

Hulpformulier: Eigenaarschap creëren voor jezelf en voor de ander

Ga aan de slag met de acht factoren die samen eigenaarschap vormen. In dit hulpformulier lees je een samenvatting uit het boek: 'Eigenaarschap, de sleutel tot jouw professionele succes' geschreven door Frans Wijngaarden. Ik heb deze uitgewerkt voor alle acht de factoren en heb per factor twee opdrachten geformuleerd. Opdracht **A** gaat telkens over **jezelf** en opdracht **B** kan je invullen voor wat jij doet voor de **ander** (lees: je medewerkers of een team waarin je werkt etc.).

Pro-activiteit

Stimuleer het nemen van initiatief en juich ideeën van anderen toe. Reageer positief en stop je neiging om het te controleren of iets toe te voegen. Zo blijft de ander eigenaar van het idee en krijgt de kans om te leren en te bekijken hoe het achteraf heeft uitgepakt. Op deze manier kan de ander iets bijdragen en zichzelf laten zien. Geef vertrouwen en stel je open om als bedrijf te leren.

- a. Beschrijf hoe jij jezelf proactief laat zien (schrijf alles op wat in je opkomt, alles wat eraan bijdraagt om proactief bij te dragen en uit je comfortzone te stappen).
- b. Wat doe jij om pro activiteit (het nemen van initiatief) bij de ander te stimuleren?

Verbinding

Zorg dat de ander weet wat de missie en strategische doelen van je bedrijf zijn. Laat ze zelf inspirerende doelen opstellen (begin van het jaar), toets die tussentijds in een functioneringsgesprek en beoordeel ze in een eindgesprek. Niets is leuker en bevredigender dan al je talent, creativiteit en leervermogen inzetten om mooie resultaten te boeken, een actieve bijdrage te leveren en deadlines te halen. Formulieren zijn niet om te controleren, maar worden zo onderdeel van een cyclus waarin het heerlijk is om af te vinken.

- a. Beschrijf een inspirerend doel dat jou verbindt aan je bedrijf.
- b. Wat doe jij om te zorgen dat je mensen de ambities en doelen van je bedrijf kennen?

Je rol omarmen

Het is belangrijk dat je mensen hun rol innemen en beseffen wat die rol inhoudt. Wees helder over wederzijdse verwachtingen en geef je mensen de ruimte om een eigen signatuur aan hun rol te geven. Het is ieders eigen verantwoordelijkheid om te toetsen of de rol (nog) past bij dit moment in hun leven, maar help ze om een keer per jaar die vraag te stellen: 'past die rol nog fundamenteel bij je?'. Door de bank genomen heeft ieder een keer een rol gekozen, maar besef en erken dat je mensen wellicht zijn blijven hangen in een rol, dat ze daardoor afhaken en zonder passie werken bij je bedrijf. Stimuleer je mensen om te kiezen voor rollen die bij ze passen, waarin ze op hun best zijn, waarmee ze een bijdrage kunnen leveren en waaraan ze zelf invulling willen geven.

- a. Beschrijf de rol die je wilt spelen in je bedrijf, zodat je het best tot je recht komt.
- b. Wat doe jij om de ander ruimte te geven en een eigen signatuur aan hun rol te geven?

Je rol in een team

Iedere ondernemer wil een zelfsturend team, met medewerkers die in een volwassen teamfase acteren en succesvol zijn. Een team waarin sprake is van wederzijds vertrouwen en waarin het veilig is om je kwetsbaar op te stellen en fouten te maken. Een team dus waarin een openheid heerst om elkaar aan te spreken op gewenste gedrag en waarin er gezamenlijk commitment is voor acties en focus op resultaten. Creëer een omgeving waarin je team kan leren om te excelleren en start met jezelf kwetsbaar opstellen.

- a. Beschrijf hoe jij je kwetsbaar opstelt naar je medewerkers in je bedrijf.
- b. Wat doe jij om een omgeving te creëren waarin je team kan excelleren?

Verantwoordelijkheid nemen

Het is gemakkelijker om het tegenovergestelde te herkennen van verantwoordelijkheid nemen. Dan klagen mensen en mopperen ze over alles wat er fout gaat in je bedrijf, in de wereld, het weer etc. Ze praten meer over mensen, dan met die mensen en ze claimen hun 'rechten', zoals recht op goede ondersteuning, een inspirerende leidinggevende, goede collega's, fijne klanten en een geweldige website. Dit is allemaal negatieve energie en een (onbewust) oordeel over de huidige realiteit. Daarnaast richten ze hun aandacht op iets buiten zichzelf en dan wordt het lastig om eigen verantwoordelijkheid te nemen. In wezen is het een mooie paradox waarbij je je mensen kan laten beseffen dat ze in actie mogen komen. Geef het goede voorbeeld, sta vooraan om ieder moment verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen gedrag, je houding en voor jouw resultaten.

- a. Beschrijf hoe je het goede voorbeeld geeft en zelf verantwoordelijkheid neemt.
- b. Wat doe jij als je mensen klagen en mopperen? Hoe buig je de negatieve energie om?

Oplossingsgericht

Daag je mensen uit en maak ze bewust om van hun huidige (ongewenste) situatie een beeld te vormen over de gewenste situatie en oplossingsrichting. Laat ze hiervan een ambitieus en concreet succesbeeld vormen. Het gaat misschien te ver om alle mogelijkheden van spanning tussen die gewenste situatie en de werkelijkheid te beschrijven, maar ben je hiervan wel bewust. Stel je mensen goede vragen en wijs ze op mogelijke valkuilen en hun blinde vlekken. Het doel is dat ze het einde voor ogen houden en in actie te komen, dat ze afscheid nemen van perfectionisme en beseffen dat de eerste stap zetten telt. Leer ze hulp te vragen vanuit de eigenaarsrol in plaats vanuit de slachtofferrol. Ze blijven eigenaar van hun eigen proces om tot de juiste resultaten te komen. Resultaten die er voor hen toe doen.

- a. Beschrijf hier je succesbeeld rondom eigenaarschap binnen jouw bedrijf.
- b. Wat doe jij om je mensen uit te dagen oplossingsgericht te handelen?

Ontplooiing

Mensen leren het meest van tegenslag. Diegenen die daarvan leren, zijn vaak het meest succesvol. Ze hebben geleerd te leren, flexibel te zijn en kunnen zichzelf snel aanpassen aan nieuwe ontstane situaties. In veel succesverhalen van ondernemers vind je deze elementen terug. Geef je mensen dus ruimte en middelen om zich te ontplooien, zowel op persoonlijk vlak als vakinhoudelijk.

- a. Beschrijf hier welke tegenslag je achteraf het meeste heeft opgeleverd.
- b. Wat doe jij om je mensen ruimte te geven zichzelf te ontplooien?

Jouw Brein

Je brein helpt je om een succesbeeld te verzinnen, te plannen en organiseren, te leren van zelfreflectie en feedback en om zo het verschil te maken. De keerzijde is dat jouw brein eigenaarschap ook in de weg staat. Het gebied in je hersenen dat zorgt voor focus is namelijk hetzelfde gebied dat reageert op emoties, zoals twijfel, angst en frustraties. En zeker bij eigenaarschap hebben jij en je mensen te maken met spanningen en emoties. Zorg dus dat je je aandacht in het hier en nu houdt bij hetgeen je doet. Focus op dat wat je nu wilt doen, zodat je het optimale resultaat krijgt van je handelen.

- a. Beschrijf hier wat de eerste stap rondom eigenaarschap is die je morgen gaat zetten.
- b. Wat doe jij om samen met je medewerkers eigenaarschap vorm te geven?

Ten slotte

Ben open, eerlijk, zonder oordeel en ga de dialoog aan met je mensen om eigenaarschap vorm te geven. Laat je verrassen door de kansen die ze zien en geniet van het talent dat ze inzetten. Ik ben benieuwd wat je keuze rondom eigenaarschap in jouw bedrijf is.