



Eigenaarschap: Waaruit blijkt het dan (niet)?

Als je eigenaarschap wilt ontwikkelen bij anderen, dan is een goed fundament om heldere beelden te hebben over waar je naar streeft en wat contra-indicaties zijn. Wat zou je graag zien (wat is eigenaarschap) en wat zie je als er geen eigenaarschap zichtbaar is?

Aan de ene kant is eigenaarschap een overkoepelend begrip. Veel mensen hebben gevoelsmatig wel een beeld, associatie of invulling bij de term. Keerzijde is dat het ook beleefd kan worden als een containerbegrip, een holle, nietszeggende kreet. Dat is zonde, want daarmee verwordt de term tot iets waar je een ander mee om de oren kan slaan, en waar mensen zich makkelijk en terecht tegen kunnen afzetten. Met alleen roepen 'toon nou gewoon eens eigenaarschap' creëer je geen enkele verbinding of ontwikkeling.

Verheldering is dus heel handig.

Een door Motivaction uitgevoerd onderzoek leverde acht onderscheidbare factoren op. Op basis van dit onderzoek is ook een 360 graden scan verschenen om inzicht te krijgen in hoe je zelf en hoe anderen aankijken tegen deze factoren bij jou of binnen een team. Meer informatie hierover is te vinden op eigenaarschapscan.nl

Wat zijn die factoren?

- ⊙ Verbinding
- ⊙ Verantwoordelijkheid
- ⊙ Rolduidelijkheid
- ⊙ Zelfvertrouwen
- ⊙ Pro-activiteit
- ⊙ Resultaatgerichtheid
- ⊙ Lerend vermogen
- ⊙ Teamvertrouwen

In dit hoofdstuk laat ik je voor acht factoren zien wat handige en wat minder handige beelden zijn; een aantal dia-positieve en een aantal dia-negatieve beelden. Het is als ontwikkelaar van eigenaarschap belangrijk om deze beelden helder te hebben. Dit om het voor jezelf helder te hebben, rolmodel te kunnen zijn, het te zien bij de ander, het te kunnen delen met anderen en anderen te coachen in de ontwikkeling van het dia-negatieve naar het dia-positieve beeld.

Verbinding

✓ Wat is het wel?

Verbinding gaat over motivatie en het waarom, zoals zo mooi door Simon Sinek bepleit. Voel je jezelf als mens verbonden met de doelen waar je aan werkt, aan de resultaten die de organisatie nastreeft, aan de identiteit en cultuur van de organisatie?

Hoe mooi is het als je trots bent op de organisatie waar je voor werkt, blij bent er onderdeel van uit te maken, dat je iets hebt met wat je levert aan producten of diensten voor jullie klanten.

Het begrip dat ik hierbij vaak gebruik is 'gecontracteerd hart'. Hier heb je als ontwikkelaar van eigenaarschap een cruciale rol te vervullen. Dé organisatie bestaat niet voor de meeste medewerkers. Het gezicht van de organisatie is vaak de directe leidinggevende, mentor, coach of leerkracht. Het vraagt tijd en inspanning om het hart van de medewerker te veroveren, te 'contracteren'. Actief werken aan het ontwikkelen van een harts-verbinding met medewerkers is een onderschat proces. Deze verbinding is er als een medewerker zijn eigen signatuur aan de resultaten van de organisatie kan geven, als in een jaargesprek afspraken zijn gemaakt die echt bij die persoon passen en enthousiasme oproepen, als talenten worden gezien en ingezet, als er waardering en erkenning is voor de bijdrage van een persoon, als er projecten en leeropdrachten verstrekt worden die uitdagend zijn en laten zien dat de uitkomsten ervan zowel goed zijn voor de organisatie als voor de betreffende persoon.

Erbij horen. Ik blijf altijd gefascineerd door het verhaal dat er Afrikaanse stammen bestonden die de doodstraf uitvoerden door de betreffende persoon collectief te negeren. Het bleek de hel op aarde. De gestrafte trok zich na verloop van tijd terug en stierf letterlijk van eenzaamheid. Een van de meest basale menselijke behoeften is om erbij te horen. Als 7-jarige zong ik bij de scouting in een kring op kamp uit volle borst, en met iedereen om me heen: 'Geef me je hand, geef me ze allebei, en vertel me even, dat je niet kunt leven, zonder mij, zo-onder mij'. Zoet en pathetisch? Zeker. Het raakt ook de essentie dat we er graag bij horen. Mensen die erbij horen, zitten beter in hun vel en presteren beter, geen twijfel over mogelijk. Een inclusieve samenleving is een beeld dat daarbij hoort. Op iets kleinere schaal is dat de inclusieve organisatie, of het inclusieve team. Iedereen draagt bij, iedereen hoort erbij, iedereen wordt serieus genomen.

✘ Wat is het niet?

Werk is eigenlijk stom en het weekend moet gevierd worden. Dit zijn klassieke beelden over werk die bijdragen aan het idee dat verbinding eigenlijk een vies woord is. 'Tell me why I don't like Mondays' bezongen de Boom Town Rats ooit. 'Thank God it's Friday' is een gevleugelde uitdrukking. Dit is geworteld in een besef dat je als medewerker als productiemiddel gebruikt wordt, er eigenlijk niet toe doet, en dat werk zwaar is, vervelend en daar waar mogelijk vermeden moet worden. Het laat zich zien als een 9 tot 5 mentaliteit, mopperen op de organisatie en als het even kan met andere dingen bezig zijn dan met het werk dat de rol van je vraagt. Vrije tijd en vroeg met pensioen, dat is het grootste goed.

Lage verbinding uit zich in ziekteverzuim. Niet in ziekte, daar kun je niet zoveel aan doen. Wel in regelmatig kort verzuim als uiting van onvrede of lage betrokkenheid met de organisatie. Ik zie nogal eens dat een minder goede relatie met de directe leidinggevende een bijdrage levert aan oplopend verzuim, als verborgen negatieve boodschap naar de leidinggevende of de organisatie.

Ik zie ook steeds meer organisaties en branches waar de medewerker 'gekleineerd' wordt. De beleidsplannen staan vol van eigenaarschap, de mens als belangrijkste kapitaal, verantwoordelijkheden laag in de organisatie en meer van dat soort prachtig proza. In de realiteit neemt de regeldruk om verantwoording af te leggen steeds meer toe. Nogal wat professionals zijn meer tijd kwijt aan administratie dan aan het contact met hun klanten. Het definieert de relatie tussen de organisatie en de professional niet op een positieve manier.

Verantwoordelijkheid

✔ Wat is het wel?

Intern attribueren. 'Als iets niet gelukt is, ligt het altijd aan een ander en ligt het altijd aan mij'. Deze zin oefen ik hardop met elke groep waarvoor we onze voorstelling over eigenaarschap spelen. Verantwoordelijkheid nemen laat je zien door als tweede (en het liefst als eerste) natuur naar je eigen bijdrage te kijken op het moment dat iets niet uit de verf komt. Wat waren mijn acties, de timing en kwaliteit ervan? Welke beslissingen heb ik genomen of juist niet genomen en hoe hebben ze uitgedraaid? Welke aannames