

Vragen voor jou en je team

- Op welke momenten worden er in jullie team autocratisch beslissingen genomen? Door wie?
- Is het wenselijk om op deze momenten autocratisch te beslissen of zou een andere besluitvorming passender zijn? Waarom?
- Komt het voor dat, voorafgaand aan een autocratische beslissing, naar de mening van het team gevraagd wordt? Zo ja, wat levert dit op?
- Handelt degene die het besluit neemt veelal vanuit een eigen mening/expertise, of juist vanuit het geheel van het team/objectief?
- Welk gedrag neem je waar bij teamleden en bij jezelf als het gaat over besluiten nemen? En welke informatie geeft dit over hoe jullie besluiten (willen) nemen?

Verder lezen

Voor andere manieren om knopen door te hakken, lees je de kaarten:

- democratische besluitvorming
- deep democracy bij besluitvorming
- consent vragen
- consensus

Voor verdieping:

Dirksen, G. (2023). *Een besluitvormingsproces met 100% draagvlak. . . bestaat dat?* SBI Formaat.

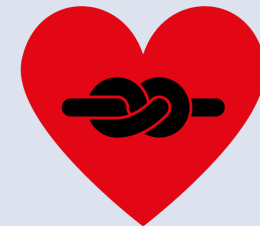
Endenburg, G., & Van der Meché, P. (2014). *Hoe geef je een lerende organisatie succesvol vorm?* TvOO.

Lemniscaat Teamklimaat

- Voor onderwijs in beweging -

Autocratische besluitvorming

Knopen doorhakken



Wat is autocratische besluitvorming?

Bij autocratische besluiten neemt de leider (meestal de directeur of projectleider) de beslissingen. Het besluit komt tot stand zonder participatie of medezeggenschap van anderen. De leider kan er ook voor kiezen wel advies in te winnen of een kleine groep te raadplegen, maar uiteindelijk zelf te beslissen. Deze vorm van besluiten is nog steeds gebruikelijk, maar roept de vraag op welke wijsheid aan de basis van de beslissing ligt aangezien deze vaak enkel van de leider komt (Edenburg & Van der Meché, 2014; Dirksen, 2020).

Autocratische leiders nemen snel beslissingen en delegeren zelden belangrijke keuzes. Dit kan efficiënt zijn, maar leidt vaak tot minder betrokkenheid en motivatie bij teamleden. Zij ervaren geen invloed op het besluit. Dit beperkt de creativiteit, wat kan resulteren in een gebrek aan nieuwe ideeën en een onpersoonlijke, gespannen werksfeer (Edenburg & Van der Meché, 2014).

De mogelijkheid bestaat om als leider met het team af te stemmen waarover wel en niet autocratisch te beslissen.

Voordelen

- Beslissingen worden snel genomen.
- In noodsituaties, kan het helpend zijn als één persoon beslist.
- Doordat een leidinggevende zelf knopen doorhakt, hoeft het team geen tijd en energie te steken in het nemen van niet urgente besluiten.

Nadelen

- Het team heeft minder inbreng.
- Het team wordt minder creatief.
- Werknemers kunnen zich minder betrokken gaan voelen.
- De besluitvorming door één persoon kan bij andere leiders tot minder motivatie.

Voorbeeld

Praktijkvoorbeeld crisissituatie:

Een teamlid heeft een datalek ontdekt en meldt dit. De directeur handelt direct: Het IT-team krijgt direct de opdracht het systeem af te sluiten en een cybersecuritybedrijf in te schakelen. Zonder overleg neemt de directeur beslissingen om verdere schade te voorkomen. Later licht de directeur het team in over de stappen, wat het vertrouwen in de snelle en doortastende aanpak bevestigt.

Praktijkvoorbeeld vooraf afgestemde situatie:

Een schooldirecteur ontvangt dagelijks veel aanbiedingen via de mail. De directeur heeft met het team afgestemd om hierbij een poortwachtersfunctie aan te nemen: De directeur neemt zelf beslissingen over de aanbiedingen en filtert 'bij de deur' wat gezien de schoolvisie relevant is om met het team te bespreken. Dit om het team niet te belasten met het maken van onnodige beslissingen. Deze aanpak zorgt voor efficiëntie, terwijl het team toch betrokken blijft doordat het besluit gebaseerd is op de schoolvisie.