

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE  
KANSEN

# MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Resultaten Personeelspeiling 2020**

## Samenvatting

De Vlaamse Regering neemt akte van de resultaten van de Personeelspeiling 2020, het tweejaarlijkse personeelsonderzoek van de Vlaamse overheid.

## 1 SITUERING

De Personeelspeiling is het tweejaarlijkse personeelsonderzoek van de Vlaamse overheid dat het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) uitvoert in opdracht van de minister bevoegd voor Bestuurszaken. De deelname van entiteiten en hun personeelsleden is vrijwillig. De bevragsingsperiode van de Personeelspeiling 2020 liep van 7 september tot en met 16 oktober 2020.

Net als in 2018 werd in de Personeelspeiling 2020 eenzelfde basisvragenlijst gehanteerd voor personeel en management. Het management (top- en leidinggevend middenkader) kreeg nog bijkomende vragen over het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid (zie bijlage 1). De vragenlijsten zijn inhoudelijk dezelfde gebleven als deze van 2018, wat de vergelijkbaarheid ten goede komt. Er werden wel 5 nieuwe vragen aan de vragenlijst toegevoegd. De resultaten worden standaard uitgesplitst naar niveau (A, B, C, D), geslacht (man, vrouw), leeftijdscategorie (jonger dan 30 jaar, 30-40 jaar, 41-50 jaar, ouder dan 50 jaar) en de categorie personeel/management.

Deze mededeling behandelt de resultaten voor personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied diensten van de Vlaamse overheid (DVO).

## 2 BEREIK

Er namen in totaal 41 entiteiten deel aan de Personeelspeiling, namelijk 40 entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid en de Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt (zie bijlage 2). Er werden in totaal 21.691 personeelsleden aangeschreven. Hiermee bereikte de Personeelspeiling 75% van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

De responsgraad binnen de diensten van de Vlaamse overheid bedroeg in de editie 2020 63% (13.608 respondenten). Dat is een lichte daling tegenover 2018 (67%) maar nog steeds een stijging tegenover 2016 (59%). De resultaten zijn representatief voor alle standaardopsplitsingen (niveau, geslacht, leeftijdscategorie, personeel/management).

Voor het eerst in de Personeelspeiling werden volgende vragen opgenomen:

- Ik heb een buitenlandse herkomst.
- Ik heb een handicap of chronische ziekte.

Respondenten konden kiezen voor de antwoordopties 'ja', 'nee' en 'ik antwoord liever niet'. Deze vragen laten toe om doorheen de vragenlijst ook te rapporteren over eventuele verschillen tussen respondenten met/zonder een buitenlandse herkomst, een handicap of een chronische ziekte.

6,2% van de deelnemers geeft zelf aan een buitenlandse herkomst te hebben, net zoals 6,2% van de respondenten aangeeft een handicap of chronische ziekte te hebben. In vergelijking met de officiële monitoring van de streefcijfers, gaat het om een oververtegenwoordiging van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte en een ondervertegenwoordiging van personeelsleden met een buitenlandse herkomst. Een aandachtspunt is evenwel dat het bij de bevraging in het kader van de personeelspeiling over zelfrapportage gaat. Ook de officiële opvolging van het aantal personeelsleden met een arbeidshandicap of chronische ziekte is op basis van vrijwillige zelfrapportering. De officiële opvolging van het aantal personeelsleden van buitenlandse herkomst gebeurt op basis van het rijksregisternummer.

### **3 RESULTATEN VOOR DE GEMEENSCHAPPELIJKE VRAGEN VOOR PERSONEEL EN MANAGEMENT**

De belangrijkste resultaten worden samenvattend besproken. De details zijn te vinden in bijlage 3.

#### **3.1 CLUSTERING VAN VRAGEN**

Een factoranalyse werd uitgevoerd om de vragen zoveel mogelijk te clusteren per thema. Hierdoor wordt voor een groot aantal geobserveerde variabelen een kleiner aantal achterliggende variabelen geïdentificeerd. De factoranalyse resulteert in 6 factoren:

1. **Leiderschap** (bundeling van 11 vragen): de mate waarin het management en de organisatie als ruimte- en richtinggevend, efficiënt en effectief te werk gaand, en betrouwbaar gepercipieerd worden.
  - 9 Ik krijg alle nodige informatie om mijn werk goed te kunnen doen.
  32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen.
  33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt.
  34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen.
  36. Het management (directieraad, managementteam, ...) van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier.
  37. Het management (directieraad, managementteam, ...) van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet.
  40. In mijn organisatie worden de middelen (mensen en financiën) goed ingezet.
  44. Ik heb vertrouwen in mijn organisatie.
  45. Ik ervaar een open cultuur in mijn organisatie.
  46. Ik ervaar dat mijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden.
  47. Ik ervaar dat mijn organisatie haar beslissingen kordaat uitvoert.

2. **Werkklimaat** (bundeling van 8 vragen): de mate waarin men ervaart op een positieve, productieve, innovatie en flexibele manier samen te werken.
  17. Ik werk in een positieve werksfeer.
  20. In mijn directe werkomgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd.
  21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving.
  22. In mijn directe werkomgeving worden afspraken en regels correct nageleefd.
  23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken.
  24. In mijn directe werkomgeving werken we klantgericht.
  25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van plaats- en tijdsdonafhankelijk werken (PTOW).
  35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd.
  
3. **Werk** (bundeling van 5 vragen): de mate waarin het werk als motiverend, passend, waardevol en verrijkend wordt gezien.
  3. Ik doe mijn werk inhoudelijk graag.
  4. In mijn job kan ik datgene doen waar ik goed in ben.
  7. Mijn werk is belangrijk voor mijn organisatie.
  26. Ik leer regelmatig iets bij om mijn werk beter uit te voeren.
  27. Ik krijg kansen om zaken bij te leren die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan.
  
4. **Betrokkenheid** (bundeling van 5 vragen): de mate waarin men fier is op en betrokken is bij zijn organisatie en de Vlaamse overheid.
  38. Ik werk graag voor mijn organisatie.
  39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving.
  41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
  42. Ik zou de Vlaamse overheid als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
  43. Ik ben er fier op dat ik voor de Vlaamse overheid werk.
  
5. **Loopbaan** (bundeling van 4 vragen): de mate waarin er (eerlijke) promotiekansen en kansen om van functie te veranderen gepercipieerd worden.
  18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, ongeacht mijn geslacht, leeftijd, herkomst, seksuele geaardheid, ziekte, beperking,...
  28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel (interne mobiliteit, bevorderingen,...) eerlijk.
  29. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen op promotie.
  30. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen.
  
6. **Regelvermogen** (bundeling van 4 vragen): de mate waarin men ervaart voldoende tijd, informatie, middelen en vrijheid te hebben om het werk goed te doen en een goede werk-privé balans percipieert
  5. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.
  8. Ik beschik over voldoende middelen (materiaal en toestellen) om mijn werk uit te voeren.
  10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer.
  11. Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen.
  12. Ik plan mijn taken en werktijd beter in sinds de invoering van PTOW.

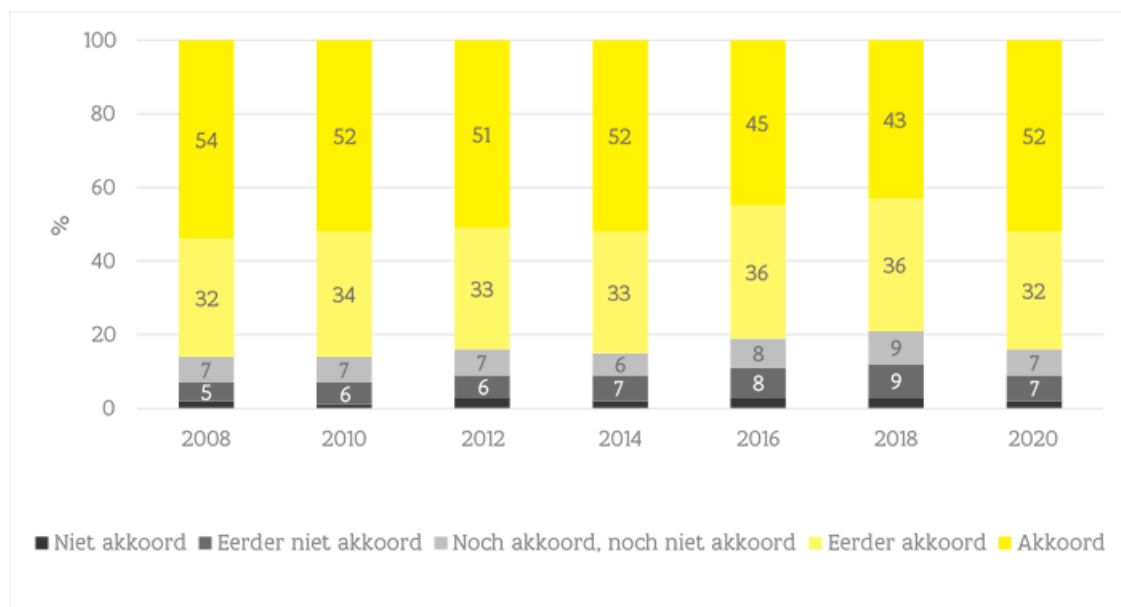
De factoren 'werk' en 'betrokkenheid' halen de hoogste gemiddelde scores (4,2). Dit betekent dat personeelsleden hun job doorgaans als passend en motiverend beschouwen, en zich betrokken voelen bij hun organisatie. Ook de factoren 'werkklimaat' en 'regelvermogen' halen hoge gemiddelde scores

(4,1). De factor 'leiderschap' haalt een gemiddelde score van 3,7 op 5. De cluster 'loopbaan' scoort het minst goed en haalt een gemiddelde score van 3,3.

De verschillen tussen de subgroepen van niveau, geslacht en leeftijdscategorie zijn voor deze 6 factoren over het algemeen beperkt. Voor de subgroep personeel/management worden wel consistente verschillen gevonden. Zo scoort het management hoger dan de subgroep personeel op alle factoren, met uitzondering van de factor 'regelvermogen'.

### 3.2 ALGEMENE TEVREDENHEID

De algemene werktevredenheid binnen de Vlaamse overheid blijft hoog met een gemiddelde score van 4,3 op 5 en 84% van de respondenten die 'akkoord' of 'eerder akkoord' gaan met de stelling "In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk." Het gaat hierbij om een lichte stijging tegenover 2018 (79%) en 2016 (81%). 9% geeft expliciet aan (eerder) niet akkoord te gaan met deze stelling, tegenover 12% in 2018 en 11% in 2016.



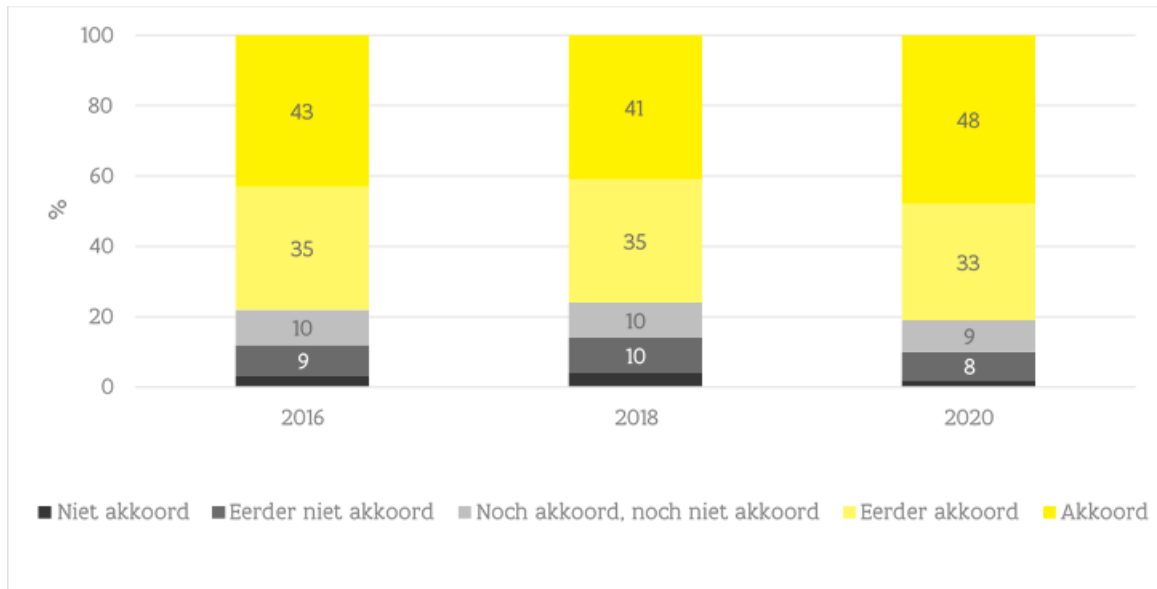
Vraag 1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige job.

De werktevredenheid is het hoogst bij het management. Ook contractuele werknemers scoren significant hoger dan het gemiddelde op werktevredenheid. Personeelsleden van niveau B zijn gemiddeld gezien minder tevreden met hun huidige werk, terwijl personeelsleden van niveau D een significant hogere werktevredenheid dan het gemiddelde vertonen. Bovendien is de werktevredenheid van personeelsleden van niveau D gemiddeld gezien nog hoger dan van niveau C. Voor geslacht en leeftijd worden geen significante verschillen gevonden. Verder scoren respondenten die aangeven een handicap of chronische ziekte te hebben significant lager op deze tevredenheidsvraag (gemiddeld 4,1 op 5). Hoewel het telkens om statistisch significante verschillen gaat, zijn de verschillen in absolute scores beperkt.

Werktevredenheid hangt het meest samen met de factor 'werk', gevolgd door de factoren 'betrokkenheid' en 'regelvermogen'. Dit betekent onder meer dat ingrijpen in de algemene werktevredenheid het best kan gebeuren door een goede match tussen een personeelslid en zijn jobinhoud te bewerkstelligen.

### 3.3 ALGEMEEN WELZIJN

De welzijnsvraag “*In het algemeen voel ik me goed op mijn werk*” werd voor het eerst in de Personeelspeiling 2016 gesteld. 81% van de respondenten gaat ‘akkoord’ of ‘eerder akkoord’ met deze stelling, terwijl 10% expliciet aangeeft zich (eerder) niet goed te voelen op zijn werk. Dit resulteert in een gemiddelde score van 4,2 op 5, waarmee het algemeen welzijn stijgt tegenover 2018 (4,0 op 5).



Vraag 2. *In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.*

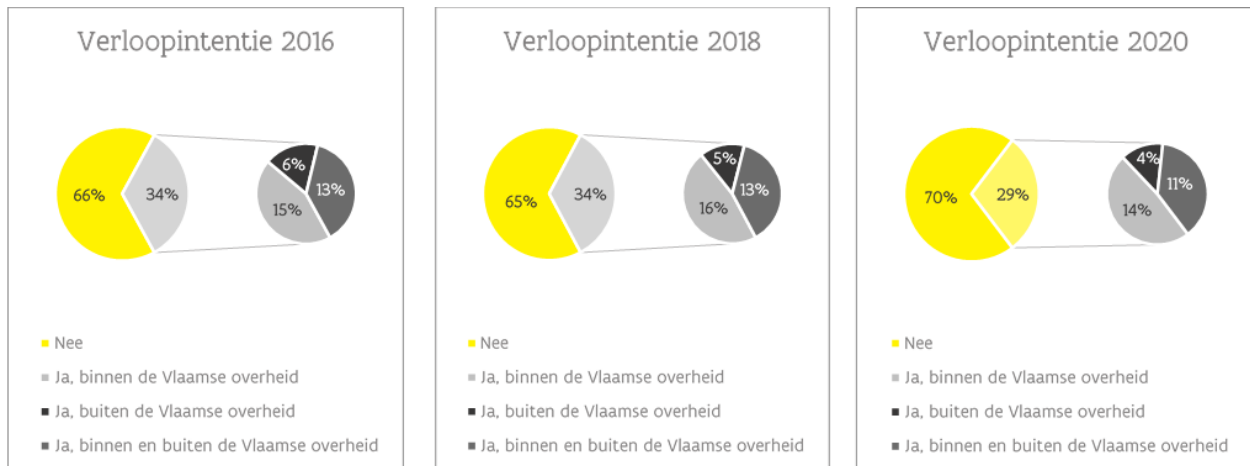
Het algemeen welzijn ligt – net zoals bij de werktevredenheid – het hoogst bij het management. Ook personeelsleden jonger dan 30 jaar en contractuele personeelsleden scoren hier hoger dan het gemiddelde, terwijl statutaire personeelsleden en 50-plussers significant lager scoren. Voor de verschillende niveaus is het profiel gelijkaardig als in 2018: het algemeen welzijn is het laagst bij niveau A en het hoogst bij niveau D. Tussen mannen en vrouwen worden op vlak van welzijn geen significante verschillen waargenomen. Respondenten die aangeven een handicap of chronische ziekte te hebben, scoren significant licht lager op deze welzijnsvraag.

Algemeen welzijn hangt het meest samen met de factor ‘werkklimaat’, gevolgd door de factoren ‘betrokkenheid’, ‘werk’ en ‘regelvermogen’. Net zoals in 2018 correleert algemeen welzijn op itemniveau het sterkst met de vragen “*Ik werk graag voor mijn organisatie*”, “*Ik werk in een positieve werksfeer*” en “*Ik krijg waardering voor mijn werk*”.

### 3.4 VERLOOPINTENTIE

30% van de respondenten geeft aan concrete acties te ondernemen om ander werk te krijgen, of dit van plan te zijn in de toekomst. Hiervan richt 4% zich exclusief op de externe arbeidsmarkt. De verloopintentie neemt hiermee licht af tegenover 2018 (-5%) en 2016 (-4%). Deze is het hoogst bij de leeftijdscategorieën ‘jonger dan 30 jaar’ en ‘30-40 jaar’. Deze groepen oriënteren zich bovendien iets meer buiten de Vlaamse overheid. De verloopintentie neemt af naarmate de leeftijd stijgt en het niveau daalt. Verder kent het management een significant lagere verloopintentie dan andere personeelsleden. Loopbaanwendingen kunnen leiden tot onder meer een verhoogde inzetbaarheid en kennisverruiming. Deze cijfers zijn daarom niet per definitie een negatief gegeven.

De factor 'loopbaan' hangt het sterkst samen met iemands verloopintentie. Dit betekent dat hoe negatiever iemand zijn (eerlijke) promotiekansen en mogelijkheden om van functie te veranderen inschat, hoe meer iemand acties onderneemt om van werk te veranderen.



Vraag 31. Ik heb de voorbije periode concrete acties ondernomen om ander werk te krijgen of ik heb concrete plannen om dat in de toekomst te doen.

## 3.5 BELEIDSTHEMA'S

### 3.5.1 Diversiteit en integriteit

De voorgaande edities omvatte één specifieke belevingsvraag rond diversiteit (vraag 18 "Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, ongeacht mijn geslacht, leeftijd, herkomst, seksuele geaardheid, ziekte, beperking, ..."). Deze vraag haalt in 2020 een hoge gemiddelde score van 4,2 op 5 en 74% die akkoord gaat met deze vraag.

De leeftijdscategorie jonger dan 30 jaar en personeelsleden van niveau A scoren deze vraag significant hoger, personeelsleden van niveau C en D scoren lager. Er zijn geen significante verschillen zichtbaar bij de subgroep die aangeeft een buitenlandse herkomst te hebben, maar we zien wel een significant lagere score bij respondenten die aangeven een handicap of chronische ziekte te hebben.

Personeelsleden met een buitenlandse herkomst scoren de vragen doorheen de vragenlijst gemiddeld gezien iets beter. Voor personeelsleden met een handicap of chronische ziekte geldt het omgekeerde. Deze subgroep scoort volgende vragen substantieel lager:

1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk (zie punt 3.2).
10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer.
18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, ongeacht mijn geslacht, leeftijd, herkomst, seksuele geaardheid, ziekte, beperking, ...).
19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan.
28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel eerlijk.
49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen en meldingen over integriteit.

Volgende vragen zijn voor het eerst gesteld in de Personeelspeiling 2020:

48. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen en meldingen over gelijke kansen en diversiteit.
49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen en meldingen over integriteit.
50. Ik ken de deontologische code van de Vlaamse overheid goed.

61% van de respondenten weet bij wie hij terecht kan met vragen en meldingen over gelijke kansen en diversiteit, 64% kan terecht met integriteitsgerelateerde vragen. Voor beide vragen scoren niveau B en de leeftijdsgroepen 'jonger dan 30 jaar' en '30-40 jaar' significant lager. 7 op de 10 respondenten

kent de deontologische code van de Vlaamse overheid goed. 16% kiest hierbij de antwoordoptie “noch akkoord, noch niet akkoord”.

### 3.5.2 Loopbaan- en beloningsbeleid

Vragen 13 en 14 peilen naar de interne en externe billijkheid van de verloning. Deze vragen kennen met respectievelijk 3,6 en 3,3 op 5 een middelmatige gemiddelde score, hoewel er gemiddeld gezien weinig consensus over is (relatief hoge standaarddeviatie). Personeelsleden van niveau A, personeelsleden jonger dan 30 jaar en het management percipiëren de hoogste interne billijkheid. Dit is een gelijkaardig patroon als in 2018 en 2016. Op vlak van externe billijkheid scoort ook niveau D significant hoger dan het gemiddelde. Het gaat om volgende vragen:

13. Vergeleken met collega's met een gelijkaardige functie binnen de Vlaamse overheid word ik correct betaald.
14. Vergeleken met andere werknemers buiten de Vlaamse overheid word ik correct betaald.

Verder gaat 60% akkoord met vraag 15 “*Ik wil dat de inhoud en de verantwoordelijkheden van mijn functie een grotere rol spelen in mijn verloning*” (3,9 op 5). Personeelsleden van niveau A zijn hier het minst voor te vinden, personeelsleden van niveau D het meest. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de respondenten aan akkoord te gaan met het introduceren van een flexibel beloningsplan (3,5 op 5). Bij personeelsleden van niveau D en ouder dan 50 jaar bestaat hier het minste animo voor. De interesse daalt naarmate de leeftijd van de respondenten stijgt en het niveau daalt. Zowel bij vragen 15 als 16 blijft ongeveer een kwart van de respondenten neutraal of onbeslist door de antwoordoptie ‘noch niet akkoord, noch akkoord’ te kiezen.

Het gaat om volgende vragen:

15. Ik wil dat de inhoud en verantwoordelijkheden van mijn functie een grotere rol spelen in mijn verloning.
16. Ik wil zelf een deel van mijn verloningspakket mee kunnen bepalen (bv. minder loon in ruil voor meer verlofdagen of omgekeerd).

Vragen 28, 29 en 30 bevragen de loopbaankansen binnen de Vlaamse overheid. Hoewel de gemiddelde scores voor deze vragen stijgen tegenover 2018 en 2016, blijven de scores relatief laag (respectievelijk 3,3; 2,6 en 3,1). Bovendien bestaat er gemiddeld genomen weinig consensus over (relatief hoge standaarddeviaties). Het gaat om volgende vragen:

28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel (interne mobiliteit, bevorderingen, ...) eerlijk.
29. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen op promotie.
30. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen.

### 3.5.3 Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW)

In de Personeelspeiling 2018 werden geen specifieke vragen opgenomen over (de beleving van) plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW). Deze editie werden voor het eerst 2 vragen opgenomen die expliciet over PTOW gaan. De factor ‘regelvermogen’ (zie punt 3.1) bevat ook enkele vragen die hiermee in verband staan.

5. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.
10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer.
12. Ik plan mijn taken en werktijd beter in sinds de invoering van Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW).
25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW).

Meer dan 8 op de 10 respondenten geeft aan werk en privéleven goed op elkaar af te stemmen (4,3 op 5). Enkel het management scoort significant lager op deze vraag. Verder geeft 86% aan zelf te kunnen kiezen hoe het werk te organiseren. Personeelsleden van niveau A en het management scoren

hoger op deze vraag, terwijl personeelsleden van niveau D deze vraag significant lager scoren. Zowel de gemiddelde score van vraag 8 als van vraag 10 stijgen significant tegenover voorgaande edities. 63% van de respondenten geeft aan zijn taken en werktijd beter in te plannen sinds de invoering van PTOW (4,0 op 5). Ongeveer 1 op 5 deelnemers kiest de antwoordoptie “noch akkoord, noch niet akkoord”. Personeelsleden van niveau C scoren significant hoger (4,2), personeelsleden van niveau D en het management significant lager (3,8).

19% van de deelnemers vindt dat hij onvoldoende contact heeft met collega's sinds de invoering van PTOW (3,8 op 5). Personeelsleden van niveau C en D scoren deze vraag significant beter (4,0). Bij niveau D kiest 28% voor de antwoordoptie “weet niet/niet van toepassing”.

Een belangrijke nuance hierbij is dat deze bevraging werd afgenomen tijdens een periode van maximaal thuiswerk omwille van de coronacrisis. Hoewel de referentieperiode voor het invullen van de Personeelspeiling de afgelopen 2 jaren beslaat, heeft de unieke context door de coronacrisis uiteraard een invloed op de verschillende scores.

### **3.5.4 Leiderschap**

De resultaten voor het thema leiderschap worden besproken in termen van de 4 leiderschapsrollen die de Vlaamse overheid definieert<sup>1</sup>.

#### **3.5.4.1 Rol van de leider**

Het gaat om volgende vragen:

19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan.
33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt.
37. Het management (directieraad, managementteam, ...) van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet.
44. Ik heb vertrouwen in mijn organisatie.
46. Ik ervaar dat mijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden.

Vragen 19 en 33 kennen een hoge gemiddelde score: 85% respondenten gaat met beide vragen (eerder) akkoord (4,3 op 5). Voor beide vragen gaat het om een significante stijging tegenover 2018, toen het nog ongeveer om 8 op de 10 respondenten ging die (eerder) akkoord gaat.

Vragen 37 en 44 halen een eerder gemiddelde score (respectievelijk 3,4 en 3,8 op 5). 67% geeft aan vertrouwen te hebben in zijn organisatie, een significante stijging tegenover 2018 en 2016.

Ook de score op vraag 46 stijgt significant tegenover 2018 en 2016: 65% van de respondenten vindt dat zijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden. In 2018% ging het slechts om 44%, in 2016 om 45%.

#### **3.5.4.2 Rol van de manager**

Het gaat om volgende vragen:

9. Ik krijg alle nodige informatie om mijn werk goed te kunnen doen.
35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd.
40. In mijn organisatie worden de middelen (mensen en financiën) goed ingezet.
47. Ik ervaar dat mijn organisatie haar beslissingen kordaat uitvoert.

Vraag 9 toont de afgelopen jaren een stijgende trend, met 72% die aangeeft (eerder) akkoord te gaan met de stelling (3,9 op 5). Vragen 40 en 47 halen een middelmatige score (respectievelijk 3,2 en 3,5 op 5). Hoewel beide vragen significant hogere scoren tegenover 2018 en 2016, is er nog verbetermarge in de perceptie over het correct inzetten van mensen en middelen, evenals de perceptie over de daadkracht van de organisatie. Vraag 35 scoort hoog: 80% van de bevrageerden geeft aan rechtvaardig

---

<sup>1</sup> Zie [overheid.vlaanderen.be/personeel/leiderschap](https://overheid.vlaanderen.be/personeel/leiderschap)



geëvalueerd te worden. Dit is een significante stijging tegenover voorgaande edities. Er zijn geen substantiële verschillen tussen subgroepen terug te vinden.

#### **3.5.4.3 Rol van de ondernemer**

Het gaat om volgende vragen:

21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving
23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken.
32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen

75% tot 81% geeft aan dat men zoekt naar manieren om beter te werken en dat er goed samengewerkt wordt in zijn werkomgeving (respectievelijk 4,1 en 4,2 op 5). 67% van de respondenten vindt dat ze inspraak heeft in zaken die hen aanbelangen. Deze 3 vragen liggen hiermee in stijgende lijn tegenover de edities 2018 en 2016.

#### **3.5.4.4 Rol van de coach**

Het gaat om volgende vragen:

6. Ik krijg waardering voor mijn werk.
17. Ik werk in een positieve werksfeer
34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen.
36. Het management (directieteam, management comité, ...) van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier.
45. Ik ervaar een open cultuur in mijn organisatie.

Vraag 6 haalt een gemiddelde score van 3,7 op 5. 18% geeft aan (eerder) geen waardering te krijgen voor zijn werk. Dit is een verbetering tegenover 2018, toen het ongeveer een kwart van de respondenten betrof. Gemiddeld gezien lijkt er evenwel weinig consensus over te zijn (relatief hoge standaarddeviatie). 74% van de respondenten vindt dat hij in een positieve werksfeer werkt. 54% ervaart een open cultuur in zijn organisatie, 23% vindt dat zijn management niet op een open en eerlijke manier communiceert. Hoewel deze cijfers gunstig evolueren tegenover voorgaande edities, geven deze resultaten aan dat er ook de komende jaren nog verdere inspanningen nodig zijn op dit vlak. Tot slot geeft 68% van de respondenten aan dat de feedback van de leidinggevende helpt om het werk beter te doen, opnieuw een stijging tegenover edities 2018 en 2016.

### **3.5.5 Aantrekkelijk werkgeverschap**

Volgende vragen peilen naar de mate waarin men zijn werkgever als aantrekkelijk beschouwt:

38. Ik werk graag voor mijn organisatie.
39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving.
41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
42. Ik zou de Vlaamse overheid als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
43. Ik ben er fier op dat ik voor de Vlaamse overheid werk.

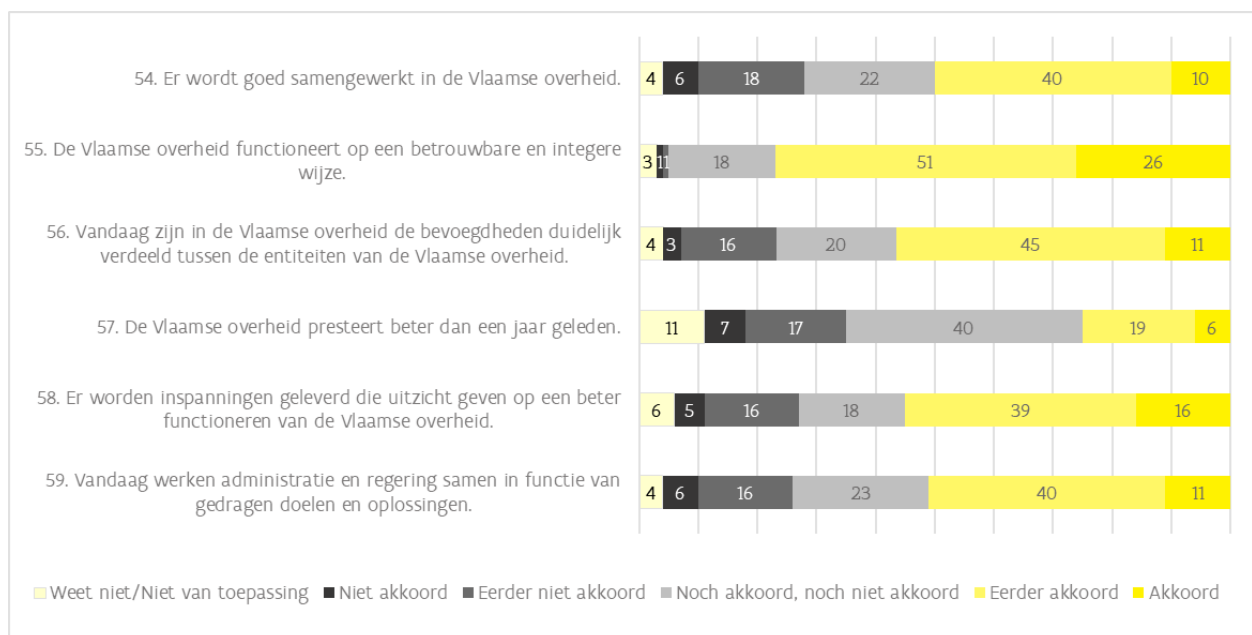
Maar liefst 86% van de respondenten geeft aan graag voor zijn organisatie te werken (4,3 op 5). 9 op de 10 respondenten vindt bovendien dat zijn organisatie waardevol werk levert voor de samenleving. 66% van de respondenten zou zijn organisatie aanbevelen bij familie en vrienden. Wanneer het ruimer gaat over de Vlaamse overheid als werkgever, gaat het zelfs om 76% (respectievelijk 3,9 en 4,1 op 5). Meer dan 7 op de 10 respondenten geeft tot slot ook aan fier te zijn om voor de Vlaamse overheid te werken (4,1 op 5). Al deze vragen scoren hiermee significant hoger dan in de edities 2018 en 2016.

## 4 RESULTATEN VOOR DE BIJKOMENDE VRAGEN VOOR HET MANAGEMENT

De belangrijkste resultaten worden samenvattend besproken. De details zijn te vinden in bijlage 4. Er namen 218 respondenten deel uit de categorie 'management', wat resulteert in een responsgraad van 73%. Dit is een daling tegenover 2018 (84%) en 2016 (77%).

### 4.1 FUNCTIONEREN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

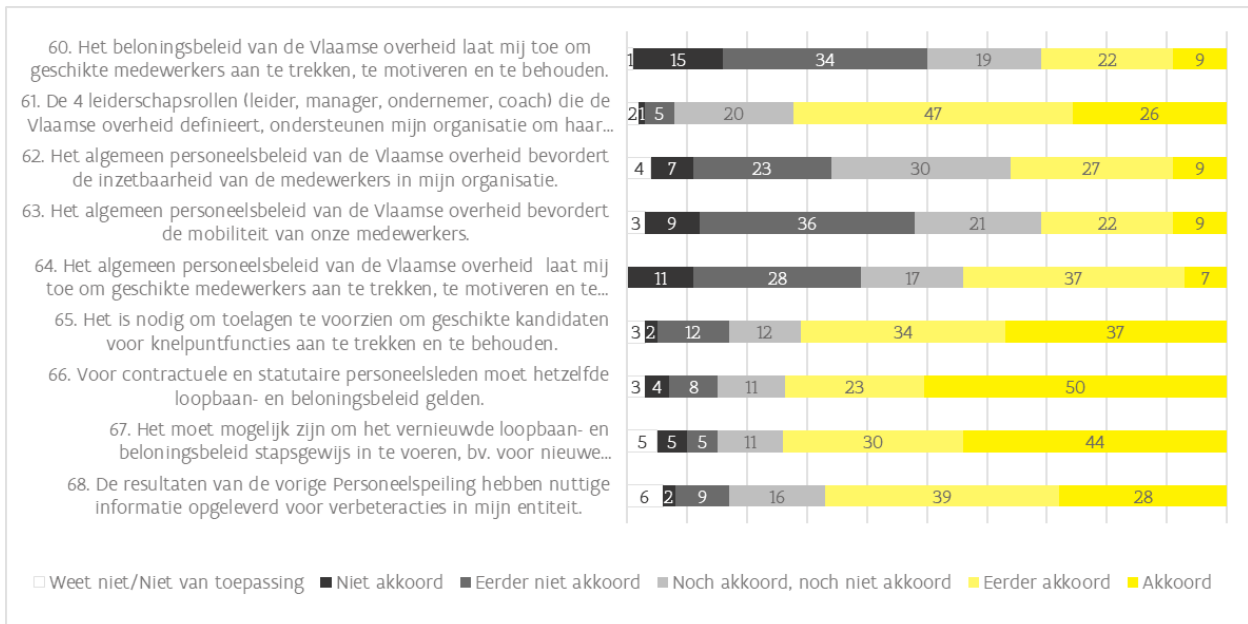
Het management is over het algemeen positiever ten aanzien van het functioneren van de Vlaamse overheid in vergelijking met 2018. De helft van het management geeft aan dat er goed wordt samengewerkt binnen de Vlaamse overheid, een stijging tegenover 2018 (45%) en 2016 (36%). Bovendien geeft 25% van de managers aan dat de Vlaamse overheid beter presteert dan een jaar geleden, terwijl ook 55% aangeeft dat er inspanningen worden geleverd die uitzicht geven op een beter functioneren van de Vlaamse overheid (respectievelijk 25% en 51% in 2018, 20% en 47% in 2016). 77% oordeelt dat de Vlaamse overheid betrouwbaar en integer functioneert, eveneens een positieve evolutie tegenover 2018 (69%). Op de vraag of de bevoegdheden duidelijk verdeeld zijn tussen de entiteiten, geeft ongeveer een vijfde aan dat het beter kan. In 2018 gaf 1 op de 3 managers dit aan. De samenwerking tussen administratie en regering in functie van gedragen doelen en oplossingen wordt significant beter gescoord tegenover de voorgaande editie: 51% van de respondenten geeft aan hiermee akkoord te gaan tegenover 40% in 2018.



### 4.2 PERSONEELSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De tevredenheid over de ondersteuning van de vier leiderschapsrollen (leider, manager, ondernemer, coach) blijft stabiel tegenover 2018 (3,9 op 5). Het management stelt zich kritisch op over andere aspecten van het personeels- en beloningsbeleid van de Vlaamse overheid, hoewel de scores wel hoger liggen dan in de voorgaande editie. Ongeveer de helft van de respondenten (49%) vindt het huidige beloningsbeleid onvoldoende om geschikte medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden. Hiermee is het aandeel respondenten dat ontevreden is beduidend groter dan het aandeel dat tevreden is (31%). 20% van de respondenten blijft hierin eerder neutraal (antwoordopties 'noch akkoord, noch niet akkoord' of 'weet niet/niet van toepassing'). 71% oordeelt dan ook dat het nodig is om arbeidsmarkttoelagen te voorzien om geschikte kandidaten voor knelpuntfuncties aan te

trekken. Daarnaast vindt bijna de helft van de respondenten (45%) dat het algemeen personeelsbeleid de mobiliteit van medewerkers onvoldoende bevordert. Verder stijgt het percentage dat oordeelt dat voor contractuele en statutaire personeelsleden hetzelfde loopbaan- en beloningsbeleid moet gelden significant, van 65% naar 73%. Ook het algemene personeelsbeleid is voor verbetering vatbaar: ongeveer 45% oordeelt dat dit de mobiliteit van medewerkers niet bevordert.



## 5 VERVOLGSTAPPEN

Bij de voorbereiding, de opvolging en de evaluatie van het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid zal gebruik worden gemaakt van de resultaten van de Personeelspeiling, uiteraard binnen een ruimer kader van informatie en indicatoren. Het is belangrijk om verder in te zetten op de huidige sterktes en om aan de slag te gaan met de aandachtspunten die personeelsleden en management aanreiken.

Het Agentschap Overheidspersoneel organiseert workshops voor de deelnemende entiteiten om aan te slag te gaan met hun entiteitsrapportering, zodat ook zij hun resultaten kunnen gebruiken om het welzijn en de motivatie van hun personeelsleden te versterken.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

Overzicht van de bijlagen bij deze mededeling:

- 1 Vragenlijst Personeelspeiling 2020
- 2 Lijst van deelnemende entiteiten
- 3 Het samenvattend rapport 'De resultaten voor de diensten van de Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2020
- 4 Het samenvattend rapport 'Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2020