

TALENTVANGER REGIONAAL ARCHIEF RIVIERENLAND IS TOPWERKGEVER

Emma Fabisch | 27/03/2025



Gevoelsmatig leek het bij het Regionaal Archief Rivierenland (het RAR) wel goed te zitten met het werkgeluk, vertellen Ella en Letty (directeur en adjunct-directeur van het RAR). Iedere medewerker heeft een jaargesprek met hun leidinggevende, sinds dit jaar doen ze dat in de week vóór of na de verjaardag van de medewerker. Tijdens deze jaargesprekken hebben Ella of Letty altijd een lijstje bij de hand waarin medewerkers hun taken een cijfer geven, om daarmee zicht te krijgen op hun werkgeluk. Het zijn overwegend positieve gesprekken, maar toch was de directie benieuwd naar hoe het werkgeluk in de brede zin wordt ervaren.

Daarom besloot de directie samen met de medewerkers om dit te onderzoeken via het medewerkersonderzoek van de MonitorGroep. Conclusie: met het werkgeluk bij het RAR zit het 'wel goed'. Eigenlijk zelfs meer dan goed, want dit voorjaar nam het RAR het certificaat TopWerkgever in ontvangst van onderzoeks- en advies bureau de MonitorGroep. Alle medewerkers deden mee aan het onderzoek (respons 100%) en met een werkgelukcijfer van een 8,2 behoort het RAR tot de top van gelukkige organisaties in Nederland. In een gesprek vertellen Ella en Letty meer over het werken bij het RAR.

Vertrouwen, autonomie en verbondenheid

Vertrouwen is een belangrijke factor als het gaat om werkgeluk (model: 8 van werkgeluk). Een hoge mate van vertrouwen blijkt kenmerkend voor de organisatiecultuur. Zowel het onderlinge vertrouwen, als het vertrouwen dat medewerkers ervaren vanuit hun leidinggevende, scoren hoog. Het verantwoordelijkheidsgevoel en de betrokkenheid van medewerkers is enorm. Deze betrokkenheid gaat verder dan de eigen werkzaamheden. Het beleidsplan wordt bijvoorbeeld niet door alleen de directie ontwikkeld, maar elke medewerker krijgt de uitnodiging om hierin een rol te kiezen: input geven, meeschrijven, meelezen of geen rol. Op deze wijze is het beleidsplan een ware co-creatie.

Trots!

Medewerkers zijn trots op het RAR en trots op het werk dat ze doen. Dit delen ze dan ook graag met mensen buiten de organisatie. Het archief is er immers voor iedereen! Een leuk voorbeeld

hiervan is 'De nacht van het archief'. Eens in de twee jaar wordt er een oud verhaal uit de archiefkasten gehaald en tot leven gebracht. Iedereen draagt iets bij om de nacht tot een succes te maken: iemand verzorgt de aankleding, iemand verzorgt lekkers voor de gasten en het afgelopen jaar toverde de adjunct-directeur zich zelfs om tot heks om het verhaal tot leven te brengen. Ieder zo zijn talent!

Hire for attitude train for skills

Wie ben je? Wat kun je goed? Wat brengt je bij het RAR? Vanuit een open houding en met grote nieuwsgierigheid maken de directeurs kennis met sollicitanten. 'We zijn vooral benieuwd naar het verhaal van mensen, of ze nu inhoudelijk een perfect profiel hebben is minder belangrijk,' aldus Ella. Binnen de werving en selectie kijkt het RAR verder dan het CV.

'Ik kan zo zes mensen opnoemen die vanaf papier misschien geen natuurlijke match zijn, maar die wel bij ons zijn komen werken.' Het vraagt er alleen om dat we écht de tijd nemen om met potentiële collega's in gesprek te gaan", licht Letty toe. Motivatie en passie zijn belangrijke waarden. Waar sommige organisaties actief acties opzetten om het verborgen potentieel te ontdekken, is het werken vanuit talenten voor Ella en Letty heel vanzelfsprekend.

Kijken naar talenten en de persoon

Andersom worden die nieuwsgierigheid en open houding ook verwacht van de collega's. Iedereen die bij het RAR begint, neemt een kijkje op elke afdeling. Dat zorgt voor onderlinge betrokkenheid en verbinding. Mensen weten elkaar gemakkelijk te vinden.

Het RAR moedigt aan om die open blik vast te houden en te blijven groeien, zowel persoonlijk als professioneel. Ondanks dat het misschien niet altijd mogelijk is om 'verticaal' door te groeien, kun je je wel altijd blijven ontwikkelen, vertellen Ella en Letty. Verschillende mogelijkheden worden hiertoe geboden.

Zo krijgen de medewerkers ieder jaar een aantal vrije uren, waarin ze iets kunnen doen buiten het eigen functie- of takenpakket. Zo is er bijvoorbeeld een medewerker die zich normaal bezighoudt met wetgeving en toezicht, maar daarnaast enorm creatief is. Hij heeft deze uren ingezet om een mooie presentatie te maken voor in de hal bij het RAR. 'Een andere collega is een bevlogen patissier. Dan wil ik de mensen écht niet ontvangen met zo'n standaard koekje uit een plastic zakje, maar dan gaan we natuurlijk voor een door onze collega verse gemaakte gemberkoek', glundert Ella. Weer andere collega's kunnen deze uren gebruiken om eens op een andere afdeling te kunnen werken. Zo heeft iedereen een eigen manier om het RAR te verrijken. Elke medewerker is uniek en medewerkers vullen elkaar goed aan. De onderlinge chemie tussen de medewerkers van het RAR is dan ook enorm.

Kortom: een mooie manier van werken aan werkgeluk bij het RAR. Een inspirerende, nuchtere aanpak!

Over TopWorkgevers

TopWorkgevers is een initiatief van de MonitorGroep. De MonitorGroep helpt organisaties werken aan werkgeluk en is trots op alle organisaties die zich daarvoor inzetten.

