

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

9 systemische manieren om eigenaarschap in je team te versterken

We willen het allemaal: **een team dat eigenaarschap neemt.**

Waar mensen zelf in beweging komen, verantwoordelijkheid pakken én elkaar aanspreken.

Maar in de praktijk zie ik bij veel leiders hetzelfde gebeuren:

Er wordt gestuurd op verantwoordelijkheid...

maar ondertussen wordt wél eigenaarschap verwacht.

En daar gaat het mis.

Je kunt verantwoordelijkheid geven.

Maar eigenaarschap moet iemand zelf pakken.

Zolang jij als leider blijft duwen, trekken of “dragen”, krijg je vooral gehoorzaamheid terug.

Mensen volgen processen, afspraken en KPI's maar het blijft veilig, braaf en binnen de lijntjes.

Niet omdat mensen niet willen, maar omdat het systeem het niet mogelijk maakt.

Want eigenaarschap is geen gedragskwestie.

Het is een systeemkwestie.

Echte beweging ontstaat pas als de onderstroom klopt:

heldere plekken en rollen, veiligheid om te leren, en een leider die niet redt maar ruimte maakt.

Daarom heb ik deze 9 systemische manieren voor je gebundeld.

Niet om harder te sturen, maar om de bedding te creëren waarbinnen eigenaarschap vanzelf kan groeien.

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

1. Maak verwachtingen expliciet

In veel teams zegt iedereen “ja”, maar bedoelt iets anders. Zo ontstaan irritatie, teleurstelling en verwijt, zonder dat iemand bewust onduidelijk wilde zijn. Eigenaarschap begint bij helderheid over wat ‘goed’ eruitziet.

Waarom dit systemisch werkt:

Impliciete verwachtingen creëren ruis in de onderstroom. Mensen vullen zelf in wat bedoeld wordt. Dat leidt tot terugtrekgedrag, passiviteit of slachtofferschap.

Zo pak je het aan:

- Bespreek expliciet wat jij én het team onder eigenaarschap verstaan
- Maak één gezamenlijke definitie en toets of iedereen deze op dezelfde manier ziet
- Laat teamleden zelf samenvatten wat er is afgesproken

Veelgemaakte fout van leiders:

Zenden: “Ik wil meer eigenaarschap.” zonder concreet te maken wat dat betekent in gedrag of resultaat.

Mini oefening:

Vraag in je volgende meeting:

“Als we dit écht met eigenaarschap aanpakken, welk gedrag zien we dan concreet bij elkaar?”

Bundel dit tot vijf zichtbare gedragingen.

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

2. Herstel de juiste plek en ordening

Eigenaarschap lekt weg wanneer plekken niet kloppen: de leider draagt te veel, of juist te weinig; informele hiërarchie stuurt meer dan de officiële; of verantwoordelijkheden liggen bij de verkeerde persoon.

Waarom dit systemisch werkt:

Als rollen en mandaten niet kloppen, raakt het systeem uit balans. Mensen dragen iets wat niet van hen is, of pakken niet wat wel van hen is. Eigenaarschap ontstaat pas als de plek klopt.

Zo pak je het aan:

- Maak rollen, mandaat en verantwoordelijkheden expliciet
- Spreek uit wat jij beslist, wat het team beslist en wat samen gaat
- Houd mensen liefdevol op hun plek

Veelgemaakte fout van leiders:

Te democratisch willen zijn en alles bij het team leggen, waardoor leiderschap vervaagt en niemand de leiding neemt.

Mini oefening:

Sluit de volgende meeting af met:

“Welke besluiten horen bij mij, welke bij jullie en welke doen we samen?”

Check: klopt dit voor iedereen?

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

3. Stop met overnemen. Geef verantwoordelijkheid terug

“Laat maar, ik doe het wel” lijkt behulpzaam,
maar ontnemt anderen de kans om te leren.
Overnemen bevestigt afhankelijkheid en houdt het patroon in stand.

Waarom dit systemisch werkt:

Als jij iets draagt, hóeft het team het niet te dragen.
Hoe meer jij redt, hoe minder zij bewegen.

Zo pak je het aan:

- Geef terug wat van de ander is, met vertrouwen én kaders
- Stel vragen in plaats van oplossingen te geven
- Weersta de neiging om te fixen of te coachen “om tijd te besparen”

Veelgemaakte fout van leiders:

Overnemen om snelheid te houden. Het levert snelheid op korte termijn,
maar afname van eigenaarschap op lange termijn.

Mini oefening:

Wanneer iemand met een probleem komt, stel alleen:

1. “Wat heb je al geprobeerd?”
2. “Wat ga je nu doen en wanneer?”

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

4. Benoem eerlijk wat er echt speelt

Iedereen voelt het, niemand zegt het. Tot jij het neutraal zichtbaar maakt. Door zonder oordeel te benoemen wat je ziet, ontstaat bewustzijn én keuze.

Waarom dit systemisch werkt:

Wat niet benoemd wordt, blijft sturen.

Door het zichtbaar te maken, komt het uit de onderstroom naar de bovenstroom waar beweging mogelijk is.

Zo pak je het aan:

- Beschrijf alleen wat je ziet, zonder interpretatie of oordeel
- Vraag eerst of het herkend wordt
- Onderzoek samen waar het vandaan komt en wat nodig is

Veelgemaakte fout van leaders:

Benoemen mét oordeel ("Ik ben het zat dat niemand verantwoordelijkheid neemt"), waardoor het systeem zich sluit.

Mini oefening:

Gebruik deze zinnen:

"Mijn observatie is..."

"Herkennen jullie dit?"

Laat 10 seconden stilte vallen voordat jij weer spreekt.

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

5. Verbind het werk aan een hoger doel

Eigenaarschap ontstaat niet vanuit “moeten” maar vanuit betekenis. Wanneer mensen voelen waarom hun bijdrage ertoe doet, volgt verantwoordelijkheid vanzelf.

Waarom dit systemisch werkt:

Zingeving activeert innerlijke motivatie, loyaliteit en energie. Het verschuift van “uitvoeren” naar “bijdragen”.

Zo pak je het aan:

- Maak de impact van het werk zichtbaar voor klant, mens en organisatie
- Verbind teamdoelen met persoonlijke waarden
- Bespreek niet alleen KPI's, maar ook zingeving en trots

Veelgemaakte fout van leiders:

Starten met cijfers, planning en inhoud, zonder eerst de verbinding te maken met het waarom.

Mini oefening:

Vraag in je volgende 1-op-1:

“Waar wil jij aan het einde van deze maand trots op zijn?”

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

6. Werk met consequenties zonder te straffen

Zonder consequenties blijft eigenaarschap vrijblijvend.
Heldere consequenties zijn geen straf, maar volwassenheid.

Waarom dit systemisch werkt:

Het systeem wordt voorspelbaar en betrouwbaar wanneer afspraken consequent worden gehonoreerd.
Dit versterkt vertrouwen.

Zo pak je het aan:

- Bespreek samen welke consequenties horen bij naleven én niet-naleven
- Maak onderscheid tussen leren en structureel gedrag
- Houd consequenties warm maar stevig vast

Veelgemaakte fout van leiders:

Of te vrijblijvend (niets doen) of te hard (afrekenen).
Beide ondermijnen eigenaarschap.

Mini oefening:

Laat het team beantwoorden:

“Wat mag iemand van ons verwachten als afspraken niet nagekomen worden?
en als ze wel nagekomen worden?”

Maak daar teamnormen van.

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

7. Maak eigenaarschap concreet en zichtbaar

Eigenaarschap moet voelbaar én zichtbaar zijn.
Wat onzichtbaar blijft, verwatert.

Waarom dit systemisch werkt:

Zichtbaarheid creëert verantwoordelijkheid.

Mensen nemen eerder eigenaarschap als helder is welk gedrag daarbij hoort.

Zo pak je het aan:

- Vertaal eigenaarschap naar 3–5 concrete gedragingen
- Werk in korte slagen met snelle feedbackloops
- Meet niet alleen resultaat, maar ook afspraak-nakomen

Veelgemaakte fout van leiders:

Alleen resultaten evalueren en niet het bijbehorende gedrag.
Het gedrag is waar eigenaarschap zichtbaar wordt.

Mini oefening:

Gebruik de 1-2-3-check:

“Waar staan we op 1, 2 of 3? En wat is één concrete stap om één punt te stijgen?”

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

8. Geef ruimte, vertrouwen en duidelijke kaders

Eigenaarschap vereist autonomie binnen kaders.

Te veel vrijheid geeft chaos, te veel controle geeft afhankelijkheid.

Waarom dit systemisch werkt:

Het systeem heeft zowel richting (structuur) als ruimte (autonomie) nodig.
Deze combinatie maakt eigenaarschap veilig én mogelijk.

Zo pak je het aan:

- Geef vrijheid in het hoe, nooit in het waarom en wat
- Check in zonder te controleren
- Toon vertrouwen in bekwaamheid én intentie

Veelgemaakte fout van leiders:

Loslaten verwarren met afstand nemen.

Eigenaarschap vraagt aanwezigheid, geen micromanagement én geen afwezigheid.

Mini oefening:

Sluit een meeting af met:

“Wat pak jij zelf op, wat heb je van het team nodig en wat van mij?”

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

9. Maak het veilig om te leren en te falen

Eigenaarschap vraagt moed.

Moed ontstaat alleen in een cultuur waar fouten informatie zijn, geen afrekening.

Waarom dit systemisch werkt:

Wanneer fouten gedeeld mogen worden, vergroten teamleden hun leervermogen, verantwoordelijkheid en onderlinge steun. Zo groeit eigenaarschap duurzaam.

Zo pak je het aan:

- Normaliseer fouten als leermomenten
- Deel als leider ook eigen leerrfouten
- Stel nieuwsgierige vragen in plaats van analyserende of schuld zoekende

Veelgemaakte fout van leiders:

Fouten bespreken om te corrigeren, in plaats van om te leren – met als effect dat teamleden risico's vermijden.

Mini oefening:

Introduceer een “fout van de week” waarin één iemand deelt:

1. wat misging
2. wat hij leerde
3. welke actie hij meeneemt

YOURCONNECTOR | MEER EIGENAARSCHAP IN TEAMS

Eigenaarschap laat zich niet afdwingen.
Het ontstaat wanneer jij als leider de juiste bedding creëert:
duidelijke rollen, heldere verwachtingen, veiligheid, ruimte én
stevigheid.

Wanneer het systeem klopt, komt eigenaarschap vanzelf in
beweging.

Nicole Solleveld, oprichter van YourConnector (2012)



Hoi, mijn naam is Nicole. Ik ben allereerst moeder van 3 fantastische kinderen, samenwonend met mijn liefdevolle man, en ondernemer. Ik kom uit een echte ondernemersfamilie en in 2012 besloot ik op 25-jarige leeftijd YourConnector op te richten. Sindsdien begeleiden we met een ervaren team van 14 professionals teams en organisaties (100+) op het gebied van leiderschap en cultuur, waarbij iedere professional werkt vanuit zijn of haar eigen kracht en expertise.

Op mijn 31e kreeg mijn leven een onverwachte wending toen mijn man leukemie kreeg, net terwijl ik zwanger was van ons eerste kindje. Dat was een ingrijpende periode die me dwong om naar binnen te keren. Juist in dat proces ontdekte ik opnieuw mijn 'feminine' kracht: zachtheid, kwetsbaarheid en het vermogen om echt te luisteren en te verbinden.

Vandaag de dag combineer ik mijn masculine en feminine kwaliteiten bewust. Dat maakt mij niet alleen een beter mens, maar ook een betere ondernemers, leider en coach voor andere leiders.

Samen met mijn team help ik organisaties om het gesprek te voeren dat ze vaak vermijden maar dat wél nodig is om vertrouwen, eigenaarschap en samenwerking te versterken.

Naast mijn werk als executive coach voor CEO's, partners en directeuren begeleid ik familie- en organisatieopstellingen, ontwikkel ik het Systemisch Teamkompas en deel ik mijn inzichten via LinkedIn en podcasts.