



## TIPS & TRICKS

# Stimuleer eigen regie op leren en ontwikkelen

Een veel gehoorde vraag bij bedrijven is: “Ik wil dat medewerkers de regie nemen in de eigen ontwikkeling, loopbaan en gezondheid”. Hierbij speelt vaak een rol dat je wilt voorkomen dat een medewerker op termijn uitvalt. Dit kan komen doordat hij/zij het werk fysiek niet meer aankan of minder productief wordt, omdat hij/zij bijvoorbeeld niet meegroeit in de digitalisering.

Het nemen van de eigen regie vraagt een verandering in het gedrag van de medewerker. Het beïnvloeden van gedrag is altijd lastig. De privé situatie, de maatschappij en de arbeidsmarkt hebben invloed op de stappen die iemand wil gaan maken.

### Stappen naar eigen regie

Een medewerker moet op een vijftal vragen helder antwoordt moeten hebben.

Dan pas kan een medewerker de regie oppakken en actie ondernemen:

- ✓ Weet ik?
- ✓ Wil ik?
- ✓ Kan ik?
- ✓ Durf ik?
- ✓ Mag ik?

Worden deze vragen 5 keer met ‘Ja’ beantwoordt, dan is er ruimte bij de medewerker voor het pakken van de regie.

### WERKNEMER:

- ✓ Weet ik?
- ✓ Wil ik?
- ✓ Kan ik?
- ✓ Durf ik?
- ✓ Mag ik?



## Het gesprek en de 5 R'en

Antwoordt de medewerker op één van de vragen met 'Nee', dan zal daar aan gewerkt moeten worden. Met als resultaat dat de 'Nee' een 'Ja' wordt.

Een leidraad bij het voeren van het gesprek hiervoor zijn de 5 R'en, richting, ruimte, ruggensteun, reflectie en rust.

### WERKGEVER:

- ✓ Richting
- ✓ Ruimte
- ✓ Ruggensteun
- ✓ Reflectie
- ✓ Rust

### 1. Richting

Vertel in een gesprek met de medewerker, in een paar zinnen duidelijk aan welke kant het bedrijf op gaat. Wat is je visie? Welke strategie ga je hanteren. Welk doel wil je bereiken en waar past de medewerker in dit plaatje. Geef duidelijkheid en de medewerker weet welke kant het bedrijf opgaat.

### 2. Ruimte

Geef de medewerker de ruimte. Ruimte om dingen op te pakken. Zoals hij/zij denkt dat het goed is, die hij/zij leuk vindt en gemotiveerd voor is. Heeft bijvoorbeeld een medewerker een idee voor een efficiëntere manier van inpakken? Biedt die medewerker dan de kans om dit in de praktijk te brengen. Het is nu eenmaal zo dat wij als mens van nature graag invloed hebben over hoe wij de dingen doen. Dus ook op het werk. Laat bijvoorbeeld werknemers meedenken over de werkplanning. Hoe delen ze dag of de week in? Het geven van ruimte aan medewerkers geeft meer autonomie in het werk. Meer autonomie werkt stimulerend voor het leren.



### 3. Ruggensteun

Waardeer de inspanningen van medewerkers, wanneer zij hun best doen zichzelf of de uitvoering van hun werk te verbeteren. Geef complimenten, spreek je waardering uit en stimuleer ze om zelf acties op te pakken en uit te zoeken. Werknemers krijgen vertrouwen in zichzelf als jij hun een taak toevertrouwt.

### 4. Reflectie

Geef regelmatig feedback. Kijk wat gaat er goed, waar kan het beter, en hoe kun je dit aanpakken? Geef feedback op zowel de werkvloer, in aanwezigheid van het hele team, als in 1-op-1 gesprekken. De medewerker weet zo waar hij/zij aan kan werken. Kom hier later weer op terug en evalueer de vooruitgang. Waardeer ook kleine stapjes. Meer weten over het geven van feedback kijk dan de learning bite 'Feedforward feedback'.

### 5. Rust

Zorg dat er tijdens alle hectiek er altijd een moment van rust is voor het voeren van het gesprek. Geef in het gesprek duidelijk richting aan, biedt ruggensteun en geef reflectie. Voer het gesprek niet alleen in de kas maar ga regelmatig ook even samenzitten.

**Wil je dat medewerkers meer eigen regie nemen en initiatief tonen bij de eigen ontwikkeling? Denk dan aan de vijf R'en, Richting, Ruimte, Ruggensteun, Reflectie en Rust.**

Nu kun je aan de slag. Veel succes.

Heb je nog vragen, [neem dan contact op met Kasgroeit](#).