



Krispijn Faddegon

Krispijn Faddegon
Marije de Goede
Alex Straathof

Meer betrokken en bevlogen medewerkers? Scherp je missie aan

Niet de structuur van een overheidsorganisatie bevordert een succesvolle aanpassing aan de veranderende wereld, maar de cultuur. Alle reden voor Krispijn Faddegon, Marije de Goede en Alex Straathof (Hogeschool van Amsterdam) om te onderzoeken hoe die cultuur zich verhoudt tot de tevredenheid, bevlogenheid en betrokkenheid van medewerkers, en hun beeld van de prestaties van hun organisatie.

De onderzoekers wilden onder meer weten hoe ambtenaren tegen hun organisatie aankeken. Zo stelden ze vragen als: leidt goed samenwerken tot betere prestaties? Hebben mensen met een duidelijk beeld van de gewenste richting van hun organisatie (missie) ook meer het gevoel dat hun werk ertoe doet? En hoe belangrijk vinden ze de maatschappelijke betrokkenheid van hun organisatie – denk aan milieubewust handelen of werk creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt?

*‘Minder bureaucratische werkopvattingen
gaan samen met meer tevredenheid en
betrokkenheid.’*



Meer weten?
Scan de QR-code!

Bureaucratisch gehalte

Daarnaast onderzochten Faddegon, De Goede en Straathof het bureaucratisch gehalte van organisaties. Respondenten konden telkens kiezen uit twee tegenstellingen. Een voorbeeld: zijn acties van medewerkers gericht op het bereiken van doelen of eerder op het verantwoordelijk voelen voor het eigen werk? Resultaatgericht versus taakgericht?

Een van de bevindingen: medewerkers zien hun (overheids)organisatie vooral als maatschappelijk betrokken en minder als een organisatie met een heldere missie. Verder kwam naar voren dat vooral missie en samenwerking een sterke invloed hebben op de tevredenheid, bevlogenheid en betrokkenheid van medewerkers en de waargenomen organisatieprestaties. Ook stelden de onderzoekers vast dat medewerkers meer in samenwerking willen investeren dan in de missie van hun organisatie.

Innovatief, open en mensgericht

Het openbaar bestuur blijkt op een aantal werkopvattingen ook typisch bureaucratisch te scoren. Medewerkers vinden dat zij eerder taakgericht dan resultaatgericht werken, eerder proceduregericht dan pragmatisch, en eerder organisatiegericht dan vakgericht. Hier tegenover staat dat ze hun organisatie eerder als innovatief dan als behoudend typeren, eerder open dan gesloten, en eerder mensgericht dan vakgericht.

Tegelijkertijd gaan *minder* bureaucratische werkopvattingen samen met iets meer tevredenheid, bevlogenheid, betrokkenheid en (in mindere mate) waargenomen organisatieprestaties. Dit gebeurt naarmate de organisatie opener, mensgerichter, en innovatiever is. Er valt, met andere woorden, nog iets te winnen voor organisaties in het openbaar bestuur.

Aanbevelingen

- Onderzoek of medewerkers weten welke doelen hun organisatie nastreeft en wat ze zelf daaraan kunnen bijdragen: het maakt ze vooral meer tevreden en betrokken.
- Investeer (extra) in samenwerking: dat draagt voornamelijk bij aan meer bevlogenheid en betere prestaties.

Direct doen:

“Stel plannen op voor het verbeteren van de cultuur van organisaties in het openbaar bestuur. Onder andere door de missie van de individuele organisaties aan te scherpen en de samenwerking binnen en tussen organisaties te verbeteren.”



Alex Straathof