



# Gemeente Vlaardingen

**Terugkoppeling Resultaten meting Veerkracht en Groei  
Afdeling toezicht en Handhaving**

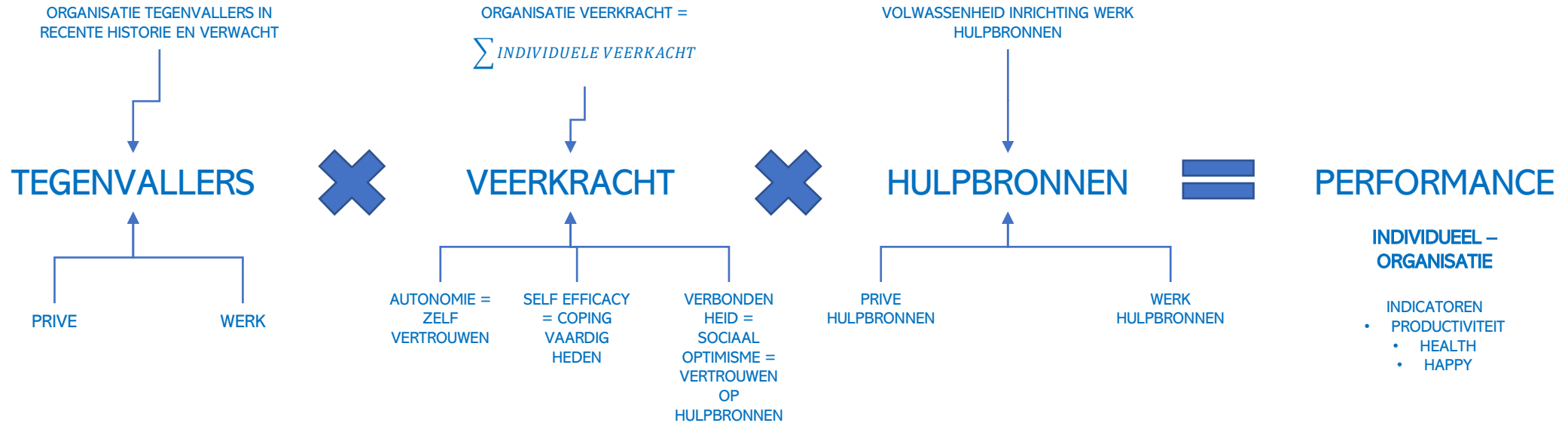


Gemeente Vlaardingen

# Inhoud presentatie

- ✓ **Visie van Revel**
  
- ✓ **Organisatie risk assessment: achtergrond**
- ✓ **Resultaten organisatie-risk assessment**
  
- ✓ **Individueel assessment/meting**
- ✓ **Resultaten individueel assessment**
  
- ✓ **Vervolg advies**
  
- ✓ **Bijlage**
  
- ✓ **Vragen**

# Een definitie van veerkracht en de onderdelen ervan



**Veerkracht is het vermogen om je aan te passen aan stress en tegenslag en daar misschien zelfs sterker uit te komen. Het gaat niet alleen maar over ‘terugveren’ naar de oorspronkelijke positie, maar ook om doorgroeivermogen.**

**Onderzoek toont aan dat mensen, die geconfronteerd worden met ingrijpende of levensbedreigende gebeurtenissen, naast de pijn en ongemak die deze gebeurtenissen met zich meebrengen ook beschrijven hoe hun leven op een positieve manier veranderd is als resultaat van een traumatische gebeurtenis.**

**Het laat zelfs zien dat het meemaken van negatieve gebeurtenissen een van de manieren is waarop we als mens groeien.  
(Bron: Vlaams Instituut gezond leven)**

# Achtergrond organisatie risk assessment

Meten met een self-assessment in hoeverre de organisatie context de persoonlijke veerkracht stimuleert

Programma aanpak in hoeverre de organisatie context op belangrijkste knelpunten de persoonlijke veerkracht beter kan stimuleren

Mate dat medewerkers autonoom kunnen werken

Autonomie
tempo en hoeveelheid
herhaling
taakeisen
vrijheid werkindeling
gevarieerd werk
emotioneel zwaar
fysiek zwaar
dwingende bureaucratie
micromanagement
purpose

Mate dat medewerkers social support krijgen

betrokken bij welzijn
ook financieel
wij-taal
sociale verbinding
open cultuur
betrokken op elkaar
werk-privé
ongewenst gedrag
conflicten
agressie
veilig voelen

Mate dat medewerkers organizational support krijgen

beloning
loopbaan
functie fit
leidinggevendenden helpen
leidinggevendenden coach
RI&E fysiek
fysiek fit
RI&E mentaal
mentaal fit
financieel fit
werkplek die t doet
werkomstandigheden



Met stakeholders kiezen van verbeter prioriteiten op basis van uitkomst assessment, beleving risico's en/of verwachte impact.

Creatief denken over richtingen voor verbetering op de geselecteerde verbeter prioriteiten. Keuze maken samen met stakeholders.

In de geselecteerde richting ontwikkelen van verhalen, aanpak en instrumenten over hoe veranderingen te realiseren en borgen. Uitvoeren.

Kiezen voor methode om effecten fact based te meten (een gevoel bij te krijgen). Afhankelijk van uitkomsten door ontwikkelen.

- Kortlopende trajecten gericht op doen
- Mogelijk inzet van specialisten tijdens sessies voor inspiratie en kennis
  - Ondersteuning van programma manager Revel
  - Portfolio instrumenten beschikbaar

*Bijvoorbeeld: Werk-privé balans, loopbaanperspectief en emotioneel zwaar blijken belangrijkste knelpunten op basis van het self assessment. In een aantal sessies en met een korte doorlooptijd pakt dit programma deze onderdelen aan. Verbeteringen worden met expliciete steun van de organisatie leiding doorgevoerd.*



# Resultaten organisatie risk assessment

Meten met een self-assessment in hoeverre de organisatie context de persoonlijke veerkracht stimuleert

Gemeente Vlaardingen

Mate dat medewerkers autonoom kunnen werken

Mate dat medewerkers social support krijgen

Mate dat medewerkers organizational support krijgen



Autonomie
tempo en hoeveelheid
herhaling
taakeisen
vrijheid werkindeling
gevarieerd werk
emotioneel zwaar
fysiek zwaar
dwingende bureaucratie
micromanagement
purpose

betrokken bij welzijn
ook financieel
wij-taal
sociale verbinding
open cultuur
betrokken op elkaar
werk-privé
ongewenst gedrag
conflicten
agressie
veilig voelen

beloning
loopbaan
functie fit
leidinggeevenden helpen
leidinggeevenden coach
RI&E fysiek
fysiek fit
RI&E mentaal
mentaal fit
financieel fit
werkplek die t doet
werkomstandigheden

## Bevindingen bij Gemeente Vlaardingen

- ✓ Gemiddelde score op job-control
- ✓ Goede score op social support
- ✓ Gemiddelde score op organizational support

## Punten van Zorg:

1. Verwaarloosd team
2. Geen aandacht (geweest) voor mentaal welzijn
3. Onderwaardering van toegevoegde waarde en bureaucratische lijnen
4. Corona eisen zijn hoog en duren voort: hoog tempo van werken, (veel en hard werken in relatie tot veranderde taken)
5. Geen gerichte loopbaanpaden

## Positief:

1. Veel procedures en protocollen in place, actueel en beschikbaar
2. Cultuur van veiligheid en onderling vertrouwen
3. Groot onderling vertrouwen en vertrouwen in direct leidinggevende

# Achtergrond veerkracht assessment

Meten met een self-assessment in hoeverre de organisatie context de persoonlijke veerkracht stimuleert

Autonomie, Regie en zelfvertrouwen	Sociaal optimisme, vertrouwen en geloof in toekomst	Self efficacy en coping vaardigheden	Werk hulpbronnen	Privé hulpbronnen
Emotionele angst	Sociaal	Regie eigen leven	Arbeidsinhoud (werkdruk, autonomie, regeldruk)beloning	Werk privé balans
Ergernis en onrust		Interne referentie	Arbeidsverhoudingen (sfeer en steun, sociale veiligheid, PSA en steun stijl van leidinggeven)	Sociaal Fit
Spanningsgevoeligheid		Presteren onder verandering	Arbeidsomstandigheden (werkplek, onregelmatig werk, ploegendienst, apparatuur, ventilatie etc.)	Fysiek Fit
Interne referentie	Optimisme	Emotionele coping (expressie geven)	Arbeidsvoorwaarden (beloning, ontwikkeling, toekomst perspectief, loopbaan, doorgroei)	Financieel fit
Externe referentie		Gedragmatige coping (actief aanpakken, palliatief, vermijden, emotionele steun)		Life Events
		Cognitieve coping (passief, geruststellende gedachten)		

Resultaten Veerkrachtmeting Gemeente Vlaardingen 11 november 2020



# Achtergrond veerkracht assessment

Meten met een self-assessment in hoeverre de organisatie context de persoonlijke veerkracht stimuleert

## Autonomie, Regie en zelfvertrouwen

Emotionele angst
Ergernis en onrust
Spanningsgevoeligheid
Interne referentie
Externe referentie

## Sociaal optimisme, vertrouwen en geloof in toekomst

Sociaal
Optimisme

## Self efficacy en coping vaardigheden

Regie eigen leven
Interne referentie
Presteren onder verandering
Emotionele coping (expressie geven)
Gedragmatige coping (actief aanpakken, palliatief, vermijden, emotionele steun)
Cognitieve coping (passief, geruststellende gedachten)

## Werk hulpbronnen

Arbeidsinhoud (werkdruk, autonomie, regeldruk)beloning
Arbeidsverhoudingen (sfeer en steun, sociale veiligheid, PSA en steun stijl van leidinggeven)
Arbeidsomstandigheden (werkplek, onregelmatig werk, ploegendienst, apparatuur, ventilatie etc.)
Arbeidsvoorwaarden (beloning, ontwikkeling, toekomst perspectief, loopbaan, doorgroei)

## Privé hulpbronnen

Werk privé balans
Sociaal Fit
Fysiek Fit
Financieel fit
Life Events

## Bevindingen bij team Toezicht en Handhaving

- ✓ 19 metingen ingevuld, 19 metingen nabesproken
- ✓ Vervolgadviezen: loopbaanadvies, assertiviteit, jobcoaching
- ✓ **37% verhoogd risico (B3/B4)**
- ✓ Overall lage scores op spanningsgevoeligheid en emotionele angst
- ✓ Overall hoge scores op ergernis en onrust, presteren onder verandering en eigen regie (gebrek aan)
- ✓ Aantal werknemers herstellend van burnout (beïnvloedt mogelijk de score)
- ✓ **Beschermde factoren:** collega's en leidinggevende
- ✓ **Risicofactoren:**
- ✓ Corona-eisen en gebrek aan perspectief
- ✓ Ervaren gebrek aan erkenning en lange lijnen

## En verder:

- ✓ Toekomstige uitval ook veroorzaakt door gebrek aan loopbaanmogelijkheden/alternatieven voor dit werk
- ✓ Specifieke doelgroep, niet overal voor geschikt
- ✓ Belang van een goede uitlaatklep



# Resultaten meting

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	2	3	11	7	4	5	6	8	10	9	
	werk gerelateerd				privé gerelateerd						Emotionele stabiliteit & zelfvertrouwen					Coping / actief aanpakken (Regie eigen leven hoog, interferentie laag)		Overig		
B-Score	Arbeids inhoud	Arbeids verhoudingen	Arbeids omstandigheden	Arbeids voorwaarden	Werk-privé balans	Sociaal fit	Financieel fit	Fysiek fit	Life events	Emotionele angst	Ergernis en onrust	Spanningsgevoeligheid	Interne referentie negatief	Externe referentie negatief	Interferentie factor	Regie eigen leven	Optimistisch	Sociaal	Presteren in veranderende omgeving	
B0	2	1	2	1	1	1	1	1	1	26	40	0	4	30	25	56	74	71	77	
B0	2	1	2	1	2	1	1	3	3	43	63	23	41	32	41	45	67	65	76	
B0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	13	15	5	0	8	45	90	76	88	
B1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	34	46	30	39	30	37	55	63	63	52	
B1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	57	37	95	95	37	60	81	70	60	
B2	2	2	2	0	2	1	1	1	1	36	43	13	31	48	27	42	67	53	56	
B2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	51	57	33	48	57	51	50	54	43	43	
B2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66	77	53	16	37	58	51	55	48	44	
B2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	48	60	9	47	60	47	53	59	47	42	
B2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	49	52	39	52	43	57	42	44	37	16	
B2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	32	45	8	59	51	33	56	71	65	51	
B2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44	48	28	42	70	42	47	61	38	52	
B3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	48	67	44	39	59	51	37	40	66	37	
B3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	33	58	55	35	70	42	43	69	66	49	
B3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	50	26	49	26	19	53	69	68	51	
B3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	38	57	29	58	25	38	53	57	57	40	
B4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	68	83	4	56	79	60	51	31	40	3	
B4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	61	67	97	10	29	66	37	24	31	47	
B3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	38	52	48	20	28	43	44	60	57	36	





# Samenvatting en Advies

## Arbeidspsychologisch:

- ✓ Inventariseer aanwezigheid, resultaten, doorlooptijden/aanmeldproces van de huidige beschikbare interventies
- ✓ Zorg voor voldoende erkenning/waardering, juist in deze tijd voor deze groep medewerkers
- ✓ Verbeter de feedback loop bottom up

## Systemisch en relaties:

- ✓ Werk aan imago van de doelgroep en benadruk organisatie breed het belang van het werk. Dwing faciliteiten af die noodzakelijk zijn om uitval te voorkomen



## Fysiologisch:

- ✓ Verbeter bestaande sportfaciliteiten

## Psychologisch:

- ✓ Organiseer workshops psycho-educatie
- ✓ Organiseer individuele ondersteuning en begeleiding op het terrein van copingvaardigheden (ergernis en onrust, presteren in verandering)
- ✓ Bied mental checks aan (strippenkaart)
- ✓ Organiseer loopbaan coaching en jobcoaching vergroten eigen regie inzetbaarheid

# Bijlage: OVERZICHT B SCORES



<b>KANS</b>	Zeer laag risico op burn-out (5 keer lager dan gemiddeld)	Lager risico op burn-out dan gemiddeld	Normaal/gemiddeld risico op burn-out	Verhoogd risico op burn-out	Hoog risico (2x zo groot als normaal) op burn-out
<b>INTERVENTIE SUGGESTIES</b>	Geen interventie nodig	Interventie in de vorm van gesprekken ter preventie; zelfbewustwording en een uitleg over de risico's	Interventie in de vorm van gesprekken ter preventie; zelfbewustwording en een uitleg over de risico's	Interventie ter verbetering. Mogelijke trajectbegeleiding	Interventie ter verbetering Trajectbegeleiding aanbevolen