

**Eigen regie van werknemers. Hoe stimleer je
dit en wat levert het op?**



GEZOND
beleid
Aanpak van de kanker



2 Wat zijn valkuilen, dilemma's en/of risico's van meer eigen regie van de medewerker?

Controleverlies werkgever,
verloren medewerkers,
misbruik

Indien werknemer weinig initiatief neemt, dat er weinig voortgang in de ontwikkeling zit. Er misbruik van de situatie gemaakt kan worden waardoor het soms oneerlijk verloopt. Dit werkt een goede bedrijfscultuur tegen.

Geen zicht op voortgang

Mogelijk meer Controle
Eigen regie Houden ze het
teambelang in de gaten.

Te betrokken/niet los
kunnen laten

Teveel hooi hun vork

Te betrokken

Afdwalen

Grip op resultaten



2 Wat zijn valkuilen, dilemma's en/of risico's van meer eigen regie van de medewerker?

Niet loslaten werk / burn out /

Mensen moeten passen bij de cultuur. En zelfstandig kunnen werken. Doeken behalen zonder regie van leidinggevenden.

Risico dat het niet bij de werknemers past, dat hierdoor werknemers ongelukkig naar hun werk gaan. Sommige werknemers houden er juist van om exact te weten wat ze per dag gaan/moeten doen.

Risico dat het niet past bij een medewerker, onvoldoende grip op voortgang en prestaties.

Overbelasting

Leunen op collega

Burn out

Misbruik, onduidelijkheid door weinig kaders

Groepsdruk Onduidelijkheid

2 Wat zijn valkuilen, dilemma's en/of risico's van meer eigen regie van de medewerker?

Voldoen aan wet- en regelgeving

Kritische feedback op collega's

Onduidelijkheid bij gebrek aan duidelijke kaders

Onduidelijkheid

Onrust

Groepsdruk

Onvoldoende focus, zijn doelen meetbaar

Overbelasting, niet iedereen kan dat aan, onvoldoende focus, onduidelijke doelen

Minder zicht op wat er speelt

2 Wat zijn valkuilen, dilemma's en/of risico's van meer eigen regie van de medewerker?

Dat naar 5 jaar de mens veranderd

Gripverlies

Moeilijk in te schatten

Diversiteit in personeelsbestand

3. Wat zijn (rand)voorwaarden om meer regie aan de medewerker te kunnen geven?

Juiste mentaliteit, kennis,

Vertrouwen en zeer kritisch zijn in de werving en selectie, past de persoon in dit bedrijf.

Vertrouwen

Duidelijke doelstellingen
Wat je verwacht van de medewerkers
Ruimte om dat op te pakken

Opleidingsniveau

Basis moet goed zijn

Draagvlak bij de directie.
Competente medewerkers voor deze werkwijze.

Opleidingsniveau passend bij wat er verwacht wordt van de mdw
Draagvlak

Dat de werknemers het aankunnen. Van tevoren goed peilen of de werknemer wel het type werknemer is wat de regie aan kan.

3. Wat zijn (rand)voorwaarden om meer regie aan de medewerker te kunnen geven?

Verantwoordelijkheidsgevoel bij de medewerkers

Draagvlak directie. Bepaalt niveau medewerkers. Medewerkers moeten zelf de voordelen zien. Directie moet vertrouwen geven aan mensen.

Duidelijkheid

Kaders meegeven / verantwoording geven / vrijheid bieden / vertrouwen

Vertrouwen, verantwoordelijkheid

Vertrouwen Uitdaging
Vrijheid en verantwoordelijkheid

Vertrouwen

Vertrouwen

Vertrouwen

3. Wat zijn (rand)voorwaarden om meer regie aan de medewerker te kunnen geven?

Verantwoordelijkheidsgevoel

Gezamenlijk doel

Steun van elkaar

Opleidingsniveau

Aard vd functie

Bedrijfscultuur

Vertrouwen

Draagvlak organisatie

Bedrijf moet hier klaar voor zijn.

3. Wat zijn (rand)voorwaarden om meer regie aan de medewerker te kunnen geven?

Goede begeleiding

Steun

Vertrouwen

Bedrijfscultuur

Lef

Niveau. Soort functie.
Bedrijfscultuur. Vertrouwen
in je medewerkers.

Flexibiliteit

Flexibiliteit

Vertrouwen, sfeer,
flexibiliteit,

3. Wat zijn (rand)voorwaarden om meer regie aan de medewerker te kunnen geven?

Is de directie er klaar voor

Ok



Dank jullie wel!

De antwoorden die jullie in de groepjes hebben gegeven gebruiken we zo meteen in de terugkoppeling.

Jullie kunnen de antwoorden tevens downloaden als jullie je emailadres achterlaten. Dit kun je het beste doen als de bijeenkomst beëindigd is.

