

Versterken van autonomie en eigen regie in de praktijk, wat werkt, wat niet?

Impact (opbrengsten en effecten)

Effecten in de pilots

- ✓ Verhoogde bewustwording van de link tussen werkautonomie en eigen regie vaardigheden.
- ✓ Meer betrokkenheid en samenwerking binnen deelnemende teams.
- ✓ Nieuwe kennis, inzichten, ideeën voor mogelijke oplossingsrichtingen.

Lange termijn

De meetbare impact op medewerkers op de werkvloer bleef binnen de pilotduur van 8-18 maanden beperkt. Zorg voor aanvullende kwalitatieve methoden om effecten beter te vangen.

Interventieproces (uitvoering)

Implementatie

- ☐ Kies veranderstrategie om richting en focus te geven aan de pilot.
- ☐ Kies een praktisch, laagdrempelige aanpak, dichtbij de werkplek.
- ☐ Begin met kleine, haalbare acties en quickwins om motivatie, zichtbaarheid en vertrouwen te winnen.
- ☐ Geef ruimte om te experimenteren, ontdek samen wat werkt.
- ☐ Let op de timing, kies een goed momentum om te starten.

Waarom starten? Doelen pilotdeelnemers

- ✓ Versterken van samenwerking en teamgevoel.
- ✓ Vergroten van eigenaarschap en betrokkenheid van medewerkers.
- ✓ Stimuleren van ontwikkeling en bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

Ruimte en ruggensteun

- ☐ Ruimte: Zorg voor voldoende tijd, capaciteit voor kartrekkers, procesbegeleiders werkgroep en andere betrokkenen
- ☐ Ruggensteun: creëer draagvlak, gevoel van urgentie voor de verandering, zorg voor steun van management/ directie en een actieve procesbegeleider.

Begeleiding en verankering

Een actieve kartrekker stimuleert draagvlak en behoud van focus, let op het projecttempo en stimuleert betrokkenheid van anderen bij de pilot en zorgt voor heldere, begrijpelijke en regelmatige communicatie.

Wees als kartrekker/begeleider alert op veranderingen in de context

Denk aan ziekte, uitval of vertrek van kartrekkers, werkgroepleden. Of aan bedrijfsstrategische en –structurele veranderingen. Ze kunnen een boost geven, maar ook remmend werken.

Begeleiding en verankering

- ☐ Zorg voor een actieve, gemotiveerde kartrekker.
- ☐ Plan regelmatige check-ins en bewaak voortgang.
- ☐ Wees flexibel in aanpak, binnen kaders; stel bij indien nodig.
- ☐ Communiceer regelmatig en houd de organisatie op de hoogte.
- ☐ Denk na over borging voor duurzame en blijvende veranderingen.

Richting en kennis

- ☐ Verkrijg inzicht in de beginsituatie via een startvragenlijst en/of (groeps)gesprekken.
- ☐ Zorg voor heldere verwachtingen over de rol procesbegeleiders.
- ☐ Verdiep je in eerdere ervaringen van betrokkenen, wees je bewust van 'oud zeer' en eerdere ervaringen met verandertrajecten.

Deelname en betrokkenheid

Betrek diverse niveaus en/of afdelingen om een breed scala aan ideeën en perspectieven te benutten, dit vergroot ook wederzijds begrip, samenwerking en het draagvlak voor oplossingen.

Deelname en betrokkenheid

- ☐ Betrek medewerkers van alle niveaus via een begeleidende werkgroep met mandaat op verschillende lagen en betrokken collega's die willen meedenken, meedoen.
- ☐ Creëer ruimte en veiligheid voor constructieve open gesprekken en het experimenteren met nieuwe aanpakken.
- ☐ Let op taalgebruik; zoek naar gedeelde taal voor abstracte begrippen, overweeg het gebruik van visualisatie.

