



EIGENAARSCHAP

P&A White paper

SAMENVATTING

Eigenaarschap is verantwoordelijkheid nemen en trots zijn op je werk. Het vereist zeven randvoorwaarden: willen, kunnen, betekenis zien (intrinsiek) en invloed, transparantie, overzicht, vertrouwen (contextueel). Deze voorwaarden stimuleren betrokkenheid, motivatie en betere prestaties.

Dit artikel is gebaseerd op hoofdstuk 1 en 2 uit het boek: *Wie zorgt dat het goed komt* van Pieter van der Haak

Eigenaarschap: De Sleutel tot Betrokkenheid en Verantwoordelijkheid

Eigenaarschap speelt een cruciale rol in ons persoonlijke en professionele leven. Het concept draait om verantwoordelijkheid nemen, ergens voor zorgen en verbondenheid tonen met de taken of doelen die we onszelf of anderen hebben gesteld. Maar wat is eigenaarschap precies, hoe kan het worden gestimuleerd en wat zijn de belangrijkste voorwaarden om het te laten floreren? Laten we dieper ingaan op dit veelzijdige onderwerp.

Wat is eigenaarschap?

Eigenaarschap is de combinatie van je ergens over ontfermen en daarbij de volle verantwoordelijkheid nemen. Het gaat verder dan simpelweg een taak uitvoeren; het omvat ook trots zijn op het werk en verantwoordelijkheid nemen voor de uitkomst, zowel positief als negatief. Eigenaarschap is niet alleen een individuele aangelegenheid, maar ook een collectief proces waarin organisaties en teams een grote rol spelen.

Hoewel eigenaarschap in de natuur vanzelfsprekend lijkt – zoals bij dieren die instinctief hun nest beschermen of voedsel verzamelen – is het voor mensen een bewuste keuze. Wij hebben het vermogen om te kiezen waar we onze aandacht en energie op richten. Dit maakt eigenaarschap bij mensen zowel krachtig als uitdagend.

De fundamentele elementen van eigenaarschap

Eigenaarschap is geworteld in twee unieke menselijke eigenschappen: verbeeldingskracht en vrije wil.

1. Verbeeldingskracht

Verbeeldingskracht stelt ons in staat om dromen en doelen voor ons te zien. Wanneer je iets duidelijk voor ogen hebt, werkt dit als een bron van energie en motivatie. Denk aan Nelson Mandela, die ondanks zijn gevangenschap bleef dromen van een vrij Zuid-Afrika, of aan Kennedy's visie om een man op de maan te zetten. Deze visualisaties geven richting aan onze inspanningen.

Op een kleiner niveau geldt dit ook voor alledaagse taken. Als iemand een duidelijk beeld heeft van wat hij wil bereiken, zoals een kind dat een snoepje aan het einde van een klimwand visualiseert, leidt dit tot een gevoel van eigenaarschap en toewijding.

2. Vrije wil

Vrije wil geeft ons de mogelijkheid om onze aandacht en energie bewust te richten. Echter, in een wereld vol afleidingen – van sociale media tot andere verplichtingen – kan het een uitdaging zijn om gefocust te blijven. Flow-ervaringen, waarbij iemand volledig opgaat in een activiteit, helpen om eigenaarschap te versterken. Flow ontstaat wanneer er een gezonde balans is tussen uitdaging en vaardigheid, en leidt tot voldoening en werkplezier.

Eigenaarschap in de praktijk

Eigenaarschap uit zich in trots op wat je doet en hoe je bijdraagt aan een groter geheel. Wanneer iemand eigenaarschap toont, gaat dit vaak gepaard met verantwoordelijkheid nemen, betrokkenheid tonen en resultaten boeken. Het tegenovergestelde hiervan is onverschilligheid, waarbij iemand zonder passie of betrokkenheid werkt.

Eigenaarschap is echter niet altijd vanzelfsprekend. Het kan worden versterkt door een stimulerende omgeving en wordt vaak belemmerd door vervreemding. Vervreemding ontstaat wanneer iemand geen verbinding voelt met zijn werk, bijvoorbeeld door repetitieve taken of een gebrek aan overzicht en autonomie. Om dit te voorkomen, is een context nodig waarin mensen betekenis en controle ervaren.

Randvoorwaarden voor eigenaarschap

Om eigenaarschap te bevorderen, zijn er zeven randvoorwaarden, verdeeld in intrinsieke en contextuele factoren.

Intrinsieke randvoorwaarden

Deze factoren zitten in de persoon zelf:

1. **Willen:** Mensen tonen meer eigenaarschap als ze hun werk intrinsiek motiverend vinden. Het verlangen om iets goed te doen, simpelweg omdat het voldoening geeft, is een sterke drijfveer.
2. **Kunnen:** Voldoende vaardigheden en zelfvertrouwen zijn essentieel. Als iemand het gevoel heeft dat hij niet over de benodigde competenties beschikt, zal hij minder snel verantwoordelijkheid nemen.
3. **Betekenis zien:** Mensen willen graag het verschil maken. Wanneer iemand inziet hoe zijn werk bijdraagt aan anderen of het grotere geheel, vergroot dit het gevoel van eigenaarschap.

Contextuele randvoorwaarden

Deze factoren komen voort uit de werkomgeving:

4. **Invloed en regelruimte:** Mensen moeten de vrijheid hebben om keuzes te maken en invloed uit te oefenen op hun werk. Dit bevordert autonomie en eigenaarschap.
5. **Transparantie:** Een transparante werkomgeving, waarin beslissingen rationeel en begrijpelijk zijn, voorkomt frustratie en moedigt eigenaarschap aan.
6. **Overzicht:** Het grotere plaatje begrijpen is essentieel. Mensen moeten weten hoe hun bijdrage past binnen de organisatie om zich betrokken te voelen.
7. **Vertrouwen:** Vertrouwen vormt de basis voor eigenaarschap. Als leidinggevenden vertrouwen geven, kunnen medewerkers verantwoordelijkheid nemen en groeien.

De rol van leiderschap

Leidinggevendens spelen een cruciale rol bij het stimuleren van eigenaarschap. Traditioneel management, dat zich richt op controle en taakgerichtheid, kan eigenaarschap beperken. Nieuw leiderschap daarentegen faciliteert, inspireert en ondersteunt medewerkers in hun streven naar eigenaarschap.

Leiders kunnen eigenaarschap bevorderen door:

- **Duidelijkheid te bieden** over doelen en verwachtingen.
- **Vrijheid te geven** om taken op eigen wijze uit te voeren.
- **Feedback en erkenning** te geven voor prestaties.
- **Flow-ervaringen te faciliteren** door uitdagend en zinvol werk aan te bieden.

Het gevaar van vervreemding

Verveemding is het tegenovergestelde van eigenaarschap. Het ontstaat wanneer werknemers geen verbinding voelen met hun werk door gebrek aan autonomie, betekenis of zicht op het grotere geheel. Repetitieve taken en overmatige standaardisatie kunnen dit gevoel versterken, wat leidt tot een gebrek aan betrokkenheid en motivatie.

Om vervreemding te voorkomen, moeten organisaties zich richten op:

- Het bieden van autonomie en uitdaging.
- Het creëren van betekenisvolle taken.
- Het verbeteren van communicatie en transparantie.

Eigenaarschap stimuleren in organisaties

Het stimuleren van eigenaarschap vraagt om een proactieve aanpak. Hier zijn enkele strategieën:

1. **Betrek medewerkers bij besluitvorming:** Laat hen meedenken en meebeslissen over zaken die hun werk beïnvloeden.
2. **Geef verantwoordelijkheid en vertrouwen:** Moedig medewerkers aan om verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk en geef hen de ruimte om dit te doen.
3. **Focus op talenten en interesses:** Zet mensen in op gebieden waar ze energie van krijgen en waar hun talenten tot hun recht komen.
4. **Creëer een gezamenlijke visie:** Zorg dat iedereen begrijpt hoe zijn of haar werk bijdraagt aan de organisatiedoelen.
5. **Vier successen:** Erken en beloon prestaties om trots en betrokkenheid te vergroten.

Conclusie

Eigenaarschap is een krachtig concept dat zowel individuen als organisaties helpt om betere resultaten te behalen. Het draait om verantwoordelijkheid nemen, trots zijn op wat je doet en een verschil maken voor jezelf en anderen. Door de juiste randvoorwaarden te creëren – zowel intrinsiek als contextueel – kunnen leiders eigenaarschap stimuleren en een cultuur van betrokkenheid en motivatie bevorderen. Het is een investering die leidt tot meer voldoening, betere prestaties en een sterkere organisatie.