

Onderzoek naar Organisatiegerelateerde Eigenwaarde en Arbeidssatisfactie

Aanleiding en opzet

In mei 2009 is onder 3504 medewerkers uit de sectoren Rijk en Gemeenten een onderzoek uitgevoerd naar Organisatiegerelateerde Eigenwaarde en Arbeidssatisfactie. Dit onderzoek is uitgevoerd voor het project Ambtenaar van de Toekomst. Dit project heeft als doel om (in het kader van het Programma Vernieuwing Rijksdienst) een uitgewerkte visie te geven op de Ambtenaar in de toekomst, met als stip op de horizon 2020. Relevante vragen zijn bijvoorbeeld: "Wat verwachten we van een ambtenaar?" en "Wat verwacht de ambtenaar van zijn werkgever?" Daarnaast worden er aanbevelingen gedaan voor verbeteringen die nodig zijn om de visie te verwezenlijken. Meer informatie over dit project vindt u op www.ambtenaarvandetoekomst.nl.

Het onderzoek richtte zich op de volgende onderwerpen:

- **Organisatiegerelateerde Eigenwaarde:**
Eigenwaarde die medewerkers ontleen aan het functioneren binnen een organisatie
- **Arbeidssatisfactie of arbeidstevredenheid**
- **Complexiteit van de werkzaamheden:**
De complexiteit van de werkzaamheden is afgemeten aan: (1) de mate van afwisseling van werkzaamheden, (2) het relatieve belang van taken, (3) de relatieve invloed van taken, (4) de mate van autonomie en (5) de mate van feedback
- **Ervaren Ondersteuning door de Organisatie:**
Waardering door én voor de organisatie
- **Belemmerende Regels en Procedures**
- **Professionele Ondersteuning:**
De ondersteuning door stafdiensten, zoals secretariaat, ICT-servicedesk, etc.

Resultaten

In totaal werkten 1327 panelleden mee aan het onderzoek. Dit brengt het responspercentage op 37,9 procent. Hieronder treft u per onderwerp de belangrijkste resultaten.

- **Organisatiegerelateerde eigenwaarde**
Met de organisatiegerelateerde eigenwaarde van de medewerkers zit het wel goed. Medewerkers binnen de Rijksdienst en Gemeenten hebben dus het idee dat 'ze ertoe doen'. Enkele negatieve uitschieters daar gelaten is er erg positief geantwoord op de stellingen die voor zijn gelegd.
- **Arbeidssatisfactie**
Medewerkers van het Rijk en Gemeenten zijn relatief tevreden met hun werkzaamheden. Er werd een ruime voldoende gescoord: een 7,6 voor het Rijk en 7,7 voor Gemeenten. Deze score laat echter wel ruimte voor verbetering.
- **Complexiteit van de werkzaamheden**
Medewerkers hebben relatief complexe taken. Uit het onderzoek blijkt dat hoe complexer de taken, hoe meer tevreden medewerkers zijn met hun werk en hoe groter hun eigenwaarde is. Relatief complexe taken zijn dus goed. Dit pleit voor bijvoorbeeld meer autonomie voor medewerkers, en het niet teveel 'opknippen' van taken in kleine delen.
- **Ervaren Ondersteuning door de Organisatie**
Dit laat te wensen over. Medewerkers beantwoorden de stellingen nauwelijks boven het midden van de schaal. Er is dus veel te verbeteren, zeker omdat uit het onderzoek naar voren komt dat medewerkers die meer steun ervaren ook meer tevreden zijn met hun werk en meer eigenwaarde hebben. Hierbij draait het vaak puur om waardering. Niet zozeer in geldelijke middelen, maar het spreekwoordelijke 'schouderklopje'. Hier ligt onder andere

een verantwoordelijkheid voor de direct leidinggevende. Ook de communicatie dient verbeterd te worden, zeker in reorganisatietrajecten. Zo hebben medewerkers minder het idee dat beslissingen worden genomen zonder dat zij inspraak hebben.

- **Belemmerende Regels en Procedures**

In zowel Gemeenten als Rijk is er sprake van belemmerende regels en procedures die het goed uitvoeren van de taken er niet gemakkelijker op maken. Overigens komt wel een divers beeld naar voren: de één vindt dat er wél sprake is van belemmerende regels en procedures, de ander niet. Er moet dus blijvend gewerkt worden aan het terugdringen van overbodige regels en procedures, niet alleen voor burgers, maar ook binnen het Rijk en Gemeenten zelf, zeker omdat belemmerende regels en procedures een negatief effect hebben op de arbeidssatisfactie van medewerkers.

- **Professionele Ondersteuning**

De Professionele Ondersteuning door Stafdiensten krijgt een magere voldoende: 5,5 voor het Rijk, en 5,7 voor Gemeenten. Hier valt dus wel het één en ander te verbeteren, zeker omdat Professionele Ondersteuning een positief effect heeft op arbeidssatisfactie en organisatiegerelateerde eigenwaarde. Het is dus aan te bevelen dat op stafdiensten niet overmatig wordt bezuinigd.

Op basis van de uitkomsten zullen voorstellen voor verbeteringen worden gedaan op het terrein van human resources beleid. Hoewel deze voorstellen worden gedaan in het kader van het project Ambtenaar van de Toekomst, zijn het verbeteringen die op korte termijn kunnen worden ingevoerd.

Tot slot zijn de resultaten van het onderzoek gebruikt voor een Master Thesis voor de opleiding Bestuurskunde. Hierin wordt zeer uitgebreid verslag gedaan over het onderzoek, de achterliggende theorie, de meetinstrumenten, de aanbevelingen en de conclusies. Geïnteresseerden kunnen het volledige onderzoek raadplegen op www.flitspanel.nl. Mocht u contact op willen opnemen met de auteur, dan kunt u een berichtje sturen aan flitspanelteam@minbzk.nl.