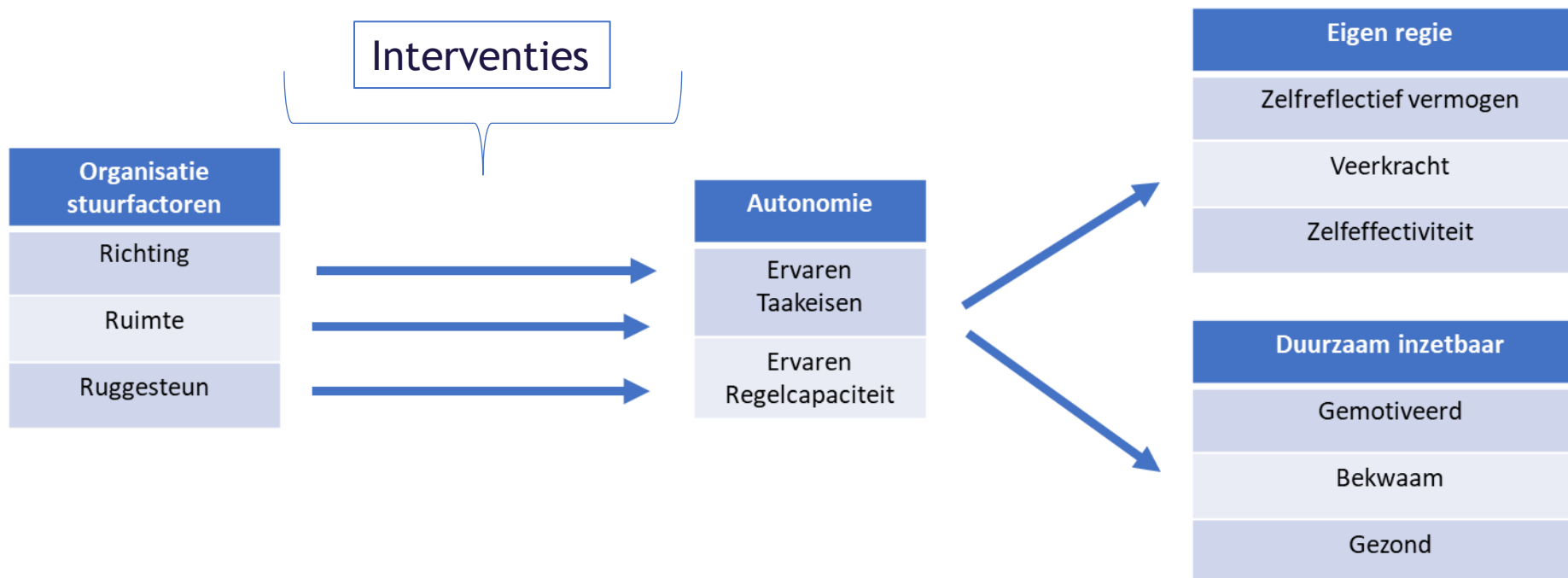
Effect:

- Versterkt het gevoel dat een management 'achter je staat' (Van de Boer-Visschedijk, Stubbé & 't Hart, 2017).
- Draagt bij aan positieve leerervaringen en gevoel van competentie

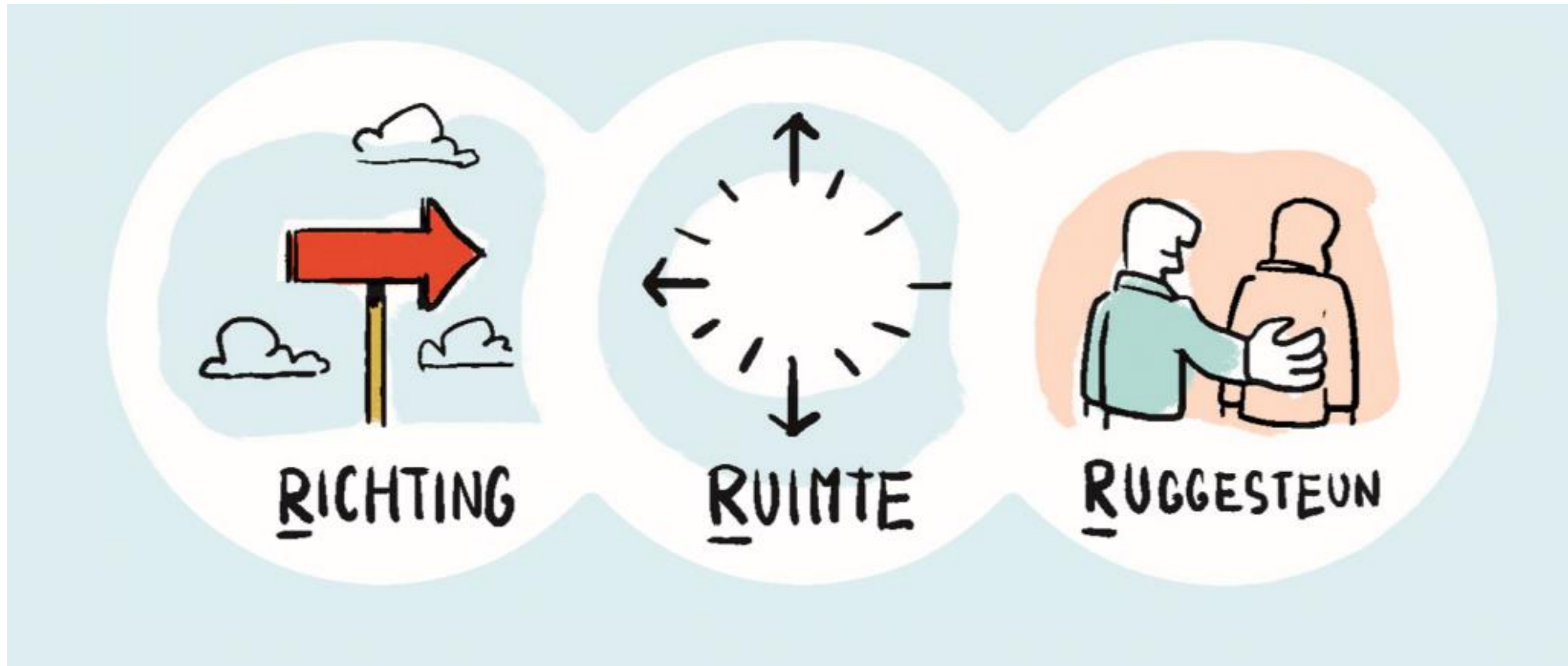
Terug naar de basis: 3R model vervult basale menselijke behoeftes



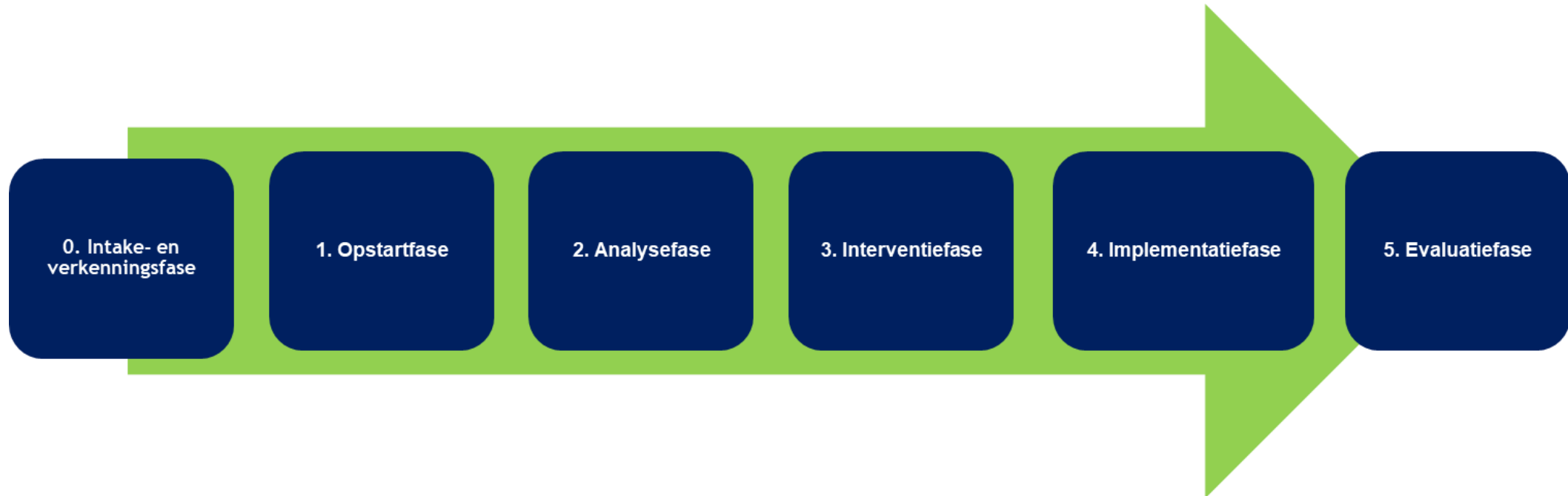
Wat onderzoeken we?



3R-model en autonomie oefening



Projectaanpak bij 10 organisaties



Stand van zaken nu

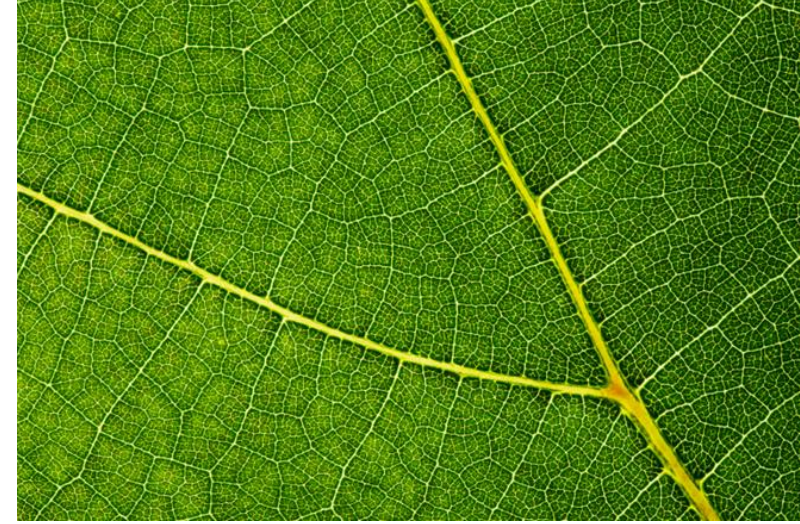
1. actief in sectoren:

- Overheid 2-3x
- Productie (metaal/industrie/chemie) 3x
- Zorg (dierenartsen) 1x
- Agrarisch en bosbouw advies (non-profit)1x
- Schoonmaak 1x

2. klein MKB (<50) - grote organisatie (> 2000)

3. laaggeletterd, praktisch geschoold t/m hoogopgeleid

Stelling 1



De behoefte aan eigen regie wordt overschat.
Medewerkers willen vooral duidelijkheid in wat
van ze verwacht wordt

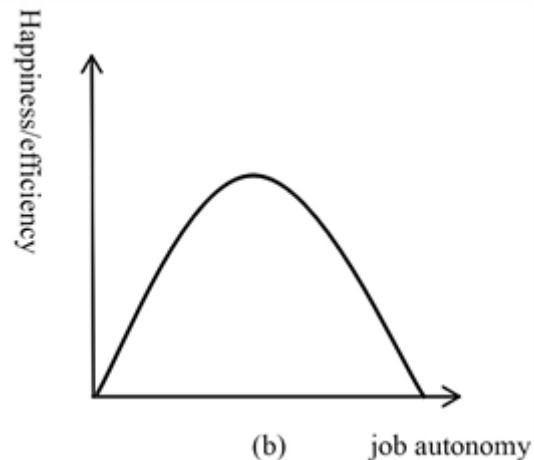
Stelling 2

Teveel autonomie in werk biedt onvoldoende tijd en houvast voor eigen regie



Grenzen aan autonomie?

- Too-much-of-a-good thing effect (Zhou, 2020)
 - Werktevredenheid (Baltes, 2002)
 - Efficiëntie (Keliher & Anderson, 2010)
 - Onethisch en contraproductief gedrag (Brink, 2016)



Stelling 3



Meer eigen regie en autonomie gaat niet lukken zonder dat de structuren en systemen in het bedrijf daar niet op aan sluiten

Tot slot

Wat is je/jullie eerste stap morgen?

Laat gegevens achter als je serieus interesse in de laatste pilots hebt.

Website adres

www.duurzaamaanhetwerk.nl

