

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

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Resultaten Personeelspeiling 2022

Samenvatting

De Vlaamse Regering neemt akte van de resultaten van de Personeelspeiling 2022, 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 2022 liep van 3 oktober tot en met 14 november 2022.

Net als in 2020 werd in de Personeelspeiling 2022 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 2020, wat de vergelijkbaarheid ten goede komt. Dit om een causaal verband tussen PTOW en de mogelijke verandering te bevragen. 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), statuut (statutair, contractueel)¹ en de categorie personeel/management.

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

¹ De resultaten van de Personeelspeiling 2022 opgedeeld naar statuut zijn niet opgenomen in de standaardrapportering in bijlage 3. Dit om in lijn te blijven met historische rapportering.

1.1 BEREIK

Er namen in totaal 43 entiteiten van de DVO² deel aan de Personeelspeiling (zie bijlage 2). GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nam om inhoudelijke redenen deel als 2 subentiteiten (GO! Administratieve diensten en GO! Pedagogische diensten), eenzelfde verhaal is er voor het Agentschap Natuur en Bos (ANB en Natuurinvest).

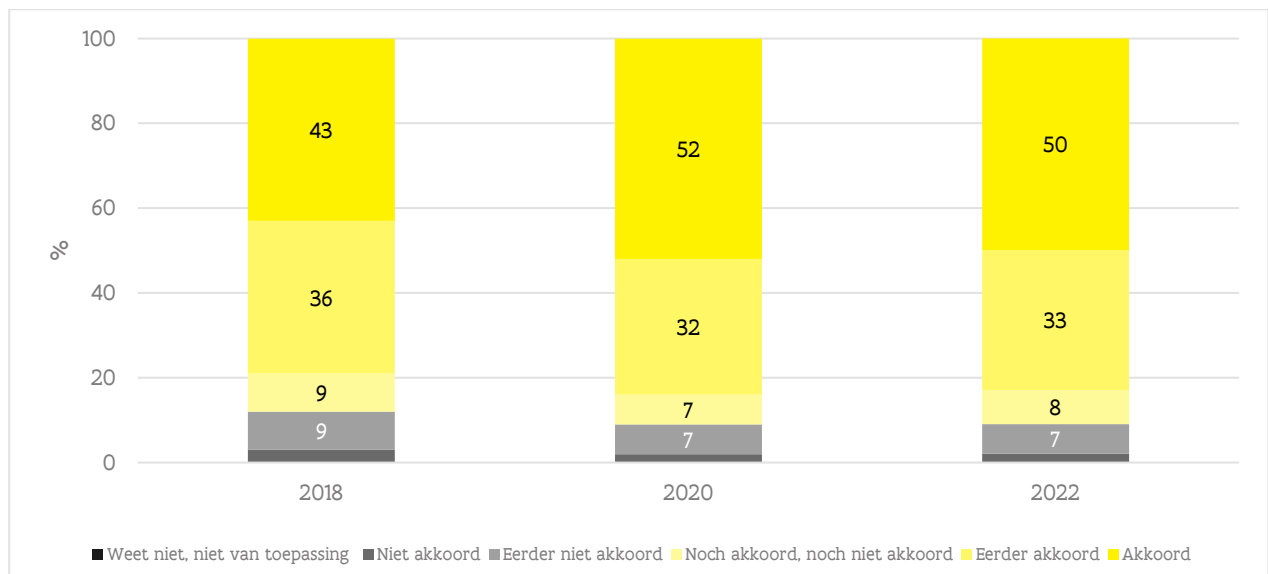
Er werden in totaal 22.734 personeelsleden aangeschreven. De responsgraad binnen de diensten van de Vlaamse overheid bedroeg in de editie 2022 65% (14.785 respondenten). Dat is een lichte stijging tegenover 2020 (63%) en een lichte daling tegenover 2018 (67%).

2 RESULTATEN VOOR DE GEMEENSCHAPPELIJKE VRAGEN VOOR PERSONEEL EN MANAGEMENT

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

2.1 ALGEMENE TEVREDENHEID

De algemene werktevredenheid binnen de Vlaamse overheid blijft hoog met een gemiddelde score van 4,2 op 5 en 83% 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 daling tegenover 2020 (84%) en lichte stijging tegenover 2018 (79%). 9% geeft expliciet aan (eerder) niet akkoord te gaan met deze stelling, hetzelfde percentage als in 2020 en een daling ten opzichte van 2018 (12%).



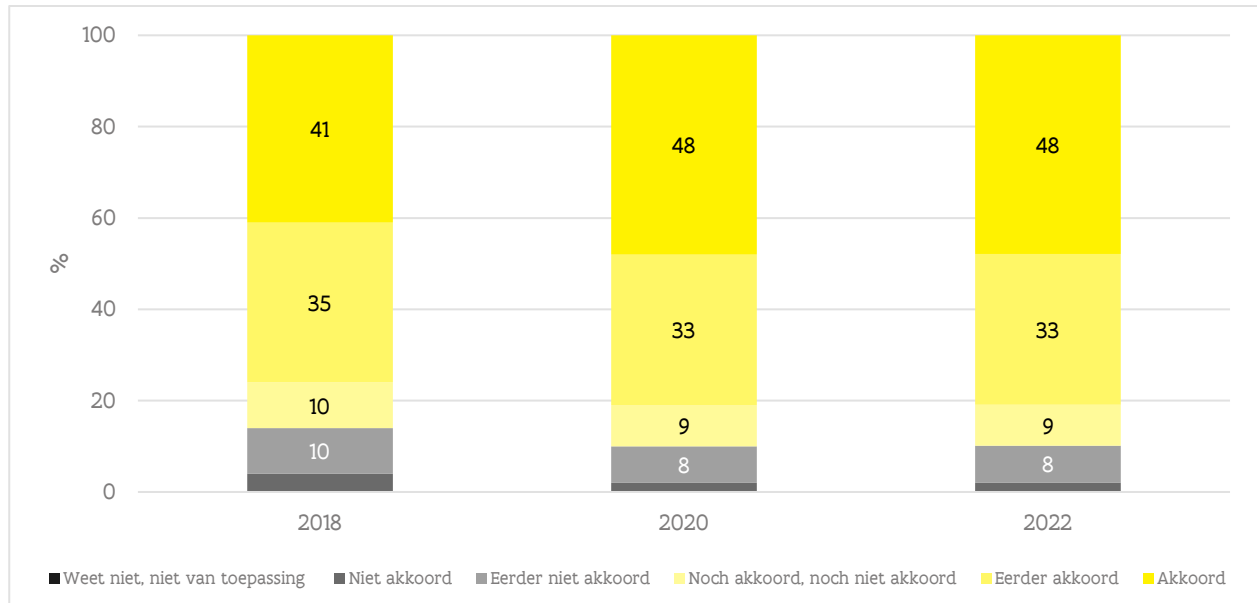
Vraag 1. *In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk.*

De werktevredenheid is het hoogst bij het management. Ook contractuele personeelsleden, personeelsleden van niveau D en personeelsleden jonger dan 30 jaar scoren licht hoger dan het gemiddelde (telkens 4,3 op 5).

² De Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt (VREG) wordt in de Personeelspeiling 2022 nog steeds betrokken omwille van historische redenen. Dit hoewel de VREG strikt genomen geen deel meer uitmaakt van DVO. In de loop van de vorige regeerperiode is de VREG een instelling geworden die ressorteert onder het Vlaams Parlement, maar waarop het VPS wel nog grotendeels van toepassing is.

2.2 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 gelijk blijft tegenover 2020 (4,2 op 5).

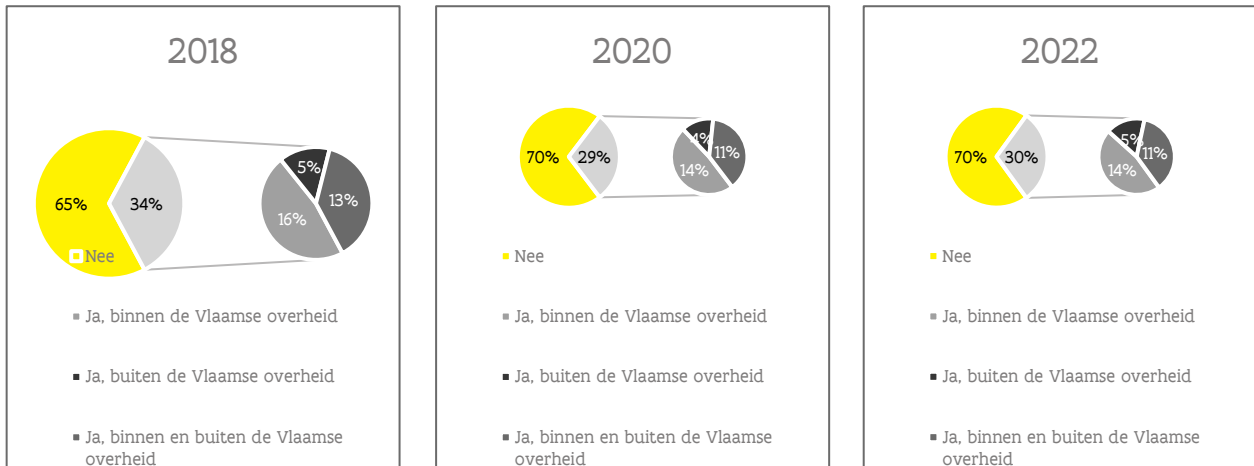


Vraag 2. *In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.*

Het algemeen welzijn ligt even hoog voor de verschillende niveaus. Het ligt – net zoals bij werktevredenheid – het hoogst bij het management. Personeelsleden jonger dan 30 jaar en contractuele personeelsleden (4,3 op 5) scoren hier licht hoger dan het gemiddelde, terwijl statutaire personeelsleden (4,1 op 5) en 50-plussers (4,1 op 5) licht lager scoren.

2.3 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 de 14% zich op de interne arbeidsmarkt van de Vlaamse overheid, 11% onderzoekt mogelijkheden zowel binnen als buiten de Vlaamse overheid. De verlooptententive is licht gestegen tegenover 2020 (+1%) maar is wel significant lager dan in 2018 (-4%). De verlooptententive is het hoogst bij de leeftijdscategorieën 'jonger dan 30 jaar' en '30-40 jaar' en bij personeelsleden uit niveau A en B. Het management kent een lagere verlooptententive dan andere personeelsleden.



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.*

2.4 BELEIDSTHEMA'S

2.4.1 Diversiteit en integriteit

De bevraging omvat enkele vragen rond diversiteit en integriteit, waaronder 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 2022 een hoge gemiddelde score van 4,3 op 5 en 75% die (eerder) akkoord gaat met deze vraag. Personeelsleden jonger dan 40 jaar en personeelsleden van niveau A scoren bij deze vraag significant hoger, waarbij personeelsleden van niveau C en D lager scoren.

Volgende vragen peilen ook naar diversiteit en integriteit. Deze werden voor de eerste keer 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.

In de editie van 2022 zien we dat 61% van de respondenten weet bij wie men terecht kan met vragen en meldingen over gelijke kansen en diversiteit, dit is gelijk aan het aantal in 2020. 66% weet waar men terecht kan met integriteitsgerelateerde vragen. Dit is 2% meer dan in 2020. 7 op de 10 respondenten kent de deontologische code van de Vlaamse overheid goed.

2.4.2 Loopbaan- en beloningsbeleid

Vragen 13 en 14 peilen naar de interne en externe billijkheid van de verloning. 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.

Deze vragen kennen met respectievelijk 3,6 en 3,2 op 5 een middelmatige gemiddelde score, hoewel er gemiddeld gezien weinig consensus over is (relatief hoge standaarddeviatie). Personeelsleden van niveau A en het management percipiëren de hoogste interne billijkheid. Op vlak van externe billijkheid scoren personeelsleden van niveau A en D hoger dan het gemiddelde.

Vragen 15 en 16 handelen over de opbouw van het verloningspakket. 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).

60% gaat (eerder) 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 minder voor te vinden. Daarnaast geeft ongeveer de helft van de respondenten aan (eerder) akkoord te gaan met het introduceren van een flexibel beloningsplan (3,6 op 5). De interesse daalt naarmate de leeftijd van de respondenten stijgt en het niveau daalt. Ook zien we dat contractuele personeelsleden hoger scoren dan gemiddeld (3,6 op 5), en statutaire personeelsleden lager dan gemiddeld (3,5 op 5). 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.

Vragen 28, 29 en 30 bevragen de loopbaankansen binnen de Vlaamse overheid. Hoewel de gemiddelde scores voor deze vragen relatief laag zijn (respectievelijk 3,4; 2,6 en 3,2), stijgen ze wel tegenover 2020 en 2018. 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.

2.4.3 Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW)

De volgende vragen houden verband met Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW). Het betreft de volgende vragen:

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 dankzij de invoering van Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW).³
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 kunnen stemmen (4,3 op 5). 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 op deze vraag lager scoren. 76% van de respondenten geeft aan zijn taken en werktijd beter in te plannen sinds de invoering van PTOW (4,3 op 5). Personeelsleden van niveau D scoren significant lager op deze vraag (3,7 op 5).

³ De verwoording werd in 2022 aangepast: 'Sinds de invoering van PTOW' werd in 2022 vervangen door 'dankzij de invoering van PTOW'.

72% van de deelnemers heeft voldoende contact met collega's sinds de invoering van PTOW (4,1 op 5), wat een stijging is ten opzichte van de editie van 2020 (3,8). Hoewel de referentieperiode voor het invullen van de Personeelspeiling de afgelopen 2 jaren beslaat, heeft de unieke context van de coronacrisis uiteraard een invloed op de verschillende scores rond het thema 'Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken'.

2.4.4 Leiderschap

De resultaten voor het thema leiderschap worden besproken in termen van de 4 leiderschapsrollen die de Vlaamse overheid definieert⁴.

2.4.4.1 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: ongeveer 85% van de respondenten gaat met beide vragen (eerder) akkoord. Bij vraag 33 scoren personeelsleden uit niveau B, C, en D, en personeelsleden ouder dan 50 jaar gemiddeld hoger.

Vragen 37 en 44 halen een eerder gemiddelde score (respectievelijk 3,3 en 3,8 op 5). De score op vraag 46 daalt tegenover 2020: 56% van de respondenten vindt dat zijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden (in 2020 ging het om 65%).

2.4.4.2 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 blijft stabiel met vorige editie, met 73% die aangeeft (eerder) akkoord te gaan met de stelling (3,9 op 5). Vraag 35 scoort hoog: 82% van de personeelsleden geeft aan rechtvaardig geëvalueerd te worden. Vragen 40 en 47 halen een middelmatige score (respectievelijk 3,2 en 3,5 op 5). Hierbij liggen de scores wel in het verlengde met de scores uit 2020, respectievelijk 3,1 en 3,4 op 5. Het management scoort hoger (4,2 op 5). Op vraag 47 scoren werknemers van niveau A (3,3 op 5) en statutaire personeelsleden (3,4 op 5) licht lager dan het gemiddelde, terwijl het management hoger scoort (4,0 op 5).

2.4.4.3 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

⁴ Zie overheid.vlaanderen.be/personeel/leiderschap

Bij vraag 21 geeft 83% aan (eerder) akkoord te zijn, leidende tot een score van 4,2 op 5. Dit is een significante stijging tegenover 2020 en 2018. Bij vraag 23 geeft 85% aan (eerder) akkoord te zijn, leidend tot een score van 4,1 op 5, wat gelijk is aan de score uit 2020. Hier scoren werknemers van niveau D wel lager dan het gemiddelde (3,9 op 5). Bij beide vragen scoren respondenten uit het management significant hoger (4,5 en 4,6 op 5). 67% van de respondenten vindt dat ze inspraak heeft in zaken die hen aanbelangen, met een score van 3,8 blijft dit gelijk aan de resultaten uit 2020.

2.4.4.4 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.

67% geeft aan waardering te krijgen voor zijn werk en 75% van de respondenten vindt dat hij in een positieve werksfeer werkt. Beide scores zijn een significante verbetering ten opzichte van vorige edities.

70% van de respondenten aan dat de feedback van de leidinggevende helpt om het werk beter te doen, eveneens een verbetering ten opzichte van 2020 (68%). 47% geeft aan dat het management van zijn of haar organisatie op een open en eerlijke manier communiceert (50% in 2020), waarbij 22% aangeeft (eerder) niet akkoord te zijn (23% in 2020). 56% geeft aan een open cultuur te ervaren in de organisatie, terwijl 19% (eerder) niet akkoord is.

2.4.5 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.

83% van de respondenten geeft aan graag voor zijn organisatie te werken (4,3 op 5). Deze score ligt in het verlengde van de score in 2020 (86%). 89% van de respondenten vindt bovendien dat zijn organisatie waardevol werk levert voor de samenleving. 65% van de respondenten zou zijn organisatie aanbevelen bij familie en vrienden. Wanneer het ruimer gaat over de Vlaamse overheid als werkgever, gaat het om 72% (respectievelijk 3,8 en 4,1 op 5). 69% van de respondenten geeft tot slot ook aan fier te zijn om voor de Vlaamse overheid te werken (4,0 op 5).

3 RESULTATEN VOOR DE BIJKOMENDE VRAGEN VOOR HET MANAGEMENT

De belangrijkste resultaten worden samenvattend besproken. De details zijn te vinden in bijlage 4. Er namen 225 respondenten deel uit de categorie 'management', wat resulteert in een responsgraad van 77%. Dit is een stijging tegenover 2020 (73%) en een daling tegenover 2018 (84%).

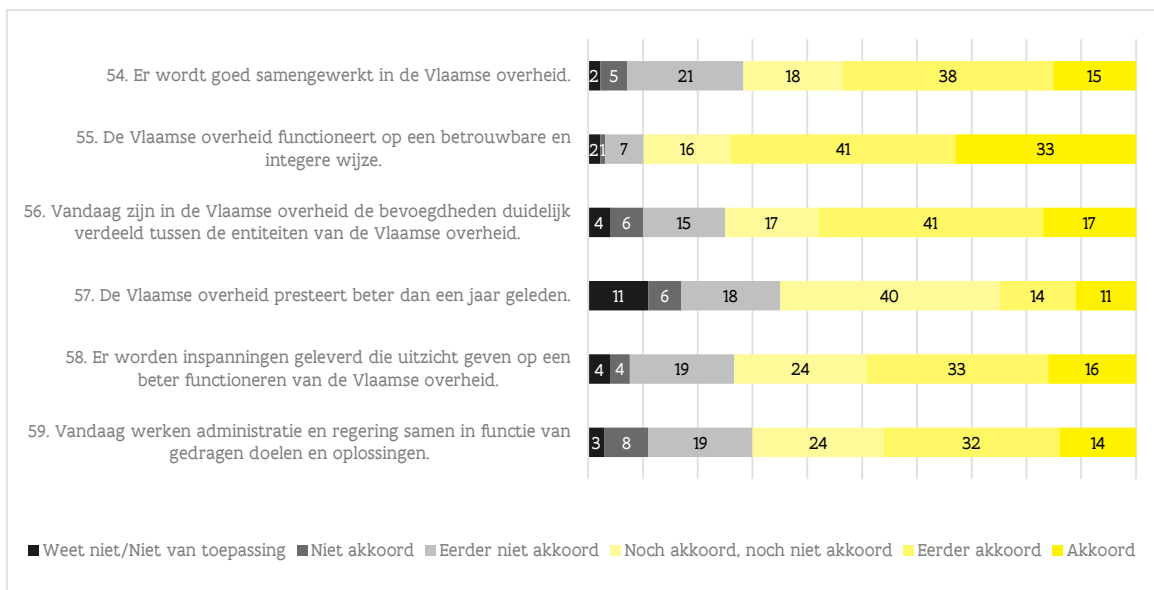
3.1 FUNCTIONEREN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het management is over het algemeen even tevreden ten aanzien van het functioneren van de Vlaamse overheid in vergelijking met 2020. 53% van het management geeft aan dat er goed wordt

samengewerkt binnen de Vlaamse overheid. Dit is een lichte vooruitgang ten opzichte van 2020 (50%) en 2018 (45%).

Bovendien geeft 25% van de managers aan dat de Vlaamse overheid beter presteert dan een jaar geleden (24% in 2020; 25% in 2018). 40% van de managers geeft hierbij wel aan noch akkoord, noch niet akkoord te gaan. 49% geeft aan dat er inspanningen worden geleverd die uitzicht geven op een beter functioneren van de Vlaamse overheid. 74% oordeelt dat de Vlaamse overheid betrouwbaar en integer functioneert. Ook hier zien we dat de score in het verlengde ligt van de score in 2020 (77%).

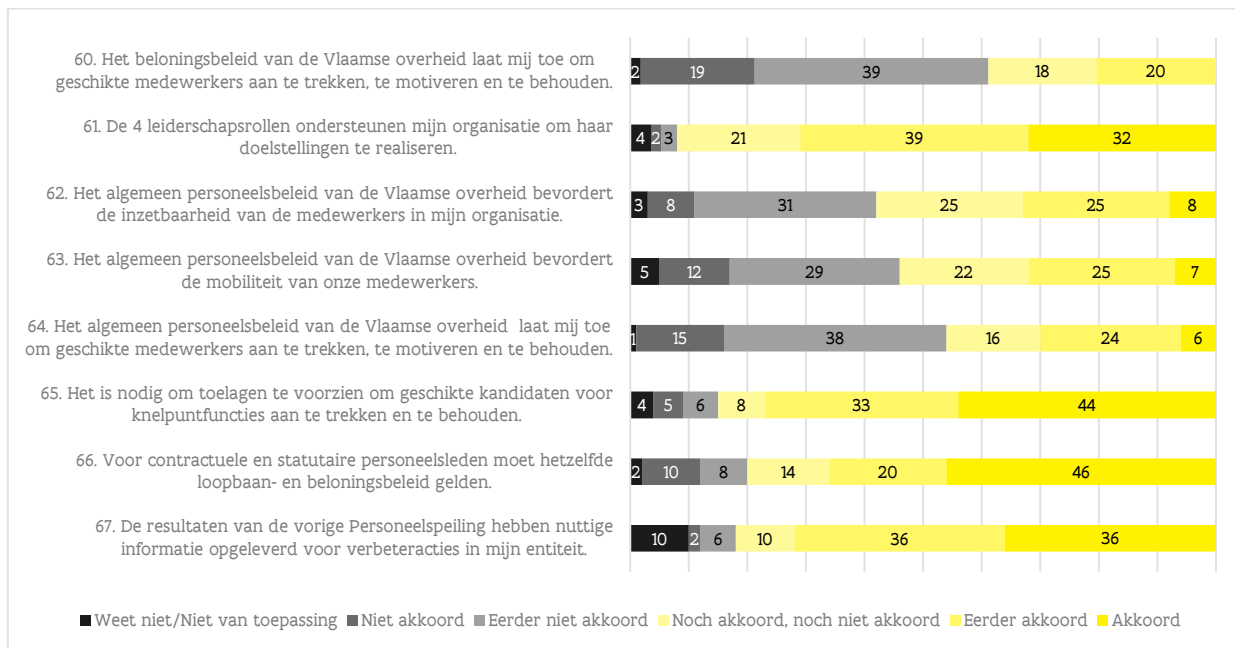
Op de vraag of de bevoegdheden duidelijk verdeeld zijn tussen de entiteiten, geeft ongeveer een vijfde aan dat het beter kan. Dit ligt in dezelfde lijn met de score in 2020. De samenwerking tussen administratie en regering in functie van gedragen doelen en oplossingen wordt op een gelijkaardige manier ingeschat ten opzichte van de voorgaande editie: 46% van de respondenten geeft aan hiermee (eerder) akkoord te gaan tegenover 51% in 2020.



3.2 PERSENEELSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID

71% van de managers geeft aan tevreden te zijn over de vier leiderschapsrollen (leider, manager, ondernemer, coach) die ondersteunend werken om de doelstellingen te realiseren. Dit blijft gelijk ten opzichte van de vorige editie (73%). 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. Zo vindt meer dan de helft van de respondenten (58%) het huidige beloningsbeleid niet voldoende om geschikte medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden. In 2020 bedroeg dit percentage nog 49%. 77% oordeelt bovendien dat het nodig is om arbeidsmarkttoelagen te voorzien om geschikte kandidaten voor knelpuntfuncties aan te trekken.

Daarnaast vindt 41% de respondenten dat het algemeen personeelsbeleid de mobiliteit van medewerkers onvoldoende bevordert. Naar inzetbaarheid toe vindt 39% van de respondenten dat het algemeen personeelsbeleid dit onvoldoende bevordert. Verder oordeelt 66% van de respondenten dat voor contractuele en statutaire personeelsleden hetzelfde loopbaan- en beloningsbeleid moet gelden.



4 VERVOLGSTAPPEN

Het Agentschap Overheidspersoneel organiseert workshops voor de deelnemende entiteiten om aan de 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 resultaten van de Personeelspeiling worden verder, binnen een ruimer kader van informatie en indicatoren, gebruikt bij de voorbereiding, opvolging en evaluatie van het VO-brede personeelsbeleid.

De resultaten uit deze Personeelspeiling bevestigen dat de voorziene acties binnen de principieel goedgekeurde ontwerpbesluiten ter modernisering van het HR-beleid ('5-sporenbeleid')⁵ de juiste lijken te zijn. Hiermee wil ik de aantrekkelijkheid van de Vlaamse overheid als werkgever verhogen, onder meer door de arbeidsvoorwaarden tussen statutaire en contractuele personeelsleden te harmoniseren en het belang van prestaties in de loonvorming te laten toenemen. Tevens bevat het recent afgesloten sectoraal akkoord 2020-2022⁶ diverse maatregelen die bijdragen aan een compleet en veelzijdig verloningspakket zoals de verhoogde eindejaarstoelage, maaltijdcheques en fietsvergoeding. Tot slot heb ik met de invoering van de mogelijkheid tot fietsleasing⁷ een eerste stap in de richting van werkelijke flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden gezet. Voortaan kunnen personeelsleden via hun eindejaarstoelage en/of jaarlijks verlof een bedrijfsfiets leasen.

De bevraging bevestigt dat de algemene werktevredenheid en het algemeen welbevinden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid hoog liggen. Een blijvende inzet op werkbaar werk en welzijn blijft evenwel noodzakelijk. Zo heeft mijn administratie in 2022 10 nieuwe veerkrachtcoaches opgeleid, wat de pool in 2023 op 19 coaches brengt. Aandacht voor het welzijn van personeelsleden vormt ook een speerpunt in andere beleidsinstrumenten, zoals in de omzendbrief hybride werken⁸ die ik in 2021 verspreidde. In combinatie met de invoering van een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand uit het sectoraal akkoord van 2020-2022 garandeer ik een kwalitatief en aantrekkelijk kader voor plaats- en tijdsafhankelijk werken, zodat de positieve trend rond dit thema zich in volgende personeelspeilingen kan herhalen.

⁵ Conceptnota: De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid (VR 2022 1612 MED.0463/2TER).

⁶ Sectoraal akkoord 2020-2022 (VR 2022 1612 MED.0464/1).

⁷ Nota aan de Vlaamse Regering wat betreft het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft voordelen in het kader van fietsleasing (VR 2022 2309 DOC.1032/1).

⁸ Omzendbrief VR 2021/KKBJ/BZ/1 betreffende hybride werken binnen de Vlaamse overheid (VR 2021 1607 MED.0267/2)

Naast aandacht voor ieders welzijn hecht ik veel belang aan een doeltreffend integriteitsbeleid. Met de implementatie van de nieuwe klokkenluidersregeling en een verhoogde zichtbaarheid van de advies-en meldingskanalen versterk ik het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Mijn administratie zal hier het komende jaar de nodige initiatieven voor ondernemen.

Door de combinatie van bovenstaande maatregelen en hun verdere implementatie ben ik ervan overtuigd dat we de goede resultaten uit deze Personeelspeiling ook in de toekomst kunnen blijven waarmaken.

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

Bart SOMERS

Overzicht van de bijlagen bij deze mededeling:

- 1 Vragenlijst Personeelspeiling 2022
- 2 Lijst van deelnemende entiteiten
- 3 Het samenvattend rapport 'De resultaten voor de diensten van de Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2022
- 4 Het samenvattend rapport 'Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2022