

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij loopbaancoaches

The emergence of psychological ownership at career coaches

Julia Theresia Francina de Jong
Haarlem, 20 november 2017



Master Leren en Innoveren
Aeres Hogeschool Wageningen

Onderzoeksbegeleider: Tom van Oeffelt



Sterren College Haarlem

Opdrachtgever: Wim Huiberts

Samenvatting

Dit onderzoek sluit aan bij het vraagstuk over het missen van psychologisch eigenaarschap bij docenten voor een onderwijsinnovatie. Op het Sterren College, een vmbo-school, voelen loopbaancoaches zich niet verbonden met het loopbaantraject, zij missen psychologisch eigenaarschap. Psychologisch eigenaarschap, 'het voelt als van mij gevoel', ontstaat in een autonome werkplek vanuit drie motieven: het effectance motief, het identiteitsmotief en het thuiskomgevoel motief (Brown, Pierce & Crossley, 2013; Bullock, 2015). De onderzoeksgroep, met vijf loopbaancoaches, werkt aan het verbeteren van het loopbaantraject waar een kwalitatief narratief onderzoek wordt afgenomen. In dit kwalitatief narratief onderzoek worden drie onderzoeksinstrumenten gebruikt: een logboek, een tusseninterview en een narratief eindinterview. De onderzoeksgegevens worden gecodeerd langs de drie motieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en resulteren tot narratieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Uit de narratieven wordt zichtbaar dat psychologisch eigenaarschap is ontstaan bij vier van de vijf loopbaancoaches via één of twee van de drie motieven van psychologisch eigenaarschap. Concluderend is het ontstaan van psychologisch eigenaarschap een individueel en verhalend proces waar de behoeften van de loopbaancoaches bepalend zijn over welke motieven van psychologisch eigenaarschap wel of niet worden aangesproken.

Abstract

This research corresponds to the question of lack of psychological ownership for teachers involved in educational innovation. At Sterren College, a secondary lower vocational education school, career coaches do not feel engaged with the career trajectory, they miss psychological ownership. psychological ownership, "I feel part of this", emerges from an autonomous work environment from three motives; the effectance motive, the investment of the self- motive, and the intimate knowing motive (Brown, Pierce & Crossley, 2013; Bullock, 2015). The research group, with five career coaches, cooperates on improvement of the career trajectory where qualitative narrative research is conducted. Three research tools are being used in this qualitative narrative research; a diary, a mid-term interview and a narrative final interview. The research data will be coded along three motives about the emergence of psychological ownership and result in narratives about the emergence of psychological ownership. These narratives show that psychological ownership has emerged in four out of five career coaches through one or two of the three motives of psychological ownership. It can be concluded that the emergence of psychological ownership is an individual and narrative process where the needs of the career coaches are defining for which motives of psychological ownership will or will not be addressed.

Inleiding

Aanleiding

Eigenaarschap, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, draagvlak, allemaal begrippen die binnen innovaties veel gebruikt en gehoord worden wanneer het gaat om het 'van mij voelen' en het 'meer eigen maken van' een innovatietraject (Covey, 2002; Lamberigts & Schipper, 2015; Miedema & Stam, 2008; Pierce, Kostova & Dirks, 2001; Ruijters, 2016; Wijngaarden, 2016). Het 'van mij voelen' en het 'meer eigen maken van' een innovatietraject wordt zelfs als voorwaarde gesteld om te komen tot het uitvoeren van een innovatietraject (Janssen, Veldman & Tartwijk, 2008; Pierce & Jussila, 2011; Loeffen & Springer, 2010). Ook op het Sterren College in Haarlem, een vmbo school voor het basisberoepsgerichte, kaderberoepsgerichte en gemengd theoretische leerweg en onderdeel van Dunamare Onderwijsgroep, staat in het Dunamare Koersplan dat gezamenlijke betrokkenheid en eigenaarschap bij medewerkers noodzakelijk is om te komen tot kwalitatief goed onderwijs (Dunamare Onderwijsgroep, 2015). Medewerkers van het Sterren College zien dit ook, zo bleek tijdens een ochtendoverleg in maart 2017 over de toekomst van het loopbaanleren. Tijdens die bijeenkomst erkennen de medewerkers de noodzaak van betrokkenheid en eigenaarschap voor beter loopbaanleren. Tegelijk geven ze aan dat zij niet weten hoe zij die betrokkenheid en eigenaarschap moeten ontwikkelen voor het loopbaanleren.

Het Sterren College ziet het belang van loopbaanleren en sluit zich aan bij het onderzoek van Meijers (2001). Dit belicht dat men tegenwoordig leerlingen opleidt voor banen die nu nog niet bestaan. De arbeidsmarkt vraagt daarom om flexibel en initiatief nemend personeel dat kan inspelen op veranderingen en dat zijn leven lang kan blijven leren (Kuijpers, 2005). Om als personeel houvast te krijgen in deze veranderende arbeidsmarkt biedt het ontwikkelen van loopbaancompetenties mogelijkheden, zo blijkt uit onderzoek van Kuijpers, Meijers en Gundy (2011). Deze loopbaancompetenties zijn ook binnen de 'vernieuwing vmbo' niet onopgemerkt gebleven: zij zijn vastgelegd in het examenprogramma van de beroepsgerichte vakken binnen het vmbo (Vernieuwing beroepsgerichte programma's vmbo, 2014). Bij deze onderwijsinnovatie sluit het Sterren College in Haarlem aan door het vak loopbaan oriëntatie en begeleiding (afgekort tot lob) aan te bieden. Het vak lob staat met één uur per week voor alle leerjaren en niveaus op het lesrooster. De keuze voor het vak lob heeft niet alleen te maken met de verplichtstelling in het examenprogramma, maar ook met het maatschappelijke doel om leerlingen de

vaardigheden te leren om loopbaankeuzes te kunnen maken zodat zij zich weten te redden op de constant veranderende arbeidsmarkt (Sterren College, 2015). Het vak lob wordt in schooljaar 2016-2017 uitgevoerd door 31 lob-coaches. Van elke lob-coach wordt verwacht dat zij de leerlingen zelf begeleiden op het gebied van loopbaanleren. De lob-coaches geven niet alleen de lob-lessen, zij voeren ook de lob-gesprekken, informeren en helpen ouders en leerlingen over en met loopbaankeuzes, gaan mee naar bedrijfsexcursies en onderhouden de stagecontacten van de eigen lob-leerlingen (Sterren College, 2016). Al deze activiteiten tezamen worden lob-activiteiten genoemd en alle lob-activiteiten tezamen maakt het lob-traject. De rol van lob-coach is een groot verschil ten opzichte van hoe leerlingen tot drie jaar geleden werden geholpen met hun loopbaanvragen op het Sterren College. Tot drie jaar geleden verwezen mentoren hun leerlingen met loopbaanvragen nog door naar de decaan die een loopbaantest afnam of naar een praktijkdocent die een promotieverhaal had over het eigen vakgebied. Concluderend kan worden gesteld dat de docenten op het Sterren College een nieuwe beroepsrol ontwikkelen: de rol van lob-coach.

De lob-coaches op het Sterren College ervaren de nieuwe beroepsrol lob-coach zeer verschillend. Opvallend is dat een kwart van de 31 lob-coaches tijdens informele persoonlijke gesprekken met de lob-coördinator aangeven dat zij de persoonlijke beleving van verantwoordelijkheid en betrokkenheid missen bij de eigen lob-lessen, lob-gesprekken en andere eigen lob-activiteiten. De lob-coaches stellen dan vragen als: "Hoe kan ik de lob-lessen/lob-gesprekken meer van mijzelf maken?", "Ik voel mij helemaal geen lob-coach, ben ik hier dan wel geschikt voor?" en "Hoe komt het dat de rol van lob-coach zo niet 'als van mij' voelt?". Door het missen van het gevoel van verantwoordelijkheid en betrokkenheid zeggen de lob-coaches in de informele gesprekken met de lob-coördinator dat zij geen zorg dragen voor het lob-traject. Problemen die voortkomen uit het geen zorg dragen voor het lob-traject zijn allereerst het niet kunnen uitvoeren van lob-activiteiten vanwege te weinig inbreng van de lob-coaches. Ten tweede worden er door het geen zorg dragen van de lob-coaches lob-activiteiten aangeboden van wisselende kwaliteit. Ten derde vindt er een splitsing plaats tussen de lob-coaches die zich wel en niet verbonden voelen aan het lob-traject waarbij bij beide groepen ergernissen ontstaan. Het managementteam en de lob-coördinator zien het als hun taak om dit gebrek aan zorg op te pakken en met de lob-coaches te streven naar een kwalitatief hoogwaardig lob-traject. Het managementteam en de lob-coördinator veronderstellen dat de lob-coaches zich verbonden moeten voelen met en betrokkenheid en eigenaarschap moeten voelen voor de lob-activiteiten zodat een kwaliteitsvol lob-traject kan ontstaan. Het managementteam en de lob-coördinator veronderstellen dit ten eerste op basis van de gesprekken met de lob-coaches over dat het lob-traject 'niet als van mij voelt'. Ten tweede veronderstellen het managementteam en de lob-coördinator dit naar aanleiding van het ochtendoverleg in maart 2017 waar medewerkers aangeven dat betrokkenheid en eigenaarschap noodzakelijk is om te komen tot loopbaanleren. Ten derde hebben het managementteam en de lob-coördinator de overtuiging, vanuit het Dunamare Koersplan, dat kwalitatief goed (loopbaan)onderwijs alleen kan ontstaan met gezamenlijke betrokkenheid en eigenaarschap. Dit alles overziend kwamen managementteam en lob-coördinator tot de conclusie dat het een zinvolle stap zou zijn in het proces om meer kwaliteit te bereiken bij de lob-activiteiten om met de lob-coaches aan de slag te gaan rondom de praktijkvraag: "Hoe ontstaat het 'het voelt als van mij gevoel' bij de lob-coaches voor de lob-activiteiten?"

Theoretisch kader

'Het voelt als van mij gevoel' waar men proactief handelt en zorg draagt voor het innovatietraject komt overeen met het begrip psychologisch eigenaarschap zoals deze wordt beschreven in de sociaalpsychologische literatuur. Jon L. Pierce heeft als één van de weinigen de afgelopen vijftientig jaar met verschillende onderzoeksteams onderzoek gedaan naar het begrip psychologisch eigenaarschap. Pierce, Kostova en Dirks (2001) definiëren psychologisch eigenaarschap als: "Psychological ownership is the possessive feeling that attaches the individual to objects (material or immaterial in nature), manifesting itself in such expressions as 'my' and 'mine'." (p. 2). Men kan psychologisch eigenaarschap voelen voor een concept (het is mijn lob-traject) en men kan ook voelen dat anderen zich psychologisch eigenaar voelen voor een concept (het is zijn/haar/hun lob-traject). Verder is psychologisch eigenaarschap een complex fenomeen bestaande uit een cognitieve en affectieve kern (Pierce, Jussila & Cummings, 2008). De cognitieve kern geeft de weerspiegeling van het bewustzijn weer: alle gedachten en overtuigingen van een individu. Juist deze gedachten en overtuigingen ten opzichte van het concept maken dat gevoelens van eigenaarschap worden ervaren. Een voorbeeld van Kamleitner en Feuchtl (2012) van deze gedachten- en overtuigingenstroom is het gebruik van een bekers voor koffie of thee op het werk. Men laat deze vaak staan op plekken waar deze niet horen en wanneer men wordt aangesproken op het opruimen van de bekers reageert men: "het is niet *mijn* beker.". Echter als iemand anders de beker pakt en eruit drinkt, wordt dat als vervelend ervaren: "waarom drink je uit *mijn* beker?". De constante gedachten- en overtuigingenstroom kenmerkt de cognitieve kern van psychologisch eigenschap en maakt ook duidelijk waarom men zich soms wel en/of soms niet psychologisch eigenaar voelt voor een concept. Naast deze cognitieve kern van psychologisch eigenaarschap is er ook een affectieve kern van psychologisch eigenaarschap. De affectieve kern van psychologisch eigenaarschap kenmerkt de gevoelens van genot of afkeer van psychologisch eigenaarschap. Kijkend naar het voorbeeld van de bekers ervaart men gevoelens van genot voor de beker van het werk als hulpmiddel om koffie of

thee te drinken (Kamleitner & Feuchtl, 2012). Daarnaast ontstaat ook het gevoel van afkeer als deze beker vervolgens moet worden opgeruimd. Om psychologisch eigenaarschap te voelen voor bijvoorbeeld de beker uit het voorbeeld is het volgens Rook (2007) niet noodzakelijk om ook formeel eigenaar te zijn van deze beker. Nu ook weer gebruikt Kamleitner en Feuchtl (2012) het voorbeeld dat de medewerker zich misschien wel psychologisch eigenaar voelt van zijn beker, maar eigenlijk behoort de beker toe aan de directeur van de organisatie. Andersom voelt de formeel eigenaar, de directeur van de organisatie, mogelijk geen psychologische eigenaarschap voor die specifieke beker.

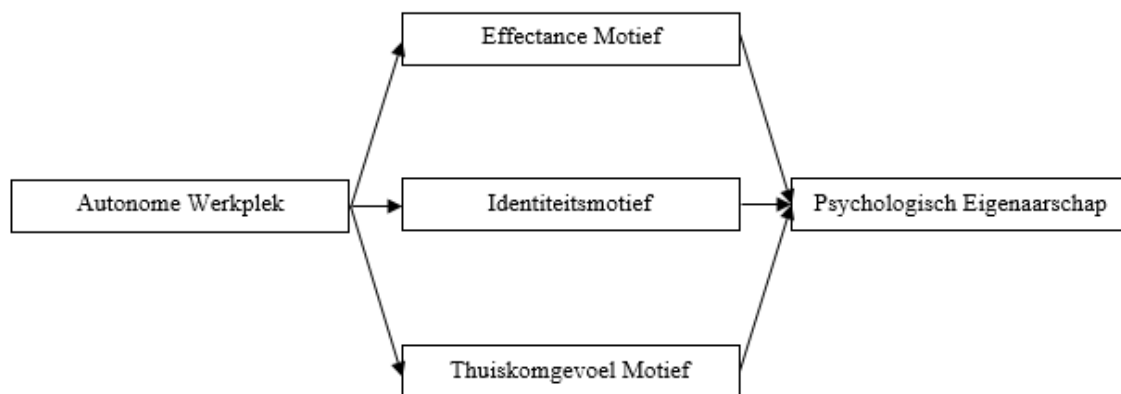
Brown, Pierce en Crossley (2013) onderscheiden vanuit de cognitieve en affectieve kern van psychologisch eigenaarschap drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Allereerst het *effectance motief* dat de nieuwsgierigheid van een individu weerspiegelt om te communiceren met zijn omgeving. Door het communiceren met de omgeving leert men patronen te herkennen. Vervolgens probeert men deze patronen eigen te maken en te begrijpen zodat men invloed kan uitoefenen op deze patronen. Het proces van herkennen, eigen maken en invloed uitoefenen ofwel het effectance motief correleert volgens Brown et al. (2013) met gevoelens van competentie en psychologisch eigenaarschap. In de praktijk betekent dit dat de lob-coaches de lob-activiteiten eerst moeten herkennen en eigen maken voordat zij invloed kunnen gaan uitoefenen zodat psychologisch eigenaarschap kan ontstaan. Het tweede motief, het *identiteitsmotief*, gaat uit van de behoefte van een individu van het ontwikkelen van een eigen identiteit. Mensen ontleen hun identiteit aan de weerspiegeling ten opzichten van anderen (Jarvis, 2009). Wie men is of wie men wil zijn, wordt dus mede bepaald door de weerspiegeling van wat anderen van hem vinden. Zeker op het werk bepalen ook anderen (bijvoorbeeld de leidinggevende) wie men moet zijn en of men dat naar behoren is. De projecten waarvoor men (volgens de leidinggevende) psychologisch eigenaarschap hoort te voelen, worden dan onderdeel van het functioneren van de medewerker. Het identiteitsmotief gaat dan ook uit van dat mensen zich identificeren ten opzichte van een concept waardoor psychologisch eigenaarschap ontstaat. Daarnaast zijn eigendommen (zie ook statussymbolen) en juist de bezittingen waar iemand zich psychologisch eigenaar voor voelt, kenmerkend voor de identiteit van een individu (Ferraro, Edson Escalas & Bettman, 2010; Ruijters, 2016). Bijvoorbeeld de kleding die men draagt of de auto die men rijdt en waar men zich psychologisch eigenaar van voelt, zeggen veel over welke identiteit een individu aanneemt. Tenslotte komt het derde motief, het *thuiskomgevoel motief*, voort uit de behoefte van een individu om zich thuis te voelen (Pierce, Jussila & Cummings, 2008). Dit symboliseert dat een individu een onderdeel is van en psychologisch eigenaarschap voelt voor een bepaalde plaats en tijd. 'Je thuis voelen' kan in verschillende situaties bijvoorbeeld op een werkplek, op vakantie of natuurlijk in een huis. 'Je thuis voelen' kan zich ook ontwikkelen bij een bepaalde groep mensen. Het gevoel van bij de groep horen laat ook een gevoel ontstaan van het verantwoordelijk voelen voor de groep. Zeker wanneer de groep werkt aan een concept, maakt dat ieder zich psychologisch eigenaar moet voelen voor het concept om bij de groep te mogen blijven horen. Er ontstaat vanuit de motieven niet zo maar psychologisch eigenaarschap. Pas als voorzien wordt in de behoeften onder die motieven, dan kan psychologisch eigenaarschap ontstaan. Pierce en Jussila (2011) koppelen drie soorten behoeften aan psychologisch eigenaarschap. Dat is de behoefte om ertoe te doen en invloed te willen hebben, de behoefte om uitdrukking te geven aan je identiteit en de behoefte om een concept te omarmen en bij de groep te horen die dat concept omarmt (De Jonghe, 2016; Pierce & Jussila, 2011). De verhouding tussen die drie behoeften en psychologisch eigenaarschap zien Bullock (2015) en Pierce en Jussila (2011) dan als volgt: als voorzien wordt in een van die behoeften, dan kan via het effectance motief, het identiteitsmotief of het thuiskomgevoel motief psychologisch eigenaarschap ontstaan. Het is dus niet noodzakelijk om alle drie motieven aan te spreken om psychologisch eigenaarschap te laten ontstaan. Het voorzien in de behoefte zet daarmee in beweging en is zodoende de beweegreden om psychologisch eigenaarschap te laten ontstaan. De oorzaak kan een heel andere zijn: je krijgt bijvoorbeeld een opdracht met bevoegdheden om een lob-traject te verbeteren. Wanneer de behoeften zijn geactiveerd worden de motieven de reden voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Zo wordt psychologisch eigenaarschap het natuurlijke resultaat wanneer één of meer van de drie motieven worden aangesproken omdat deze voorzien in de behoeften van een individu (Pierce & Jussila, 2011).

Het constant blijven ontwikkelen van psychologisch eigenaarschap betekent dat aandacht voor de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap noodzakelijk blijft, anders zal het gevoel van psychologisch eigenaarschap veranderen. Deze aandacht ziet er in de praktijk vaak uit als dat men bewust bezig is met het concept waar uiteindelijk psychologisch eigenaarschap voor ontstaat. Bijvoorbeeld het werken aan het verbeteren van de lob-activiteiten. Men is echter niet bewust bezig met het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Zoals bijvoorbeeld: "Ik moet psychologisch eigenaarschap hebben voor de lob-activiteiten.". Doordat men zich focust op het concept en niet op het gevoel van psychologisch eigenaarschap is het vaak moeilijk aan te geven wanneer psychologisch eigenaarschap precies ontstaat. Duidelijk is wel dat psychologisch eigenaarschap niet plotseling ontstaat: het is een verhalend en sluimerend proces wat zich telkens blijft ontwikkelen (Pierce & Jussila, 2011). Om inzicht te krijgen in het ontstaan van psychologisch eigenaarschap is het daarom noodzakelijk om niet naar één moment te kijken, maar naar het gehele proces. Kenmerkend is om te vragen naar zogenaamde sleutelmomenten in het proces, zoals: "Welke momenten zijn men het meest bijgebleven tijdens het werken aan de lob-activiteiten en wat maakte dat dit moment als 'van mij voelt'?". Samenvattend kan worden

beweerd dat psychologisch eigenaarschap een verhalend proces is waarbij constante aandacht voor minimaal één van de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap ten opzichte tot het concept noodzakelijk is zodat psychologisch eigenaarschap voor een concept vanuit de behoeften van een persoon kan ontstaan, dan wel kan blijven bestaan.

Brown et al. (2013) stellen dat psychologisch eigenaarschap ook kan ontstaan in werksituaties. Psychologisch eigenaarschap voor het werk ontstaat vooral in complexe werksituaties waar de professional meer autonomie heeft (Brown, Pierce & Crossley, 2013; Pierce, Jussila & Cummings, 2008). Brown et al. (2013) definiëren autonomie als: “The freedom, independence, and discretion that one is allowed in the execution of their work.” (p. 324). Volgens het onderzoek van Brown et al. (2013) kan men op een autonome werkplek zichzelf beter voorzien in twee van de drie motieven voor psychologisch eigenaarschap dan op een niet-autonome werkplek. Ten eerste voorziet een autonome werkplek in het effectance motief omdat een dergelijke werkplek werknemers uitdaagt invloed uit te oefenen op het concept. De werknemers hebben op een autonome werkplek de ruimte om hun nieuwsgierigheid te richten op het concept en zo patronen te leren kennen en te leren manipuleren. Volgens Brown et al. (2013) wordt op een autonome werkplek het invloed uitoefenen op een concept vaker gewaardeerd dan op een niet-autonome werkplek waardoor op een autonome werkplek eerder psychologisch eigenaarschap ontstaat. Ten tweede benoemen Brown et al. (2013) dat een autonome werkplek een grotere investering van de identiteit stimuleert. Werknemers moeten vaker hun eigen gedachten en ideeën aanspreken zodat zij beslissingen kunnen nemen over wat goed en fout is rondom het concept. Bovendien hebben werknemers op een autonome werkplek meer zelfkennis nodig om problemen rondom het concept op te kunnen lossen. Om te komen tot deze zelfkennis is reflectie noodzakelijk waardoor men oplossingen ten opzichte van het concept eerder ziet als de eigen oplossingen. Brown et al. (2013) hebben niet kunnen bewijzen dat een autonome werkplek het thuiskomgevoel motief voor ontstaan van psychologisch eigenaarschap beter stimuleert dan een niet-autonome werkplek. Echter lijkt een autonome werkplek ook geen negatieve factor te zijn voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap vanuit het thuiskomgevoel motief. Bullock (2015) ontwerpt aan de hand van de bovenstaande theorie een model over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap aan de hand van de drie motieven op een autonome werkplek. Samenvattend wordt in figuur 1 deze verbinding tussen een autonome werkplek en het ontstaan van psychologisch eigenaarschap gevisualiseerd.

Figuur 1. Model Ontstaan Psychologische Eigenaarschap vanuit een Autonome Werkplek



De moeite die men stopt in het ontstaan van psychologisch eigenaarschap loont, want psychologisch eigenaarschap brengt verscheidene voordelen met zich mee. Zo blijkt wanneer psychologisch eigenaarschap ontstaat dit positieve invloed heeft op de professionele ontwikkeling en intrinsieke motivatie van werknemers (Loeffen & Springer, 2010; Van Dyne & Pierce, 2004). Tevens zien werknemers met psychologisch eigenaarschap het succes van de organisatie als hun eigen succes (Peng & Pierce, 2015; Pierce & Rodgers, 2004). Tenslotte beweren Pierce en Jussila (2011) dat het ontstaan van psychologisch eigenaarschap ten opzichte van een concept er voor zorgt dat er een sterk gevoel ontstaat om zorg te dragen voor het concept (zoals het zorg dragen voor de lob-activiteiten). Psychologisch eigenaarschap brengt niet alleen maar positieve gevolgen met zich mee. Bij een eigenaar met een hoge vorm van psychologisch eigenaarschap ontstaat er weerstand om veranderingen aan te brengen bij het concept (Brown, 2009; Pierce & Jussila, 2009).

Toespitsing

De onderzoeksvraag is vanuit verscheidene inzichten ontstaan. Allereerst naar aanleiding van de praktijkvraag: “Hoe ontstaat het ‘het voelt als van mij gevoel’ bij de lob-coaches voor de lob-activiteiten?” en

tweede het inzicht dat met ‘het voelt als van mij gevoel’ psychologisch eigenaarschap wordt bedoeld. Ten derde dat psychologisch eigenaarschap ontstaat vanuit een autonome werkplek middels de drie motieven van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en ten vierde dat een aantal lob-coaches als onderzoeksgroep samen met de lob-coördinator, tevens onderzoeker, een onderzoekstraject gestart zijn. Vanuit dit alles tezamen is de volgende onderzoeksvraag geschreven: “Ontstaat er psychologisch eigenaarschap bij de lob-coaches uit de onderzoeksgroep? En zo ja, welke van de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap spelen daarbij een rol?”.

Naar verwachting resulteert dit onderzoek in een beschrijving over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap vanuit de drie motieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. De verwachte implicaties zijn dat het model over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap van Bullock (2015) wordt bevestigd. Tevens geeft dit onderzoek inzicht in alle drie de motieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en geeft dit onderzoek een omschrijving over hoe een autonome werkcontext er uit ziet waar psychologisch eigenaarschap kan ontstaan.

Methode

Onderzoeksoopzet

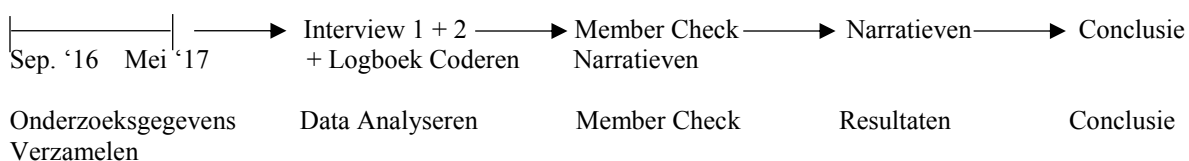
Psychologisch eigenaarschap ontstond vanuit een autonome werkplek via de motieven van psychologisch eigenaarschap (Bullock, 2015; Brown, Pierce & Crossley, 2013). Om te komen tot een autonome werkplek had de lob-coördinator (verder onderzoeker genoemd) een autonome werkplek gecreëerd door middel van een actieonderzoek. Middels bronnen als Coghlan en Brannick (2014), Ponte (2012), Zuber-Skerritt en Perry (2002) en Zuber-Skerritt en Fletcher (2007) had de onderzoeker het plan voorgesteld om met een onderzoeksgroep van vijf lob-coaches via een actieonderzoek de lob-activiteiten te verbeteren. De eerste reden voor actieonderzoek was dat volgens Coghlan en Brannick (2014) de kern van actieonderzoek het samen werken was om te komen tot een praktijkverbetering waarvan men in staat was om te leren. De tweede reden voor actieonderzoek was dat actieonderzoek de mogelijkheid bood om, naast acties gericht op en monitoring van de praktijkverbetering, een thema te onderzoeken in dat proces van praktijkverbetering. Dit actieonderzoek werd daarbij gezien als een autonome werkplek omdat deze voldeed aan de eisen die Brown et al. (2013) stelden, namelijk de lob-coaches uit de onderzoeksgroep hadden de vrijheid, onafhankelijkheid en discretie om hun werk uit te voeren. In dit actieonderzoek had de onderzoeker een andere taak. De onderzoeker hield zich niet bezig met het verbeteren van de lob-activiteiten, maar met de vraag hoe ‘het meer van mij voelen’ ontstond bij de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Het idee hierachter was dat de lob-coaches uit de onderzoeksgroep en de onderzoeker eerst kunnen leren hoe ‘de lob-activiteiten voelen als van mij gevoel’ bij henzelf ontstond zodat deze inzichten konden helpen de transfer te maken naar het ontstaan van ‘de lob-activiteiten voelen als van mij gevoel’ naar alle lob-coaches op het Sterren College. Belangrijk was dat het actieonderzoek de context van een autonome werkplek bood voor het onderzoek naar het ontstaan van psychologisch eigenaarschap.

Om te kijken naar het verhalende proces van psychologisch eigenaarschap had de onderzoeker gekozen voor een kwalitatief narratief onderzoek. Een kwalitatief onderzoek leende zich hiervoor omdat een kwalitatief onderzoek het mogelijk maakte om inzicht te krijgen in processen en gebeurtenissen (Boeije, 2014; Saunders, Lewis & Thornhill, 2013). Door het onderzoek verhalend ofwel narratief te maken, ontstond de mogelijkheid om achteraf een proces vast te leggen. Zoals bijvoorbeeld het proces over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Kolar, Ahmad, Chan en Erickson (2015) definiëren narratief onderzoek als het achteraf systematisch vastleggen van gebeurtenissen en hun sociale context in een verhalende vorm. Narratief onderzoek zet daarbij narratieve interviews in en verwerkt resultaten tot narratieven. Kortom een kwalitatief narratief onderzoek maakte het voor de onderzoeker mogelijk om middels narratieve interviews inzicht te krijgen tussen de relatie van de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en het ontstaan van psychologisch eigenaarschap tijdens het werken aan het verbeteren van de lob-activiteiten.

Het onderzoekstraject liep van september 2016 tot en met april 2017. In april 2017 werd met elke lob-coach uit de onderzoeksgroep een narratief interview (in figuur 2 omschreven als interview 2) gehouden dat sterk gericht was om het achteraf systematisch in kaart brengen van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap via de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Daarnaast werden op verschillende wijze onderzoeksgegevens verzameld gedurende het proces: een logboek en een interview halverwege (in figuur 2 omschreven als interview 1). De reden hiervoor was om de systematisch verzameling van procesgegevens te verstevigen. Per lob-coach waren vervolgens de gegevens uit het logboek, het interview halverwege en het narratief eindinterview gecodeerd aan de hand van de drie motieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Aan de hand van deze coderingen schreef de onderzoeker, vijf narratieven over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Vervolgens nam de onderzoeker alle vijf narratieven met de lob-coaches door. De narratieven waren bij deze ‘member check’ geanonimiseerd, waarna de onderzoeker aan de lob-coaches de vraag stelde: “In welke van de narratieven herken jij jezelf?”. Alle lob-coaches herkenden zichzelf in het voor hem of haar geschreven narratief. Tevens vroeg de onderzoeker of er nog aanvullingen noodzakelijk waren. Alle lob-coaches

keurden de narratieven goed. Met deze resultaten kon de onderzoeker vervolgens conclusies over de onderzoeksvraag trekken. Stapsgewijs werd het kwalitatief narratief onderzoek zichtbaar in figuur 2.

Figuur 2: Stappen Kwalitatief Narratief Onderzoek



Onderzoekseenheden

De samenstelling van de onderzoeksgroep werd bepaald door de onderzoeker. Voorafgaand aan het onderzoek had de onderzoeker potentiële deelnemers benaderd naar aanleiding van de praktijkvragen die de lob-coaches stelden aan de onderzoeker over het eigen maken van de lob-activiteiten. De onderzoeker had zowel lob-coaches uit de onderbouw als bovenbouw benaderd voor de onderzoeksgroep evenals lob-coaches die de lob-activiteiten uitvoerden in de drie verschillende leerwegen basisberoepsgerichte leerweg, kader beroepsgerichte leerweg en gemengd theoretische leerweg. Van de 31 benaderde lob-coaches hadden vijf lob-coaches besloten om deel te nemen aan de onderzoeksgroep. De vijf lob-coaches hadden een andere naam gekregen voor dit onderzoek en heetten voor dit onderzoek: Anouk, Bram, Carmen, Dabir en Eva. De namen van de lob-coaches waren verzonden door de hoofdonderzoeker vanwege het bewaren van de anonimiteit. De vijf lob-coaches die deelnamen aan de onderzoeksgroep voldeden aan een aantal voorwaarden. Allereerst wilde de onderzoeker dat de vijf lob-coaches uit de onderzoeksgroep zichzelf herkenden in de praktijkvraag zodat zij gemotiveerd en bereid waren om samen onderzoek te doen naar het verbeteren van het lob-activiteiten en naar het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Ten tweede vond de onderzoeker het belangrijk dat de lob-coaches uit de onderzoeksgroep voldoende tijd hadden om aanwezig te zijn tijdens de groepsmomenten en kregen zij de mogelijkheid om ongeveer vijftien uur (buiten de groepsmomenten) ‘gesubsidieerde tijd’ aan het onderzoek te besteden. Ten derde vond de onderzoeker het noodzakelijk dat de lob-coaches uit de onderzoeksgroep voldoende bereidheid hadden om naar hun eigen handelen en ontwikkeling te kijken. Dit was van belang om samen met de lob-coaches uit de onderzoeksgroep terug te kijken naar het verhalende proces van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. In een ‘intakegesprek’ had de onderzoeker deze voorwaarden met alle potentiële deelnemers besproken voordat het onderzoek startte. De onderzoeker ontdekte dat enkele demografische eigenschappen zoals leeftijd en jaren onderwijservaring op het Sterren College relevant waren voor het trekken van conclusies over het ontstaan van psychologische eigenaarschap bij de vijf lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Tevens was het geslacht van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep hetzelfde gebleven en zichtbaar in de verzonden naam omdat dit de herkenning van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep in de narratieven vergrootte. Verder werd binnen het onderzoeksproces pas geanonimiseerd als daar specifiek door een lob-coach uit de onderzoeksgroep om werd gevraagd. In eerste instantie waren alle data toegankelijk voor alle lob-coaches uit onderzoeksgroep. Dit om de transparantie binnen het onderzoek te waarborgen. Bij communicatie naar buiten zoals bijvoorbeeld naar het managementteam, docenten en ondersteunend personeel buiten de onderzoeksgroep en bij het vormgeven van de gevalsstudie werd altijd geanonimiseerd om een veilige cultuur van de onderzoeksgroep te kunnen waarborgen. Deze afspraken over het anonimiseren waren voorafgaand aan het onderzoek besproken met de onderzoeksgroep en alle leden van de onderzoeksgroep hadden hiermee ingestemd. In tabel 1 worden algemene gegevens van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep samengevat weergegeven.

Tabel 1. Gegevens Onderzoekseenheden

Docent	Anouk	Bram	Carmen	Dabir	Eva
Man/Vrouw (M/V)	V	M	V	M	V
Leeftijd in jaren	42	58	62	31	51
Jaren onderwijservaring als docent op het Sterren College	8	36	41	1	3

Onderzoeksinstrumenten

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, werden er voor dit onderzoek drie verschillende meetinstrumenten ontwikkeld. Het eerste meetinstrument was een logboek. De logboeken van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep bestonden uit reflecties op het ontstaan van psychologisch eigenaarschap, zowel in de onderzoeksgroep middels een filmopname, als individueel door middel van geschreven notities. De logboeken

waren in beheer van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Elke lob-coach had zijn eigen logboek geschreven en samengesteld in samenwerking met de onderzoeksgroep en de onderzoeker. Om de lob-coaches houvast te geven om het logboek bij te houden, had de onderzoeker een format langs het model van Bullock (2015) ontwikkeld voor het schrijven van het logboek over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. In bijlage 1 is het format van het logboek bijgevoegd.

Als tweede meetinstrument had de onderzoeker een semigestructureerd tusseninterview afgenomen bij alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep gaven bij de onderzoeker aan dat zij het moeilijk vonden om hun logboek schriftelijk bij te houden. Bij Anouk en Carmen resulteerden het werken in het logboek zelfs tot weerstand. De lob-coaches gaven aan dat de weerstand ontstond door het schrijven van het logboek, liever wilde zij praten over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap met de onderzoeker. Om te komen tot een volledig logboek over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en de weerstand weg te nemen, had de onderzoeker daarom besloten om een semigestructureerd tusseninterview af te nemen. Er was gekozen voor een semigestructureerde tusseninterview, want een semigestructureerd interview kon dezelfde structuur bieden als het format van het logboek zonder afbreuk te doen aan verschillende antwoorden en denkrichtingen van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Het semigestructureerde tusseninterview had dus hetzelfde doel als het logboek: het inzicht krijgen in het proces van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. In bijlage 2 is de voorbereiding voor het semigestructureerde tusseninterview toegevoegd. Dit tusseninterview werd vervolgens uitgeschreven door de onderzoeker en alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep hadden dit uitgeschreven tusseninterview opgenomen in hun logboek.

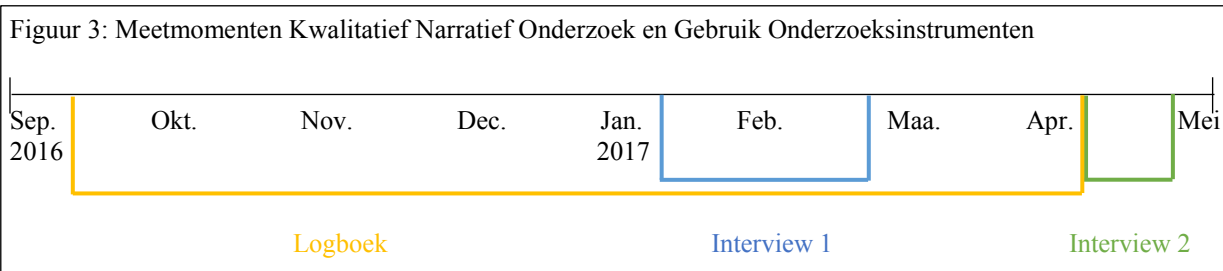
Als derde meetinstrument werd een narratief semigestructureerd eindinterview afgenomen. Om tijdens het semigestructureerd eindinterview te komen tot een compleet, relevant en authentiek verhaal over het verbeteren van het lob-traject en het ontstaan van psychologisch eigenaarschap was er voor gekozen om een narratief interview af te nemen. Narratieve interviews bestaan uit een vast patroon van vier fasen: 'initialisation', 'main narration', 'questioning phase' en 'small talk' en dienen in deze volgorde te worden uitgevoerd (Jovchelovitch en Bauer, 2000). Tijdens de initialisation fase van het narratieve semigestructureerde eindinterview werden de lob-coaches uit de onderzoeksgroep gevraagd om verhalend te vertellen welke stappen zij hadden ondernomen in hun eigen onderzoek over het verbeteren van de lob-activiteiten. Bauer (1996) geeft aan dat veel mensen moeite hebben met het terughalen van alle feiten over belangrijke gebeurtenissen tijdens narratieve interviews ondanks de vaststaande methodiek. Om mensen te helpen met het terughalen van de gebeurtenissen wordt geadviseerd om gebruik te maken van visuele hulpbronnen. Als visuele hulpbron was er bij de initialisation fase van het narratieve semigestructureerde eindinterview gekozen om gebruik te maken van een tijdlijn met alle bijeenkomsten er op. De tijdlijn was op een grote poster geschreven zodat de lob-coaches uit de onderzoeksgroep al vertellend konden lezen en er makkelijk op konden terug kijken zonder te zoeken in hun eigen gegevens of het logboek. In de main narration fase van het narratieve semigestructureerde eindinterview vertelden de lob-coaches nogmaals de gehele ervaring van het onderzoek waarna zij de verbinding legden tussen het verbeteren van de lob-activiteiten en het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Dit gebeurden doordat de lob-coaches uit de onderzoeksgroep een grafiek tekenden naar aanleiding van waar zij vonden dat psychologisch eigenaarschap ontstond. De x-as stond voor de tijd en de y-as voor de hoeveelheid psychologisch eigenaarschap. De lob-coaches uit de onderzoeksgroep werden gevraagd om het proces van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap naar aanleiding van de pieken en dalen in de grafiek te omschrijven. Om de lob-coaches uit de onderzoeksgroep te helpen met het verwoorden van het proces van psychologisch eigenaarschap had de onderzoeker de lob-coaches na elke bijeenkomst een vragenlijst van Noortman (2014) laten invullen. De verkregen resultaten van deze vragenlijst werden daarna toegepast als visueel hulpmiddel bij het narratieve semigestructureerde eindinterview. In de praktijk betekende dit dat de vragenlijst vooral woorden gaf voor de lob-coaches uit het de onderzoeksgroep tijdens het narratieve semigestructureerde eindinterview. De vragenlijst over psychologisch eigenaarschap werd verder niet door de onderzoeker gebruikt voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag en was daarom niet opgenomen als onderzoeksinstrument. Na het tekenen van de grafiek bestond de questioning phase uit vragen van de onderzoeker om de grafiek uit te leggen. Tevens vroeg de onderzoeker vragen over welke aspecten bepalend waren geweest, volgens de lob-coaches, hoe psychologisch eigenaarschap wel of niet bij hen was ontstaan voor de lob-activiteiten. Uiteindelijk in de small talk fase had de onderzoeker het gesprek afgesloten en terug geleid naar de dagelijkse praktijk. In bijlage 3 wordt de voorbereiding voor het semigestructureerde eindinterview toegevoegd.

Door het gebruik van de bovenstaande verschillende onderzoeksinstrumenten en verschillende databronnen werd triangulatie toegepast en werd voorkomen dat de onderzoeker en de onderzoeksgroep de conclusies baseerden op toevallige indrukken (Boeije, 2014).

Procedure

Het kwalitatief narratief onderzoek liep van september 2016 tot en met april 2017 en tijdens deze periode verzamelde de onderzoeker op verschillende wijze onderzoeksgegevens. Het eerste onderzoeksinstrument was het logboek en het tijdsbestek waarin de lob-coaches uit de onderzoeksgroep aan het logboek werkten, was van 14 september 2016 tot en met 10 april 2017. Het tweede onderzoeksinstrument was het semigestructureerde

tusseninterview (interview 1 in figuur 3) en deze interviews werden afgenomen tussen 8 januari 2017 en 21 februari 2017. Het derde onderzoeksinstrument was het narratief semigestructureerd eindinterview (interview 2 in figuur 3) en deze interviews werden afgenomen tussen 10 april 2017 en 18 april 2017. In figuur 3 wordt zichtbaar wanneer welke onderzoeksinstrumenten worden toegepast.



Het onderzoek bevond zich zoals gezegd in een context van een actieonderzoek over het verbeteren van de lob-activiteiten. Om inzicht te geven in de chronologie van het traject en de activiteiten die Anouk, Bram, Carmen, Dabir en Eva in grote lijnen hebben ondernomen, volgt hieronder het tijdspad van de bijeenkomsten en stappen van het actieonderzoek, zie tabel 2.

Tabel 2. Bijeenkomsten Actieonderzoek

Datum	Bijeenkomsten
28-09-2016	1: Presenteren lob-ambitie
25-10-2016	2: Gezamenlijke lob-ambitie bepalen
23-11-2016	3: Aan de slag met actieonderzoek
18-01-2017	4: Monitoren van het actieonderzoek
01-03-2017	5: Met alle lob-coaches kijken naar de toekomst
22-03-2017	6: Presenteren van de resultaten

Data-analyse

Het logboek, het semigestructureerd tusseninterview en het narratief semigestructureerd eindinterview werden volledig uitgeschreven per lob-coach uit de onderzoeksgroep. Vervolgens werd elke zin gecodeerd aan de hand van een de onderzoeker ontworpen codeboom van het model van Bullock (2015). In bijlage 4 is de codeboom toegevoegd. In de codeboom waren vier codes opgenomen. Code één was de code voor het effectance motief, code twee was de code voor het identiteitsmotief, code drie was de code voor het thuiskomgevoel motief en code vier was anders oftewel niet definieerbaar als het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Vervolgens waren code één tot en met drie geconcretiseerd aan de hand van het theoretische kader zodat zichtbaar werd aan welke aspecten zinnen kunnen voldoen om bij bepaalde codes te passen.

Nadat alle zinnen uit het logboek, het semigestructureerde tusseninterview en het narratieve semigestructureerde eindinterview per lob-coach uit de onderzoeksgroep een code hadden gekregen, werden vanuit deze codes een narratief over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap voor elke lob-coach geschreven. Deze narratieven, chronologische verhalen met een plot, werden geschreven door de onderzoeker en waren de resultaten van dit onderzoek. Elke zin waaruit het narratief bestaat, was direct herleidbaar naar een code en de bijbehorende uitspraak van de lob-coach uit de onderzoeksgroep. Vervolgens werden deze zinnen in een chronologisch volgorde geschreven tot een narratief met het tijdsverloop uit figuur 3 en tabel 2 als leidraad. Bijvoorbeeld Anouk vertelde tijdens het narratief semigestructureerd eindinterview dat de lob-coaches moesten werken aan een logboek. Daardoor kreeg zij het gevoel dat het onderzoek niet meer van haar was. De letterlijke quote uit het narratief semigestructureerd eindinterview met Anouk was: “Opeens voelde het heel erg..., ik had even niet het gevoel dat het van mij was en ik had juist het idee dat het niet een hele positieve bijdrage was.”. Deze codering werd vervolgens vergeleken met wat Anouk had opgeschreven in haar logboek en had gezegd in het semigestructureerd tusseninterview. De letterlijke quote uit het logboek van Anouk was: “Ik ben een perfectionist en ik wil dat mensen op me kunnen rekenen, maar ik voel mij onzeker met dat logboek.”. Uit deze coderingen ontstond de volgende zin in het narratief over het ontstaan van psychologisch eigenaarschap van Anouk: “Tijdens de derde bijeenkomst voelde Anouk zich erg onzeker door de opdracht een logboek bij te houden, het onderzoek voelde niet meer als van haar.”. Zo waren alle zinnen in alle narratieven van alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep terug te herleiden naar de coderingen en werkelijke uitspraken uit de logboeken, de semigestructureerde tusseninterviews en de narratieve semigestructureerde eindinterviews.

Resultaten

In deze sectie worden de narratieven met een uitleg over welke motieven zichtbaar waren per lob-coach als resultaten gepresenteerd om in de conclusie de onderzoeksvraag te beantwoorden.

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Anouk

Anouk had vorig jaar een pittig jaar gehad met het krijgen van een burn-out. Zij had daardoor drie kwart jaar geen les gegeven en zij miste de aansluiting met lob. Los van het feit dat zij lob heel belangrijk vond en het leerlingen kan helpen inzichten over zichzelf te geven, wilde zij betrokken raken bij het lob-traject zodat zij er ook invloed op uit kon oefenen. Bovendien hoopte zij dat het deelnemen aan de onderzoeksgroep helpt om duidelijker te krijgen wat van haar verwacht werd als lob-coach. Anouk vond het spannend om deel te nemen aan de onderzoeksgroep. Na haar burn-out wist Anouk niet of zij wel mee kon komen, vragen kwamen op als: “Kon ik wel genoeg bijdragen?” en “Paste ik en mijn lob-ambitie wel bij de onderzoeksgroep?”. Na de eerste bijeenkomst kwam daar vertrouwen in haar eigen kunnen voor terug. Anouk voelde zich bij de groep horen, iedereen werkte aan de hand van trial en error net als zij en zij voelde zich veilig. Tijdens de derde bijeenkomst voelde Anouk zich erg onzeker door de opdracht een logboek bij te houden. Anouk vertelde in het eindinterview dat zij zich oud voelde (een dinosaurus) en het jaren geleden is dat zij voor het laatst een opleiding had gedaan. Zij wist niet meer zeker of zij wel voldoende kon bijdragen aan het onderzoek en ze had het gevoel dat het onderzoek niet meer van haar was. Om verder te kunnen gaf Anouk aan dat het hielp dat zij het onzekere gevoel bespreekbaar kon maken, anders verlamde het haar alleen maar. Ook had het geholpen om aan de slag te gaan met de verbeteracties. De feedback van leerlingen, ouders en de onderzoeksgroep hielpen haar te bevestigen dat zij het goed deed. De bijeenkomst met alle lob-coaches in maart 2017 over de toekomst van lob vond Anouk ontzettend fijn. De andere lob-coaches die niet in de onderzoeksgroep zaten dachten echt mee en er was veel positieve feedback. Het viel Anouk tegen dat het managementteam niet meteen mee ging met de gedachten van de lob-coaches. Het voelde alsof het managementteam meer invloed had dan zij ondanks dat zij er hard aan werkte en het managementteam vanaf de zijlijn meekiekte. Het werken in de onderzoeksgroep had Anouk weer vertrouwen in haar eigen kunnen gegeven: “het was fijn om vertrouwen van mensen te krijgen als je uit zo’n diep dal kwam”.

Zoals op te maken was uit het narratief van Anouk droeg zij tijdens het intakegesprek het effectance motief aan voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap omdat zij invloed wilde uitoefenen op het lob-traject. Anouk vond het tevens belangrijk om aan het lob-traject deel te nemen zodat zij kon groeien in de nieuwe beroepsrol lob-coach. Verder verwees Anouk vaak naar haar gevoel van competentie met betrekking tot het werken in de onderzoeksgroep in combinatie met het ontwikkelen van haar identiteit zoals: “Kon ik wel genoeg bijdragen?” en “Paste ik en mijn lob-ambitie wel bij de onderzoeksgroep?”. Hieruit bleek dat bij Anouk specifiek het identiteitsmotief voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap werd toegepast. Bovendien vergeleek Anouk haar bijdrage en identiteit ten opzichte van de onderzoeksgroep bijvoorbeeld: “Anouk voelde zich bij de groep horen, iedereen werkte aan de hand van trial and error net als zij en zij voelde zich veilig.” en “Anouk vertelde in het eindinterview dat zij zich oud voelde (een dinosaurus) en het jaren geleden is dat zij voor het laatst een opleiding had gedaan.”. Aan de hand van dit vergelijken werd het ontstaan van psychologisch eigenaarschap zowel negatief als positief beïnvloed. Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap werd negatief beïnvloed toen Anouk een logboek ging schrijven. Anouk voelde zich toen oud en onzeker ten opzichte van de onderzoeksgroep waardoor zij niet meer zeker wist of zij wel voldoende kon bijdragen aan het onderzoek. Bovendien kreeg zij door het schrijven in het logboek het gevoel dat het onderzoek niet meer van haar was. Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap werd positief beïnvloed als Anouk merkte dat haar werkwijze door meer lob-coaches uit de onderzoeksgroep werd gehanteerd en daardoor voelde zij zich onderdeel van de onderzoeksgroep en onderdeel van het lob-traject. Al deze bovenstaande kenmerken waren indicaties voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Bij Anouk ontstond psychologisch eigenaarschap aan de hand van het effectance motief en via het identiteitsmotief.

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Bram

Bram stapte in de onderzoeksgroep zonder verwachtingen, hij stond er open en blanco in. Het was dus even schrikken toen hij hoorde dat hij een lob-ambitie moest ontwikkelen. Gelukkig voelde hij zich daarna al snel enthousiast toen hij duidelijk had dat hij aan leerlingen wilde leren dat er veel meer beroepen zijn dan degene die het Sterren College aanbood op school. Voor hem betekende de lob-ambitie dat hij invloed mocht uitoefenen op het lob-traject en hij voelde zich meteen verantwoordelijk voor het slagen van zijn lob-ambitie. Het uitvoeren van de lob-ambitie viel Bram best zwaar, want hij merkte dat hij erg moest trekken aan zijn klas om zijn lob-ambitie te laten slagen. Zijn enthousiasme was soms groter dan wat zijn leerlingen konden leveren. Tijdens de derde en de vierde bijeenkomst merkte Bram dat hij minder invloed had op de bijeenkomsten in de onderzoeksgroep. Het ging volgens de structuur van de onderzoeker en de andere leden van de onderzoeksgroep deden mee. Daarna bij de vijfde en zesde bijeenkomst was Bram zijn inbreng weer belangrijker en daardoor voelde hij meer verantwoordelijkheid. Tijdens het eindinterview vertelde Bram dat hij niet weet of hij volgend jaar weer zou

deelnemen aan de onderzoeksgroep. Bram zei dat hij niet weet wie de kar gaat trekken en dat er niemand was met zo veel kennis en zo slagvaardig en punctueel was als de onderzoeker. Samengevat zei Bram: “Ik zei niet dat ik niet zou deelnemen, maar op dit moment zou ik het echt niet weten”.

Uit het narratief van Bram werd opgemaakt dat het ontwikkelen van een lob-ambitie Bram de mogelijkheid gaf om invloed uit te oefenen op het lob-traject en zo ontstond psychologisch eigenaarschap bij Bram via het effectance motief. Daardoor voelde Bram zich meteen verantwoordelijk voor het slagen van zijn lob-ambitie. De derde en vierde bijeenkomst ervaarde Bram als de bijeenkomsten van de onderzoeker en Bram merkte dat hij daardoor minder invloed kon uitoefenen. Hierdoor ontstond bij Bram het gevoel dat hij mee mocht doen met de onderzoeksgroep, maar niet dat hij psychologisch eigenaar was van het proces. De vijfde en zesde bijeenkomst gaven Bram meer ruimte om invloed uit te oefenen, hij was medeverantwoordelijk voor de samenkomst met alle lob-coaches tijdens de vijfde bijeenkomst en moest een presentatie geven tijdens de zesde bijeenkomst. Zijn inbreng ervaarde hij als van belang en daardoor groeide zijn verantwoordelijkheidsgevoel en het gevoel van psychologisch eigenaarschap voor het lob-traject. Vanuit de constante wens om invloed te kunnen uitoefenen, ontstond bij Bram psychologisch eigenaarschap vanuit het effectance motief.

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Carmen

Carmen was vorig schooljaar al onderdeel van het lob onderzoek en innovatie team. Daarom had de onderzoeker gevraagd of Carmen ook wilde deelnemen aan de onderzoeksgroep. Carmen gaf toe dat zij niet vanuit eigen motivatie was gaan deelnemen aan de onderzoeksgroep. Zij had ook geen bezwaar om deel te nemen, maar de vraag om een lob-ambitie te bedenken gaf haar wel het gevoel: “o jeetje, wat moest ik daar nou weer mee?”. In gesprek met de docent Duits kwamen zij op het thema uit over de doorstroom van het vmbo naar het mbo. Tijdens het gesprek kwam de vraag naar boven: “Hoe zat de doorstroom eigenlijk met de andere vakken om maar is te beginnen met mijn eigen vak Nederlands?”. Het contact wat er nu was zat vooral in de verwijtende sfeer en Carmen zag graag dat het Sterren College en het Nova College elkaar zouden gaan helpen in plaats van elkaar te verwijten dat we het niet goed deden. Tijdens de eerste bijeenkomst presenteerde Carmen haar lob-ambitie en de andere deelnemers uit de onderzoeksgroep vonden dit ook een mooie ambitie. Daarna bij de tweede bijeenkomst gaf Carmen aan dat zij zich maar een klein onderdeelje voelde van het geheel. Waarna bij de derde bijeenkomst alles echt tegen zat. Carmen wist niet goed hoe zij haar onderzoek moest opzetten en ze liep er tegenaan dat zij geen reactie kreeg van mensen op het Sterren College om haar te helpen. Zij vond het ook moeilijk om mensen te belasten, motiveren en enthousiasmeren: iedereen had het al zo druk, zij zaten niet op mij te wachten. Echter toen zij eenmaal begon vond Carmen het leuk om te doen. Het praten met mensen was toch eigenlijk het leukste om te doen in haar werk. Tijdens het eindinterview gaf Carmen aan dat zij haar hart vasthield voor volgend jaar. Als de onderzoeker misschien weg ging wie moest het dan overnemen? Ik wilde het niet overnemen voor één jaar tot aan mijn pensioen, ik wilde de boel niet dragen.

Het narratief van Carmen leerde ons dat Carmen niet startte met de onderzoeksgroep vanuit eigen motivatie, maar zij werd als decaan gevraagd om deel te nemen. Het bedenken van een lob-ambitie was daarom een moeilijke opgave en na vinden van een probleemstelling en onderzoeksvraag bleek dat het werken aan de verbeteracties ook moeizaam ging. Carmen voelde zich een klein onderdeelje van het geheel: “Iedereen had het al zo druk, wie zat er op mij te wachten?”. Toch toen zij de opening wist te vinden bij het Nova College bleek de dialoog met mensen het leukste onderdeel te zijn in haar werk. Duidelijk gaf Carmen aan dat zij volgend jaar het lob-traject niet gaat dragen. Zodoende werden er bij Carmen geen motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap gevonden.

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Dabir

Dabir was startend docent en was sinds januari schooljaar 2015-2016 werkzaam op het Sterren College. Dabir vond het spannend om deel te nemen aan de onderzoeksgroep. Vooral het samenwerken met de collega's leek hem spannend, maar al snel merkte hij dat het allemaal mensen waren die wilden veranderen. Vooral door het team kon Dabir het lob-traject veel moeilijker loslaten. Wanneer ik niet mee deed, had ik het gevoel dat ik de anderen in de steek liet, dat ik mijn verantwoordelijkheden uit de weg ging. Dabir vergeleek het gevoel wat was ontstaan bij hem voor het lob-traject alsof je als docent nieuw was op een school. In het begin was het niet moeilijk om weer te switchen naar een andere school, maar eenmaal als je een band had opgebouwd met de collega's en de leerlingen dan werd het steeds moeilijker om weg te gaan. Toch was dit gevoel niet tijdens het gehele traject met de onderzoeksgroep aanwezig. Tijdens het intakegesprek had Dabir niet het gevoel dat hij er bij hoorde, hij had het gevoel dat hij zich nog moest bewijzen. Tijdens de eerste en tweede bijeenkomst ontstond de verbinding met de groep en daardoor ontstond ook het gevoel onderdeel uit te maken van het lob-traject. Tijdens de derde, vierde en vijfde bijeenkomst had Dabir het druk met andere prioriteiten, waardoor zijn verbeteracties naar de achtergrond verdwenen. Echter voelde hij na die periode veel druk om er wel mee aan de slag te gaan: “ik kon niet achterblijven, ik was onderdeel van het team”. Dabir werd zich bewust van het gevoel van niet meer los kunnen laten toen hij tijdens de vijfde bijeenkomst niet aanwezig kon zijn omdat hij ziek was. Hij dacht toen: “Shit, wij moesten het

doen en ik was er niet”. Dabir geloofde echt in het lob-traject en sloot het eindinterview af met de uitspraak: “Als het lob-traject van één naar zes lob-coaches kon, waarom niet van zes naar dertig lob-coaches?”.

Dabir's narratief beschreef dat hij door het team veel moeilijker het lob-traject kon loslaten. Waar hij het eerst spannend vond om te samenwerken met de onderzoeksgroep, voelde hij zich na de tweede bijeenkomst onderdeel van de onderzoeksgroep. Dabir zei letterlijk: “Wanneer ik niet mee deed heb ik het gevoel dat ik de anderen in de steek liet en dat ik mijn verantwoordelijkheden uit de weg ging.”. Duidelijk werd dat bij Dabir psychologisch eigenaarschap ontstond vanuit het thuiskomgevoel motief. Dabir vergeleek het gevoel van psychologisch eigenaarschap wat bij hem was ontstaan voor het lob-traject alsof je als docent nieuw was op een school. In het begin was het niet moeilijk om weer te switchen naar een andere school, maar eenmaal als je een band had opgebouwd met de collega's en de leerlingen dan werd het steeds moeilijker om weg te gaan. Zelfs toen Dabir het niet lukte om zijn verbeteracties uit te voeren door omstandigheden bleven deze in zijn hoofd aanwezig. Tenslotte voelde Dabir zich zelfs schuldig als hij wegens ziekte niet kon deelnemen aan de vijfde bijeenkomst met alle lob-coaches en de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Vanuit het herkennen en onderdeel voelen bij de onderzoeksgroep ontstond bij Dabir psychologisch eigenaarschap via het thuiskomgevoel motief.

Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Eva

Eva stapte in de onderzoeksgroep met het doel het stagecoördinaat en lob te verbinden. Lob vond Eva heel belangrijk, maar over haar eerste ervaringen met de lob-lessen was zij niet zo enthousiast. Vooral omdat haar mentorgroep van vorig jaar ongemotiveerd was. Hoe vaak Eva ook probeerde de lob-lessen op een leuk manier aan te bieden, de groep bleef in een negatieve spiraal zitten. Het gaf haar wel de motivatie om juist dan te kijken naar wat zij kon doen om het lob-traject te verbeteren. Met deze motivatie stapte Eva het intakegesprek in en zij had wat moeite om te vinden wat de bedoeling was van de onderzoeksgroep: “Wat wilden wij met zijn allen hier nou mee bereiken?”. Wanneer Eva terugkeek op het werken in de onderzoeksgroep vond zij het moeilijk om de grafiek te tekenen over haar gevoel van psychologisch eigenaarschap. Voor haar leken de stage en het lob-traject twee verschillende dingen. Voor het stagecoördinaat voelde zij heel duidelijk psychologisch eigenaarschap. Eva zag zichzelf als enige verantwoordelijke van het stagebureau en als zij niet opleverde, gebeurde er niks. Toch had de onderzoeksgroep haar wel inspiratie gebracht, vooral het sparren vond zij belangrijk. Eigenlijk voelde Eva zich wel heel erg betrokken rondom het lob, maar omdat zij nog weinig had kunnen delen in verantwoordelijkheid en invloed voelde lob en het stagecoördinaat nog los van elkaar. Haar doel was voor komend schooljaar dat het decanaat, lob en het stagecoördinaat samen kwamen tot één geheel. Lachend sloot Eva af met: “Eigenlijk kwam de onderzoeksgroep één jaar te vroeg om het te laten voelen als mijn project dan hé.”.

Eva's narratief beschreef dat het effectance motief werd opgeroepen wanneer Eva invloed kon uitoefenen op het verbeteren van het lob-traject. Eva erkende echter tijdens het eindinterview dat zij het moeilijk vond om te kijken naar het gevoel van psychologisch eigenaarschap rondom haar rol als lob-coach in de onderzoeksgroep. Zij ervaaarde duidelijk psychologisch eigenaarschap voor haar rol als stagecoördinator, maar voor haar rol als lob-coach in de onderzoeksgroep wist zij het niet zo zeker. Eigenlijk voelde Eva zich wel betrokken rondom het lob-traject, maar omdat zij voor haar gevoel nog weinig had kunnen delen in verantwoordelijkheid en invloed voelde het lob-traject en het stagecoördinaat nog los van elkaar. Eva gaf aan dat middels het effectance motief het ontstaan van psychologisch eigenaarschap een proces was wat was gestart in de onderzoeksgroep.

Conclusie en discussie

Met de narratieven kan de onderzoeksvraag: “Ontstaat er psychologisch eigenaarschap bij de lob-coaches uit de onderzoeksgroep? En zo ja, welke van de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap spelen daarbij een rol?” worden beantwoord. Het antwoord op de onderzoeksvraag is dat niet bij alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep psychologisch eigenaarschap is ontstaan. Bij Anouk, Bram, Dabir en Eva is wel psychologisch eigenaarschap ontstaan en bij Carmen is het niet ontstaan. Bij die lob-coaches uit de onderzoeksgroep waar wel psychologisch eigenaarschap is ontstaan, zien we dat het effectance motief een rol speelt bij het ontstaan van psychologisch eigenaarschap bij Anouk, Bram en Eva. Het identiteitsmotief speelt een rol bij Anouk en het thuiskomgevoel motief speelt een rol bij Dabir. Een andere conclusie die op basis van deze resultaten te trekken is, is dat psychologisch eigenaarschap is ontstaan via één of twee van de drie motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap, zoals te zien in tabel 3.

Tabel 3. Ontstaan Psychologisch Eigenaarschap (P.E.).

Motieven Ontstaan P.E.	Anouk	Bram	Carmen	Dabir	Eva
Effectance Motief	+	+	-	-	+
Identiteitsmotief	+	-	-	-	-
Thuiskomgevoel Motief	-	-	-	+	-

Niet alleen wordt het model van Bullock (2015) bevestigd, maar er wordt ook recht gedaan aan de verschillen tussen lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Psychologisch eigenaarschap kan per individu zeer verschillend ontstaan, of niet, ondanks dat het onderzoekstraject voor alle lob-coaches uit de onderzoeksgroep hetzelfde was. Een mogelijke verklaring hiervoor kan te vinden zijn in leeftijd en ondervinding van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep. Van Carmen is bekend dat zij binnen jaar met vervroegd pensioen gaat. Carmen is zich ervan bewust dat zij over een jaar geen invloed meer kan uitoefenen op het lob-traject en dat haar taken worden overgenomen. Daarmee wordt mogelijk het proces van het ontstaan van psychologisch eigenaarschap beïnvloed omdat Carmen zich juist terugtrekt uit het lob-traject en uit werk, waardoor haar behoeften zijn veranderd. Dabir daarentegen start als nieuwe docent op het Sterren College. Dabir is bezig met het vinden van zijn plek op het Sterren College en kenmerkend is dat hij het omschrijft als 'het proces om zich thuis te gaan voelen'. Het thuiskommotief speelt bij hem een rol. Interessant zou zijn om te onderzoeken of psychologisch eigenaarschap bij nieuwe medewerkers vaker via het thuiskomgevoel motief ontstaat.

Vervolgens als er gekeken wordt naar de narratieven leert het men dat psychologisch eigenaarschap niet op één moment ontstaat: bij Anouk, Bram, Dabir en Eva verandert het gevoel van psychologisch eigenaarschap. Die verandering van gevoelens van psychologisch eigenaarschap zit hem niet in het 'alleen maar' ruimte geven voor de motieven van psychologisch eigenaarschap. Deze ruimte lijkt wel noodzakelijk, maar de narratieven laten zien dat er dan niet zomaar psychologisch eigenaarschap ontstaat, bijvoorbeeld bij het narratief van Carmen. Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap kan voor iedereen anders zijn. Het is een individueel proces waar tijd en oog voor de behoeften per persoon belangrijk zijn. In dit onderzoek is bijvoorbeeld ingespeeld op de behoeften van de lob-coaches uit de onderzoeksgroep door hen zelf de keuze te laten maken welke lob-activiteiten zij willen verbeteren. Daarna wordt deze keuze uitgesproken, geconcretiseerd en gedeeld door deze te presenteren in de onderzoeksgroep als een lob-ambitie. Het ontwikkelen van een lob-ambitie speelt in op de behoefte er toe te doen en maakt het voor de lob-coaches uit de onderzoeksgroep mogelijk om invloed uit te oefenen op de lob-activiteiten. In de narratieven is bijvoorbeeld terug te lezen dat Bram door het hebben van een lob-ambitie zich meteen verantwoordelijk voelt voor het slagen van zijn lob-ambitie. Het hebben van een lob-ambitie heeft Bram onder andere geholpen in te spelen op de behoefte om zelf keuzes te kunnen maken waarna bij Bram via het effectance motief psychologisch eigenaarschap is ontstaan. Om vervolgens recht te doen aan de motieven van psychologisch eigenaarschap en de individuele behoeften lijkt het noodzakelijk om een omgeving te creëren waar men actief kan werken aan het concept. Een omgeving waar men de vrijheid heeft om zelf keuzes te maken rondom het concept en waar men vanuit eigen behoeften kiest om te werken aan het concept zodat psychologisch eigenaarschap kan ontstaan.

In bovenstaande omschrijving over de omgeving waar psychologisch eigenaarschap kan ontstaan, wordt niet gesproken over invloed van anderen of een sociale component terwijl in dit onderzoek is gewerkt met een onderzoeksgroep. Ook bij een autonome werkplek in het onderwijs zijn onder andere collega's en leerlingen aanwezig. Bovendien bij bijvoorbeeld het narratief van Dabir, vertelt Dabir dat bij hem psychologisch eigenaarschap ontstaat omdat hij bij de onderzoeksgroep wil horen. Het ontstaan van psychologisch eigenaarschap is in zoverre een individueel proces waar individuele behoeften belangrijk zijn, maar deze individuele behoeften kunnen wel degelijk worden beïnvloed door anderen. Nu er meer inzicht is hoe psychologisch eigenaarschap is ontstaan bij Anouk, Bram, Dabir en Eva is aan te raden om te kijken hoe psychologisch eigenaarschap kan ontstaan bij alle lob-coaches op het Sterren College. Dan is het niet meer 'mijn' lob-traject, maar wordt het 'ons' lob-traject. Pierce en Jussila (2009) erkennen dat bijna alle opbrengsten in een organisatie groepsopbrengsten zijn en dat de bezittelijke voornaamwoorden 'mijn, haar, zijn en hun' daarmee niet alleen van toepassing zijn. Ook moet er gekeken worden naar het bezittelijk voornaamwoord 'ons'. Zo wordt het begrip collectief psychologisch eigenaarschap geïntroduceerd als: "the collectively held sense (feeling) that this target of ownership (or a piece of that target) is collectively 'ours'." (Pierce & Jussila, 2009, p. 3). Collectief psychologisch eigenaarschap plaatst hiermee psychologisch eigenaarschap nog meer in het kader van een individueel proces. Pierce en Jussila (2009) beweren dat dit individuele proces noodzakelijk is voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap en dat daarna pas collectief psychologisch eigenaarschap kan ontstaan. Kortom het lob-traject moet dus eerst 'van mij' voelen voordat het lob-traject 'van ons' kan zijn.

Naast dat de onderzoeksgroep invloed heeft op het ontstaan van psychologisch eigenaarschap, heeft ook de onderzoeker een zekere invloed met een dubbelrol van onderzoeker en lob-coördinator. Deze dubbelrol maakt het mogelijk om in te kunnen spelen op de individuele behoeften van Anouk, Bram, Carmen, Dabir en Eva. Bijvoorbeeld tijdens het werken aan het logboek wat weerstand op roept. Uit het narratief van Anouk valt op te maken dat het werken aan het logboek maakt dat 'de lob-activiteiten niet meer als van haar voelen'. Mogelijk zet het werken aan een logboek de lob-coaches meer aan tot de rol van respondent/uitvoerder dan tot de rol van eigenaar waardoor een logboek een onderzoeksinstrument kan zijn wat psychologisch eigenaarschap ondermijnt. Daarentegen blijkt een narratief interview een onderzoeksinstrument wat zowel het proces van psychologisch eigenaarschap weet te ondervangen als dat het een onderzoeksinstrument is die de lob-coaches uit de onderzoeksgroep de ruimte en zeggenschap geeft om hun eigen verhaal te vormen. Door in te spelen op deze behoeften van eigen zeggenschap maakt een narratief interview een onderzoeksinstrument dat psychologisch

eigenaarschap kan bevorderen. Juist door de dubbelrol als onderzoeker en lob-coördinator en de daardoor aanwezige informele gesprekken buiten de bijeenkomsten om, wordt duidelijk hoe de onderzoeksinstrumenten inspelen op het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Echter is deze dubbelrol niet alleen maar helpend. Diverse informele gesprekken met de onderzoeker en de lob-coaches uit de onderzoeksgroep maken dat het ook lastig is voor de onderzoeker om de narratieven te schrijven uit alleen de onderzoeksgegevens. De onderzoeker weet door de informele gesprekken meer dan er is verteld tijdens de interviews. Om de betrouwbaarheid te waarborgen heeft de onderzoeker daarom alle zinnen in de narratieven geschreven vanuit de werkelijke antwoorden van de onderzoeksgroep uit het logboek en de interviews.

Als praktische aanbeveling om te komen tot een omgeving waar psychologisch eigenaarschap kan ontstaan, is in dit onderzoek gekozen voor een actieonderzoek over het verbeteren van de lob-activiteiten. Voorzichtig kan gesteld worden dat het actieonderzoek heeft bijgedragen aan het ontstaan van psychologisch eigenaarschap. Het is daarom interessant om in deze omgeving te zoeken naar andere mogelijkheden om tot autonome werkplekken te komen. Een mogelijkheid is het samenwerken in groepen (een sociale component die de individuele behoeften kan stimuleren) voor het verbeteren van innovatietrajecten. In deze groepen moet men kunnen meedenken en mee ontwikkelen aan de innovatietrajecten. Belangrijk is dat men ervaart dat hun bijdrage er toe doet. In de praktijk zou dit bij het lob-traject er uit zien als dat vier onderzoeksgroepen gaan werken aan het verder ontwikkelen van het lob-traject. Vier onderzoeksgroepen waar de lob-coaches per leerjaar samen een onderzoeksgroep vormen. Helpende elementen uit dit onderzoek zouden nogmaals ingezet worden zoals het creëren van een lob-ambitie, het samen opstellen van een onderzoeksvraag en de narratieve interviews. Niet helpende elementen zouden vervangen kunnen worden zoals de logboeken. Om dit te realiseren, is het van belang dat tijd beschikbaar wordt gesteld en dat de onderzoeksgroepen, al dan niet binnen kaders, vernieuwingen mogen doorvoeren van het managementteam. Het vastleggen van de factor tijd kan bijvoorbeeld in de taakeisen van medewerkers. Dan wordt ook meteen zichtbaar welke medewerkers onderdeel zijn van de onderzoeksgroepen. Het implementeren van de vernieuwde lob-activiteiten zijn ook van invloed op andere medewerkers. Daarin hebben de onderzoeksgroepen de taak om het gesprek over de vernieuwde lob-activiteiten te faciliteren. Tijdens deze gesprekken staat het betrekken van alle belanghebbenden centraal, zo worden de vernieuwde lob-activiteiten niet alleen van de onderzoeksgroepen, maar van 'ons' allemaal.

Referenties

- Bauer, M. (1996). *The Narrative Interview: Comments on a technique for qualitative data collection*. Papers in Social Research Methods - Qualitative Series, Vol. 1. London: London School of Economics, Methodology Institute.
- Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Deken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Brown, G. (2009). Claiming a corner at work: Measuring employee territoriality in their workspaces. *Journal of Environmental Psychology*, 29, 44–52. doi: 10.1016/j.jenvp.2008.05.004
- Brown, G., Pierce, J. L., & Crossley, C. (2013). Toward an understanding of the development of ownership feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318–338. doi: 10.1002/job.1869
- Bullock, R. (2015). *The Development of Job-Based Psychological Ownership*. (Doctoral dissertation). Verkregen van ProQuest Dissertations Publishing. (UMI No. 10002516)
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2014). *Doing Action Research in your own Organization*. London: SAGE Publications Ltd.
- Covey, S. R. (2002). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.
- De Jonghe, F. (2016). Psychologisch eigenaarschap. In M. C. P. Ruijters (Red.), *Je binnenste buiten: Over professionele identiteit in organisaties*. (pp. 405-416). Deventer: Vakmedianet.
- Dunamare Onderwijsgroep. (2015). *Van goed naar geweldig: Koersplan 2015-2020*. Haarlem: Dunamare Onderwijsgroep.
- Ferraro, R., Edson Escalas, J., & Bettman, J. R. (2010). Our possessions, our selves: Domains of self-worth and the possession–self link. *Journal of Consumer Psychology*, 21, 169–177. doi: 10.1016/j.jcps.2010.08.007
- Janssen, F., Veldman, I., & Tartwijk, J. (2008). Professionele docenten opleiden: Een opleidingsvisie. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 29(1), 5–13.
- Jarvis, P. (2009). Learning to be a person in society: Learning to be me. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning: Learning theorists ... in their own words* (pp. 21-34). New York: Routledge.
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2000). *Narrative interviewing*. London: LSE Research Online.
- Kamleitner, B. & Feuchtl, S. (2012). “As if it were mine”: Imagery works by inducing psychological ownership. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 11, doi:10.1080/10696679.2015.1002337
- Kolar, K., Ahmad, F., Chan, L., & Erickson, P. G. (2017). Timeline mapping in qualitative interviews: A study of resilience with marginalized groups. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(3). 13–32. doi: 10.1177/160940691501400302
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan: Vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk*. Den Haag: Sdu Uitgevers bv.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21–30. doi:10.1016/j.jvb.2010.05.005
- Lamberigts, P., & Springer, L. (2015). *Gedeeld eigenaarschap: Nieuw perspectief op samen werken aan maatschappelijke veranderingen*. Deventer: Vakmedianet.
- Loeffen, E., & Springer, M. (2010). Gedeeld eigenaarschap: Samen vorm geven aan onze schoolontwikkeling. *MESO magazine*, 30(172), 8–13.
- Meijers, F. (2001). The effects of the marketisation of career guidance services in the Netherlands. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 23, 131–149. doi: 10.1023/A:1010671606971
- Miedema, W. G., & Stam, M. (2008). *Leren van innoveren: Wat en hoe leren docenten van het innoveren van het eigen onderwijs?* Assen: Van Gorcum
- Noortman, S. (2014). *Een onderzoek naar betrokkenheid en eigenaarschap op het Clusius College*. (Master's thesis). Verkregen van NSO Academie voor leiderschap in onderwijs.
- Peng, H., & Pierce, J. (2015). Job- and organization-based psychological ownership: relationship and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 30, 151–168, doi: 10.1108/JMP-07-2012-0201
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2009). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 810–834. doi: 10.1002/job.628
- Pierce, J. L., & Jussila, I. (2011). *psychological ownership and the organizational context: theory, research evidence, and application*. Northampton: Edward Elgar.

- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2008). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 477–496. doi: 10.1002/job.550
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26, 298–310. doi: 10.5465/AMR.2001.4378028
- Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organization Management*, 29, 588–613. doi: 10.1177/1059601103254270
- Ponte, P. (2012). *Onderwijs en onderzoek van eigen makelij: Onderzoek met en door leraren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Rook, G. (2007). *Psychologisch eigenaarschap en de factoren die er gerelateerd aan zijn*. (Master's thesis). Verkregen van Universiteit Twente.
- Ruijters, M. C. P. (2016). Professionele identiteit. In M. C. P. Ruijters (Red.), *Je binnenste buiten: Over professionele identiteit in organisaties*. (pp. 191-240). Deventer: Vakmedianet.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2013). *Methoden en technieken van onderzoek*. Amsterdam: Pearson Benelux bv.
- Sterren College. (2015). *Schoolvisie Sterren College LOB algemeen*. Haarlem: Sterren College.
- Sterren College. (2016). *Vakwerkplan LOB 2016-2017*. Haarlem: Sterren College.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 439–459. doi: 10.1002/job.249
- Vernieuwing beroepsgerichte programma's vmbo. (2014). *Concept conceptexamenprogramma vmbo: Profiel: groen*. Ootmarsum: Stichting Platforms VMBO.
- Wijngaarden, F. (2016). *Eigenaarschap: De sleutel tot jouw professionele succes*. Rotterdam: Trichis Publishing.
- Zuber-Skerrit, O., & Fletcher, M. (2007). The quality of an action research thesis in the social Sciences. *Quality Assurance in Education*, 15, 413–436. doi: 10.1108/09684880710829983
- Zuber-Skerrit, O., & Perry, C. (2002). Action research within organisations and university thesis writing. *The Learning Organization*, 9, 171–179. doi: 10.1108/09696470210428895

Dankwoorden

“Hoewel het mijn masterthesis is, voelt het als van ons. Iets met psychologisch eigenaarschap denk ik. Dank jullie wel.”

Julia de Jong

Bijlagen

Bijlage 1 - Logboek LOB-traject

Beste onderzoeker,

Voor je ligt het invulformulier “Logboek LOB-traject”. Deze vullen jullie tussen elke bijeenkomst in en zijn in zijn totaliteit een belangrijk meetinstrument van het onderzoek. Om elkaar goed te kunnen volgen en onze vervolgacties te bepalen, is het belangrijk om dit document elke keer weer zo nauwkeurig en volledig mogelijk in te vullen. Hieronder verstaan we dat je alle vier de criteria in zijn volledigheid beschrijft en dat je schrijft in volzinnen. Tenslotte zou het mij erg helpen als jullie het logboek op de computer willen invullen en naar mij willen e-mailen (j.dejong2@sterrencollegehaarlem.nl).

Alvast bedankt!

Julia de Jong

Naam:

Datum van invullen:

Periode tussen bijeenkomst (datum vorige bijeenkomst)

en bijeenkomst (datum komende bijeenkomst)

Vragen logboek: (deze beschrijf je dus in het logboek)

1. Wat is op dit moment het onderwerp van mijn lob-ambitie (eventuele veranderingen of verfijningen ten opzichte van het vorig logboek/bijeenkomst toelichten) en in hoeverre heb ik invloed op mijn lob-ambitie en het totale lob-traject?
2. Wat heb ik de afgelopen periode concreet gedaan aan de voortgang van mijn lob-traject en hoe heb ik hiervoor verantwoordelijkheid genomen?
3. Wat dacht ik daarmee voor mijn lob-traject te bereiken, wat bereikte ik daar feitelijk mee en wat heeft dit betekent voor mijn professionele identiteit?
4. Welke ervaringen, vragen, gevoelens of problemen had ik de afgelopen periode bij het uitvoeren van mijn lob-traject en wat breng ik in bij de volgende bijeenkomst?

Bijlage 2 - Voorbereiding voor het semigestructureerde tusseninterview

Vragen welke ook opgenomen moeten worden in het logboek:

1. Wat is op dit moment het onderwerp van mijn lob-ambitie (eventuele veranderingen of verfijningen ten opzichte van het vorig logboek/bijeenkomst toelichten) en in hoeverre heb ik invloed op mijn lob-ambitie en het totale lob-traject?
2. Wat heb ik de afgelopen periode concreet gedaan aan de voortgang van mijn lob-traject en hoe heb ik hiervoor verantwoordelijkheid genomen?
3. Wat dacht ik daarmee voor mijn lob-traject te bereiken, wat bereikte ik daar feitelijk mee en wat heeft dit betekent voor mijn professionele identiteit?
4. Welke ervaringen, vragen, gevoelens of problemen had ik de afgelopen periode bij het uitvoeren van mijn lob-traject en wat breng ik in bij de volgende bijeenkomst?

N.B: Persoonlijke bijgeschreven opmerking: spelenderwijs bevragen, niet letterlijk stellen

Bijlage 3 - Voorbereiding voor het semigestructureerde eindinterview

Preparation

- Exploring the field
- Uitwerken grafieken en voorbeeld grafiek over narratief (tijdslijn).

Formulating exmanent questions

HV: Onder welke omstandigheden/Door welke inspanningen ontstaat bij de lob-coaches psychologisch eigenaarschap en hoe komt dit?

V: Hoe komt het dat je invloed kan uitoefenen bij het lob-traject?

V: Hoe komt het dat het lob-traject een onderdeel is geworden van je professionele identiteit?

V: Hoe komt het dat je emotioneel verbonden voelt bij het lob-traject?

V: Hoe komt het dat jij je verantwoordelijk voelt voor het lob-traject?

Initialisation

- Formulate initial topic for narration

Het doel van dit interview is om samen te kijken naar het afgelopen traject wat jij hebt doorlopen. Graag zou ik willen dat je verhalend vertelt hoe jij de afgelopen periode ervaren hebt. Probeer daarbij het verhaal in chronologisch volgorde te vertellen en vanuit je eigen perceptie. Je kan de visualisaties gebruiken om onderdelen in je verhaal te verduidelijken of het je kan helpen een structuur aan te houden. Naar aanleiding van jouw verhaal teken jij een grafiek in hoeverre jij je verbonden voelt met het lob-traject. (Zie voorbeeld – voorbeeld uitleggen).

Main narration

- Alleen vragen stellen die iemand helpen zijn verhaal te vertellen. Alleen als het echt stilvalt en iemand niet uit zichzelf met zijn verhaal komt!

V: Welke gebeurtenissen kan je best herinneren?, vertel daar eens over.

V: Welke gebeurtenis is jouw opvallend positief/negatief bijgebleven?, leg eens uit.

V: Wanneer dacht je: “dit vind ik bijzonder”, omschrijf eens wat er toen gebeurde?

V: Wanneer deed iemand uit de lob-groep iets wat invloed bij jou uitoefende, hoe reageerde jij toen?

Questioning Phase

- Wat gebeurde er toen?
- Geen suggestieve vragen, geen mening geven, geen argumenten vragen of benoemen.
- Exmanent questions er bij pakken en doorvragen naar immanent questions.
- V: Hoe oefende je daar invloed op uit?
- V: Hoe voelde je daarbij?
- V: Hoe raakte dat jou als professional?
- V: Hoe verantwoordelijk voelde jij je toen?

Tekenen van de tijdsgrafiek

- Y-as: psychologisch eigenaarschap
- X-as: tijd
- Standaard vraag: Wat gebeurde er toen en hoe komt dat?
- Het verhaal zelf laten tekenen en samenvatten.
- Vragen bij de bochten in de grafiek waarom deze getekend zijn.
- Helpen herinneren wat er verteld is (wanneer onderdelen vergeten worden).

Eind vraag

- Is het verhaal nu helemaal compleet?

Small talk

- Meteen uitwerken!

Bijlage 4 – Codeboom

Tabel 3. Codeboom ontstaan van psychologisch eigenaarschap.

Code	Ontstaan van psychologisch eigenaarschap en omschrijving codes
1	Invloed en Controle: 'Effectance' Motief - Nieuwsgierigheid waaruit communicatie naar de omgeving ontstaat. - Ik kan iets, ik heb controle en invloed. - Controle en invloed uit zich in het gevoel van verantwoordelijkheid.
2	Investeren in eigen identiteit - Weerspiegeling ten opzichte van anderen. - Bezittingen en eigendommen (bezittelijk voornaamwoord). - Ontwikkelen van eigen identiteit. - Ik kan iets, ik ben iets.
3	Herkenbaar weten: 'thuiskomgevoel' - Gevoel van behaaglijkheid. - Je onderdeel voelen van een groep, plaats of tijd.
4	Anders (Niet definieerbaar als motieven voor het ontstaan van psychologisch eigenaarschap)