



S3A12 Jan Rauter: wendbaarheid in organisaties begint met een pilletje tegen de hoofdpijn

Inleiding

In deze aflevering van Elk stapje telt gaat Geert Hoffbauer in gesprek met Jan Rauter, doorbraakarchitect bij Tweeperenboom en oprichter van Be In Charge. Vanuit zijn ervaring als ondernemer en begeleider deelt Jan zijn visie op hoe organisaties wendbaar blijven in een wereld vol verandering. Hij vertelt waarom controle vaak een illusie is, waarom leiders best af en toe een "pilletje tegen de hoofdpijn" nemen, en hoe vertrouwen de echte motor van groei wordt.

Spreeker: Jan Rauter – Be In Charge / Tweeperenboom

Gastheer: Geert Hoffbauer – Elk stapje telt

Inhoudstafel

- Introductie en welkom – 0:00
- Van controle naar vertrouwen: Jans persoonlijke zoektocht – 0:54
- Waarom organisaties symptomen bestrijden in plaats van oorzaken – 3:26
- Tijd maken om aan je organisatie te werken – 6:50
- Wat doet een organisatieontwikkelaar echt? – 8:24
- De stap van bedrijfsleider naar begeleider bij Tweeperenboom – 11:20
- Balans vinden tussen winst, impact en wendbaarheid – 17:22
- Hoe mensen zelf druk creëren en waarom gezonde spanning nodig is – 18:15
- Vertrouwen, verantwoordelijkheid en psychologische veiligheid – 25:40
- Ouderschap als metafoor voor leiderschap – 31:36
- Afsluiting en reflectie – 37:05

Kerninzichten per hoofdstuk

Introductie en welkom (0:00)

Geert heet Jan Rauter welkom en schetst zijn traject van IT-ondernemer tot begeleider van leiders en teams. Jan vertelt hoe hij leerde loslaten, zonder zijn gevoel voor richting te verliezen: *"Be in charge, not in control."*

Van controle naar vertrouwen: Jans persoonlijke zoektocht (0:54)

Jan blikt terug op zijn eigen neiging tot controle en hoe die gaandeweg evolueerde. Hij ontdekte dat echte sturing niet komt uit dwang, maar uit helderheid en overtuiging. Met goede argumenten laat hij zich zelfs volledig van gedachten veranderen – zolang de kern klopt.

Waarom organisaties symptomen bestrijden in plaats van oorzaken (3:26)

Veel bedrijven focussen op het verlichten van pijn, in plaats van de oorzaak aan te pakken. Jan gebruikt het beeld van een hoofdpijnpil: het helpt even, maar het probleem keert terug als je niet onderzoekt waar het vandaan komt. Hij pleit voor meer reflectie, minder haast.

Tijd maken om aan je organisatie te werken (6:50)

Ondernemers werken vaak *in* hun organisatie, maar zelden *aan* hun organisatie. Jan benadrukt hoe moeilijk het is om afstand te nemen van de dagelijkse operatie. Toch ligt net daar de sleutel tot duurzame verandering – even stoppen om vooruit te kunnen gaan.

Wat doet een organisatieontwikkelaar echt? (8:24)

Een organisatieontwikkelaar helpt teams groeien in structuur, cultuur en onderstroom. Jan benoemt het respect dat hij heeft voor ondernemers die tijd maken voor reflectie: zonder eerst de "hoofdpijn" te verlichten, kan je nooit diepgaande verandering realiseren.

De stap van bedrijfsleider naar begeleider bij Tweeperenboom (11:20)

Na vijftien jaar ondernemen koos Jan voor een ander pad: mensen begeleiden in plaats van systemen bouwen. Bij Tweeperenboom vond hij een plek waar impact en menselijkheid centraal staan. Zijn ervaring als bedrijfsleider helpt hem om met empathie en realiteitszin te werken.



Balans vinden tussen winst, impact en wendbaarheid (17:22)

Voor Jan zijn winst en impact geen tegenpolen, maar twee krachten die elkaar versterken. Geld is geen doel, zegt hij, maar wel een middel om duurzame verandering mogelijk te maken. Wendbaarheid betekent ook: durven kiezen voor een evenwichtige groei.

Hoe mensen zelf druk creëren en waarom gezonde spanning nodig is (18:15)

Veel teams creëren onbewust hun eigen druk, uit de behoefte om van waarde te zijn. Jan ziet dat als een vorm van symptoombestrijding. Een beetje druk is gezond — het houdt mensen scherp en verbonden — maar overmatige druk verlamt. Bewuste spanning werkt beter dan opgelegde stress.

Vertrouwen, verantwoordelijkheid en psychologische veiligheid (25:40)

Vertrouwen ontstaat niet door controle, maar door helderheid in rollen, taken en verwachtingen. Jan legt uit dat psychologische veiligheid groeit als mensen weten dat ze op elkaar kunnen rekenen: *“Je hoeft niet met iedereen te gaan pinten drinken, zolang je weet dat je samen de oorlog aankan.”*

Ouderschap als metafoor voor leiderschap (31:36)

Jan vergelijkt leidinggeven met opvoeden: ruimte geven én grenzen stellen. Een goed gesprek is vaak krachtiger dan een sanctie. Door eerlijkheid en consistentie ontstaat een klimaat van wederzijds respect — in gezinnen én in bedrijven.

Afsluiting en reflectie (37:05)

Geert en Jan ronden af met de oproep om regelmatig te sparren, ook als leidinggevende of zelfstandige. Reflectie met iemand buiten je organisatie helpt om blinde vlekken te zien. Jan: *“Laat je liefdevol, maar medogenloos confronteren — daar begint groei.”*

Meer weten?

Wil je meer weten over Be In Charge of contact opnemen met Jan Rauter? www.beincharge.be, www.tweeperenboom.be.

Meer over Elk stapje telt: www.elkstapjetelt.be.

