



## Integrale samenwerking binnen een gemeente

Welke motiverende factoren, vaardigheden en omstandigheden zijn van invloed op integraal werken aan publieke gezondheid?



## Resultaten

### Visie van medewerkers van de gemeente

Onderstaande resultaten zijn een gecategoriseerde en algemene samenvatting van wat bestuurders, afdelingshoofd en beleidsmedewerkers *zelf* in de interviews hebben aangegeven over integraal samenwerken.

Er zijn 22 factoren genoemd die de *motivatie* voor integraal werken bepalen. Onder andere het agenderen en sturen op integraal samenwerken door een leider en het creëren van draagvlak voor integraal samenwerken motiveert medewerkers om ermee aan de slag te gaan. Motiverend is ook het vertrouwen in eigen kunnen, het gevoel van controle en het behoud van de professionele autonomie.

Er zijn 5 *vaardigheden* voor integraal werken genoemd die volgens medewerkers belangrijk zijn voor de uitvoering van integraal werken. Dit zijn kennis over waar anderen binnen de gemeente mee bezig zijn, overeenstemming kunnen vinden met burgers, proces georiënteerd werken, herkennen van raakvlakken met andere beleidssectoren en op basis daarvan gezamenlijke doelen opstellen.

Er zijn 13 *omstandigheden* genoemd die belangrijk zijn voor de uitvoering van integraal werken. Bijvoorbeeld: een open werkcultuur, nieuwe organisatiestructuur, evenredige verdeling van de werkdruk en duidelijkheid over beschikbare tijd en middelen voor integraal werken. Tot slot, hebben afdelingshoofden een belangrijke rol in het aansturen en stimuleren van integraal werken.

## Conclusies

### Gestructureerd overzicht van factoren

De inventarisatie, op basis van de Behavior Change Ball, heeft een gestructureerd overzicht gegeven van factoren die volgens medewerkers van invloed zijn op integraal werken binnen de eigen gemeente. Deze bundeling van aandachtspunten en oplossingsrichtingen geeft richting in de vervolgstappen ter verbetering van de interne samenwerking, maar geeft geen standaard proces beschrijving weer. Momenteel worden de ontwikkelingen in de gemeente nog steeds gevolgd. Op deze manier wordt ook inzicht verkregen in het verloop van de processen en mogelijke factoren die van invloed zijn op lange termijn.

## Aandachtspunten bij dit onderzoek

### Beperkingen van dit onderzoek

- Dit betreft een kleinschalig onderzoek specifiek voor een gemeente. Er kunnen daarom alleen uitspraken gedaan worden over de ontwikkelingen binnen deze gemeente.
- Dit onderzoek maakt deel uit van een groter onderzoek 'Van Fictie naar Actie' voor integrale samenwerking.
- De (tussentijdse) resultaten van onderzoek zijn voortdurend teruggekoppeld naar de praktijk, zodat op basis daarvan de gemeente zelf beslissingen kan nemen over het eigen interne proces (actiebegeleidend onderzoek).
- De gemeente heeft in 2012 een samenvattend rapport gekregen van de resultaten en aanbevelingen uit dit onderzoek. Tevens zijn in januari 2013 de resultaten gepresenteerd voor het bestuur, management en beleidsmedewerkers van de gemeente.

Toelichting: De "Behavior Change Ball" in een dynamisch landschap waarbij de route niet vooraf voorspelbaar is.



## Aanbevelingen voor de gemeenten

Naast specifieke aanbevelingen voor de deelnemende Limburgse gemeente zijn er op basis van de resultaten een aantal algemene aanbevelingen opgesteld om integraal werken binnen een gemeentelijke organisatie te bevorderen:

- Deel (kleine) successen met elkaar,
- Focus op het aanleren van nieuwe gewoonten en werkroutines,
- Geef als afdelingshoofd erkenning voor medewerkers die hun best doen om integraal te werken,
- Train medewerkers in het herkennen van raakvlakken en het opstellen van gezamenlijke doelen,
- Geef duidelijke voorbeelden van situaties waarin onderwerpen integraal zijn opgepakt en in welke voorbeelden het beter had gekund,
- Hou continue aandacht voor integraal werken en spreek elkaar aan op het belang van integraal werken,
- Durf te experimenteren want leren doe je vooral door te doen,
- Geef als MT en bestuur het goede voorbeeld door zelf integraal te werken.

## Colofon

Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt door een bijdrage van ZonMw (projectnummer 204000035) en is onderdeel van CIAO (Consortium Integrated Approach Overweight).



Dit onderzoek is uitgevoerd in het kader van "Klein maar Fijn" onderzoek door Diana Stassen, Masterstudent Health Sciences, Policy, Innovation and Management van de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences van de Universiteit Maastricht gedurende de periode april - augustus 2012, onder begeleiding van promovenda Anna-Marie Hendriks (Academische Werkplaats ZuidLimburg) en Dorien Hodiamont, medewerker beleid en onderzoek van GGD Zuid Limburg.

## Meer info?

Meer informatie vindt u in de thesis: Obesity prevention in government; Policy Collaboration between policy sectors within the local government, D. Stassen.

Kijk op [www.academischewerkplaatslimburg.nl](http://www.academischewerkplaatslimburg.nl), [www.ggdzl.nl](http://www.ggdzl.nl) of schrijf naar [academischewerkplaats@ggdzl.nl](mailto:academischewerkplaats@ggdzl.nl)

Voor vragen kunt u contact opnemen met het secretariaat afdeling Kennis en Innovatie van de GGD Zuid Limburg, telefoon: 046 - 850 55 05

Geleen, 2013