



REGELRUIMTE, OVERZICHT EN EIGENAARSCHAP

P&A White paper

SAMENVATTING

Eigenaarschap binnen organisaties groeit wanneer medewerkers de vrijheid hebben om hun werk zelfstandig in te richten en het overzicht behouden over hoe hun taken bijdragen aan het grotere geheel. Regelruimte geeft professionals de autonomie om hun vak optimaal uit te oefenen, terwijl overzicht voorkomt dat medewerkers zich verliezen in geïsoleerde taken zonder de bredere context te begrijpen.

Deze white paper is een samenvatting van een deel van hoofdstuk 6 en 7 uit het boek *Wie zorgt dat het goed komt*, van Pieter van der Haak.

Regelruimte: Autonomie als Motor voor Eigenaarschap

Waarom regelruimte belangrijk is

Professionals willen invloed op hoe ze hun werk uitvoeren en direct met hun klant kunnen afstemmen. Dit leidt tot een grotere betrokkenheid en betere prestaties. In traditionele organisaties wordt regelruimte vaak ingeperkt door hiërarchische structuren en micromanagement. Dit beperkt eigenaarschap en vermindert de motivatie van medewerkers.

Regelruimte versus Hiërarchie

- **Zzp'ers en zelfsturing:** Een zelfstandige professional heeft direct contact met de klant en bepaalt zelf hoe het werk wordt uitgevoerd. Ze tonen meestal meer eigenaarschap dan medewerkers in loondienst vooral als deze medewerkers een stuk minder vrijheid hebben en de communicatie via te veel kanalen loopt.
- **Zelforganiserende teams:** Teams die binnen kaders zelf mogen bepalen hoe ze hun doelen bereiken, tonen meer verantwoordelijkheid en initiatief.
- **Micromanagement vermijden:** Leidinggevendenden moeten zich richten op het wát en niet op het hóe. Professionals moeten de ruimte krijgen om hun expertise in te zetten zonder onnodige inmenging.

De Impact van Beperkte Regelruimte

Wanneer regelruimte ontbreekt, ontstaat frustratie. Centrale afdelingen die voorschrijven welke hulpmiddelen medewerkers moeten gebruiken, beperken de autonomie en daarmee de betrokkenheid. Organisaties moeten bewust kiezen welke zaken centraal worden geregeld en welke beslissingen bij de medewerkers kunnen blijven.

Overzicht: Het Grotere Geheel Begrijpen

Waarom overzicht essentieel is

Overzicht zorgt ervoor dat medewerkers begrijpen hoe hun werk bijdraagt aan de organisatiedoelen. Hierdoor denken ze verder dan de grenzen van hun eigen takenpakket. Ze hebben het grotere plaatje voor ogen waardoor er meer kwaliteit geleverd wordt en de motivatie toeneemt.

Een paar voorbeelden: hoe een gebrek aan overzicht Eigenaarschap Belemmert

- **Bouwsector:** Dankzij een gebrek aan afstemming komt een loodgieter voor een reparatie pas na het storten van een betonvloer waardoor de boel weer open gehakt moet worden.
- **Zorg:** Overmatige protocollen en regelgeving maken dat professionals hun patiënten uit het oog verliezen en eigenaarschap afneemt.

Hoe je kunt zorgen voor meer overzicht

1. **Duidelijke Doelstellingen:** Medewerkers moeten begrijpen waarom bepaalde taken belangrijk zijn en hoe ze bijdragen aan de missie van de organisatie.
2. **Transparantie:** Deel relevante informatie, zodat iedereen weet wat er speelt en kan anticiperen op veranderingen.
3. **Interdisciplinaire Samenwerking:** Stimuleer afstemming tussen afdelingen en teams om silo-denken te voorkomen.
4. **Kennisdeling:** Zorg ervoor dat medewerkers elkaars expertise kennen en benutten.

Voorbeeld: Eigen Kracht Centrale

Deze organisatie helpt gezinnen om problemen vanuit hun eigen kracht op te lossen, zonder te vervallen in gefragmenteerde hulpverlening. Dit model benadrukt het belang van overzicht en eigenaarschap, en inspireert organisaties om medewerkers meer verantwoordelijkheid te geven.

Conclusie

Regelruimte en overzicht zijn essentiële randvoorwaarden voor eigenaarschap. Organisaties die hun medewerkers de vrijheid geven om hun werk in te richten en ervoor zorgen dat ze de samenhang van hun werk begrijpen, creëren een omgeving waarin betrokkenheid, motivatie en verantwoordelijkheid floreren.

Actiepunten voor leidinggevenden:

- Geef medewerkers de autonomie om hun werk op hun eigen manier in te vullen.
- Voorkom micromanagement en stuur op resultaat in plaats van op details.
- Zorg voor heldere doelstellingen en transparante communicatie.
- Stimuleer samenwerking en kennisdeling binnen teams en tussen afdelingen.

Eigenaarschap is geen toeval, maar een resultaat van bewuste keuzes hoe we organisaties inrichten. Door regelruimte en overzicht te vergroten, creëren we een werkcultuur waarin mensen verantwoordelijkheid nemen en met trots bijdragen aan gezamenlijke doelen.