



# Mijn masteronderzoek: wat en waarom?

DIANA SCHAEFFER – ELSINGA | GEMEENTE HEERENVEEN | 19-11-2015

# Opleiding MCC

- ▶ Organisatiegedrag, - cultuur en –dynamiek
- ▶ Veranderingskundige en organisatieontwikkelingsvraagstukken

# Titel onderzoek: Wat beweegt ambtenaren?

- ▶ Knipooog naar stereotype ambtenaar.
- ▶ Vs. Ambtenaren moeten volop in beweging zijn
  - ▶ Snel veranderende omgeving (continu in ontwikkeling en in beweging).
  - ▶ Ambtenaren kunnen niet achterblijven en niets doen, maar moeten in beweging komen
    - ▶ Stapje harder lopen?
    - ▶ Innerlijke motivatie en basisbehoeften
  - ▶ Positieve houding en gedrag
  - ▶ Geen passieve houding, maar actief gedrag

# Inhoud onderzoek

- ▶ Betrokkenheid en werkbeleving medewerkers
- ▶ Houding t.o.v. veranderingen in het werk
- ▶ Ervaren vrijheid bij uitvoeren werkzaamheden
- ▶ Invloed stijl van leidinggeven op deze aspecten

*\* Verhouding van deze aspecten t.o.v. elkaar\**

# 'Why?'

- ▶ 70% veranderprocessen, realiseert niet beoogde resultaat.
  - ▶ Veel veranderingen bij gemeente (tegenkrachten, weerstand, niet mee willen/kunnen bewegen → negatieve aspecten benaderen??)
- ▶ 80% niet volledig bevlogen (minder productief, vaker ziek, kwalitatief minder goed werk)
  - ▶ Bestuur: "kwaliteit prestaties moeten omhoog"
  - ▶ Werkdruk (intern onderzoek en landelijke cijfers)
    - ▶ 1 op 3 last van werkdruk
    - ▶ 4% burnout
    - ▶ 60-80% niets te maken met ziekte, maar met gebrek aan plezier en innerlijke betrokkenheid
- ▶ Zorgwekkende financiële situatie van organisatie

# Benodigd

- ▶ Integrale benadering van verandermanagement om effectief sturing te geven aan veranderingen...
    - ▶ Veranderkunde: veranderbereidheid (t.o. weerstand)
    - ▶ Positieve psychologie: bevlogenheid (t.o. burnout)
    - ▶ Organisatiekunde: autonomie
    - ▶ Leiderschap: stijl van leidinggeven
- ↓
- ▶ *Draagt bij aan goede prestaties*



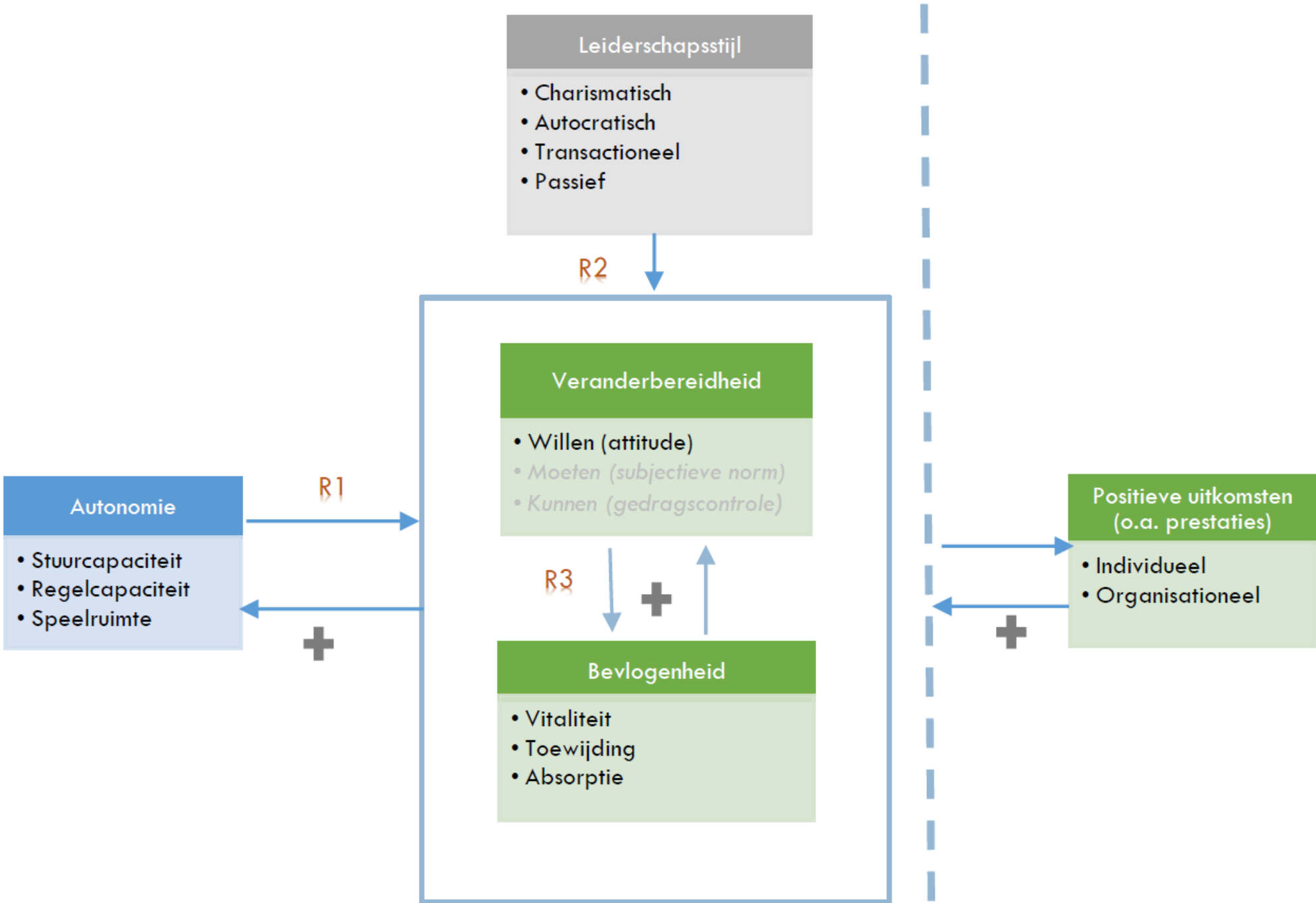
“

Wat is de invloed van autonomie op de bevoegenheid en de veranderbereidheid van medewerkers in de gemeente Heerenveen? En welke rol speelt de leiderschapstijl hierbij?

”

CENTRALE VRAAG

# Conceptueel model





# Deelvragen theoretisch kader

1. Wat is het belang van bevlogenheid en veranderbereidheid van medewerkers voor verbetering van de prestaties en wat zegt de theorie over de relatie met persoonskenmerken?
2. Wat is het effect van autonomie op bevlogenheid en veranderbereidheid van medewerkers?
3. Welke type leiderschapsstijlen zijn er en welke stijl heeft een positief effect op de bevlogenheid en veranderbereidheid van medewerkers?

# Deelvragen empirisch onderzoek

1. In welke mate is er sprake van bevlogenheid en veranderbereidheid onder medewerkers in de gemeente Heerenveen? En in welke mate beïnvloeden zij elkaar? (R3)
2. In welke mate is de (ervaren) autonomie van medewerkers van invloed op de bevlogenheid en veranderbereidheid? (R1)
3. Wat voor leiderschapstijl ervaren de medewerkers en in welke mate is deze stijl van invloed op de bevlogenheid en veranderbereidheid? (R2)
4. Welke verbanden zijn er tussen bevlogenheid en veranderbereidheid gerelateerd aan personeelskenmerken (leeftijd, aantal dienstjaren, opleidingsniveau, afdeling en geslacht)? (R4)
5. Welke variabelen (persoonskenmerken I t/m V, autonomie en leiderschapstijl I t/m IV) hebben de sterkste relatie met bevlogenheid en veranderbereidheid? (R4)

# Hypothesen

- a) Er is een positieve samenhang tussen autonomie enerzijds en veranderbereidheid en bevoegenheid anderzijds; hoe hoger de mate van autonomie, hoe hoger de mate van bevoegenheid en veranderbereidheid van medewerkers (en visa versa). (R1)
- b) Er is een positieve samenhang tussen charismatisch leiderschap (I) en transactioneel leiderschap (II) enerzijds en bevoegenheid en veranderbereidheid anderzijds. (R2)
- c) Charismatisch leiderschap (I) is sterker gerelateerd aan bevoegenheid en veranderbereidheid dan transactioneel (II) leiderschap. (R2)
- d) Autocratisch (III) en passief (IV) leiderschap zijn niet of negatief gerelateerd aan bevoegenheid en veranderbereidheid. (R2)
- e) Er is een positieve samenhang tussen bevoegenheid en veranderbereidheid. (R3)

# Relevantie

- ▶ *Wetenschappelijk*: nieuwe inzichten in verbanden, hypothesen (verwachtingen uit literatuur, toetsen in praktijk)
- ▶ *Praktisch*: aanbevelingen opdrachtgever (als input voor strategie gericht op organisatiegedrag en leiderschap en waardoor negatieve gevolgen voor werkdruk kunnen worden teruggebracht.
- ▶ *Maatschappelijk*: actueel, publiek en maatschappelijk onderwerp.

# Onderzoeksmethoden

- ▶ Toetsend onderzoek
- ▶ Kwantitatief onderzoek (enquête)
- ▶ Aanvullend kwalitatief onderzoek (interviews)
  
- ▶ Gevalideerde en betrouwbare meetinstrumenten
- ▶ Cross-sectioneel
- ▶ Data-trianguatie
  
- ▶ Anonimiteit: Resultaten niet terug te herleiden naar individuen

# Measurement model

