

De ROER- waarden van zelfsturing

1. Zelfsturing wenselijk en noodzakelijk

In het werk zijn vele personen betrokken met diverse en soms strijdige belangen. Mensen die werkzaam zijn in deze sector hebben te maken met wet- en regelgeving, beleid, regels en procedures. De kernwaarden van de organisatie, het personeelsbeleid, functieprofielen beschrijven in meer of mindere mate het gewenste gedrag. De praktijk laat zich niet altijd in deze gedragsregels persen. Geen situatie en medewerker is gelijk. Eenduidig handelen in dit enorme krachtenveld is ondoenlijk en ook niet gewenst. (Het kan worden vergeleken met autorijden. Te hard rijden is verboden maar er kunnen hele goede redenen zijn om het toch te doen. Bijvoorbeeld om een doodziek iemand naar het ziekenhuis te brengen) Het is juist de kwaliteit van de professional om hierin de juiste keuzes te maken, rekening houdend met al deze aspecten.

2. Zelfsturing binnen een samenwerkingsverband

Een organisatie is een samenwerkingsverband van mensen in formele functies, die met regels en middelen een gezamenlijk doel trachten te realiseren. Zelf gestuurde activiteiten dienen ten alle tijden ten goede te komen aan het samenwerkingsverband. Zelf gestuurde activiteiten die alleen leiden tot eigen voordeel of tot nadelen voor het realiseren van de organisatiedoelstelling zijn niet wenselijk. Maar hoe wordt dat nu bepaald in een samenwerkingsverband van tientallen of honderden mensen? Er kunnen nieuwe regels worden afgesproken. Echter, zelfsturing geeft de werknemer de ruimte om van de regels af te wijken. Regels kunnen helpen maar zijn niet de oplossing. De afstemming tussen zelfgestuurde activiteiten en de organisatie, het samenwerkingsverband kent twee aspecten, de waarden van zelfsturing en het zelfsturingsprotocol.

3. Waarden van zelfsturing

De kernwaarden van zelfsturing vormen het kompas voor de professional. Voor allen die werken onder verantwoordelijkheid van de werkgever zijn 4 kernwaarden leidend voor het zelfsturend handelen:

- R = Respect
- O = Oprecht
- E = Eigenaarschap
- R = Reflecteren

Respect

Werknemers laten zich in hun handelen leiden met respect voor alle factoren die een rol spelen. Het kompas is met respect voor al deze factoren te handelen en dat is een persoonlijke afweging. De volgende factoren spelen veelal een rol.

Respect voor de klant:

In alle situaties staat het belang van de klant voorop. De klant van vandaag maar ook de klant van de toekomst.

Respect voor jezelf:

Zelfrespect is een belangrijke factor om in deze sector te kunnen functioneren. Dat heeft betrekking op de volgende aspecten:

- Eigen normen en waarden
- Veiligheid
- Kwaliteiten en beperkingen
- Persoonlijke omstandigheden

Respect voor Werkgever:

De werkgever is een samenwerkingsverband van mensen in formele functies, die met regels en middelen kinderen het beste onderwijs willen bieden. Respect voor Werkgever heeft in ieder geval betrekking op de volgende aspecten:

- Collega's
- De eigen eenheid en alle andere eenheden van de werkgever.
- Het beleid en de regels die gelden binnen Werkgever
- De middelen die Werkgever inzet in het realiseren van zijn doelstelling.

Respect voor de wetgeving en regelgeving

Vanzelfsprekend toont de medewerkers in zijn handelen respect voor de wet- en regelgeving die van toepassing is op het werk.

Respect voor overige omstandigheden

Overige betrokkenen, andere instellingen, de maatschappij, de omstandigheden enz.

Oprecht

Werkgever werknemers handelen onder alle omstandigheden in alle situaties naar eer- en geweten.

Eigenaarschap

Elke Werkgever medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag, onder alle omstandigheden op elk moment. Medewerkers zijn bereid hun gedrag te verantwoorden aan in ieder geval de leidinggevende (als vertegenwoordiger van het samenwerkingsverband)

Reflecteren

Elke Werkgever medewerker is bereid te reflecteren op zijn eigen gedrag en daar van te leren.

4. Protocol zelfsturing

Uitgangspunt

Een organisatie is een samenwerkingsverband van mensen in formele functies. Alle mensen in het samenwerkingsverband zijn werknemer. Een deel van de werknemers heeft een leidinggevende functie. Zij vervullen de rol van werkgever voor de werknemers waaraan zij leidinggeven. (In feite, volgens de definitie, heeft het samenwerkingsverband ervoor gekozen zich naar de andere werknemers binnen het samenwerkingsverband te laten vertegenwoordigen door de leidinggevende) Aan beide rollen kleven verschillende verantwoordelijkheden.

- De werknemer is ervoor verantwoordelijk, in de ogen van de werkgever, zijn functie goed te vervullen.
- De werkgever is er voor verantwoordelijk de werknemer, in de ogen van de werknemer, goed te faciliteren.

Het is aan de werknemer, dilemma's rondom zelfsturing op de juiste manier aan te pakken. Ook dat is een onderdeel van zelfsturing. Soms vaart de werknemer geheel op eigen ervaringen en andere keren biedt collegiale consultatie voldoende houvast. Het laatste woord over het al dan niet op een juiste manier invullen van zelfsturing door een werknemer ligt bij de leidinggevende. Het is een verantwoordelijkheid van de werknemer de werkgever/leidinggevende proactief te informeren over dilemma's rondom zelfsturing, vooraf dan wel achteraf. Ook hierin zijn de ROER-waarden leidend.

Het is aan de leidinggevende de werknemer goed te faciliteren bij zelfsturing. Enerzijds door adequaat te reageren op vraagstukken over zelfsturing die door werknemers worden ingebracht. Anderzijds door minimaal 4 keer per jaar een gesprek met elke medewerker te voeren waarin afstemming plaatsvindt tussen de richting van de organisatie en de richting van de zelfsturing van de medewerker.

5. Ontwikkeling ROER-waarden voor zelfsturing

Door de gesprekken tussen werkgever en werknemer over de ROER-waarden van zelfsturing kunnen nieuwe of wijzigende inzichten ontstaan over de ROER-waarden. Voorstellen tot wijziging/aanvulling kunnen worden gedaan aan de directie. De Directie besluit over het al dan niet aanpassen van de ROER-waarden. Bij aanpassing worden alle werknemers daarover persoonlijk geïnformeerd middels een door de directie ondertekende brief.