



## Handreiking eigen-regiemodel

Vastgelegd is dat leidinggevende en medewerker minimaal één keer per jaar een personeelsgesprek voeren en de gemaakte afspraken registreren in een verslag. Maar het hoeft natuurlijk niet bij één gesprek te blijven. Het is juist goed om vaker voortgangsgesprekken te voeren. Dit kan formeel zijn, in een echt gesprek, maar ook informeel. Bijvoorbeeld tijdens een werkoverleg of als je elkaar tegenkomt bij de koffieautomaat.

Eigen regie is hierbij heel belangrijk: de medewerker hoeft niet af te wachten tot zijn leidinggevende het gesprek met hem aangaat. Medewerkers zijn zelf het beste in staat om in te schatten wanneer het goed is om een gesprek aan te gaan. Voor leidinggevendenden is het dan ook belangrijk om de regie bij de medewerkers te leggen. Wat is eigen regie nu eigenlijk? Vanuit drie invalshoeken kun je tegen eigen regie aankijken:

1. Individueel perspectief:

*Mensen nemen zelf de verantwoordelijkheid voor hun leven, hun levensgeluk, ontwikkeling, inzetbaarheid, gezondheid en verzuim. Dit veronderstelt zelfredzaamheid en zelfwerkzaamheid.*

2. Contextueel perspectief:

*Eigen regie sluit aan bij de volwassen arbeidsrelatie, waarbij leidinggevende en medewerker een relatie van wederzijdse afhankelijkheid hebben.*

3. Perspectief van verzuim, sociale zekerheid en re-integratie:

*Bij eigen regie gaat het niet langer om verzuim door enkele medewerkers, maar om duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Eigen regie houdt in dat de werknemer zelf de verantwoordelijkheid neemt voor zijn duurzame inzetbaarheid, ondersteund door de leidinggevende. Dit past bij de ontwikkeling van een overheid die de aanpak van arbeidsverzuim en sociale zekerheid steeds meer overlaat aan werkgevers en werknemers.*

Voor eigen regie zijn medewerkers en leidinggevendenden voortdurend in gesprek over het functioneren, de toegevoegde waarde en de ontwikkeling van de medewerker. Dit moet een 'goed gesprek' zijn, waarin duidelijk is welke verantwoordelijkheden bij wie liggen.

### Tip

Wil je een breder beeld over jouw functioneren? Dan kun je informanten raadplegen. Werk je bijvoorbeeld in een project en is de projectleider niet jouw leidinggevende? Dan kun je ervoor kiezen om de projectleider als informant in te zetten.