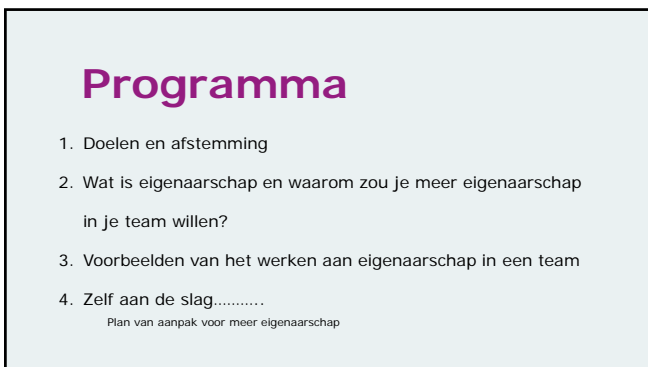




1



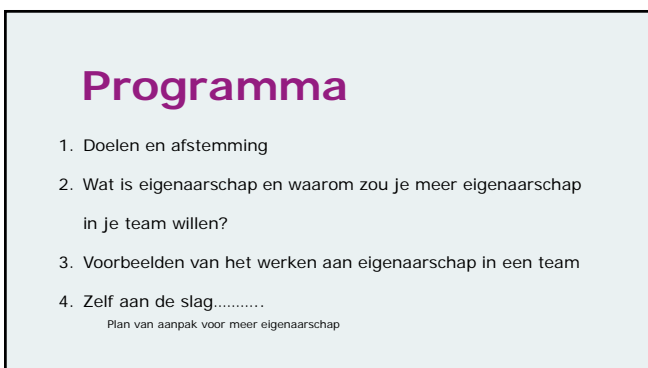
2



3



4



5



6

Eigenaarschap bij Comprix

• Kernwaarden:

- Professionaliteit, Ambitie, Samenwerking, Diversiteit en inclusiviteit en....
Eigenaarschap

• Speerpunt in Strategisch beleidsplan:

- Eigenaarschap en kaders

• Comprix staat voor:

- staat voor goed werkgeverschap en het bieden van ruimte vooreigenaarschap. Hiermee zetten wij medewerkers in hun kracht, met als doel werkplezier en goed onderwijs.

7



8

Wat versta jij onder eigenaarschap?

Vraag 1 uit de begintaak.....

zelfsturing
 Het werk zien
 professioneel
 betrokken
 gemotiveerd
 vertrouwen
 Niet zeuren maar doen
 Het werk oppakken
 enthousiast
 Tandje extra...
 Zelf nadenken
 verantwoordelijk
 Zelf keuzes maken
 durven
 zelfstandig

9



10

Definitie?

Staat niet in het woordenboek.....dus.....

Voorbeeld 1:

Eigenaarschap gaat over verantwoordelijkheid voelen en nemen. Je bent alert op wat er goed gaat en wat beter kan. Je onderzoekt je eigen aandeel, neemt initiatief tot verbetering en volgt het effect daarvan. Ook sta je open om aangesproken te worden op je gedrag.

Voorbeeld 2:

Eigenaarschap houdt in dat je je ergens verantwoordelijk voor voelt én deze verantwoordelijkheid neemt. Als je eigenaarschap toont, doe je iets omdat je het belangrijk vindt, omdat je je eigenaar voelt van de uitkomst.

"Eigenaarschap is jezelf ergens over ontfermen en daarbij de volle verantwoordelijkheid nemen"

Paralleel met eigenaarschap leerlingen

11

Eigenaarschap?

Hoe zie je of iemand eigenaarschap toont

- Hoeven niet aangespoord te worden
- Zijn nieuwsgierig
- Zien belang van hun bijdrage in het grotere geheel
- Durven risico's te nemen
- Wijzen niet beschuldigend naar de ander
- Stellen eisen
- Zijn trots op wat ze doen

Bron: Pieter van der Haak geeft je in 'Wie zorgt dat het goed komt?'

12

Ingrediënten

Hoe vergroot ik eigenaarschap in het team?

Motivatie en Betrokkenheid

1. Gezamenlijke missie en visie
2. Vrijheid -> kader
3. Waardering
4. Goed voorbeeld
5. Bescherming

13

Motivatie en Betrokkenheid

psychologische basisbehoeften

14

1. Gezamenlijke missie en visie

15

G h#n u d f k w#y d q #n h q #
j r h g h#P l v l h#n q #Y l v l h

ri

16

"If you are working on something exciting that you really care about, **you don't have to be pushed.** The vision pulls you."

17

2. Vrijheid -> kader

18

3. Waardering



19

4. Goed voorbeeld



20

5. Bescherming



21

Waarom zou je meer Eigenaarschap in je team willen?

22



23

Causale lus



24

Programma

- 1. Doelen en afstemming
- 2. Wat is eigenaarschap en waarom zou je meer eigenaarschap in je team willen?
- 3. Voorbeelden van het werken aan eigenaarschap in een team
- 4. Zelf aan de slag.....
Plan van aanpak voor meer eigenaarschap

25

Voorbeeld vergroten eigenaarschap:

Teamvergaderingen



26



27



28



29



30

Ingrediënten

Motivatie en Betrokkenheid

1. Gezamenlijke missie en visie
2. Vrijheid -> kader
3. Waardering
4. Goed voorbeeld
5. Bescherming

GOLDEN CIRCLE

Why? Do you do what you do? What is the purpose? RESULTS

How? Do you do what you do? PROCESS

What? What do you do? RESULTS

31

Vrijheid → kader

Bereid zelf de vergadering goed voor:

- Tijdig agenda en stukken versturen
- Zet de agenda op de server zodat van te voren de besprekpunten ingevuld kunnen worden

Hanteer vaste opzet vergadering:

- Eerst een korte rondvraag
- Korte mededelingen (liefst al per mail gestuurd)
- Inhoudelijke bespreking krijgt voldoende tijd

32

Vrijheid → kader

Maak verwachting duidelijk:

- Mail het voorstel enkele dagen vooraf rond
- Geef de vragen mee waarop je antwoord wilt hebben
- Heb je geen specifieke vragen? Geef dan altijd mee:

- Wat levert dit voorstel ons op?
- Wat is er lastig aan dit voorstel?
- Heb je hiervoor een alternatief?

HOEZO, NOG NIET GELEZEN?

GAAT U BINKEN EEN UURTJE ANDERS EVEN BEREIKBAAR?

33

Vrijheid → kader

Hanteer vaste procedure voor besluitvorming:

- Vraag naar **ieders** mening over een voorstel, zonder discussie.
- Vraag bij afwijzing om een alternatief.
- Weer een ronde naar **ieders** mening vragen (nu we elkaars meningen en alternatieven gehoord hebben)
- Voorzitter formuleert nieuw voorstel.
- Discussie voor zover nog nodig (trek de parachute open))
- Eindvoorstel en **iedereen** wordt persoonlijk om akkoord gevraagd.

34

Vrijheid → kader

Hanteer vaste procedure voor besluitvorming:

- Bij geen akkoord van iemand:
 - wat zijn je overwegende bezwaren?
 - wat heb je nodig om wel akkoord te gaan?
- Zo nodig in stemming brengen (80%).

Denk aan nazorg: aandacht voor de 20% die misschien niet in kon stemmen

35

Agenda

Agenda

Aan: _____ Datum: _____

Tijdslot: _____ Locatie: _____

Ter voorbereiding: _____

Programma

onderwerp	door	inhoud / doel	status	jaarplan
1.			I	
2.			H	
3.			B	
4.				
5.				

I = informatie, H = meningsvorm, B = besluitvorming, E = evaluatie

Actielijst

actie	door	datum

Hoe ziet een agenda er dan uit?

Ingrediënten:

1. Gezamenlijk missie en visie
2. Vrijheid -> kader
3. Waardering
4. Goed voorbeeld
5. Bescherming

36

Voorbeeld vergroten eigenaarschap: schoolontwikkeling

Nee, bedankt

We hebben het te druk.

37

Ingrediënten

Motivatie en Betrokkenheid

1. Gezamenlijke missie en visie
2. Vrijheid -> kader
3. Waardering
4. Goed voorbeeld
5. Bescherming

38



39



40

Beschermen

On-onderhandelbare prioriteiten

- Welke prioriteiten stellen we?
- Welke Ontwikkelteams gaan we dus samenstellen?
- Welke (STAR)opdrachten gaan we opstellen?

Erkes uitleggen graag...

41

Vrijheid → kader

Activiteit	Verantwoordelijke	Data

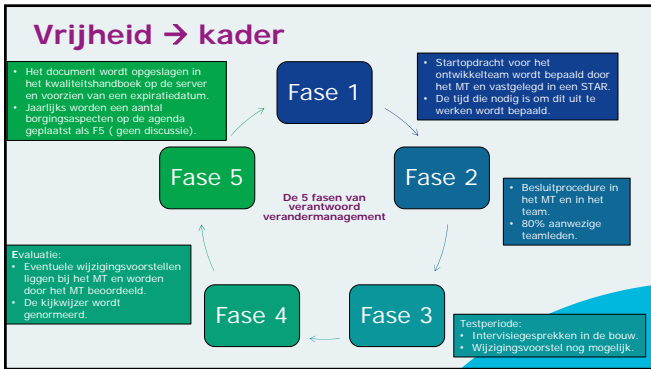
Resultaat

Overlegmomenten (soort werk)	Activiteit	Data

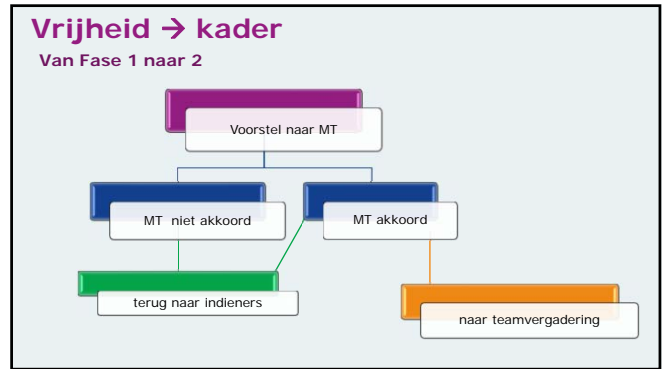
STAR

- > Situatie
- > Taak
- > Activiteit
- > Resultaat

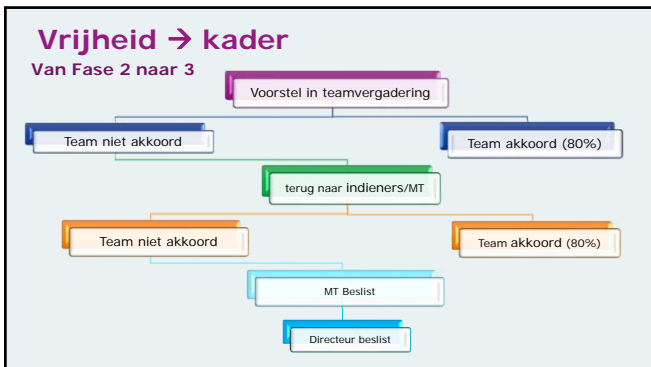
42



43



44



45

Programma

1. Doelen en afstemming
2. Wat is eigenaarschap en waarom zou je meer eigenaarschap in je team willen?
3. Voorbeelden van het werken aan eigenaarschap in een team
4. Zelf aan de slag.....
Plan van aanpak voor meer eigenaarschap

46

Nieuwsgierig naar onze andere cursussen en teamtrainingen? Scan de QR-code hieronder en kijk lekker rond.

47