MODULEBESCHRIJVING

Autonomie: vrijheid binnen een helder kader

Adaptieve module | ~20 min

De betrokkenheid daalt, en autonomie is een van de sterkste hefbomen om die weer aan te wakkeren. Een internationale studie uit 2026 laat zien dat autonomie de motivatie voedt, prestaties en betrokkenheid verbetert en uitputting vermindert, temeer omdat artificiële intelligentie (AI) het werk verschuift naar oordelen en initiatief nemen. Autonomie is meer dan flexibele werktijden. De module laat de twee pijlers zien waarop ze rust: een helder beslissingskader dat verantwoordelijkheid geeft, initiatief vrijmaakt en tegelijk beschermt tegen overbelasting, en echte psychologische veiligheid (Edmondson).

LEERDOELEN

01 Autonomie onderscheiden van alles op zijn beloop laten: binnen een helder kader beslissen en handelen, met passende ondersteuning.

02 Autonomie opbouwen op haar twee pijlers: een helder beslissingskader en echte psychologische veiligheid.

03 Stapsgewijs delegeren en autonomie afbakenen met een gezamenlijke afspraak over de visie, de resultaten, de processen en de vrije ruimte.

04 Met uw leidinggevende onderhandelen over uw beslissingsruimte en uw doelen, zodat u zich verbindt aan wat u zelf mee hebt bepaald.

DOELGROEP

Leidinggevenden die verantwoordelijkheid willen geven zonder alles los te laten, en teamleden die meer autonomie willen zonder houvast te verliezen.

- **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

Diego, ober, krijgt een bericht van zijn leidinggevende, die hem de keuze van nieuwe werkkleding toevertrouwt: “Je hebt vrij spel, hou me op de hoogte.” De bestelling wordt geschat op ongeveer 2.000 euro. Maar Diego mag geen bestellingen ondertekenen en er is geen budget vastgesteld. Wat moet Diego 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

- Afthonios-methode: indeling van de domeinen van autonomie op het werk (methode, tijd, beslissingen, doelen, middelen, mensen) – geïnspireerd op de “4 T’s” van Daniel Pink (Drive)
- Sturen “op context, niet op controle” – Reed Hastings (Netflix)
- Psychologische veiligheid – Amy Edmondson
- 3 manieren van beslissen, waaronder advies vragen – geïnspireerd op F. Laloux (Reinventing Organizations)

BRONNEN & REFERENTIES

- Gallup, State of the Global Workplace 2026: wereldwijde betrokkenheid 20%, Europa is de regio met de laagste betrokkenheid (~13%)
- Hagger & McAnally Starr, 2026, Stress and Health: meta-analyse over de zelfdeterminatietheorie (192 studies, 93.552 werknemers) – autonomie voedt motivatie, betrokkenheid en prestaties
- Amy Edmondson, Harvard Business School, The Fearless Organization, 2018
- Reed Hastings & Erin Meyer, No Rules Rules, 2020

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 26 oktober 2026