Inleiding:

Korte uitleg waarom het project.

Er komt steeds meer op het bordje van gemeenteambtenaren. Een verschuiving van verantwoordelijkheden van het rijk naar lokaal bestuur, een steeds grotere nadruk op participatie en inwonerbetrokkenheid en tal van grote maatschappelijke opgaven zoals de energietransitie en het stikstofdebat. Tel daarbij op de verregaande digitalisering en automatisering, hybride werken dat een vlucht nam sinds de coronacrisis en de krapte op de arbeidsmarkt waardoor het vaak moeilijk is om vacatures in te vullen

Probleemstelling/uitdaging:

Wat was het probleem, waarom zijn jullie met het project gestart. Maak duidelijk waarom dit een uitdaging is.

*Tekst van uitnodiging bevlogen gemeente*

Een hoge werkdruk, een hoog verloop, het moeilijk kunnen invullen van vacatures en een toegenomen behoefte aan verbinding in tijden van hybride werken. Zomaar een greep uit de uitdagingen waar gemeentelijke organisaties dagelijks mee te maken hebben. In Dongen kiezen we ervoor om deze problemen aan te pakken door te investeren in onze mensen. Want mensen die bevlogen zijn delen meer en kwalitatief betere informatie met hun collega’s, zijn innovatiever, optimistischer over anderen en productiever. Bevlogen mensen zijn bovendien minder vaak ziek en blijven langer bij een werkgever werken.

Kernboodschappen:

Presenteer de belangrijkste punten in een logische volgorde. Breek complexe informatie op in behapbare brokken.

- Netwerkanalyse

Sociale netwerkanalyse (SNA) is een aanpak waarmee je de relaties tussen mensen, groepen of organisaties in kaart kunt brengen. Een sociaal netwerk zegt iets over hoe informatie, invloed en interacties zich door die relaties verspreiden. Het visueel in kaart brengen van patronen van relaties in een netwerk kan een aantal interessante inzichten opleveren waar concrete interventies op gedaan kunnen worden. Bijvoorbeeld:

* Het identificeren van mensen die centraal staan in een netwerk of cluster. Een centrale positie in een netwerk zorgt dat iemand meer controle heeft over de informatie die zich in een netwerk verspreid of de beslissingen die genomen worden.
* Het identificeren van mensen die zich meer in de periferie van een netwerk bevinden. Een meer perifere positie heeft als voordeel dat er unieke inzichten en kennis kunnen ontwikkelen bij gebrek aan ‘group think’. Het nadeel is dat informatie zich moeilijker van en naar deze mensen verspreid.
* Het in kaart brengen van ‘clusters’ in een netwerk en welke collega’s deze clusters verbinden. Op basis van deze clusters kan een inschatting gemaakt worden of het zinvol is om clusters meer te integreren of juist niet.

Kortom, sociale netwerkanalyse geeft ons waardevolle inzichten om slimmer te beslissen en beter beleid te maken.

- Bevlogenheidsonderzoek (JDR model)

Het Job Demands-Resources Model (JD-R Model) is een theoretisch kader dat wordt gebruikt om te begrijpen hoe werkomgevingen van invloed zijn op de bevlogenheid en de prestaties van werknemers. Het stelt dat een baan verschillende taakeisen (job demands) en hulpbronnen (resources) met zich meebrengt. Job demands zijn aspecten van het werk die energie en mentale inspanning vereisen, zoals hoge werkdruk of veel bureaucratische regeltjes. Job resources zijn elementen die mensen helpen om werkdoelen te bereiken, de taakeisen te verminderen, of persoonlijke groei en ontwikkeling te stimuleren. Voorbeelden zijn autonomie en sociale steun van collega's.

Voor dit onderzoek hebben we het JD-R model op maat gemaakt door een aantal hulpbronnen en taakeisen die specifiek zijn voor een lokale overheid, of waarvan wij denken dat ze vaker voorkomen bij een lokale overheid, toe te voegen aan het model. Bijvoorbeeld de politieke context van de organisatie, duidelijke organisatie doelen en hart voor de publieke zaak. In het onderzoek de bevlogen gemeente hebben we bovendien sociale netwerkanalyse en het JD-R model met elkaar verbonden. Onze hypothese is dat veel van de hulpbronnen en taakeisen in het JD-R model zich verspreiden via het sociale netwerk van een organisatie.

- Implementatie/ vertaling naar de praktijk

We vinden het belangrijk om met de resultaten van ons onderzoek in de dagelijkse praktijk van het werk ook echt iets te kunnen. Daarom hebben we veel aandacht besteed aan het vertalen van de resultaten van het onderzoek naar interventies die hout snijden. We onderscheiden daarbij op drie niveaus een verantwoordelijkheid: de organisatie heeft iets te doen, ieder team krijgt inzichten om mee aan de slag te gaan én iedere individuele collega heeft een verantwoordelijkheid om aan de slag te gaan met zijn of haar eigen bevlogenheid.

Om ervoor te zorgen dat die verantwoordelijkheid op alle drie die niveaus ook genomen kan worden hebben we een aantal stappen genomen. Ten eerste hebben we op organisatieniveau in kaart gebracht hoe het ervoor staat met de bevlogenheid van onze collega's en welke hulpbronnen en taakeisen in welke delen van de organisatie meer aandacht nodig hebben. Ook ieder team krijgt een rapportage waarin dat voor het team in kaart gebracht wordt. Die teamrapportage wordt besproken onder begeleiding van een teamcoach en/of iemand van de projectgroep.

Tot slot bieden we al onze collega's de mogelijkheid om deel te nemen aan verschillende programma's en workshops. Bijvoorbeeld om hun talenten in kaart te brengen en te leren om hun baan daar in kleine stapjes zo goed mogelijk op af te stemmen. Of een programma om aandacht te besteden aan je energiebalans gedurende een dag en hoe je daar invloed op uit kunt oefenen. We bieden een mix aan van korte en lange programma's, en programma's die je zelfstandig kunt doen en programma's die je met een groep collega's doorloopt. Ook hebben we aandacht voor een goede mix van online en offline interventies.

Als deze interventies klaar zijn voeren we ook nog een herhaalmeting uit om het effect van deze interventies te kunnen beoordelen.

Visuele ondersteuning:

Welke visuele elementen kunnen we gebruiken zoals afbeeldingen, diagrammen of animaties kunnen worden ingevoegd om de uitleg te versterken.

*Denk ook aan artikelen of webinars die je eerder hebt gegeven waar we eventueel content uit kunnen halen.*

Oplossing/Uitleg:

Leg stap voor stap uit hoe het probleem wordt opgelost of hoe het concept werkt. Gebruik eenvoudige taal en vermijd jargon. Gebruik voorbeelden om abstracte concepten te verduidelijken.

In dit onderzoek brengen we in kaart welke hulpbronnen en taakeisen meer aandacht behoeven én bieden we op drie niveaus concrete handvatten om aan de slag te gaan met de bevlogenheid van de mensen in een organisatie. Daarmee gaan we een stap verder dan het bekende MTO dat vaak alleen inzicht biedt en niet de brug maakt naar hoe je daar in de praktijk mee aan de slag kunt. Het gaat ook verder dan de trainingen en workshops die aangeboden worden zonder dat je precíes weet wat er nodig is in je organisatie. Je kunt met onze methode dus op een meer effectieve en efficiënte manier werken aan het welzijn van je mensen.

Voordelen:

Wijs op de voordelen of toepassingen van de oplossing of het begrepen concept.

En werken aan de bevlogenheid van je mensen loont. Want bevlogen mensen herken je aan hun energie, toewijding en het feit dat ze helemaal op kunnen gaan in hun werk. Bevlogen mensen zijn minder vaak ziek, minder lang ziek, productiever en blijven vaak langer bij een organisatie werken. Dus los van het morele aspect waardoor werken aan welzijn altijd goed is, levert het ook een antwoord op de grootste uitdagingen waar gemeentelijke organisaties op dit moment voor staan.

Call-to-action (indien van toepassing):

Als je wilt dat het publiek actie onderneemt na het bekijken van de uitleg, geef dan duidelijk aan welke actie je verwacht.

Hoe meer gemeenteambtenaren deelnemen aan dit onderzoek hoe beter we kunnen voorspellen welke aanpak helpt om de bevlogenheid van gemeenteambtenaren te verbeteren. Daarom zijn we op zoek naar gemeentes die deel willen nemen aan dit onderzoek. Dat kost je een relatief kleine investering qua tijd en geld. Je krijgt er een schat aan informatie en aanknopingspunten voor terug om werken bij jouw gemeente nóg leuker en interessanter mee te maken. En passant behoor je ook nog eens tot de koplopers als het gaat om het datagedreven en science-based vormgeven van de bevlogen gemeentelijke organisatie van de toekomst.