



Personeelspeiling 2022



Vlaamse
overheid

Resultaten voor:

Diensten Vlaamse Overheid

Studie uitgevoerd door



1. INLEIDING 3

- 1.1 Voorwoord 4
- 1.2 Wat u over het totaalrapport moet weten 5
- 1.3 Wat u over de rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid moet weten 8

2. TOTAALOVERZICHT 11

- 2.1 Responsgegevens 12
- 2.2 Overzicht vragen per thema 14
- 2.3 Correlatieanalyse 24
- 2.4 Open vraag 25

3. SUBGROEPOVERZICHT OVERZICHT VRAGEN PER THEMA VOOR ALLE SUBGROEPEN 26

4. DETAIL PER VRAAG ALLE VRAGEN IN CLOSE-UP 37



1 INLEIDING

| | | |
|-----|---|---|
| 1.1 | Voorwoord | 4 |
| 1.2 | Wat u over het totaalrapport moet weten | 5 |
| 1.3 | Wat u over de rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid moet weten | 8 |



1.1 VOORWOORD

Om de 2 jaar houdt de Vlaamse overheid het personeelsonderzoek 'Personeelspeiling' bij haar medewerkers en management. De deelname van entiteiten en hun personeelsleden is vrijwillig. Aan de Personeelspeiling 2022 namen 15.380 personeelsleden van 43 entiteiten deel¹. De grotendeels online bevraging liep van 3 oktober tot en met 14 november 2022. De analyse en de rapportering van de resultaten werden begin februari 2023 afgerond.

Net als in 2020 werd in de Personeelspeiling 2022 eenzelfde basisvragenlijst gehanteerd voor personeel en management. Het management (top- en leidinggevend middenkader) kreeg nog extra vragen over het functioneren van de Vlaamse overheid. De vragenlijsten² zijn inhoudelijk grotendeels dezelfde als deze van 2020 en 2018 om vergelijkbaarheid maximaal te behouden.

In dit rapport vindt u de resultaten van de gemeenschappelijke gesloten vragen voor personeel en management van de Vlaamse overheid onder het toepassingsgebied 'diensten van de Vlaamse overheid'³ samengevat. Dit rapport **leert u hoe personeel en management in de Vlaamse overheid hun werk beleven**. Over hoe het management kijkt naar het functioneren van de Vlaamse overheid, wordt enkel globaal gerapporteerd op het niveau van de Vlaamse overheid (samenvattend totaalrapport 'Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid').

Vanuit deze inschattingen door personeel en management kan de minister bevoegd voor Bestuurszaken gericht initiatieven nemen om het personeelsbeleid verder vorm te geven en het functioneren van de Vlaamse overheid te verbeteren, samen met de medewerkers en de managers in de entiteiten. Zo is **"Zet je mening aan het werk"** ook op dit niveau van de Personeelspeiling geen loze slogan.

De Personeelspeiling wordt georganiseerd door het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) in opdracht van de minister bevoegd voor Bestuurszaken. Meer informatie over de Personeelspeiling vindt u op overheid.vlaanderen.be/personeelspeiling.

¹ Een lijst met deelnemende entiteiten vindt u op vlaanderen.be/intern/personeel/personeelspeiling/de-personeelspeiling-2022

² De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2022 vindt u op vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/organisatie/personeelspeiling-informatie-voor-entiteiten

³ Meer informatie over het toepassingsgebied 'Diensten van de Vlaamse overheid' vindt u op overheid.vlaanderen.be/organisatie/wegwijs-vlaamse-overheid/toepassingsgebied-diensten-van-de-vlaamse-overheid

1.2 WAT U OVER HET TOTAALRAPPORT MOET WETEN

Het samenvattend rapport (dit rapport) bestaat uit 4 grote delen:

1. Inleiding
2. Totaaloverzicht
3. Subgroepoverzicht
4. Detail per vraag

Bovenaan links op elke pagina wordt aangegeven in welk van de delen u zich bevindt. We bespreken de delen hierna meer in detail.

2. Totaaloverzicht

2.1 Responsgegevens

Algemeen overzicht

In de tabel vindt u de algemene responsgegevens van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) voor de Personeelspeiling 2022, 2020 en 2018.

De grafiek toont de responsgraden van de deelnemende entiteiten, gerangschikt van laag naar hoog.

De horizontale lijn geeft de gemiddelde responsgraad van de DVO weer.

Detailoverzicht vaste subgroepen

In dit overzicht vindt u de responsgegevens voor de subgroepen van de standaardvariabelen (niveau, geslacht, leeftijdsgroep en personeel/management). De resultaten van subgroepen met een responsgraad lager dan 50% dienen voorzichtig geïnterpreteerd te worden. Wanneer het aantal respondenten van een subgroep kleiner is dan 10 wordt dit aangegeven als “<10”. Wanneer het aantal respondenten kleiner is dan 5 bij management wordt dit aangegeven als “<5”.

1.2 WAT U OVER HET TOTAALRAPPORT MOET WETEN

2.2 Overzicht vragen per thema

In dit deel vindt u de gemiddelde scores voor alle gesloten vragen. De gemiddelde scores worden historisch vergeleken met de gemiddelde scores van de DVO van editie 2020 en 2018. Statistisch significante verschillen worden aangeduid. De rapportering van de globale resultaten volgt de indeling in **thematische blokken van de vragenlijst**:

- Je algemene tevredenheid en welzijn
- Over je werk
- Over je verloning
- Over je directe werkomgeving
- Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden
- 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.' (procentuele verdeling in de rapportering)
- Over je leidinggevenden
- Over <je organisatie> en de Vlaamse overheid in het algemeen
- Over de waarden van de Vlaamse overheid
- Over het diversiteits- en integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid

2.3. Correlatieanalyse

In de correlatieanalyse vindt u het resultaat van de correlatie tussen de algemene tevredenheidsvraag ('1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk.') en de gesloten vragen (vraag 31, 51 en 52 uitgezonderd).

De verticale lijn geeft de gemiddelde score over alle items weer. De horizontale lijn toont de gemiddelde correlatie over alle items met de algemene tevredenheidsvraag. Hierdoor ontstaan 4 kwadranten die als volgt worden gelabeld: mogelijke verbeterpunten, mogelijke aandachtspunten, mogelijke sterktes en mogelijke buffers. Het is van belang te onderstrepen dat het om 'mogelijke' verbeterpunten, aandachtspunten, sterktes en buffers gaat. De correlatieanalyse toont geen oorzakelijk verband maar louter de correlatie (mate van samenhang) van antwoorden op de andere vragen met de antwoorden op de algemene tevredenheidsvraag. Of er echt sprake kan zijn van verbeterpunten, aandachtspunten, sterktes en buffers, hangt af van de detailresultaten, de significantie van verschillen en de HR-doelstellingen.

2.4. Open vraag

Deze pagina herinnert eraan dat de antwoorden op de open vraag afzonderlijk gerapporteerd worden aan de entiteiten, en dat de antwoorden op de open vragen voor managers anoniem verwerkt worden in een globale rapportering op het niveau van de diensten van de Vlaamse overheid.

1.2 WAT U OVER HET TOTAALRAPPORT MOET WETEN**3. Subgroepoverzicht**

In dit deel worden de globale resultaten voor uw entiteit opgesplitst voor de **vaste subgroepen: niveau, geslacht, leeftijdsgroep en personeel/management**. Wanneer de gemiddelde score van een subgroep significant afwijkt van de gemiddelde score voor de DVO als geheel, wordt dit aangeduid met een asterisk (*) en een rode of groene achtergrondkleur. De resultaten worden ook hier voorgesteld volgens de thematische blokken van de vragenlijst.

4. Detail per vraag

In dit deel vindt u per vraag een pagina met detailresultaten, uitgezonderd vraag 31 (omwille van de afwijkende antwoordmogelijkheden vindt u de volledige rapportering voor deze vraag reeds in onderdeel 3. Subgroepoverzicht).

Bovenaan de pagina vindt u:

- De spreiding van de antwoorden voor de DVO als geheel (%) en de gemiddelde scores.
- De afwijking van de gemiddelde scores van de DVO tegenover de gemiddelde scores van de DVO in 2020 en 2018, met aanduiding van statistisch significante verschillen.
- De gemiddelde score van alle deelnemende entiteiten. De horizontale lijn geeft de gemiddelde score van de DVO aan.

Onderaan de pagina vindt u:

- De spreiding van de antwoorden voor de vaste subgroepen niveau, geslacht en leeftijdsgroep in de DVO (%) en de gemiddelde score voor elke subgroep. De gemiddelde score van elke subgroep wordt vergeleken met de gemiddelde score van uw entiteit, waarbij statistisch significante verschillen worden aangeduid.
- De afwijking van de gemiddelde score voor elke subgroep tegenover de gemiddelde score van de DVO als geheel, en tegenover de gemiddelde scores van de DVO in 2020 en 2018, met aanduiding van statistisch significante verschillen.

Bij de spreiding van de antwoorden (%) worden de datalabels voor scores <5% niet getoond.

1.3 WAT U OVER DE RAPPORTERING OP HET NIVEAU VAN DE VLAAMSE OVERHEID MOET WETEN

1. Geen resultaten voor (sub)groepen met minder dan 10 respondenten⁴

Om de anonimiteit van de respondenten te garanderen, worden geen resultaten getoond voor (sub)groepen waarvan minder dan 10 personen de bevraging hebben ingevuld. In de rapportering ziet u dan “<10” bij het aantal respondenten, bij de resultaten staat een streepje (-). Voor de subgroep management ligt de rapporteringsgrens op 5 respondenten.

2. Geen historische vergelijking indien uw entiteit niet deelnam aan de vorige edities of geen historische vergelijking wenste

Waar mogelijk worden de resultaten vergeleken met de resultaten van 2020 en 2018. Voor vragen die voor het eerst in editie 2020 gesteld werden, is geen historische vergelijking met editie 2018 mogelijk. De vragen worden aangeduid met “(#)” en in een “noot” op de betreffende pagina’s.

3. Aanduiding van significante verschillen

Statistisch spreken we van een significant verschil wanneer we met 95% zekerheid kunnen zeggen dat dit verschil niet aan toeval te wijten is. In het totaalrapport worden significante verschillen aangeduid met een asterisk (*) en een rode of groene achtergrondkleur:

- rood voor resultaten die **significant lager** zijn dan de vergelijkingsbasis (DVO-resultaat of historisch resultaat)
- groen voor resultaten die **significant hoger** zijn dan de vergelijkingsbasis (DVO-resultaat of historisch resultaat)

Verschillen met witte of grijze achtergrondkleur zijn statistisch niet significant en kunnen als toevallige afwijkingen beschouwd worden.

4. Cijfers worden afgerond weergegeven

Gemiddeldes en verschillen tussen gemiddeldes worden afgerond op 1 getal na de komma weergegeven in de datalabels. Wanneer er dus -0,0 of +0,0 staat, gaat het om een heel klein negatief of positief verschil, dat niet exact 0 is. Percentages worden afgerond op gehele getallen weergegeven.

5. Terminologie

- **VO** = Vlaamse overheid
- **DVO** = Diensten van de Vlaamse overheid: de gemiddelde responsgraad en de gemiddelde scores van de personeelsleden onder het toepassingsgebied van de diensten van de Vlaamse overheid worden als vergelijkingsbasis gebruikt in dit rapport.
- **Gemiddelde** = de som van alle scores gedeeld door het aantal respondenten. Het gemiddelde ligt tussen 1 en 5. Respondenten die ‘Weet niet / niet van toepassing’ antwoordden worden niet meegerekend. Het effectieve aantal respondenten gebruikt voor de berekening van het gemiddelde kan daardoor lager liggen dan het totaal, en mogelijk zelfs onder de minimumgrens van 10 respondenten (5 voor management) komen te liggen. Dit wordt, indien van toepassing, telkens aangegeven met “n<10” (of “n<5” voor management).

⁴ Zie Deontologie Personeelspeiling op overheid.vlaanderen.be/personeel/hr-kader/deontologisch-kader-personeelspeiling

1.3 WAT U OVER DE RAPPORTERING OP HET NIVEAU VAN DE VLAAMSE OVERHEID MOET WETEN

6. De vragen en de antwoordmogelijkheden

De basisvragenlijst van de Personeelspeiling 2022 telt 53 gezamenlijke vragen voor personeel en management. De vragenlijst is opgedeeld in thematische blokken:

- Je algemene tevredenheid en welzijn
- Over je werk
- Over je verloning
- Over je directe werkomgeving
- Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden
- Over je leidinggevenden
- Over <je organisatie> en de Vlaamse overheid in het algemeen
- Over de waarden van de Vlaamse overheid
- Over het diversiteits- en integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid

49 vragen hebben onderstaande antwoordcategorieën waarvan er telkens 1 gekozen kan worden:

| | | | | | |
|--------------|---------------------|------------------------------------|----------------|---------|------------------------------------|
| Niet akkoord | Eerder niet akkoord | Noch akkoord, noch niet akkoord | Eerder akkoord | Akkoord | Weet niet / niet van toepassing |
|--------------|---------------------|------------------------------------|----------------|---------|------------------------------------|

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.') heeft onderstaande **afwijkende antwoordcategorieën** waarvan er 1 gekozen kan worden:

- Ja, binnen de Vlaamse overheid
- Ja, buiten de Vlaamse overheid
- Ja, binnen en buiten de Vlaamse overheid
- Neen

De antwoorden op **vraag 51** ('Ik heb een buitenlandse herkomst') en **vraag 52** ('Ik heb een handicap of chronische ziekte') worden niet weergegeven in dit rapport. Ze worden wel opgenomen als een opsplitsing in de online rapporteringstool.

De laatste vraag (vraag 53) is een **open vraag**: 'Wil je in de context van de Personeelspeiling nog iets meegeven aan jouw organisatie? Dat kan hier'. Over de antwoorden op deze vraag wordt anoniem maar letterlijk (zonder wijzigingen) op entiteitsniveau gerapporteerd.

1.3 WAT U OVER DE RAPPORTERING OP HET NIVEAU VAN DE VLAAMSE OVERHEID MOET WETEN

7. De delen van de rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid

De rapportering van de Personeelspeiling 2022 op het niveau van de Vlaamse overheid bestaat uit:

1. Het samenvattend rapport 'Resultaten Diensten Vlaamse overheid' over de gemeenschappelijke vragen voor personeel en management (**dit rapport**).
2. Het samenvattend rapport 'Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid' over de extra gesloten vragen over het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid die enkel aan het management (top- en leidinggevend middenkader) werden gesteld.
3. Het samenvattend rapport 'Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid – thematisch verwerkte open antwoorden' met de globale rapportering over de antwoorden op de extra open vragen die enkel aan het management (top- en leidinggevend middenkader) werden gesteld.
4. De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2022.

Delen 1 en 2 worden in overleg met de minister bevoegd voor Bestuurszaken gepubliceerd op overheid.vlaanderen.be/personeelspeiling.

Over deel 3 wordt enkel gerapporteerd aan de minister bevoegd voor Bestuurszaken.

De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2022 bevinden zich op vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/organisatie/personeelspeiling-informatie-voor-entiteiten.

Vragen?

Met vragen over dit rapport en de Personeelspeiling 2022 in het algemeen kunt u terecht bij het projectteam Personeelspeiling 2022 van het Agentschap Overheidspersoneel via personeelspeiling@vlaanderen.be.

2 TOTAALOVERZICHT

| | | |
|-----|----------------------------|----|
| 2.1 | Responsgegevens | 12 |
| 2.2 | Overzicht vragen per thema | 14 |
| 2.3 | Correlatieanalyse | 24 |
| 2.4 | Open vraag | 25 |



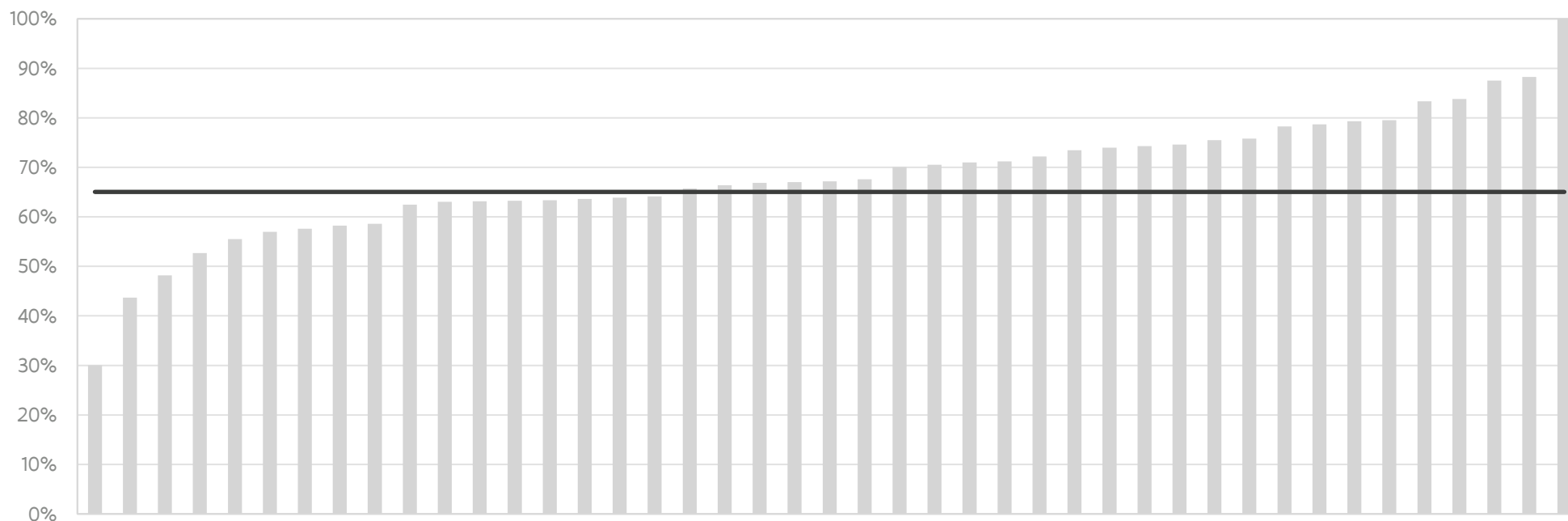
2.1 RESPONSGEGEVENS

Algemeen overzicht

15.380 respondenten in totaal (VO)
43 deelnemende entiteiten (VO)

| | Aantal aangeschrevenen | Aantal antwoorden | Responsgraad | Responsgraad 2020 | Responsgraad 2018 |
|--------------|---------------------------|----------------------|--------------|----------------------|----------------------|
| — Totaal DVO | 22.734 | 14.785 | 65% | 63% | 67% |

Responsoverzicht van de deelnemende entiteiten van de DVO



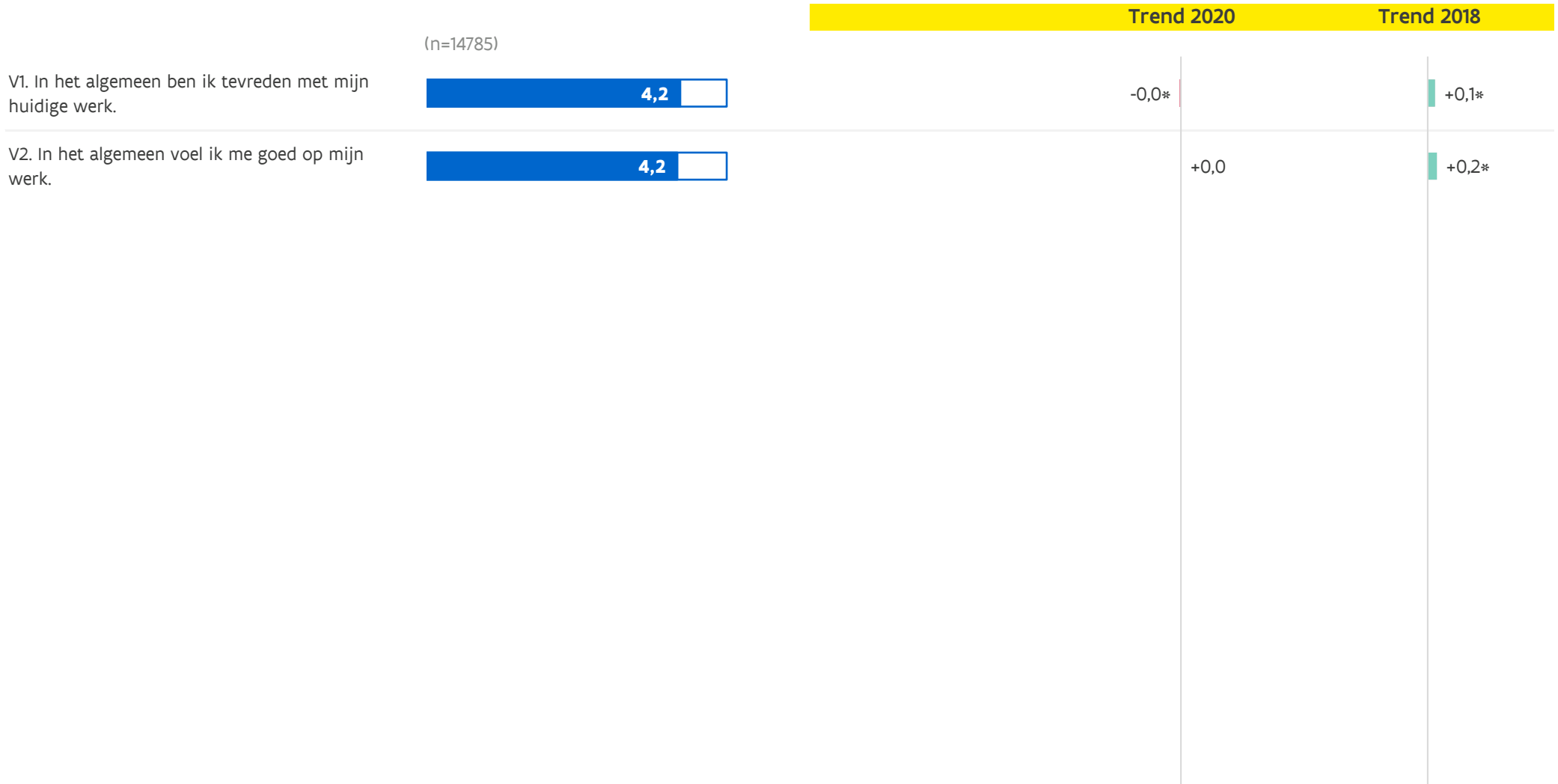
Noot: In dit responsoverzicht en in vergelijkbare grafieken ziet u 43 balken. GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nam om inhoudelijke redenen deel als 2 subentiteiten (GO! Administratieve diensten en GO! Pedagogische diensten), evenals Agentschap Natuur en Bos (ANB en Natuurinvest). Entiteiten Minaraad en SARO zijn niet opgenomen a.g.v. beperkte steekproef (n<10).

2.1 RESPONSGEGEVENS**Detailoverzicht vaste subgroepen**

| Diensten Vlaamse Overheid | Aantal aangeschrevenen | Aantal antwoorden | Responsgraad |
|--|------------------------|-------------------|--------------|
| Totaal | 22.734 | 14.785 | 65% |
| Respons per niveau | | | |
| Niveau A | 7.337 | 5.307 | 72% |
| Niveau B | 8.773 | 5.830 | 66% |
| Niveau C | 4.113 | 2.532 | 62% |
| Niveau D | 2.407 | 1.034 | 43% |
| Respons per geslacht | | | |
| Man | 8.989 | 5.730 | 64% |
| Vrouw | 13.745 | 9.055 | 66% |
| Respons per leeftijdsgroep | | | |
| <30 | 1.483 | 863 | 58% |
| 30-40 | 5.630 | 3.590 | 64% |
| 41-50 | 7.286 | 4.970 | 68% |
| >50 | 8.335 | 5.362 | 64% |
| Respons voor personeel/management | | | |
| Personeel | 22.443 | 14.560 | 65% |
| Management | 291 | 225 | 77% |

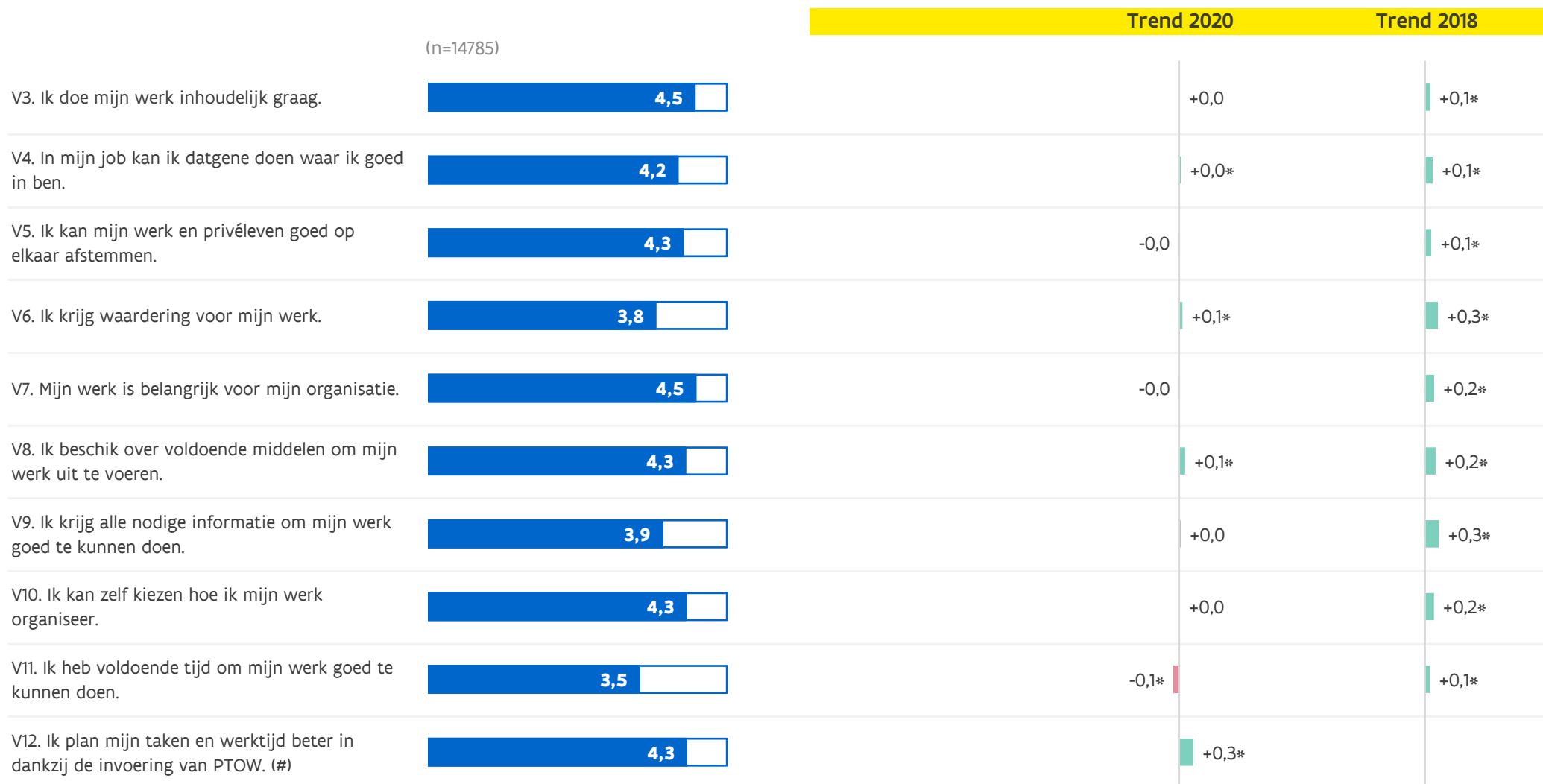
2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

A. Je algemene tevredenheid en welzijn



2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA





B. Over je werk



(#) Nieuwe vraag in 2020

2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

C. Over je verloning

| | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|--|--|------------|------------|
| (n=14785) | | | |
| V13. Vergeleken met gelijkaardige functies binnen de VO word ik correct betaald. |  | -0,0 | +0,1* |
| V14. Vergeleken met andere werknemers buiten de VO word ik correct betaald. |  | -0,1* | +0,1* |
| V15. Ik wil dat functieinhoud & verantwoordelijkheden een grotere rol spelen in verloning. |  | +0,0 | +0,0* |
| V16. Ik wil zelf een deel van mijn verloningspakket mee kunnen bepalen. |  | +0,0 | +0,1* |

2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

D. Over je directe werkomgeving

| | (n=14785) | Trend 2020 | Trend 2018 |
|--|-----------|------------|------------|
| V17. Ik werk in een positieve werksfeer. | 4,0 | +0,0* | +0,3* |
| V18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de VO. | 4,3 | +0,1* | +0,2* |
| V19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan. | 4,2 | -0,0* | +0,0* |
| V20. In mijn directe werkomgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd. | 4,4 | +0,0* | +0,2* |
| V21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving. | 4,2 | +0,1* | +0,3* |
| V22. In mijn directe werkomgeving worden afspraken en regels correct nageleefd. | 4,1 | +0,0 | +0,3* |
| V23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken. | 4,1 | +0,0 | +0,2* |
| V24. In mijn directe werkomgeving werken we klantgericht. | 4,4 | +0,0 | +0,2* |
| V25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van PTOW. (#) | 4,1 | +0,3* | |

(#) Nieuwe vraag in 2020

2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

E. Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden

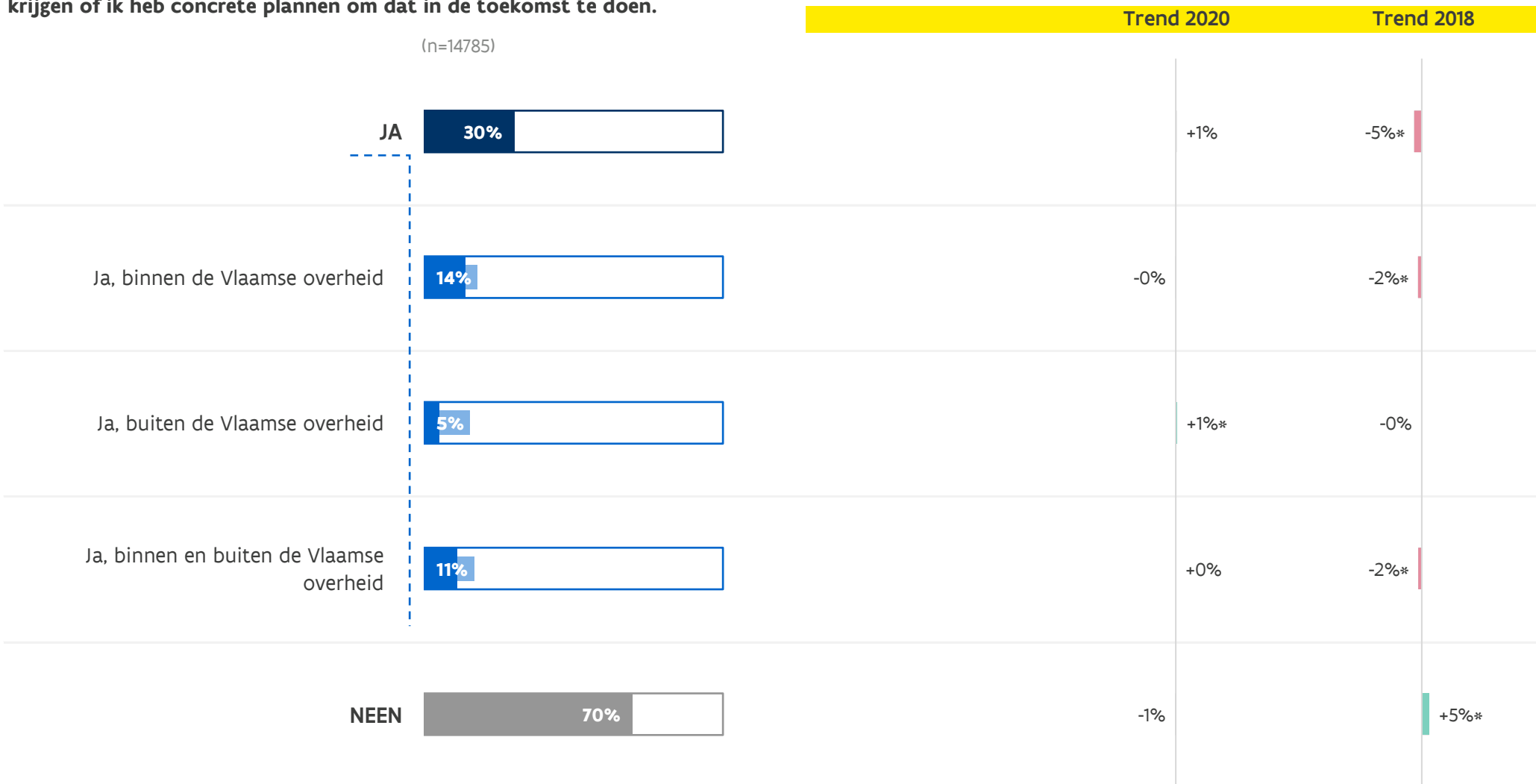
| | (n=14785) | Trend 2020 | Trend 2018 |
|--|-----------|------------|------------|
| V26. Ik leer regelmatig iets bij om mijn werk beter uit te voeren. | 4,1 | -0,0 | +0,1* |
| V27. Ik krijg kansen om zaken bij te leren die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan. | 4,1 | +0,0* | +0,2* |
| V28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel eerlijk. | 3,4 | +0,1* | +0,3* |
| V29. Binnen de VO heb ik voldoende kansen op promotie. | 2,6 | +0,0 | +0,1* |
| V30. Binnen de VO heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen. | 3,2 | +0,1* | +0,3* |

2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

E. Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden





V31. 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.

(n=14785)






2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

F. Over je leidinggevenden

| | (n=14785) | Trend 2020 | Trend 2018 |
|--|--|------------|------------|
| V32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen. |  3,8 | -0,0 | +0,4* |
| V33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt. |  4,3 | +0,0 | +0,3* |
| V34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen. |  4,0 | +0,0* | +0,3* |
| V35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd. |  4,4 | +0,1* | +0,3* |
| V36. Het management van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier. |  3,3 | -0,0* | +0,3* |
| V37. Het management van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet. |  3,3 | -0,1* | +0,2* |

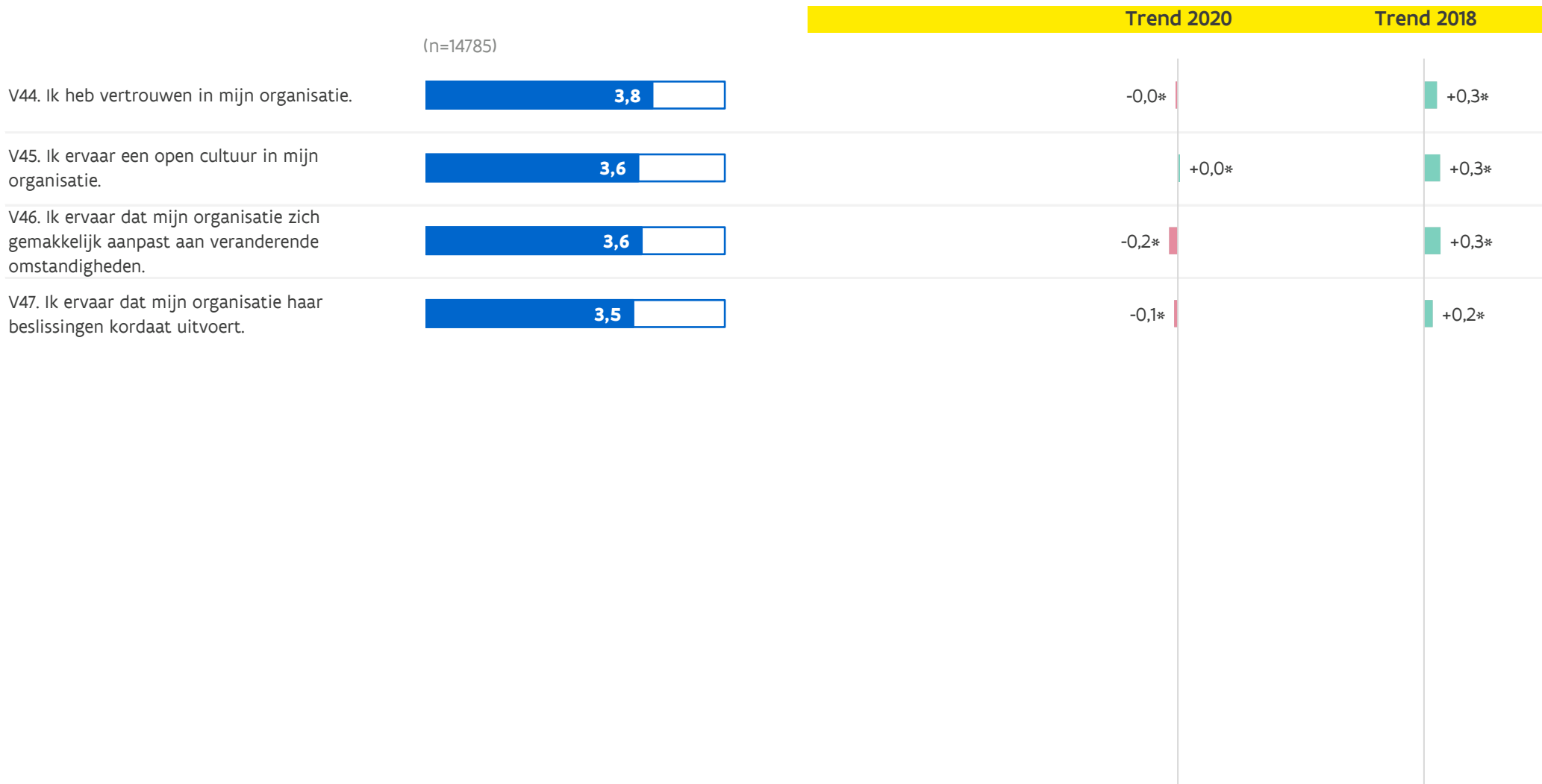
2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

G. Over mijn organisatie en de Vlaamse overheid in het algemeen

| | (n=14785) | Trend 2020 | Trend 2018 |
|---|--|------------|------------|
| V38. Ik werk graag voor mijn organisatie. |  4,3 | -0,0* | +0,2* |
| V39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving. |  4,5 | -0,0 | +0,2* |
| V40. In mijn organisatie worden de middelen goed ingezet. |  3,2 | -0,1* | +0,2* |
| V41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden. |  3,8 | -0,0* | +0,2* |
| V42. Ik zou de VO als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden. |  4,1 | -0,1* | +0,2* |
| V43. Ik ben er fier op dat ik voor de VO werk. |  4,0 | -0,1* | +0,2* |




2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

H. Over de waarden van de Vlaamse overheid



2.2 OVERZICHT VRAGEN PER THEMA

I. Over het diversiteits- en integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid

| | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|---|---|------------|------------|
| V48. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over gelijke kansen & diversiteit. (#) | (n=14785)  3,8 | +0,0 | |
| V49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over integriteit. (#) |  3,9 | +0,0 | |
| V50. Ik ken de deontologische code van de VO goed. (#) |  3,9 | -0,0 | |

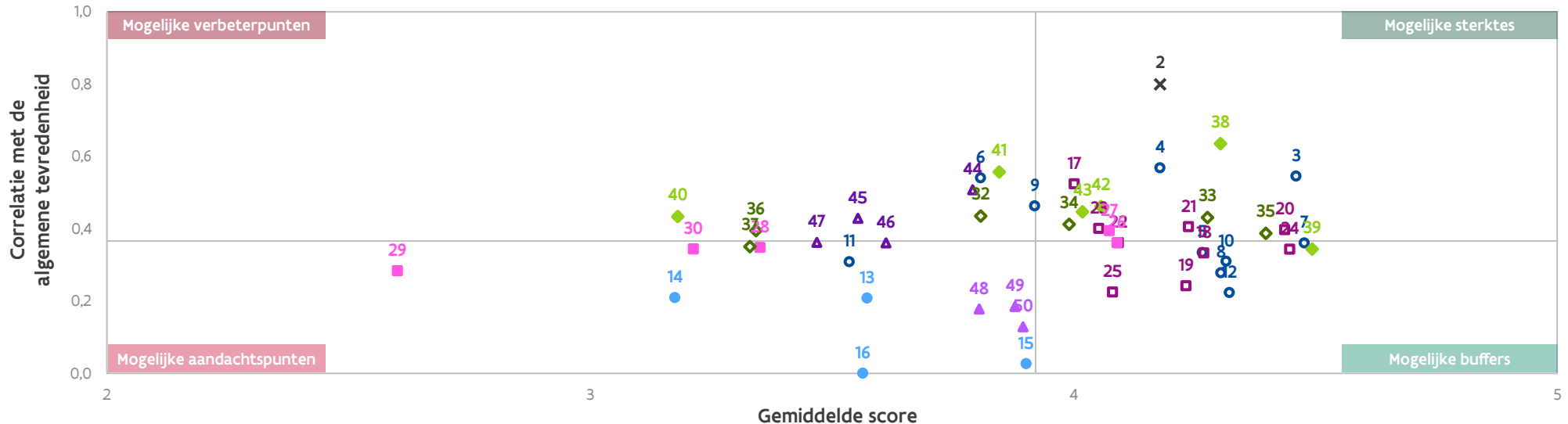
(#) Nieuwe vraag in 2020

2.3 CORRELATIEANALYSE

Correlatie met de algemene tevredenheid

(n=14785)

De correlatieanalyse toont de mate van samenhang van de antwoorden op de algemene tevredenheidsvraag (vraag 1) en de antwoorden op de andere gesloten vragen, vraag 31, 51 en 52 uitgezonderd.



✘ A. Algemene tevredenheid & welzijn

- V1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk.
- V2. In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.
- B. Werk
- V3. Ik doe mijn werk inhoudelijk graag.
- V4. In mijn job kan ik datgene doen waar ik goed in ben.
- V5. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.
- V6. Ik krijg waardering voor mijn werk.
- V7. Mijn werk is belangrijk voor mijn organisatie.
- V8. Ik beschik over voldoende middelen om mijn werk uit te voeren.
- V9. Ik krijg alle nodige informatie om mijn werk goed te kunnen doen.
- V10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer.
- V11. Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen.
- V12. Ik plan mijn taken en werktijd beter in dankzij de invoering van PTOW.
- C. Verloning
- V13. Vergeleken met gelijkaardige functies binnen de VO word ik correct betaald.

V14. Vergeleken met andere werknemers buiten de VO word ik correct betaald.

- V15. Ik wil dat functieinhoud & verantwoordelijkheden een grotere rol spelen in verloning.
- V16. Ik wil zelf een deel van mijn verloningspakket mee kunnen bepalen.
- D. Directe werkomgeving
- V17. Ik werk in een positieve werksfeer.
- V18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de VO.
- V19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan.
- V20. In mijn directe werkomgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd.
- V21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving.
- V22. In mijn directe werkomgeving worden afspraken en regels correct nageleefd.
- V23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken.
- V24. In mijn directe werkomgeving werken we klantgericht.

Gemiddelde score

V25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van PTOW.

- E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden
- V26. Ik leer regelmatig iets bij om mijn werk beter uit te voeren.
- V27. Ik krijg kansen om zaken bij te leren die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan.
- V28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel eerlijk.
- V29. Binnen de VO heb ik voldoende kansen op promotie.
- V30. Binnen de VO heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen.
- ◇ F. Leidinggevenden
- V32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen.
- V33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt.
- V34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen.
- V35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd.
- V36. Het management van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier.
- V37. Het management van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet.

◆ G. Mijn org. & VO in het algemeen

- V38. Ik werk graag voor mijn organisatie.
- V39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving.
- V40. In mijn organisatie worden de middelen goed ingezet.
- V41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
- V42. Ik zou de VO als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
- V43. Ik ben er fier op dat ik voor de VO werk.
- ▲ H. Waarden van de VO
- V44. Ik heb vertrouwen in mijn organisatie.
- V45. Ik ervaar een open cultuur in mijn organisatie.
- V46. Ik ervaar dat mijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden.
- V47. Ik ervaar dat mijn organisatie haar beslissingen kortdaat uitvoert.
- ▲ I. Diversiteits- & integriteitsbeleid van de VO
- V48. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over gelijke kansen & diversiteit.
- V49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over integriteit.
- V50. Ik ken de deontologische code van de VO goed.

2.4 OPEN VRAAG

Vraag 53: "Wil je in de context van de Personeelspeiling nog iets meegeven aan jouw organisatie? Dat kan hier."

De antwoorden op deze open vraag worden afzonderlijk gerapporteerd aan de entiteiten.

De antwoorden op de **open extra vragen voor managers** (leidinggevend top- en middenkader) worden anoniem verwerkt in een globale rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid.

3 SUBGROEPOVERZICHT

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA VOOR ALLE SUBGROEPEN



OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

A. Je algemene tevredenheid en welzijn

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| V1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk. | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| | | | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,3* | 4,2* | 4,2 | 4,3* | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,6* |
| V2. In het algemeen voel ik me goed op mijn werk. | | | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,1* | 4,2* | 4,3* | 4,2* | 4,2 | 4,1* | 4,2 | 4,5* |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

B. Over je werk

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|---|--|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V3. Ik doe mijn werk inhoudelijk graag. |  | | 4,5 | 4,5 | 4,4* | 4,6* | 4,4 | 4,5 | 4,4 | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,8* |
| V4. In mijn job kan ik datgene doen waar ik goed in ben. |  | | 4,2 | 4,2 | 4,1 | 4,3* | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,6* |
| V5. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen. |  | | 4,1* | 4,3* | 4,4* | 4,2 | 4,2* | 4,3* | 4,3 | 4,2 | 4,2 | 4,3* | 4,3 | 4,0* |
| V6. Ik krijg waardering voor mijn werk. |  | | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,7* | 3,8* | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,3* |
| V7. Mijn werk is belangrijk voor mijn organisatie. |  | | 4,4* | 4,5* | 4,5 | 4,5* | 4,5 | 4,5 | 4,6* | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,8* |
| V8. Ik beschik over voldoende middelen om mijn werk uit te voeren. |  | | 4,4* | 4,3* | 4,3 | 4,3 | 4,2* | 4,4* | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3* | 4,3 | 4,6* |
| V9. Ik krijg alle nodige informatie om mijn werk goed te kunnen doen. |  | | 3,8* | 3,9 | 4,0* | 4,0* | 3,9* | 3,9* | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 4,0* | 3,9 | 4,3* |
| V10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer. |  | | 4,4* | 4,3* | 4,3 | 3,9* | 4,3* | 4,3 | 4,4* | 4,4* | 4,3 | 4,3* | 4,3 | 4,6* |
| V11. Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen. |  | | 3,3* | 3,5 | 3,8* | 4,2* | 3,6* | 3,5 | 3,5 | 3,4* | 3,5* | 3,7* | 3,5 | 3,4 |
| V12. Ik plan mijn taken en werktijd beter in dankzij de invoering van PTOW. |  | | 4,4* | 4,3 | 4,4* | 3,7* | 4,2* | 4,4* | 4,3 | 4,4* | 4,4 | 4,2* | 4,3 | 4,3 |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

C. Over je verloning

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V13. Vergeleken met gelijkaardige functies binnen de VO word ik correct betaald. | | | 4,0* | 3,4* | 3,2* | 3,4* | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,5* | 3,6 | 3,6* | 3,6 | 4,3* |
| V14. Vergeleken met andere werknemers buiten de VO word ik correct betaald. | | | 3,5* | 2,9* | 3,0* | 3,3* | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 3,0* | 3,1 | 3,3* | 3,2 | 3,6* |
| V15. Ik wil dat functieinhoud & verantwoordelijkheden een grotere rol spelen in verloning. | | | 3,7* | 4,0* | 4,0* | 4,1* | 3,9 | 3,9 | 4,1* | 4,0* | 3,9 | 3,8* | 3,9 | 4,0 |
| V16. Ik wil zelf een deel van mijn verloningspakket mee kunnen bepalen. | | | 3,7* | 3,6 | 3,4* | 3,3* | 3,6* | 3,5* | 3,8* | 3,8* | 3,6* | 3,3* | 3,6 | 3,6 |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

D. Over je directe werkomgeving

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V17. Ik werk in een positieve werksfeer. | | | 4,0 | 4,0* | 3,9* | 3,9 | 4,0* | 4,0 | 4,1* | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,3* |
| V18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de VO. | | | 4,4* | 4,3 | 4,0* | 3,9* | 4,2* | 4,3* | 4,6* | 4,4* | 4,3 | 4,1* | 4,3 | 4,8* |
| V19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan. | | | 4,3* | 4,2* | 4,2* | 4,4* | 4,2 | 4,2 | 4,4* | 4,3* | 4,2 | 4,2* | 4,2 | 4,6* |
| V20. In mijn directe werkomgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd. | | | 4,5 | 4,4 | 4,4 | 4,3* | 4,4* | 4,5* | 4,5 | 4,4 | 4,4 | 4,4 | 4,4 | 4,7* |
| V21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving. | | | 4,2 | 4,3* | 4,2* | 4,1* | 4,2* | 4,3* | 4,3* | 4,3 | 4,2 | 4,2* | 4,2 | 4,5* |
| V22. In mijn directe werkomgeving worden afspraken en regels correct nageleefd. | | | 4,1 | 4,1* | 4,0* | 3,9* | 4,0* | 4,1* | 4,2* | 4,1* | 4,1 | 4,0* | 4,1 | 4,4* |
| V23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken. | | | 4,1 | 4,1* | 4,0* | 3,9* | 4,0* | 4,1* | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,0* | 4,0 | 4,6* |
| V24. In mijn directe werkomgeving werken we klantgericht. | | | 4,4* | 4,5* | 4,4 | 4,5 | 4,3* | 4,5* | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,4 | 4,4 | 4,6* |
| V25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van PTOW. | | | 4,0* | 4,1* | 4,2* | 4,0 | 3,9* | 4,2* | 4,1 | 4,1* | 4,1 | 4,0* | 4,1 | 3,9 |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

E. Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| V26. Ik leer regelmatig iets bij om mijn werk beter uit te voeren. | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| | | | 4,0* | 4,1* | 4,1 | 4,0* | 4,0* | 4,1* | 4,2* | 4,0* | 4,1* | 4,1* | 4,1 | 4,4* |
| V27. Ik krijg kansen om zaken bij te leren die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan. | | | 4,1* | 4,1 | 4,1 | 3,9* | 4,0* | 4,1* | 4,1* | 4,0* | 4,1 | 4,1* | 4,1 | 4,6* |
| V28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel eerlijk. | | | 3,6* | 3,3 | 3,1* | 3,1* | 3,3 | 3,4 | 3,6* | 3,4 | 3,4 | 3,3* | 3,3 | 4,6* |
| V29. Binnen de VO heb ik voldoende kansen op promotie. | | | 2,7* | 2,6 | 2,4* | 2,7* | 2,6 | 2,6 | 2,5* | 2,5* | 2,6 | 2,7* | 2,6 | 3,6* |
| V30. Binnen de VO heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen. | | | 3,3* | 3,3* | 3,0* | 3,0* | 3,2 | 3,2 | 3,5* | 3,3* | 3,2 | 3,1* | 3,2 | 3,5* |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

E. Over je loopbaan en loopbaanmogelijkheden

V31. 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.

(n=14785)

n=

| | | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|------------|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| JA | 30% | 32% | 32%* | 26%* | 27%* | 31% | 29% | 37%* | 38%* | 33%* | 21%* | 30% | 20%* |
| Ja, binnen de Vlaamse overheid | 14% | 13%* | 14% | 14% | 16% | 13% | 14% | 15% | 16%* | 15%* | 11%* | 14% | 8%* |
| Ja, buiten de Vlaamse overheid | 5% | 6%* | 6% | 3%* | 3%* | 6% | 5% | 7%* | 7%* | 6% | 3%* | 5% | 4% |
| Ja, binnen en buiten de Vlaamse overheid | 11% | 13%* | 12% | 8%* | 8%* | 12%* | 11% | 15%* | 15%* | 12%* | 7%* | 11% | 8%* |
| NEEN | 70% | 68% | 68%* | 74%* | 73%* | 69% | 71% | 63%* | 62%* | 67%* | 79%* | 70% | 80%* |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

F. Over je leidinggevenden

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|--|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen. | | | 3,9* | 3,7* | 3,9* | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,4* |
| V33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt. | | | 4,1* | 4,3* | 4,4* | 4,5* | 4,2* | 4,3 | 4,2 | 4,2* | 4,3 | 4,3* | 4,3 | 4,5* |
| V34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen. | | | 3,9* | 4,0* | 4,1* | 4,0 | 3,9* | 4,0* | 4,2* | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,2* |
| V35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd. | | | 4,4 | 4,4 | 4,4 | 4,3* | 4,4* | 4,4 | 4,5* | 4,4 | 4,4* | 4,3* | 4,4 | 4,6* |
| V36. Het management van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier. | | | 3,4* | 3,2* | 3,4* | 3,4* | 3,4 | 3,3 | 3,4 | 3,3* | 3,3 | 3,4* | 3,3 | 4,3* |
| V37. Het management van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet. | | | 3,2* | 3,3 | 3,5* | 3,7* | 3,3* | 3,4 | 3,3 | 3,2* | 3,3* | 3,5* | 3,3 | 4,1* |




OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

G. Over mijn organisatie en de Vlaamse overheid in het algemeen

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|---|-----------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V38. Ik werk graag voor mijn organisatie. | | | 4,3* | 4,3* | 4,4* | 4,5* | 4,3 | 4,3 | 4,4* | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,3 | 4,7* |
| V39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving. | | | 4,5 | 4,5 | 4,4* | 4,4* | 4,5* | 4,5 | 4,6* | 4,5 | 4,5 | 4,5* | 4,5 | 4,8* |
| V40. In mijn organisatie worden de middelen goed ingezet. | | | 3,2 | 3,1* | 3,2 | 3,4* | 3,2 | 3,2 | 3,2 | 3,1* | 3,1 | 3,2* | 3,2 | 4,2* |
| V41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden. | | | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,9 | 4,0* | 3,9* | 3,8 | 3,8* | 3,8 | 4,5* |
| V42. Ik zou de VO als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden. | | | 4,1* | 4,0* | 4,1 | 4,0 | 4,0* | 4,1* | 4,3* | 4,2* | 4,1 | 3,9* | 4,1 | 4,3* |
| V43. Ik ben er fier op dat ik voor de VO werk. | | | 4,0* | 4,0* | 4,1* | 4,3* | 4,0 | 4,0 | 4,1* | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,3* |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

H. Over de waarden van de Vlaamse overheid

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|---|--|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| V44. Ik heb vertrouwen in mijn organisatie. |  | | 3,8 | 3,7* | 3,8* | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,9* | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 4,5* |
| V45. Ik ervaar een open cultuur in mijn organisatie. |  | | 3,5* | 3,5 | 3,6* | 3,8* | 3,6 | 3,5 | 3,8* | 3,6* | 3,5* | 3,5 | 3,5 | 4,2* |
| V46. Ik ervaar dat mijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden. |  | | 3,6* | 3,6* | 3,7* | 3,7* | 3,6* | 3,6* | 3,6 | 3,5* | 3,6 | 3,7* | 3,6 | 4,2* |
| V47. Ik ervaar dat mijn organisatie haar beslissingen kordaat uitvoert. |  | | 3,3* | 3,5 | 3,6* | 3,7* | 3,5 | 3,5 | 3,5 | 3,4* | 3,4 | 3,5* | 3,5 | 4,0* |

OVERZICHT VRAGEN PER THEMA (PER SUBGROEP)

I. Over het diversiteits- en integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid

| | (n=14785) | n= | Niveau | | | | Geslacht | | Leeftijdsgroep | | | | Mgmt | |
|---|------------|----|--------|------|------|------|----------|------|----------------|-------|-------|------|-------|------|
| | | | A | B | C | D | M | V | <30 | 30-40 | 41-50 | >50 | P | M |
| V48. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over gelijke kansen & diversiteit. | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| | 3,8 | | 3,9* | 3,6* | 4,0* | 4,0* | 3,9* | 3,8 | 3,4* | 3,6* | 3,9* | 4,0* | 3,8 | 4,6* |
| V49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen/meldingen over integriteit. | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| | 3,9 | | 4,0* | 3,7* | 4,0* | 4,0* | 3,9* | 3,8* | 3,5* | 3,7* | 3,9* | 4,0* | 3,9 | 4,7* |
| V50. Ik ken de deontologische code van de VO goed. | | | 5307 | 5830 | 2532 | 1034 | 5730 | 9055 | 863 | 3590 | 4970 | 5362 | 14560 | 225 |
| | 3,9 | | 3,8* | 3,9 | 4,1* | 4,0* | 3,9 | 3,9 | 3,5* | 3,7* | 3,9* | 4,0* | 3,9 | 4,3* |

4 DETAIL PER VRAAG

ALLE VRAGEN IN CLOSE-UP



V1. In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk.

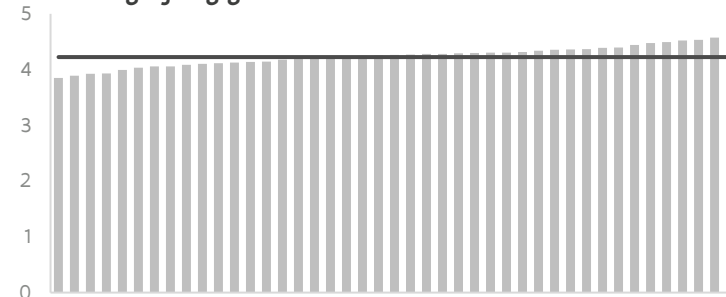
A. Algemene tevredenheid & welzijn

(n=14785)

- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



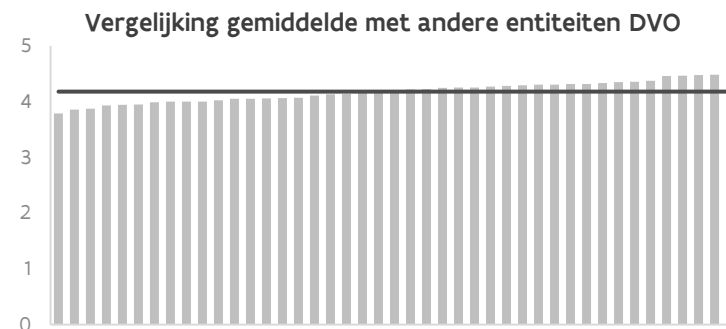
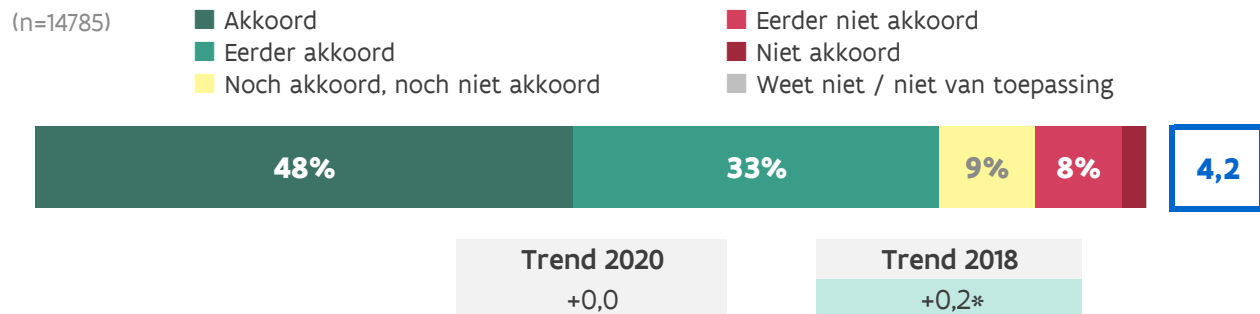
Vergelijking gemiddelde met andere entiteiten DVO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 | | | |
|-------------------------------|--------|------|-----|------------|------------|------|-------|-------|
| Niv. A | (5307) | 49% | 34% | 8% | 7% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |
| Niv. B | (5830) | 48% | 35% | 7% | 8% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 53% | 31% | 7% | 7% | 4,2 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 59% | 25% | 9% | | 4,3* | -0,1* | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 50% | 32% | 9% | 7% | 4,2* | -0,0* | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 50% | 34% | 7% | 7% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 52% | 36% | 5% | 5% | 4,3* | +0,0 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 49% | 36% | 7% | 7% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 48% | 34% | 8% | 8% | 4,2 | -0,1* | +0,1* |
| >50 | (5362) | 52% | 30% | 8% | 7% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |

V2. In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.

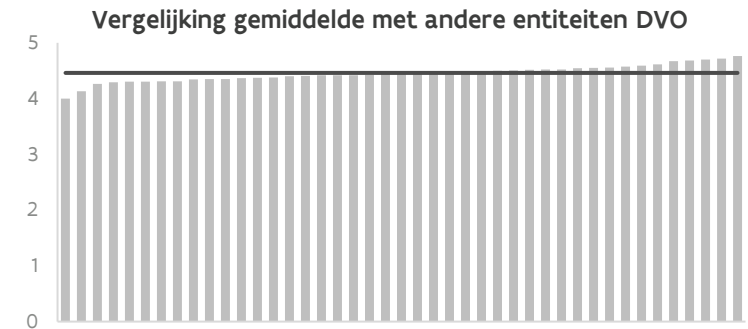
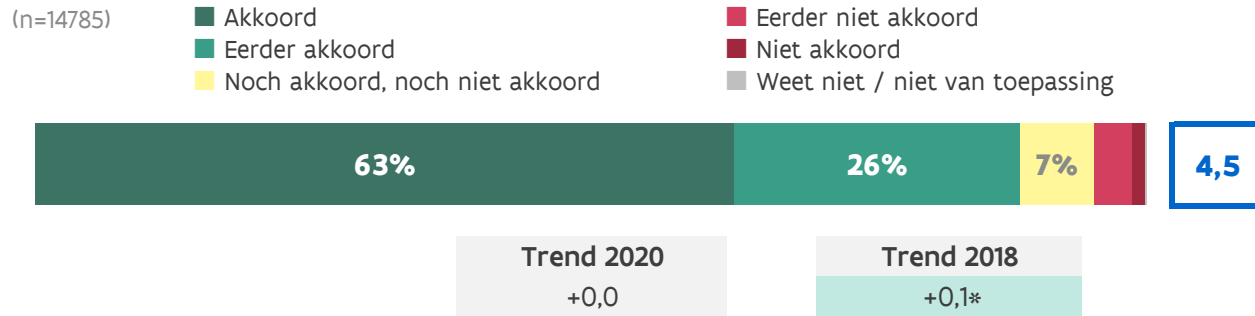
A. Algemene tevredenheid & welzijn



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 47% | 33% | 8% | 9% | 4,1 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B | (5830) | 48% | 35% | 8% | 7% | 4,2 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 51% | 30% | 9% | 8% | 4,2 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 54% | 25% | 10% | 7% | 4,2 | -0,1 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 47% | 32% | 10% | 8% | 4,1* | -0,0 | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 49% | 34% | 8% | 8% | 4,2* | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 55% | 32% | 6% | 6% | 4,3* | +0,1 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 50% | 34% | 8% | 7% | 4,2* | +0,0 | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 47% | 34% | 9% | 8% | 4,2 | -0,0 | +0,2* |
| >50 | (5362) | 48% | 32% | 10% | 8% | 4,1* | +0,0 | +0,2* |

V3. Ik doe mijn werk inhoudelijk graag.

B. Werk



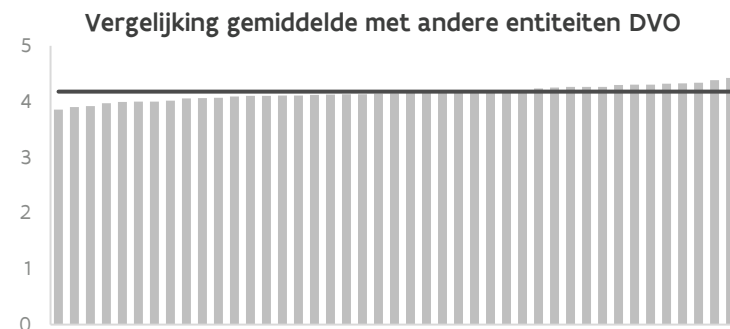
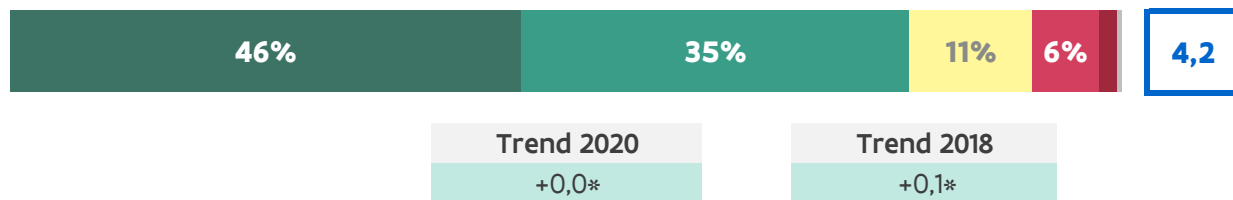
| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 62% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,5 | | +0,0 | +0,1* |
| Niv. B (5830) | 63% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 1% Niet akkoord | 4,5 | | +0,0 | +0,1* |
| Niv. C (2532) | 61% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,4* | | +0,0 | +0,0* |
| Niv. D (1034) | 70% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,6* | | -0,1* | +0,1 |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 62% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4 | | -0,0 | +0,1* |
| Vrouw (9055) | 64% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,5 | | +0,0 | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 58% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4 | | +0,1 | +0,1* |
| 30-40 (3590) | 62% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,1* |
| 41-50 (4970) | 64% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,5 | | -0,0 | +0,1* |
| >50 (5362) | 64% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,5 | | +0,0 | +0,1* |

V4. In mijn job kan ik datgene doen waar ik goed in ben.

B. Werk

(n=14785)

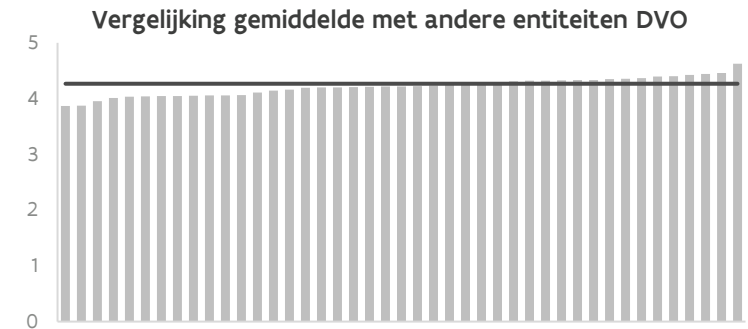
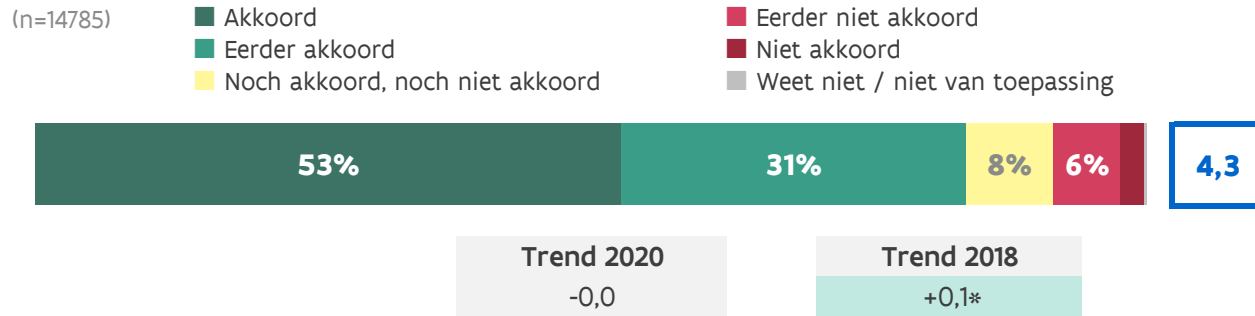
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 44% | 37% | 11% | 7% | 4,2 | +0,0 | +0,1* |
| Niv. B | (5830) | 46% | 36% | 11% | 6% | 4,2 | +0,0* | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 47% | 31% | 13% | 6% | 4,1 | +0,0 | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 55% | 26% | 13% | | 4,3* | +0,0 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 45% | 35% | 12% | 6% | 4,1 | +0,0 | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 47% | 35% | 11% | 6% | 4,2 | +0,0* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 40% | 40% | 14% | 6% | 4,1 | +0,0 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 43% | 38% | 11% | 6% | 4,2 | +0,0 | +0,1* |
| 41-50 | (4970) | 47% | 34% | 10% | 6% | 4,2 | +0,0 | +0,1* |
| >50 | (5362) | 48% | 32% | 11% | 6% | 4,2 | +0,1* | +0,2* |

V5. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.

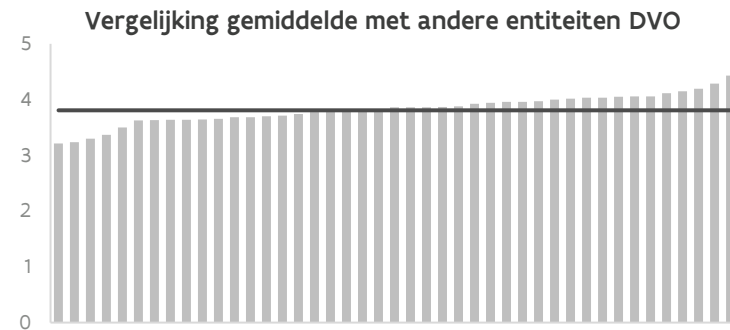
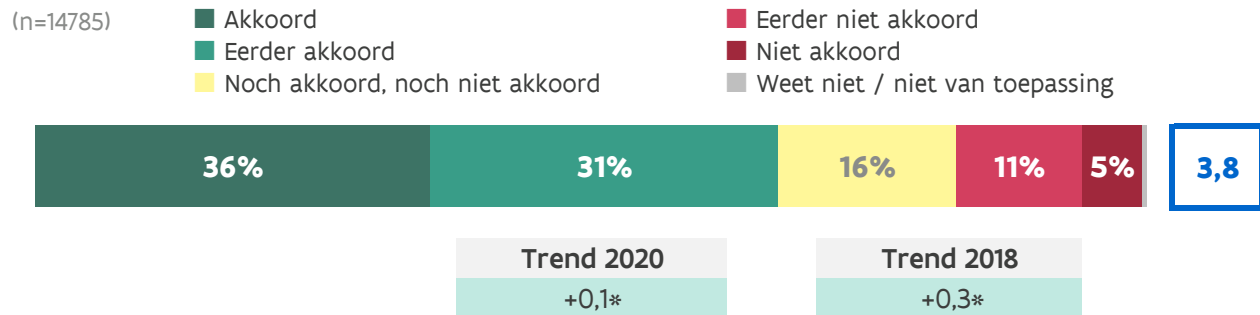
B. Werk



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|----------------|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 47% 33% 9% 8% | 4,1* | | -0,0 | +0,1* |
| Niv. B (5830) | 54% 32% 7% | 4,3* | | +0,0* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 59% 28% 6% | 4,4* | | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 56% 22% 11% 5% | 4,2 | | -0,1 | -0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 50% 31% 9% 6% | 4,2* | | -0,0 | +0,1* |
| Vrouw (9055) | 54% 31% 7% 6% | 4,3* | | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 54% 30% 9% 6% | 4,3 | | -0,0 | -0,0 |
| 30-40 (3590) | 52% 32% 8% 6% | 4,2 | | -0,0 | +0,1* |
| 41-50 (4970) | 51% 32% 8% 6% | 4,2 | | +0,0 | +0,1* |
| >50 (5362) | 55% 30% 8% 6% | 4,3* | | -0,0 | +0,1* |

V6. Ik krijg waardering voor mijn werk.

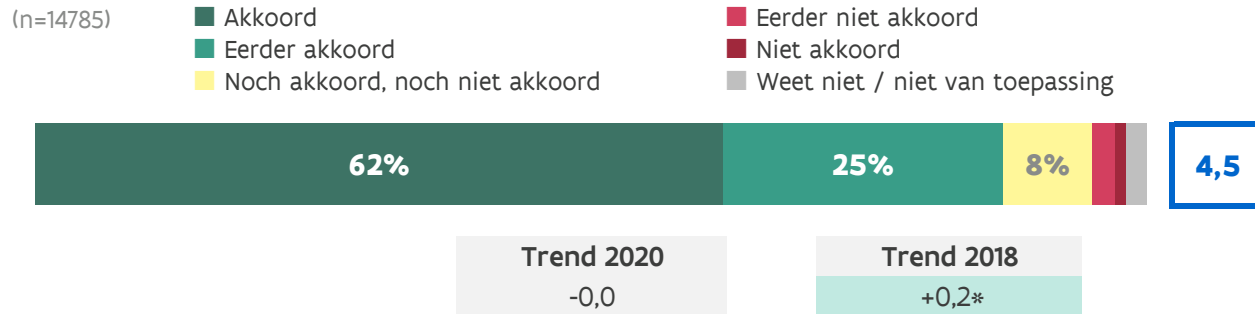
B. Werk



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 36% | 33% | 15% | 11% | 5% | 3,8 | +0,1* | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 34% | 33% | 17% | 12% | | 3,8 | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 38% | 29% | 16% | 11% | 6% | 3,8 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 38% | 23% | 17% | 11% | 10% | 3,7* | -0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 35% | 31% | 16% | 11% | 7% | 3,8* | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw | (9055) | 36% | 32% | 16% | 11% | | 3,8 | +0,0* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 34% | 35% | 16% | 12% | | 3,8 | +0,1 | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 34% | 33% | 15% | 12% | 5% | 3,8 | +0,0 | +0,3* |
| 41-50 | (4970) | 36% | 31% | 16% | 12% | 5% | 3,8 | +0,0 | +0,3* |
| >50 | (5362) | 37% | 30% | 17% | 10% | 6% | 3,8 | +0,1* | +0,3* |

V7. Mijn werk is belangrijk voor mijn organisatie.

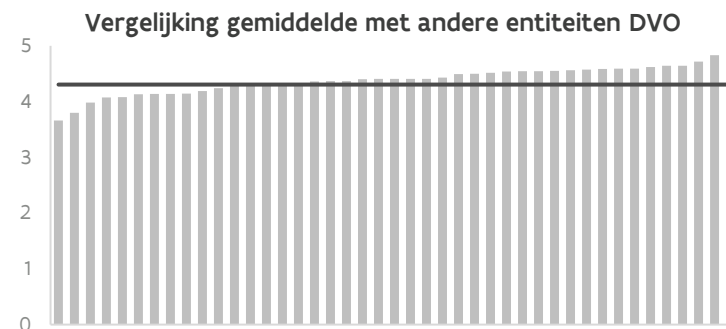
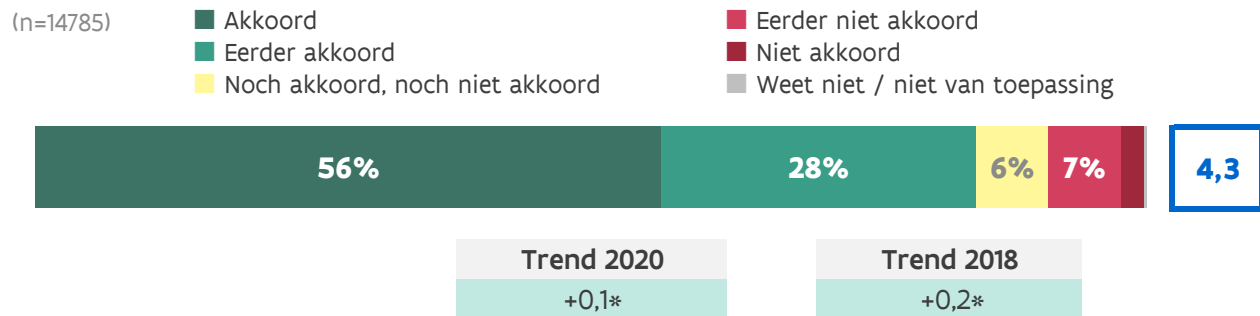
B. Werk



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|---|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | ■ 59% ■ 28% ■ 8% ■ ■ | 4,4* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | ■ 64% ■ 24% ■ 8% ■ ■ | 4,5* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. C (2532) | ■ 61% ■ 26% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | ■ 68% ■ 18% ■ 8% ■ ■ | 4,5* | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | ■ 63% ■ 24% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | ■ 61% ■ 26% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | ■ 68% ■ 22% ■ 7% ■ ■ | 4,6* | +0,0 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | ■ 62% ■ 26% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | ■ 62% ■ 25% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | ■ 61% ■ 25% ■ 8% ■ ■ | 4,5 | -0,0 | +0,2* |

V8. Ik beschik over voldoende middelen (materiaal en toestellen) om mijn werk uit te voeren.

B. Werk



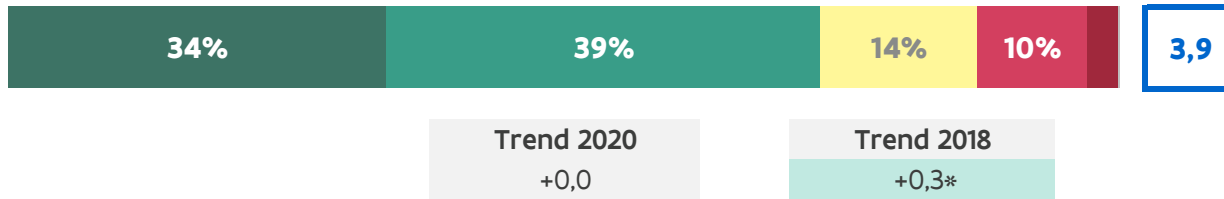
| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|----|------------|------------------|
| Niv. A | (5307) | 59% | 28% | 6% | 6% | 4,4* | +0,1* +0,2* |
| Niv. B | (5830) | 53% | 30% | 7% | 8% | 4,3* | +0,2* +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 59% | 26% | 7% | 6% | 4,3 | +0,1* +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 56% | 26% | 8% | | 4,3 | +0,0 +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | |
| Man | (5730) | 52% | 29% | 8% | 7% | 4,2* | +0,1* +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 59% | 28% | 5% | 6% | 4,4* | +0,1* +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | |
| <30 | (863) | 53% | 28% | 10% | 8% | 4,3 | +0,1 +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 54% | 30% | 7% | 7% | 4,3 | +0,1* +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 56% | 29% | 6% | 7% | 4,3 | +0,1* +0,2* |
| >50 | (5362) | 59% | 27% | 6% | 6% | 4,3* | +0,1* +0,2* |

V9. Ik krijg alle nodige informatie om mijn werk goed te kunnen doen.

B. Werk

(n=14785)

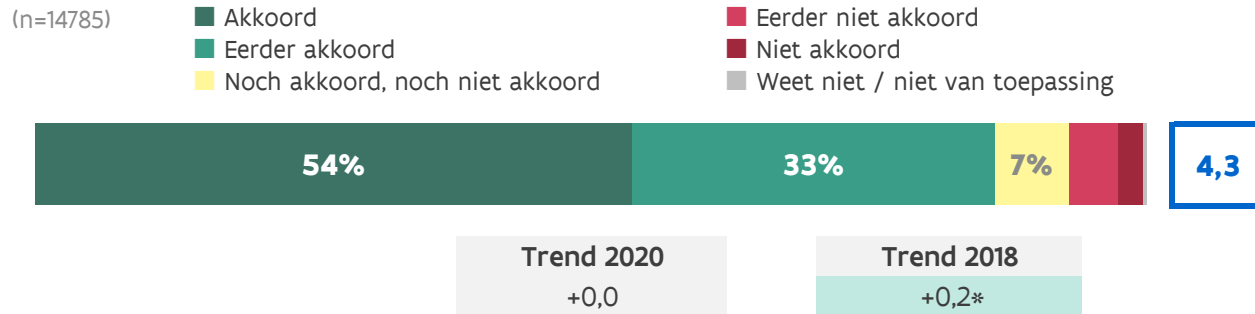
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|--|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 31% | 40% | 14% | 11% | | 3,8* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B | (5830) | 33% | 41% | 14% | 10% | | 3,9 | +0,0 | +0,4* |
| Niv. C | (2532) | 38% | 37% | 13% | 8% | | 4,0* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. D | (1034) | 46% | 26% | 13% | 9% | | 4,0* | -0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 33% | 38% | 15% | 10% | | 3,9* | +0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 35% | 40% | 13% | 10% | | 3,9* | +0,0 | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 29% | 41% | 17% | 9% | | 3,9 | +0,1 | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 32% | 41% | 15% | 10% | | 3,9 | +0,0 | +0,3* |
| 41-50 | (4970) | 33% | 39% | 14% | 11% | | 3,9 | +0,0 | +0,2* |
| >50 | (5362) | 37% | 37% | 13% | 9% | | 4,0* | +0,0 | +0,3* |

V10. Ik kan zelf kiezen hoe ik mijn werk organiseer.

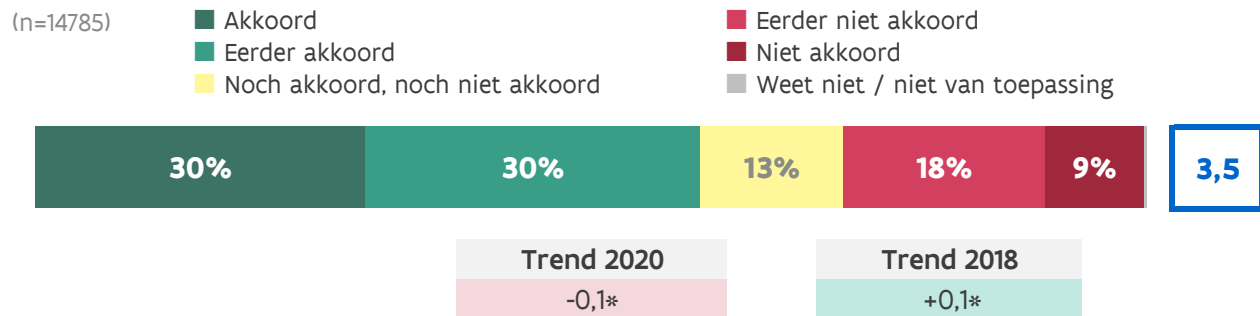
B. Werk



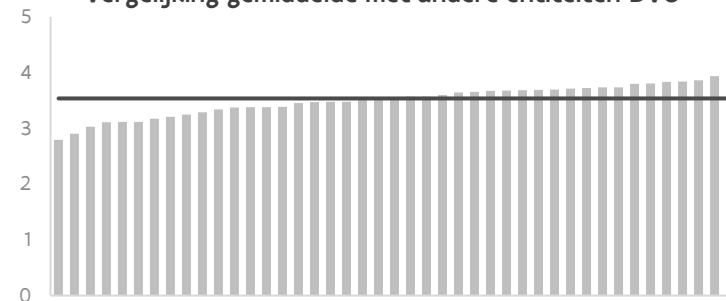
| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|---|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 59% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4* | -0,0* | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 51% Akkoord, 35% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3* | +0,1* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 54% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,3 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. D (1034) | 41% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 3,9* | -0,0 | -0,0 |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 53% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3* | +0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 54% Akkoord, 33% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 60% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4* | +0,1 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 55% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4* | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 55% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | -0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 50% Akkoord, 34% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord, 3% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3* | +0,1* | +0,2* |

V11. Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen.

B. Werk



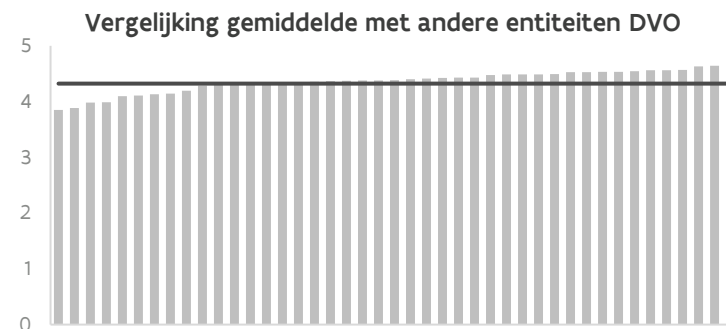
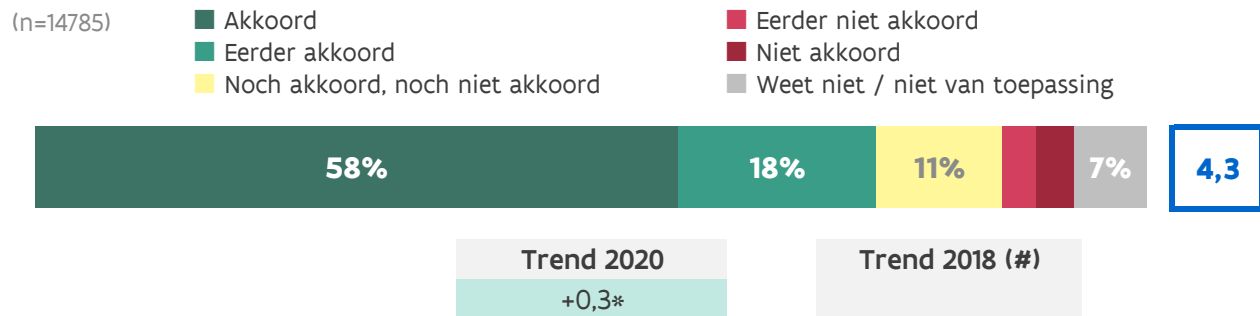
Vergelijking gemiddelde met andere entiteiten DVO



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 23% | 29% | 13% | 23% | 12% | 3,3* | -0,1* | +0,1* |
| Niv. B | (5830) | 29% | 31% | 13% | 19% | 9% | 3,5 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. C | (2532) | 38% | 30% | 13% | 12% | 6% | 3,8* | -0,1* | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 51% | 27% | 11% | 6% | | 4,2* | -0,1 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 31% | 30% | 14% | 16% | 9% | 3,6* | -0,1* | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 29% | 30% | 12% | 19% | 9% | 3,5 | -0,1* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 29% | 28% | 15% | 18% | 9% | 3,5 | -0,1* | -0,1 |
| 30-40 | (3590) | 27% | 29% | 14% | 20% | 10% | 3,4* | -0,1* | +0,1* |
| 41-50 | (4970) | 27% | 31% | 13% | 20% | 10% | 3,5* | -0,1* | +0,1* |
| >50 | (5362) | 34% | 30% | 12% | 16% | 8% | 3,7* | -0,1* | +0,1* |

V12. Ik plan mijn taken en werktijd beter in dankzij de invoering van Plaats- en Tijdsonafhankelijk Werken (PTOW). (#)

B. Werk



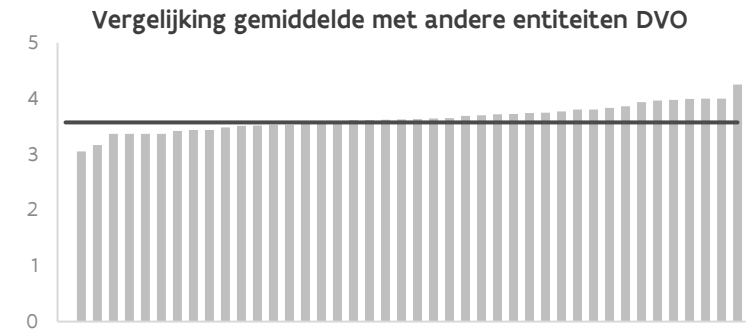
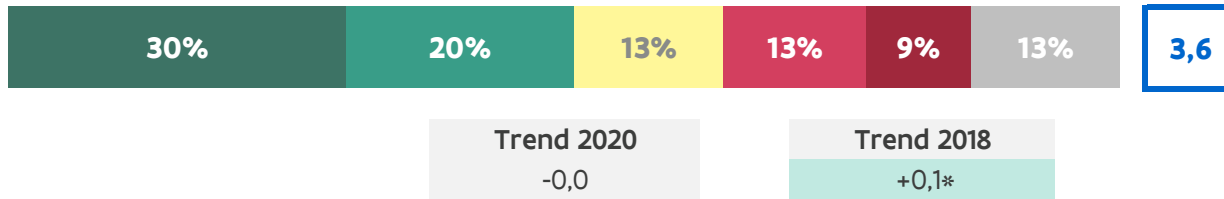
| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
|-------------------------------|---|------|------------|----------------|
| Niv. A (5307) | 61% Akkoord, 20% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,4* | +0,3* | |
| Niv. B (5830) | 59% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,3 | +0,3* | |
| Niv. C (2532) | 60% Akkoord, 16% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4* | +0,2* | |
| Niv. D (1034) | 31% Akkoord, 12% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, noch niet akkoord, 11% Eerder niet akkoord, 33% Niet akkoord | 3,7* | -0,1 | |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
| Man (5730) | 51% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 13% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,2* | +0,3* | |
| Vrouw (9055) | 62% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,4* | +0,3* | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
| <30 (863) | 59% Akkoord, 14% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,3 | +0,4* | |
| 30-40 (3590) | 62% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,4* | +0,3* | |
| 41-50 (4970) | 59% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, noch niet akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,4 | +0,3* | |
| >50 (5362) | 53% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 8% Eerder niet akkoord, 8% Niet akkoord | 4,2* | +0,3* | |

V13. Vergeleken met collega's met een gelijkaardige functie binnen de Vlaamse overheid word ik correct betaald.

C. Verloning

(n=14785)

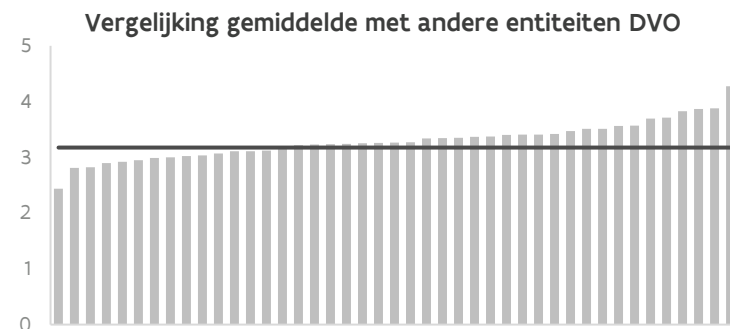
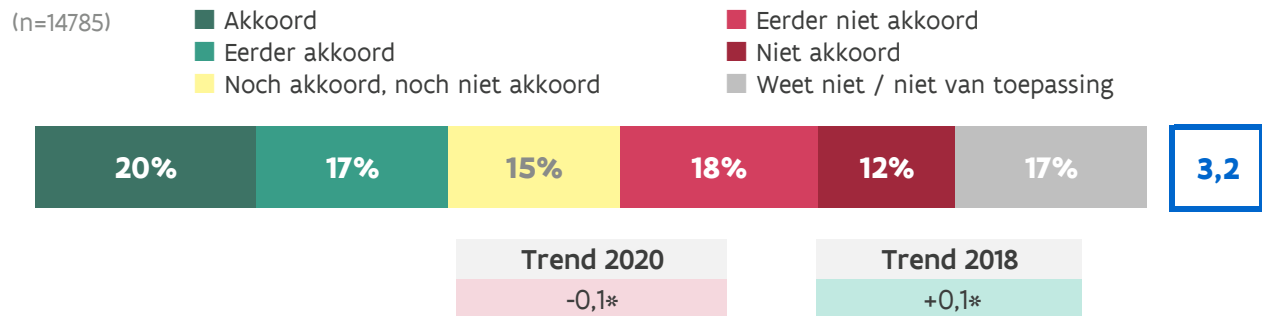
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 43% | 21% | 10% | 9% | 5% | 12% | 4,0* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B | (5830) | 23% | 21% | 15% | 15% | 10% | 15% | 3,4* | -0,0 | +0,0 |
| Niv. C | (2532) | 20% | 20% | 16% | 15% | 14% | 14% | 3,2* | -0,1* | +0,0 |
| Niv. D | (1034) | 28% | 17% | 16% | 12% | 15% | 13% | 3,4* | -0,1 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 31% | 21% | 14% | 13% | 10% | 11% | 3,6 | +0,0 | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 30% | 20% | 13% | 12% | 9% | 15% | 3,6 | -0,1* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 29% | 26% | 15% | 10% | 8% | 12% | 3,6 | -0,2* | -0,0 |
| 30-40 | (3590) | 27% | 21% | 14% | 14% | 11% | 12% | 3,5* | -0,0 | +0,1 |
| 41-50 | (4970) | 32% | 20% | 13% | 13% | 9% | 13% | 3,6 | -0,0 | +0,1* |
| >50 | (5362) | 31% | 20% | 13% | 12% | 9% | 14% | 3,6* | +0,0 | +0,1* |

V14. Vergeleken met andere werknemers buiten de Vlaamse overheid word ik correct betaald.

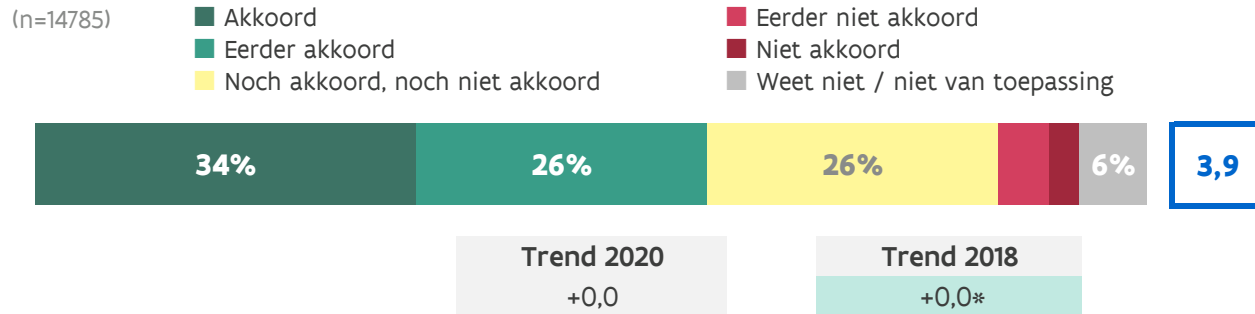
C. Verloning



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 27% Akkoord, 21% Eerder akkoord, 14% Noch akkoord, noch niet akkoord, 15% Eerder niet akkoord, 8% Niet akkoord, 15% Weet niet / niet van toepassing | 3,5* | -0,1* | +0,1* |
| Niv. B (5830) | 15% Akkoord, 16% Eerder akkoord, 16% Noch akkoord, noch niet akkoord, 21% Eerder niet akkoord, 15% Niet akkoord, 17% Weet niet / niet van toepassing | 2,9* | -0,1* | +0,0 |
| Niv. C (2532) | 16% Akkoord, 15% Eerder akkoord, 17% Noch akkoord, noch niet akkoord, 17% Eerder niet akkoord, 14% Niet akkoord, 22% Weet niet / niet van toepassing | 3,0* | -0,1* | +0,1* |
| Niv. D (1034) | 24% Akkoord, 14% Eerder akkoord, 18% Noch akkoord, noch niet akkoord, 12% Eerder niet akkoord, 13% Niet akkoord, 18% Weet niet / niet van toepassing | 3,3* | -0,2* | +0,1 |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 21% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 16% Noch akkoord, noch niet akkoord, 18% Eerder niet akkoord, 14% Niet akkoord, 14% Weet niet / niet van toepassing | 3,2 | -0,1* | +0,1* |
| Vrouw (9055) | 20% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 15% Noch akkoord, noch niet akkoord, 18% Eerder niet akkoord, 11% Niet akkoord, 19% Weet niet / niet van toepassing | 3,2 | -0,2* | +0,0 |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 24% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 15% Noch akkoord, noch niet akkoord, 18% Eerder niet akkoord, 12% Niet akkoord, 12% Weet niet / niet van toepassing | 3,3 | -0,2* | -0,0 |
| 30-40 (3590) | 17% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 16% Noch akkoord, noch niet akkoord, 21% Eerder niet akkoord, 15% Niet akkoord, 14% Weet niet / niet van toepassing | 3,0* | -0,2* | +0,0 |
| 41-50 (4970) | 20% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 15% Noch akkoord, noch niet akkoord, 19% Eerder niet akkoord, 13% Niet akkoord, 17% Weet niet / niet van toepassing | 3,1 | -0,1* | +0,1* |
| >50 (5362) | 22% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 16% Noch akkoord, noch niet akkoord, 15% Eerder niet akkoord, 10% Niet akkoord, 20% Weet niet / niet van toepassing | 3,3* | -0,0 | +0,1* |

V15. Ik wil dat de inhoud en de verantwoordelijkheden van mijn functie een grotere rol spelen in mijn verloning.

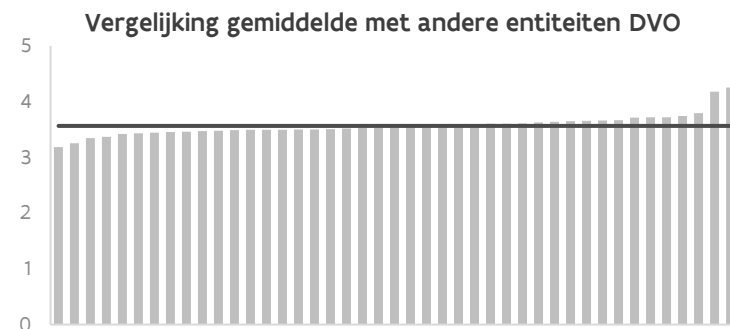
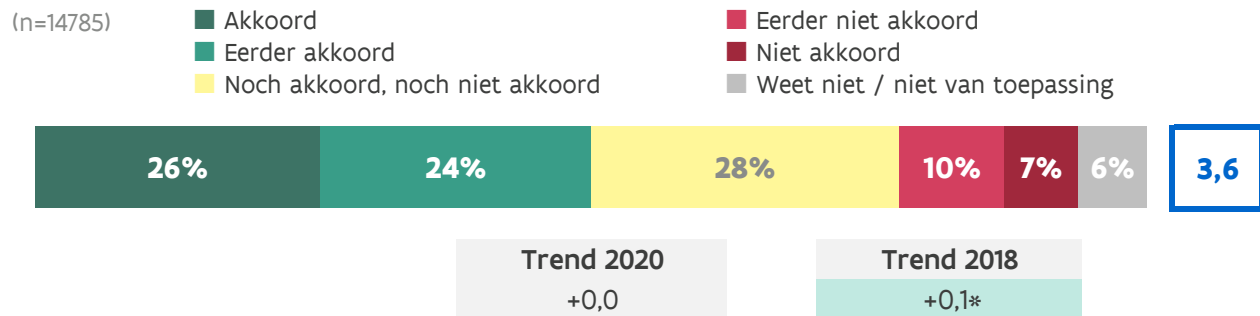
C. Verloning



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|---|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 28% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 31% Noch akkoord, noch niet akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 3,7* | +0,0 | +0,0 |
| Niv. B (5830) | 37% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 24% Noch akkoord, noch niet akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,0* | +0,0* | +0,1* |
| Niv. C (2532) | 39% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 24% Noch akkoord, noch niet akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,0* | +0,0 | +0,0 |
| Niv. D (1034) | 38% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 18% Noch akkoord, noch niet akkoord, 12% Eerder niet akkoord, 12% Niet akkoord | 4,1* | +0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 36% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 26% Noch akkoord, noch niet akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 3,9 | -0,0 | +0,0 |
| Vrouw (9055) | 33% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 26% Noch akkoord, noch niet akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 3,9 | +0,0* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 39% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 22% Noch akkoord, noch niet akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1* | +0,1 | +0,1 |
| 30-40 (3590) | 39% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 24% Noch akkoord, noch niet akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,0* | +0,0 | +0,1* |
| 41-50 (4970) | 34% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 26% Noch akkoord, noch niet akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 3,9 | +0,0 | +0,1* |
| >50 (5362) | 30% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 28% Noch akkoord, noch niet akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 3,8* | +0,0 | +0,0 |

V16. Ik wil zelf een deel van mijn verloningspakket mee kunnen bepalen (bv. minder loon in ruil voor meer verlofdagen of omgekeerd).

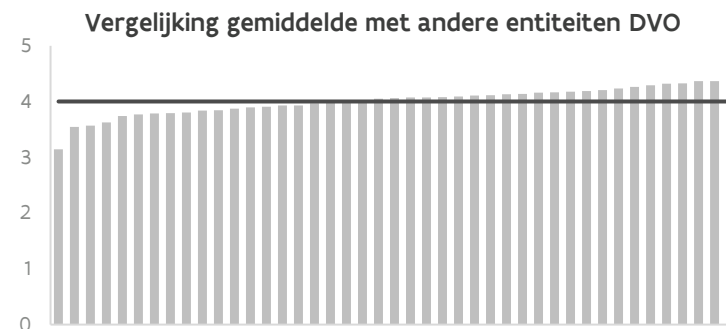
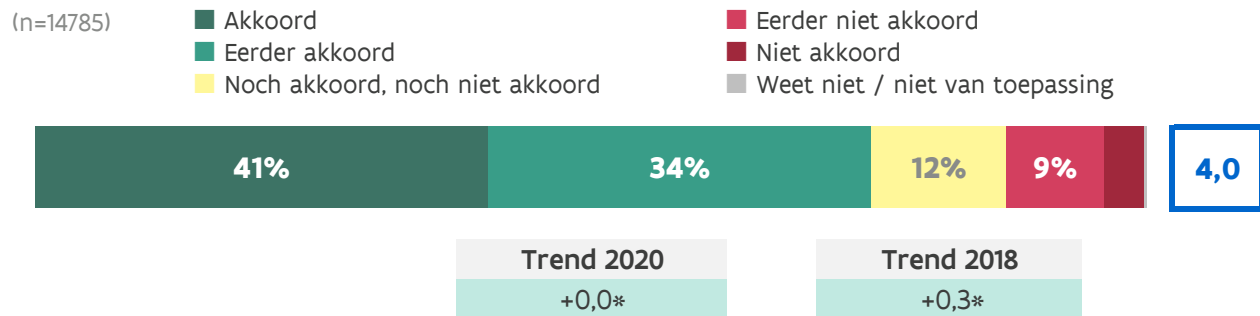
C. Verloning



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 29% | 27% | 26% | 9% | 5% | | 3,7* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 26% | 25% | 27% | 10% | 6% | 6% | 3,6 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. C (2532) | 21% | 21% | 32% | 10% | 8% | 8% | 3,4* | +0,0 | +0,0 |
| Niv. D (1034) | 21% | 16% | 28% | 9% | 12% | 14% | 3,3* | +0,1 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man (5730) | 29% | 24% | 27% | 8% | 7% | 5% | 3,6* | -0,0 | +0,1* |
| Vrouw (9055) | 24% | 25% | 28% | 10% | 6% | 7% | 3,5* | +0,0* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 (863) | 32% | 27% | 24% | 10% | | | 3,8* | +0,0 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 33% | 26% | 25% | 8% | | | 3,8* | +0,1* | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 26% | 27% | 27% | 9% | 6% | 5% | 3,6* | +0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 20% | 21% | 30% | 11% | 9% | 9% | 3,3* | +0,0 | +0,1* |

V17. Ik werk in een positieve werksfeer.

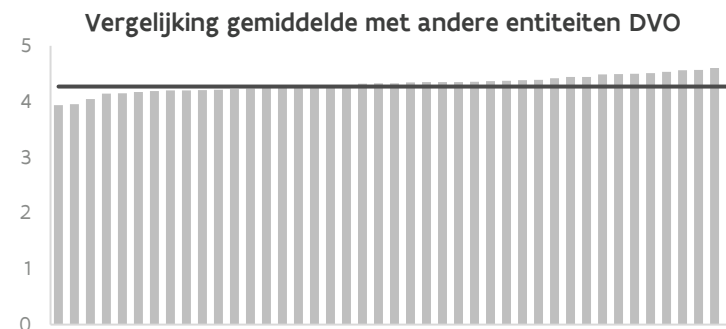
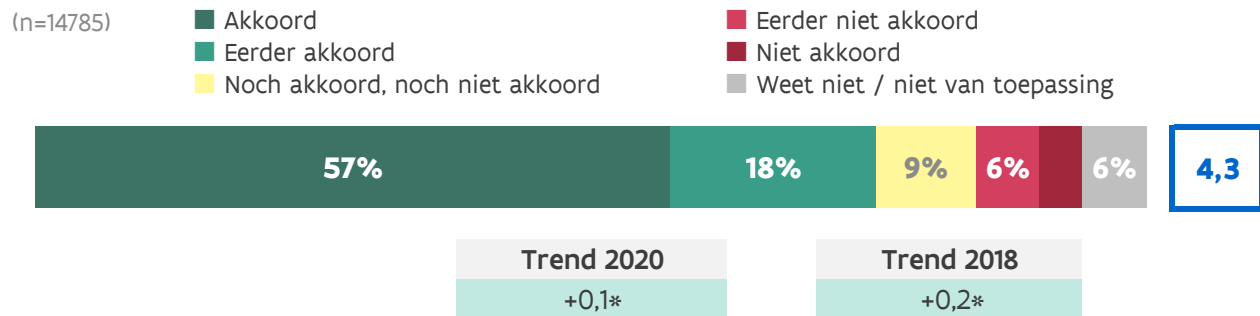
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 40% | 36% | 11% | 9% | 4,0 | +0,1* | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 41% | 36% | 12% | 9% | 4,0* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 40% | 32% | 14% | 9% | 3,9* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 46% | 23% | 15% | 8% | 3,9 | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 40% | 34% | 13% | 8% | 4,0* | +0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 41% | 35% | 12% | 9% | 4,0 | +0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 47% | 34% | 10% | 7% | 4,1* | +0,1* | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 41% | 35% | 11% | 9% | 4,0 | +0,0 | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 39% | 36% | 12% | 9% | 4,0 | +0,0 | +0,3* |
| >50 | (5362) | 41% | 32% | 13% | 9% | 4,0 | +0,0* | +0,3* |

V18. Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de Vlaamse overheid, ongeacht mijn geslacht, leeftijd, herkomst, seksuele geaardheid, ziekte, beperking, ...

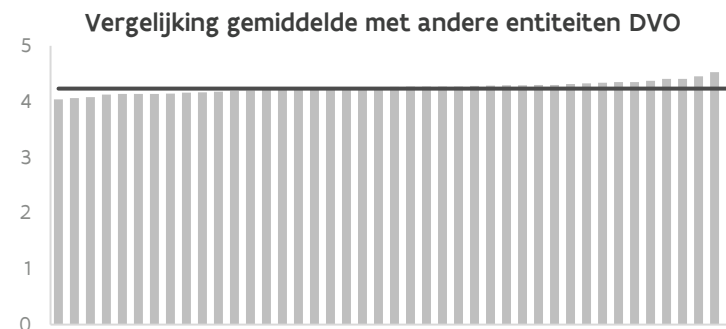
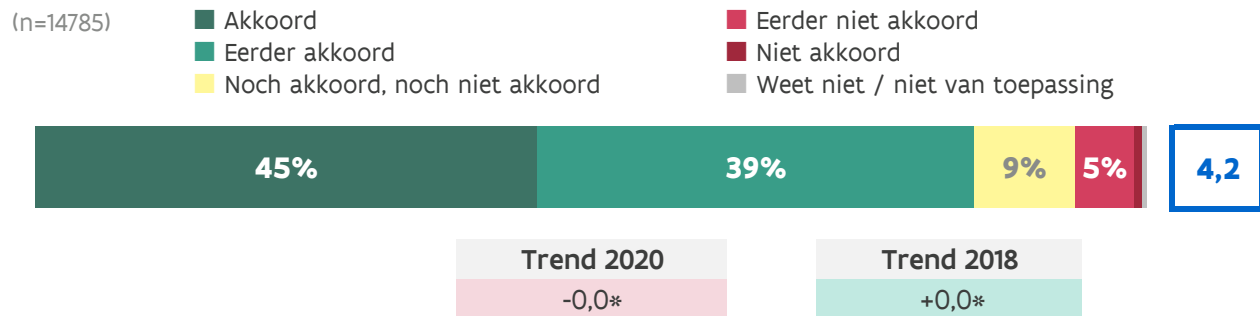
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 65% Akkoord, 16% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,4* | +0,1* | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 56% Akkoord, 20% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,3 | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 48% Akkoord, 20% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord, 6% Weet niet / niet van toepassing | 4,0* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 46% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord, 7% Weet niet / niet van toepassing | 3,9* | -0,0 | +0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 57% Akkoord, 17% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,2* | +0,0* | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 57% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,3* | +0,1* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 72% Akkoord, 15% Eerder akkoord, 5% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 3% Niet akkoord | 4,6* | +0,1* | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 61% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,4* | +0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 58% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,3 | +0,1* | +0,3* |
| >50 (5362) | 51% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,1* | +0,1* | +0,2* |

V19. Ik pas me gemakkelijk aan veranderingen in mijn directe werkomgeving aan.

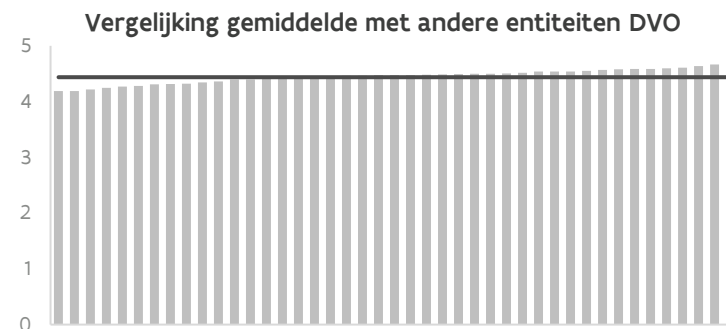
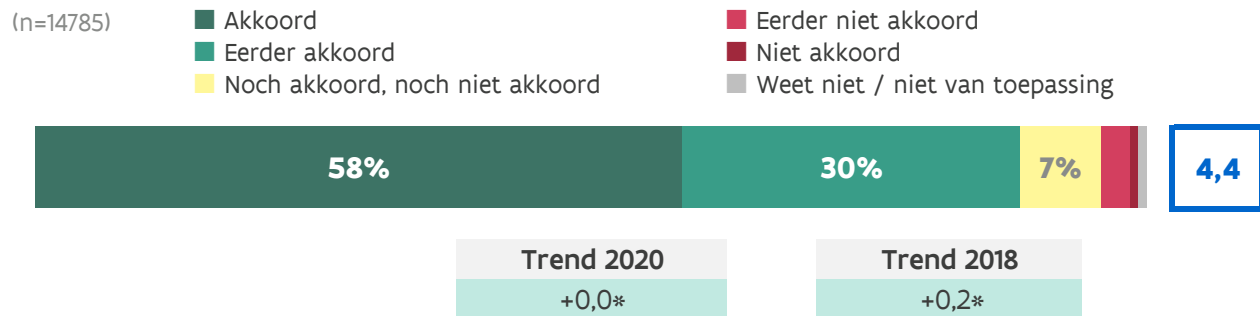
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|----------------|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 46% 41% 8% 5% | 4,3* | | -0,0 | +0,1* |
| Niv. B (5830) | 43% 40% 10% 6% | 4,2* | | -0,1* | +0,0* |
| Niv. C (2532) | 44% 39% 10% 5% | 4,2* | | -0,0 | +0,0 |
| Niv. D (1034) | 58% 28% 9% | 4,4* | | +0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 44% 40% 10% | 4,2 | | -0,0* | +0,0* |
| Vrouw (9055) | 46% 39% 9% 6% | 4,2 | | -0,0* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 49% 41% 7% | 4,4* | | -0,0 | +0,0 |
| 30-40 (3590) | 48% 40% 7% | 4,3* | | -0,0 | +0,1* |
| 41-50 (4970) | 45% 40% 9% 5% | 4,2 | | -0,1* | +0,1* |
| >50 (5362) | 43% 38% 11% 6% | 4,2* | | -0,0 | +0,0* |

V20. In mijn directe werkomgeving wordt kwaliteitsvol werk geleverd.

D. Directe werkomgeving



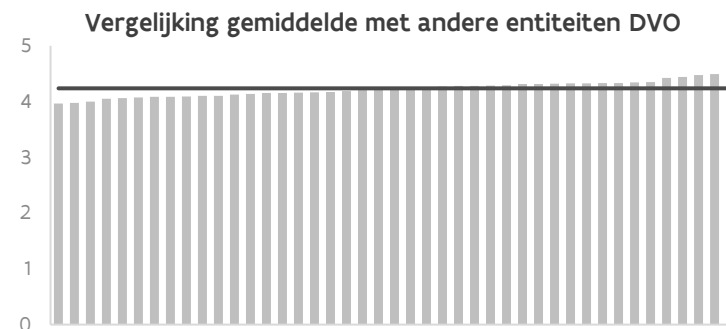
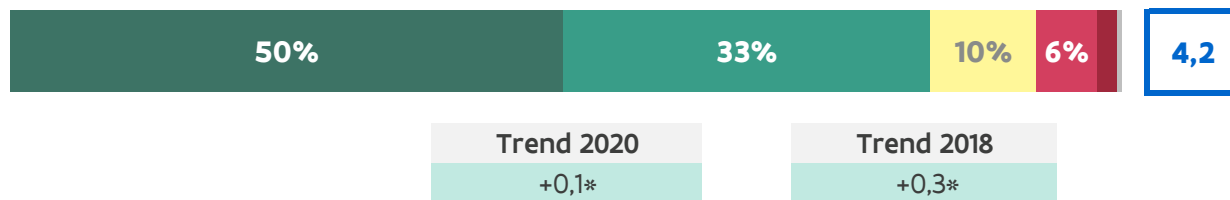
| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 59% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 59% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 57% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 57% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,3* | | -0,1 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 55% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4* | | +0,0* | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 60% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5* | | +0,0* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 60% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | | +0,1 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 58% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 58% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 58% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | | +0,0* | +0,2* |

V21. Er wordt goed samengewerkt in mijn directe werkomgeving.

D. Directe werkomgeving

(n=14785)

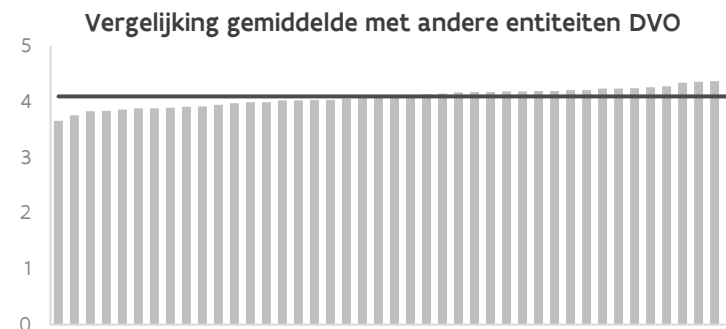
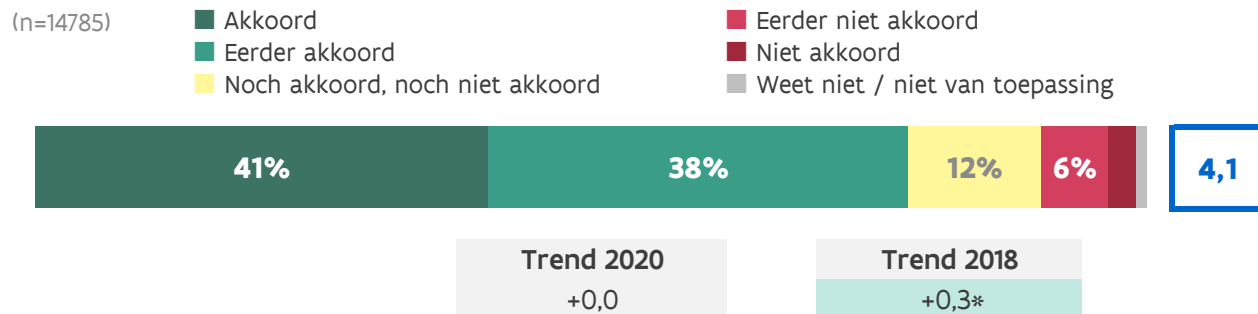
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | Trend 2020 | Trend 2018 | |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|----|------------|------------|-------|
| Niv. A | (5307) | 48% | 35% | 9% | 6% | 4,2 | +0,0* | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 51% | 33% | 9% | 6% | 4,3* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 48% | 32% | 10% | 6% | 4,2* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 51% | 25% | 13% | 6% | 4,1* | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 47% | 34% | 11% | 6% | 4,2* | +0,0 | +0,3* |
| Vrouw | (9055) | 51% | 33% | 9% | 5% | 4,3* | +0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 53% | 33% | 8% | 6% | 4,3* | +0,1 | +0,3* |
| 30-40 | (3590) | 51% | 33% | 9% | 5% | 4,3 | +0,1* | +0,3* |
| 41-50 | (4970) | 50% | 33% | 9% | 6% | 4,2 | +0,1* | +0,3* |
| >50 | (5362) | 48% | 33% | 10% | 6% | 4,2* | +0,1* | +0,3* |

V22. In mijn directe werkomgeving worden afspraken en regels correct nageleefd.

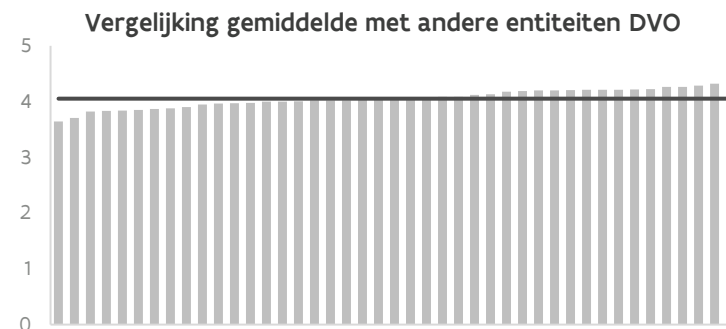
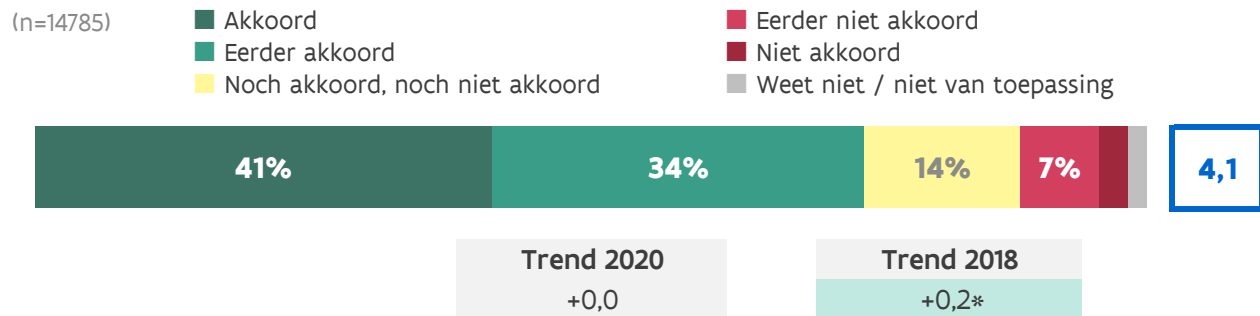
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|---|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 40% 41% 11% 6% | 4,1 | | +0,0 | +0,3* |
| Niv. B (5830) | 42% 38% 12% 5% | 4,1* | | +0,0* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 39% 35% 14% 8% | 4,0* | | -0,0 | +0,3* |
| Niv. D (1034) | 43% 28% 14% 8% 7% | 3,9* | | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 39% 37% 13% 6% | 4,0* | | +0,0 | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 42% 38% 11% 6% | 4,1* | | +0,0 | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 43% 42% 9% 6% | 4,2* | | +0,1 | +0,4* |
| 30-40 (3590) | 42% 38% 12% 6% | 4,1* | | +0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 40% 38% 12% 6% | 4,1 | | +0,0 | +0,3* |
| >50 (5362) | 40% 36% 13% 6% | 4,0* | | +0,0 | +0,3* |

V23. In mijn directe werkomgeving wordt er gezocht naar manieren om beter te werken.

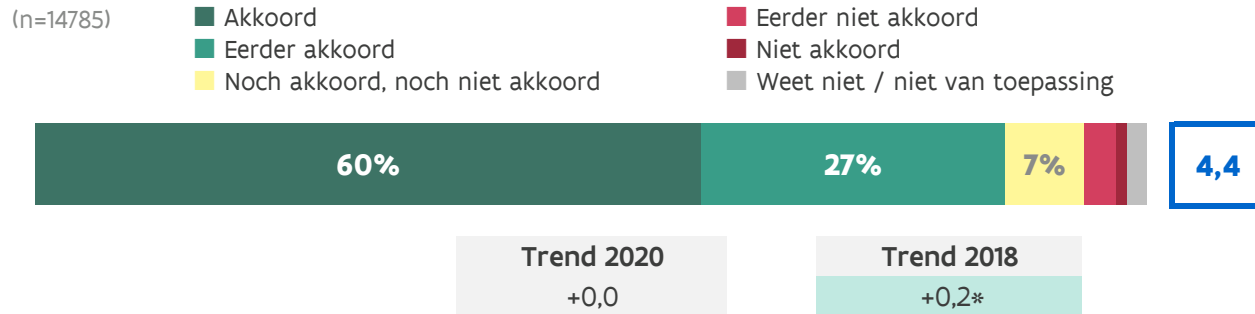
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-------------------|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 41% 35% 13% 8% | 4,1 | | -0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 42% 34% 14% 7% | 4,1* | | +0,0* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 39% 32% 15% 7% | 4,0* | | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 42% 24% 16% 8% 6% | 3,9* | | -0,1 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 38% 34% 15% 8% | 4,0* | | +0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 43% 33% 13% 7% | 4,1* | | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 43% 34% 14% 7% | 4,1 | | +0,1 | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 42% 34% 13% 8% | 4,1 | | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 42% 34% 14% 7% | 4,1 | | +0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 40% 33% 15% 7% | 4,0* | | -0,0 | +0,2* |

V24. In mijn directe werkomgeving werken we klantgericht.

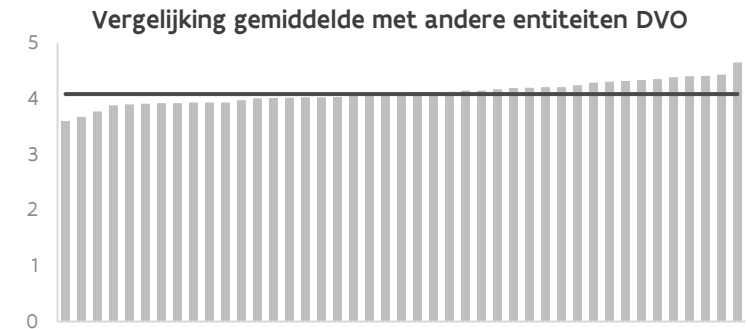
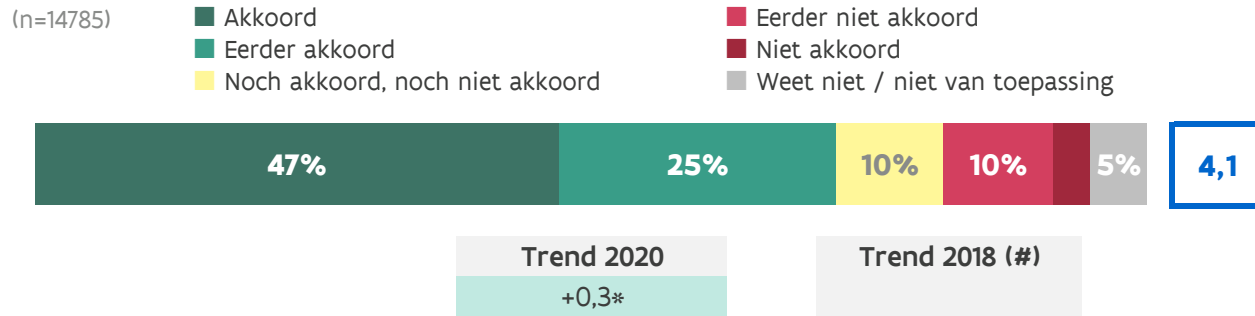
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|---|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 54% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 64% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5* | +0,0 | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 61% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 65% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 55% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,3* | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 63% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5* | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 57% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 60% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 60% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | +0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 60% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4 | -0,0 | +0,2* |

V25. Ik heb voldoende contact met mijn collega's sinds de invoering van Plaats- en Tijdsafhankelijk Werken (PTOW). (#)

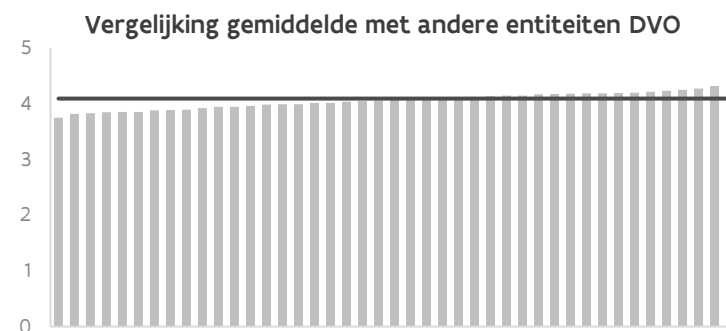
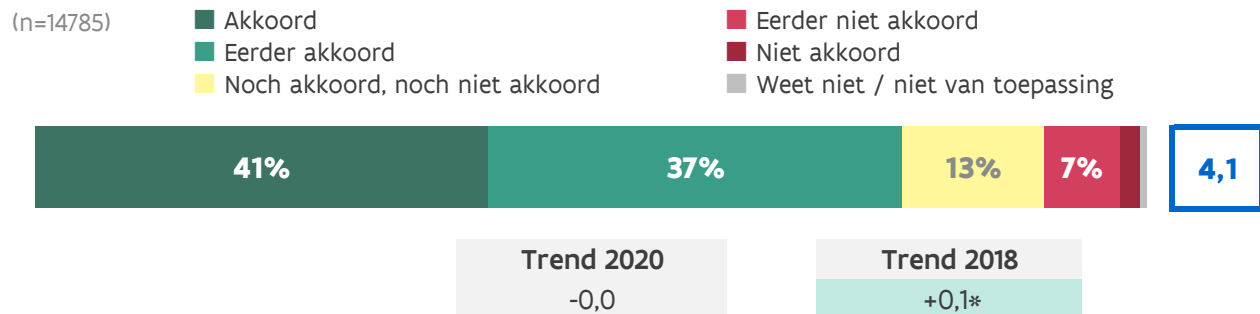
D. Directe werkomgeving



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
|-------------------------------|---|------|------------|----------------|
| Niv. A (5307) | 44% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, 13% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,0* | +0,3* | |
| Niv. B (5830) | 50% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,1* | +0,4* | |
| Niv. C (2532) | 51% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,2* | +0,2* | |
| Niv. D (1034) | 35% Akkoord, 14% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, 30% Weet niet / niet van toepassing | 4,0 | -0,0 | |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
| Man (5730) | 41% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, 11% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 3,9* | +0,2* | |
| Vrouw (9055) | 51% Akkoord, 25% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,2* | +0,4* | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
| <30 (863) | 49% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 10% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1 | +0,5* | |
| 30-40 (3590) | 48% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1* | +0,3* | |
| 41-50 (4970) | 47% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 10% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1 | +0,3* | |
| >50 (5362) | 46% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, 10% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,0* | +0,3* | |

V26. Ik leer regelmatig iets bij om mijn werk beter uit te voeren.

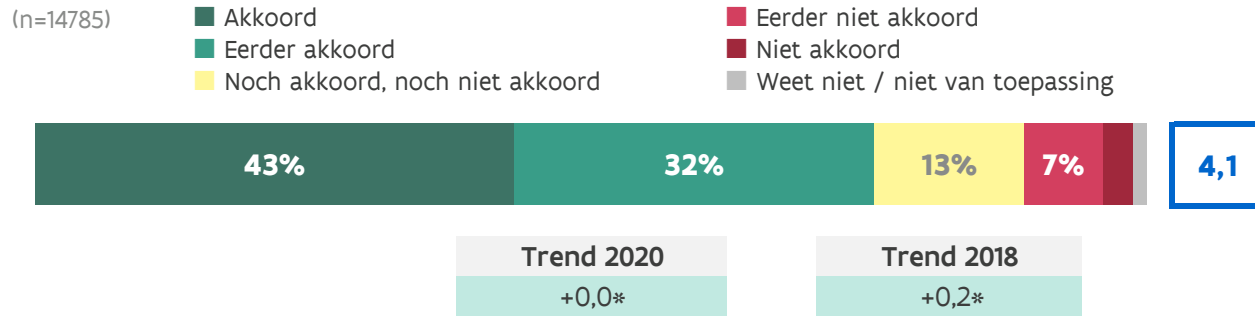
E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-----|------|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 39% | 38% | 13% | 8% | 4,0* | -0,0 | +0,1* |
| Niv. B (5830) | 42% | 38% | 12% | 6% | 4,1* | +0,0 | +0,1* |
| Niv. C (2532) | 41% | 37% | 13% | 5% | 4,1 | -0,0 | +0,1* |
| Niv. D (1034) | 41% | 28% | 17% | 6% | 4,0* | -0,1 | +0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | |
| Man (5730) | 38% | 38% | 14% | 7% | 4,0* | -0,0 | +0,1* |
| Vrouw (9055) | 42% | 37% | 12% | 7% | 4,1* | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | |
| <30 (863) | 45% | 36% | 12% | 5% | 4,2* | +0,1 | +0,1* |
| 30-40 (3590) | 39% | 37% | 13% | 8% | 4,0* | -0,0 | +0,1* |
| 41-50 (4970) | 39% | 38% | 12% | 8% | 4,1* | -0,0 | +0,1* |
| >50 (5362) | 43% | 36% | 13% | 5% | 4,1* | +0,0 | +0,1* |

V27. Ik krijg kansen om zaken bij te leren die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan.

E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden



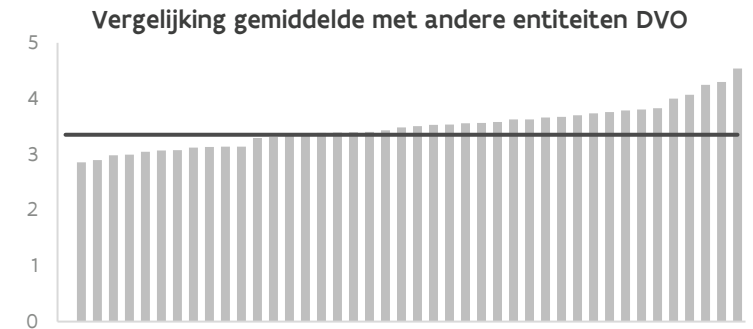
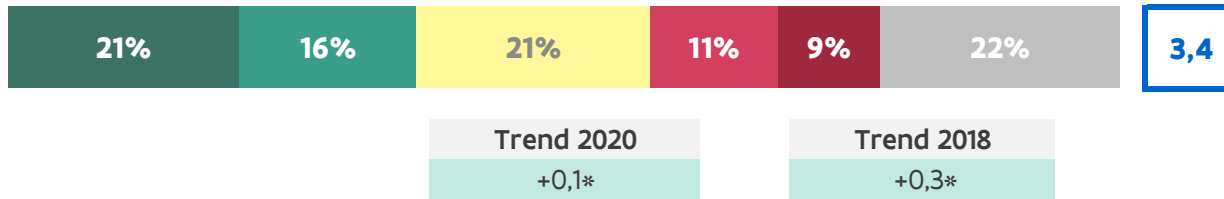
| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 45% | 32% | 13% | 7% | 4,1* | +0,0 | +0,1* |
| Niv. B | (5830) | 42% | 35% | 13% | 7% | 4,1 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 42% | 32% | 14% | 6% | 4,1 | +0,0 | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 41% | 23% | 17% | 8% | 3,9* | +0,1 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 40% | 33% | 15% | 7% | 4,0* | +0,1* | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 45% | 32% | 12% | 7% | 4,1* | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 46% | 33% | 11% | 7% | 4,1* | +0,1 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 42% | 32% | 14% | 9% | 4,0* | +0,0 | +0,1* |
| 41-50 | (4970) | 42% | 33% | 14% | 7% | 4,1 | +0,0 | +0,2* |
| >50 | (5362) | 44% | 32% | 14% | 6% | 4,1* | +0,1* | +0,2* |

V28. In mijn organisatie verlopen de interne selecties van personeel (interne mobiliteit, bevorderingen,...) eerlijk.

E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden

(n=14785)

- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



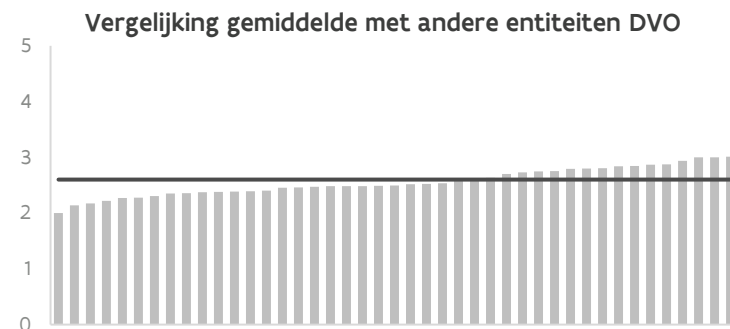
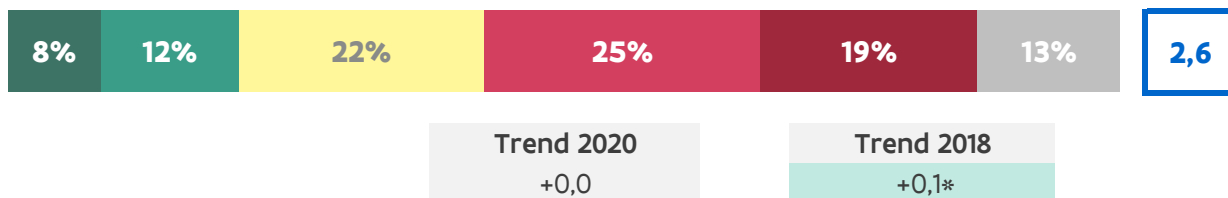
| Resultaten per niveau | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 26% | 19% | 19% | 11% | 7% | 19% | 3,6* | +0,2* | +0,4* |
| Niv. B | (5830) | 18% | 15% | 22% | 12% | 8% | 24% | 3,3 | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 15% | 13% | 24% | 13% | 13% | 21% | 3,1* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 21% | 11% | 18% | 11% | 19% | 20% | 3,1* | -0,1 | -0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 23% | 17% | 20% | 11% | 11% | 18% | 3,3 | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw | (9055) | 20% | 15% | 21% | 12% | 8% | 24% | 3,4 | +0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 26% | 17% | 17% | 9% | 7% | 25% | 3,6* | +0,0 | +0,4* |
| 30-40 | (3590) | 22% | 18% | 20% | 12% | 9% | 20% | 3,4 | +0,1* | +0,4* |
| 41-50 | (4970) | 21% | 17% | 21% | 12% | 9% | 20% | 3,4 | +0,1* | +0,3* |
| >50 | (5362) | 19% | 14% | 22% | 11% | 10% | 24% | 3,3* | +0,1* | +0,3* |

V29. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen op promotie.

E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden

(n=14785)

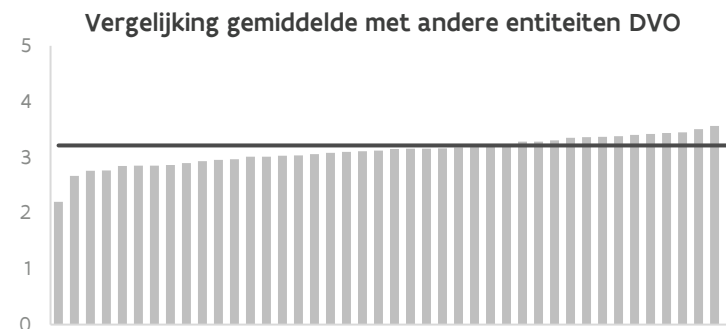
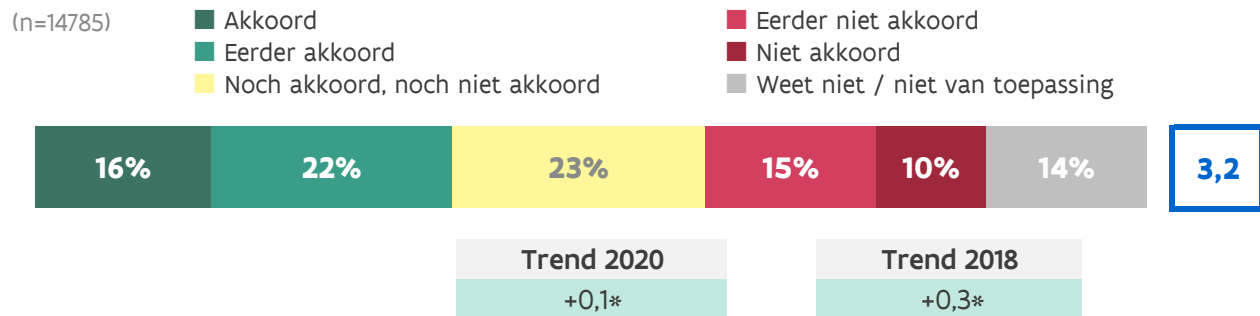
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 9% | 14% | 22% | 26% | 16% | 12% | 2,7* | +0,0 | +0,1* |
| Niv. B | (5830) | 7% | 12% | 22% | 26% | 19% | 14% | 2,6 | +0,0 | +0,1* |
| Niv. C | (2532) | 7% | 10% | 21% | 24% | 26% | 12% | 2,4* | -0,0 | +0,1 |
| Niv. D | (1034) | 13% | 12% | 22% | 17% | 23% | 13% | 2,7* | -0,0 | -0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man | (5730) | 9% | 14% | 23% | 23% | 21% | 10% | 2,6 | +0,1* | +0,1* |
| Vrouw | (9055) | 8% | 12% | 21% | 26% | 19% | 14% | 2,6 | +0,0 | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 | (863) | 5% | 11% | 21% | 27% | 18% | 18% | 2,5* | -0,1 | -0,0 |
| 30-40 | (3590) | 8% | 12% | 19% | 27% | 21% | 12% | 2,5* | +0,0 | +0,1* |
| 41-50 | (4970) | 8% | 13% | 21% | 26% | 20% | 11% | 2,6 | +0,0 | +0,1* |
| >50 | (5362) | 9% | 12% | 25% | 21% | 18% | 14% | 2,7* | +0,1* | +0,1* |

V30. Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen om van functie te veranderen.

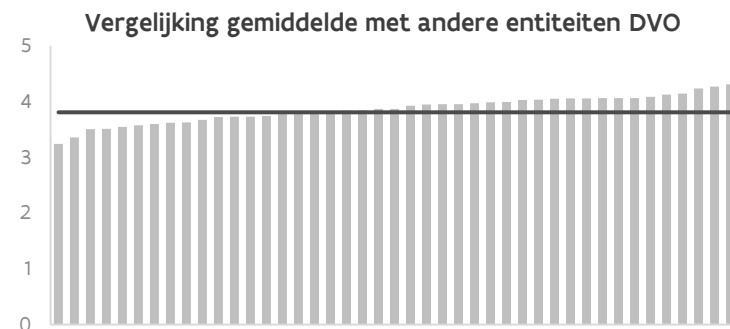
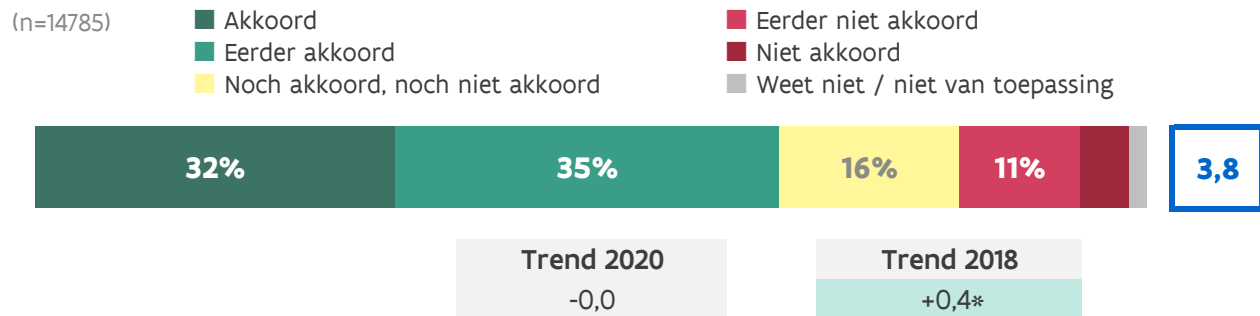
E. Loopbaan & loopbaanmogelijkheden



| Resultaten per niveau | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 17% | 24% | 21% | 16% | 8% | 14% | 3,3* | +0,1* | +0,4* |
| Niv. B | (5830) | 16% | 23% | 23% | 15% | 9% | 14% | 3,3* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 12% | 17% | 25% | 16% | 14% | 15% | 3,0* | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 16% | 14% | 23% | 14% | 17% | 16% | 3,0* | +0,0 | +0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 15% | 22% | 24% | 15% | 11% | 14% | 3,2 | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw | (9055) | 16% | 22% | 22% | 16% | 9% | 15% | 3,2 | +0,1* | +0,4* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 20% | 24% | 20% | 11% | 6% | 18% | 3,5* | +0,1 | +0,4* |
| 30-40 | (3590) | 18% | 24% | 21% | 14% | 9% | 14% | 3,3* | +0,1* | +0,4* |
| 41-50 | (4970) | 15% | 22% | 22% | 18% | 10% | 13% | 3,2 | +0,1* | +0,3* |
| >50 | (5362) | 14% | 19% | 25% | 15% | 11% | 16% | 3,1* | +0,1* | +0,3* |

V32. Ik heb inspraak in zaken die mij aanbelangen.

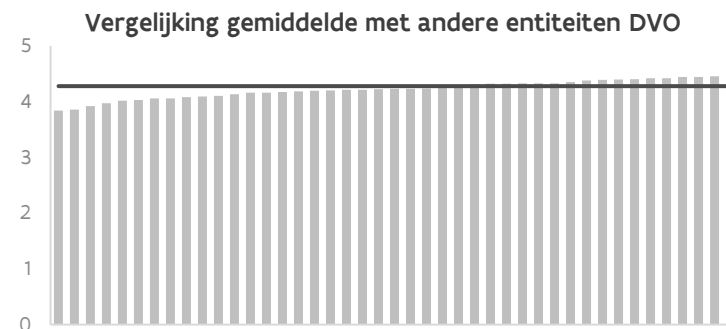
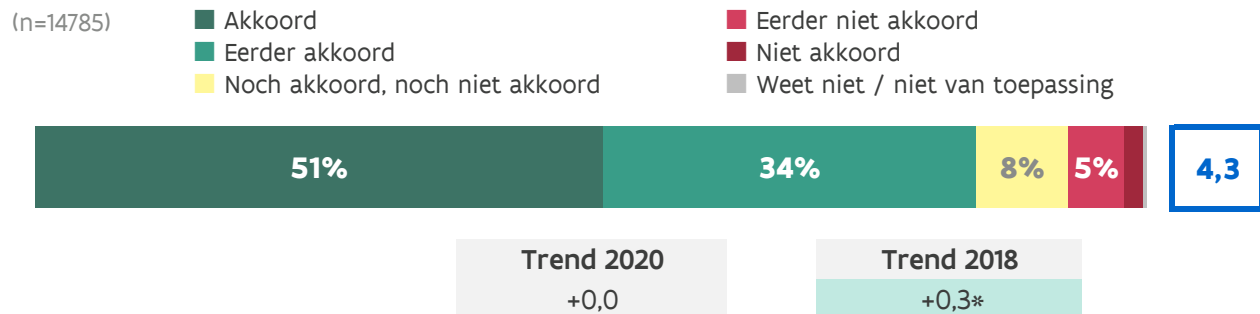
F. Leidinggevenden



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|-----|----|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 33% | 37% | 15% | 10% | 8% | +0,0 | +0,4* |
| Niv. B | (5830) | 29% | 34% | 17% | 13% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| Niv. C | (2532) | 36% | 35% | 15% | 9% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| Niv. D | (1034) | 38% | 22% | 20% | 8% | 8% | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 33% | 34% | 16% | 10% | 5% | +0,0 | +0,4* |
| Vrouw | (9055) | 32% | 35% | 16% | 11% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 33% | 37% | 16% | 9% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| 30-40 | (3590) | 31% | 35% | 17% | 12% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| 41-50 | (4970) | 32% | 35% | 16% | 11% | 8% | -0,0 | +0,4* |
| >50 | (5362) | 33% | 34% | 16% | 10% | 8% | +0,0 | +0,4* |

V33. Ik weet duidelijk wat van mij verwacht wordt.

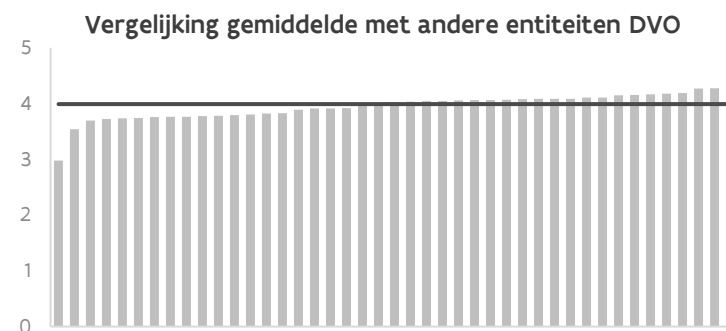
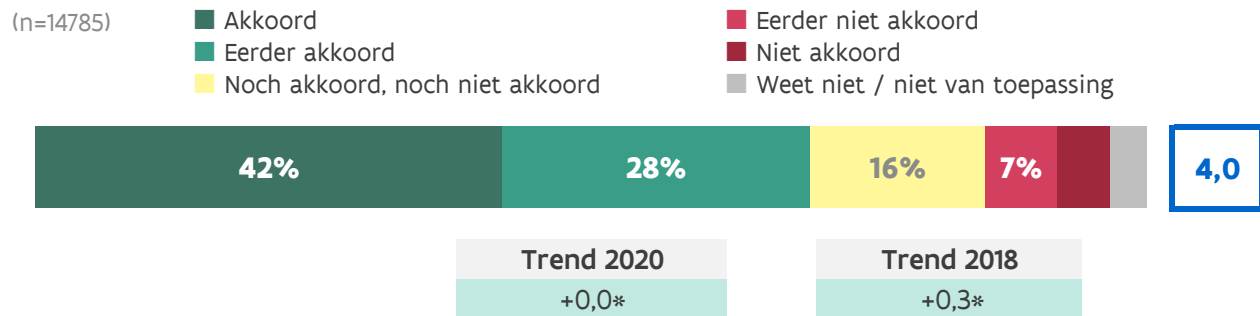
F. Leidinggevenden



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|----------------|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 42% 38% 11% 7% | 4,1* | | +0,0 | +0,3* |
| Niv. B (5830) | 53% 34% 7% | 4,3* | | +0,1* | +0,4* |
| Niv. C (2532) | 60% 29% 6% | 4,4* | | +0,0 | +0,3* |
| Niv. D (1034) | 67% 21% 6% | 4,5* | | -0,1 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 50% 34% 9% 5% | 4,2* | | -0,0 | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 52% 33% 8% | 4,3 | | +0,0 | +0,4* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 48% 36% 10% 5% | 4,2 | | +0,1* | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 47% 37% 8% 6% | 4,2* | | -0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 51% 33% 8% 5% | 4,3 | | +0,0 | +0,3* |
| >50 (5362) | 55% 31% 8% | 4,3* | | +0,0 | +0,3* |

V34. De feedback van mijn leidinggevende helpt mij om mijn werk beter te doen.

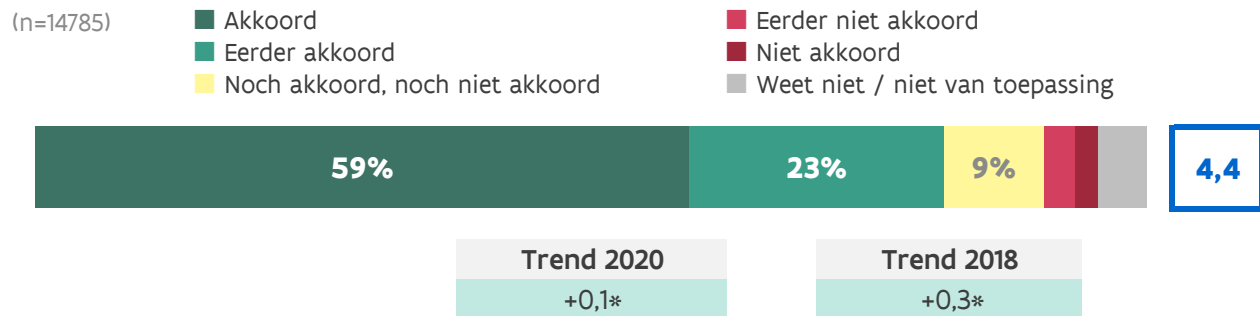
F. Leidinggevenden



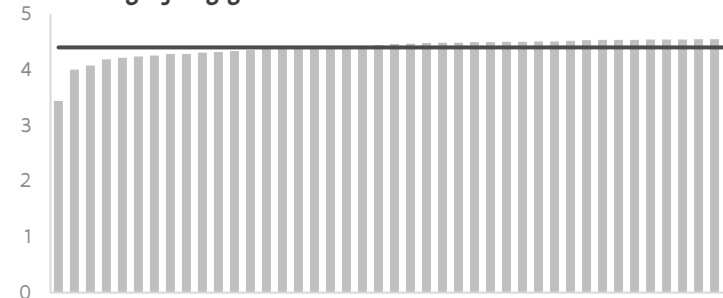
| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-----|------|-----|----|----|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 38% | 28% | 17% | 8% | 5% | 3,9* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. B (5830) | 42% | 28% | 16% | 6% | | 4,0* | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 47% | 28% | 14% | | | 4,1* | -0,0 | +0,3* |
| Niv. D (1034) | 49% | 23% | 14% | 6% | 6% | 4,0 | +0,0 | +0,2* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man (5730) | 40% | 29% | 17% | 7% | 6% | 3,9* | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 43% | 27% | 15% | 6% | | 4,0* | +0,0 | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 (863) | 48% | 26% | 11% | 6% | 5% | 4,2* | +0,1 | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 43% | 28% | 14% | 7% | | 4,0 | +0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 42% | 28% | 16% | 7% | 5% | 4,0 | +0,0 | +0,3* |
| >50 (5362) | 41% | 27% | 18% | 6% | | 4,0 | +0,1* | +0,3* |

V35. Ik word rechtvaardig geëvalueerd.

F. Leidinggevenden



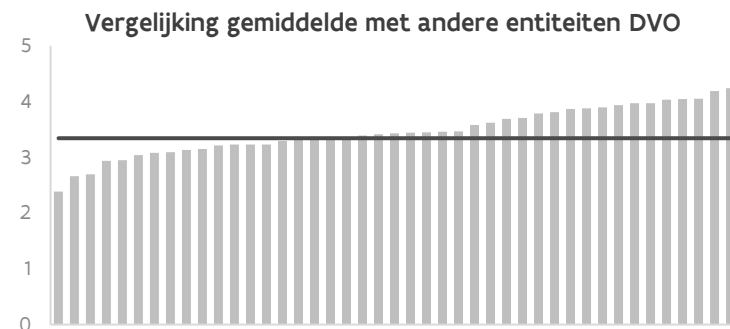
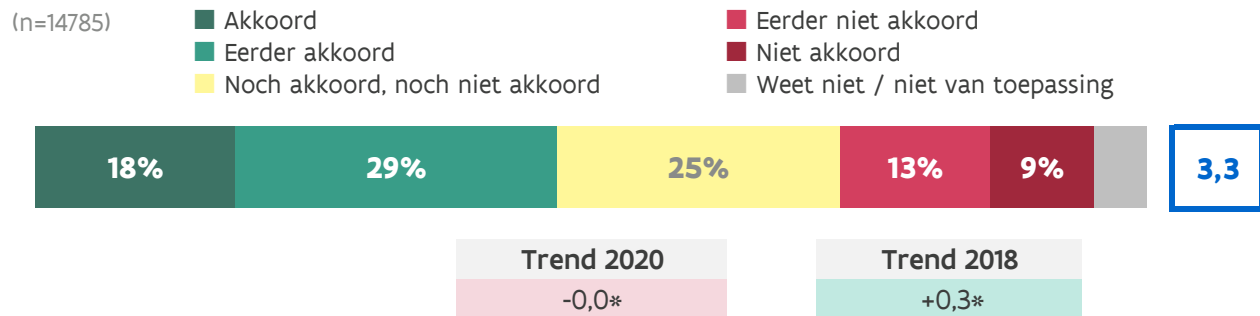
Vergelijking gemiddelde met andere entiteiten DVO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 59% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4 | | +0,1* | +0,3* |
| Niv. B (5830) | 57% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4 | | +0,1* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 61% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 60% Akkoord, 18% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,3* | | -0,0 | +0,1* |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 59% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4* | | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 59% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 4,4 | | +0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 63% Akkoord, 20% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 7% Niet akkoord | 4,5* | | +0,0 | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 58% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,4 | | +0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 60% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,4* | | +0,1* | +0,3* |
| >50 (5362) | 57% Akkoord, 23% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord, 9% Niet akkoord | 4,3* | | +0,1* | +0,3* |

V36. Het management (directieraad, managementteam, ...) van mijn organisatie communiceert op een open en eerlijke manier.

F. Leidinggevenden



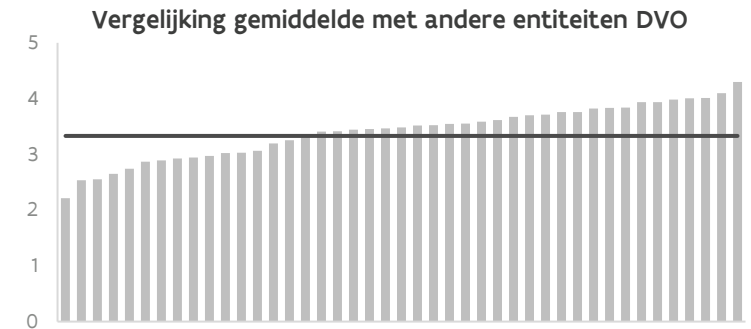
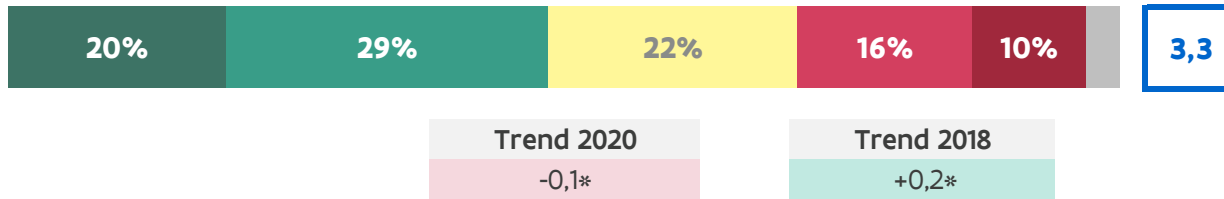
| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|------------------------|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 19% 33% 22% 14% 9% | 3,4* | +0,0 | +0,4* |
| Niv. B (5830) | 15% 27% 29% 15% 10% | 3,2* | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 19% 28% 27% 11% 9% 6% | 3,4* | -0,1 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 27% 21% 21% 10% 12% 8% | 3,4* | -0,0 | -0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 20% 29% 24% 12% 11% | 3,4 | +0,0 | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 17% 29% 26% 14% 9% | 3,3 | -0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 18% 30% 27% 12% 7% 6% | 3,4 | -0,1 | +0,3* |
| 30-40 (3590) | 16% 30% 25% 15% 10% | 3,3* | -0,1* | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 17% 30% 25% 14% 10% | 3,3 | -0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 20% 28% 25% 13% 9% 5% | 3,4* | +0,0 | +0,3* |

V37. Het management (directieraad, managementteam, ...) van mijn organisatie geeft duidelijk aan waar het met mijn organisatie naartoe moet.

F. Leidinggevenden

(n=14785)

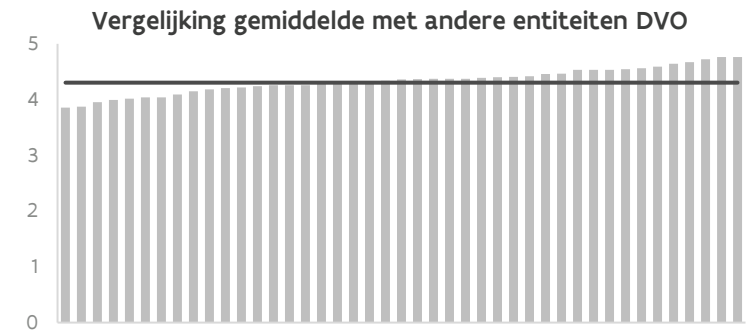
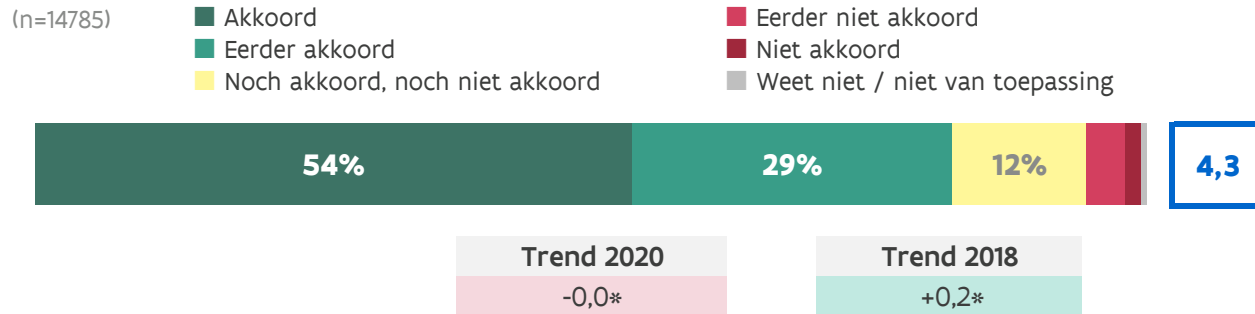
- Akkoord
- Eerder akkoord
- Noch akkoord, noch niet akkoord
- Eerder niet akkoord
- Niet akkoord
- Weet niet / niet van toepassing



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 17% | 30% | 21% | 18% | 12% | 3,2* | -0,1* | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 18% | 29% | 24% | 17% | 10% | 3,3 | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 22% | 30% | 23% | 11% | 8% | 3,5* | -0,1* | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 33% | 24% | 18% | 9% | 9% | 3,7* | +0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 19% | 29% | 22% | 15% | 12% | 3,3* | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 20% | 29% | 23% | 16% | 9% | 3,4 | -0,1* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 15% | 29% | 28% | 15% | 8% | 3,3 | -0,2* | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 17% | 29% | 21% | 18% | 12% | 3,2* | -0,1* | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 19% | 28% | 23% | 16% | 11% | 3,3* | -0,1* | +0,2* |
| >50 | (5362) | 23% | 30% | 22% | 14% | 9% | 3,5* | -0,0 | +0,2* |

V38. Ik werk graag voor mijn organisatie.

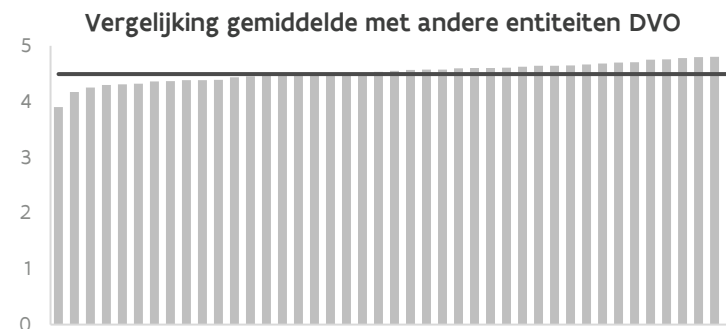
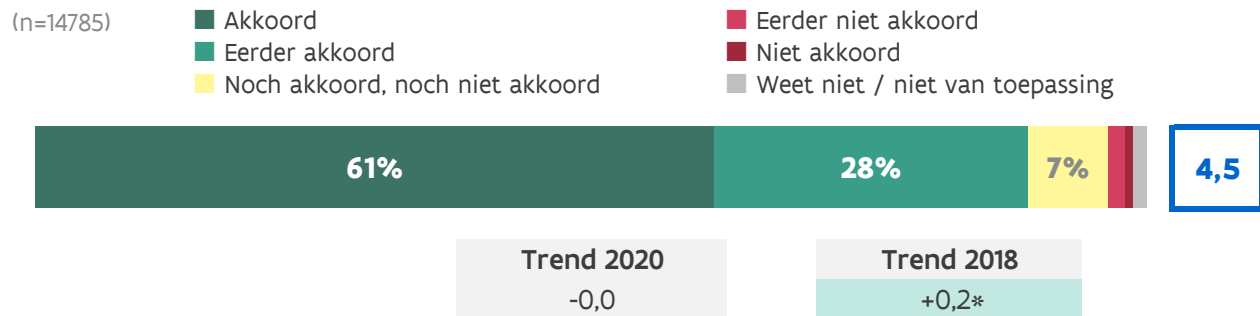
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|---|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 52% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3* | | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 51% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 13% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3* | | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 57% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 11% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4* | | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 66% Akkoord, 19% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,5* | | -0,1* | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 55% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 53% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | | -0,0* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 54% Akkoord, 34% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,4* | | -0,0 | +0,1* |
| 30-40 (3590) | 53% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | | -0,0* | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 53% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 12% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | | -0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 55% Akkoord, 26% Eerder akkoord, 13% Noch akkoord, noch niet akkoord, 2% Eerder niet akkoord, 2% Niet akkoord | 4,3 | | -0,0 | +0,2* |

V39. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving.

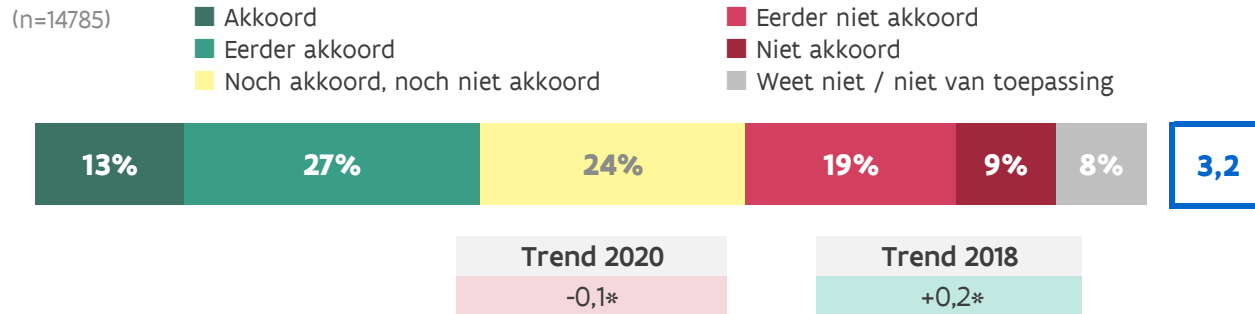
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 63% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | +0,0 | +0,2* |
| Niv. B (5830) | 62% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 57% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 9% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 56% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 10% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,4* | -0,1* | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 61% Akkoord, 27% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5* | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 61% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 68% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,6* | +0,0 | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 62% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 6% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 61% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 7% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5 | -0,0 | +0,2* |
| >50 (5362) | 59% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 8% Noch akkoord, noch niet akkoord | 4,5* | -0,0 | +0,2* |

V40. In mijn organisatie worden de middelen (mensen en financiën) goed ingezet.

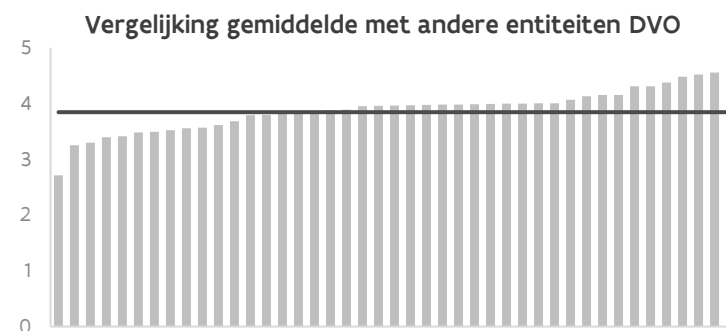
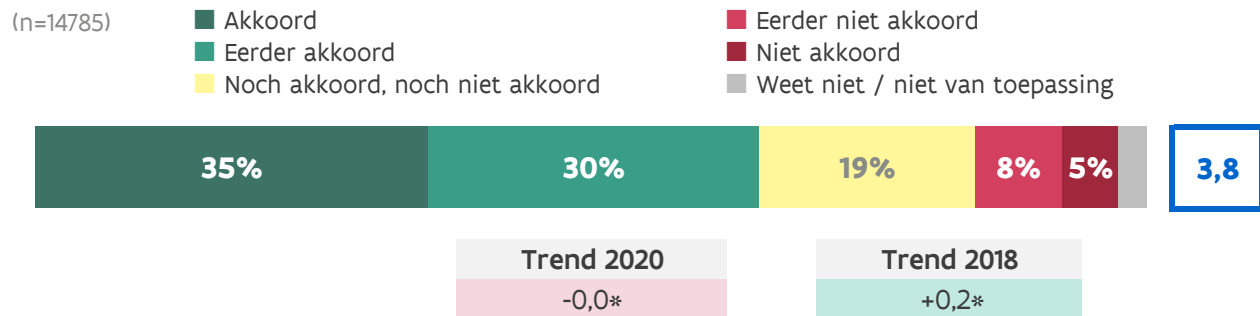
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 13% | 29% | 23% | 20% | 8% | 7% | 3,2 | -0,0 | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 11% | 25% | 25% | 21% | 9% | 9% | 3,1* | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 15% | 27% | 24% | 16% | 10% | 9% | 3,2 | -0,1* | +0,1* |
| Niv. D | (1034) | 25% | 20% | 20% | 12% | 12% | 12% | 3,4* | -0,1 | -0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man | (5730) | 15% | 27% | 24% | 18% | 11% | 6% | 3,2 | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 13% | 26% | 24% | 20% | 8% | 10% | 3,2 | -0,1* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 | (863) | 12% | 31% | 23% | 18% | 7% | 9% | 3,2 | -0,0 | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 12% | 27% | 25% | 21% | 9% | 6% | 3,1* | -0,1* | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 13% | 26% | 24% | 20% | 9% | 7% | 3,1 | -0,0 | +0,1* |
| >50 | (5362) | 15% | 26% | 23% | 17% | 9% | 10% | 3,2* | -0,1* | +0,2* |

V41. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.

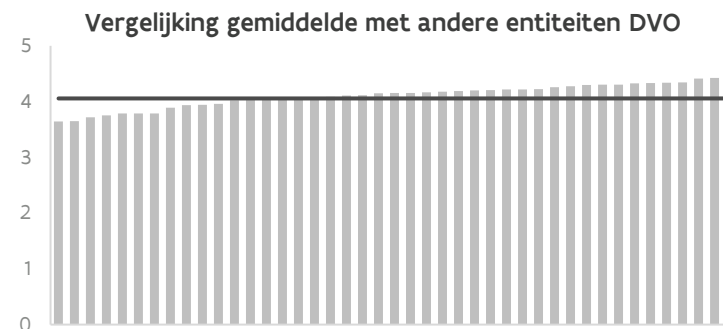
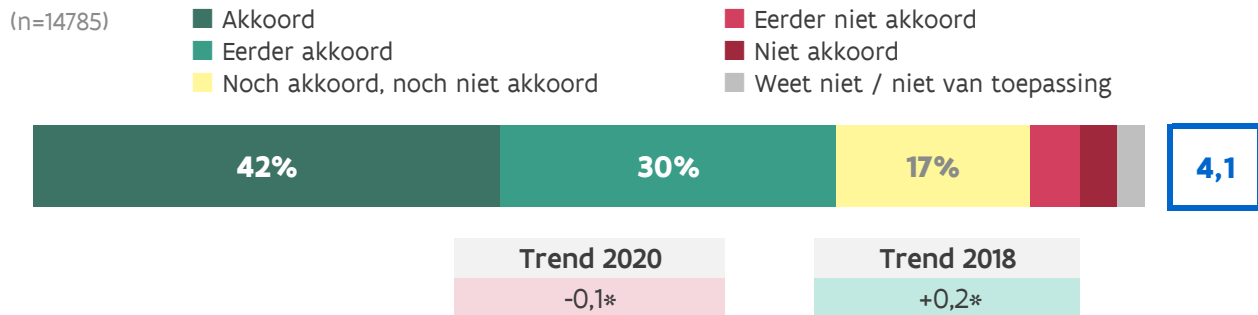
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 36% | 29% | 19% | 9% | 5% | 3,8 | +0,0 | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 33% | 31% | 21% | 8% | | 3,8 | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 35% | 30% | 19% | 6% | 6% | 3,8 | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 40% | 22% | 18% | 6% | 8% | 3,9 | -0,1* | -0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 36% | 29% | 19% | 8% | 7% | 3,8 | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 35% | 30% | 20% | 8% | | 3,9 | -0,1* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 39% | 36% | 15% | 6% | | 4,0* | -0,1 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 38% | 32% | 18% | 7% | | 3,9* | -0,0 | +0,3* |
| 41-50 | (4970) | 34% | 30% | 20% | 8% | 5% | 3,8 | -0,1* | +0,2* |
| >50 | (5362) | 35% | 27% | 21% | 8% | 6% | 3,8* | +0,0 | +0,3* |

V42. Ik zou de Vlaamse overheid als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.

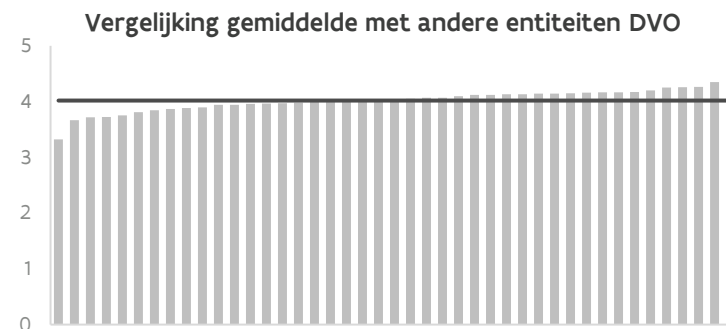
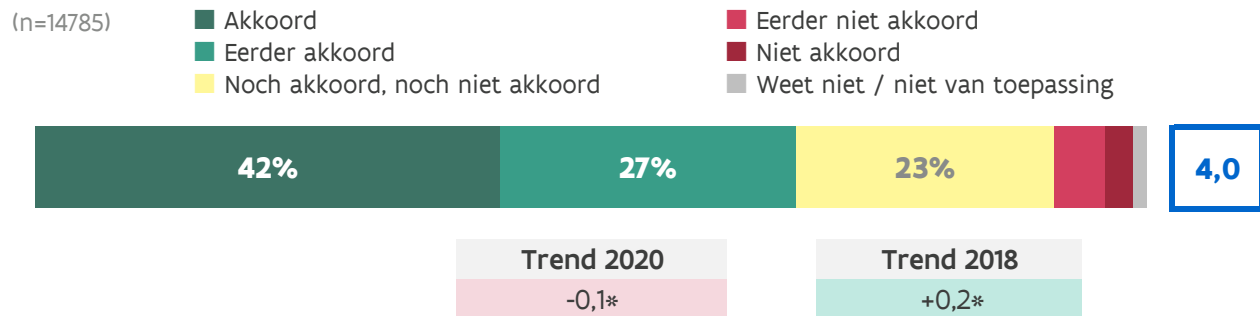
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|-------|-------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 43% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 17% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1* | -0,1* | +0,3* | | |
| Niv. B (5830) | 40% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 19% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,0* | -0,1* | +0,2* | | |
| Niv. C (2532) | 43% Akkoord, 29% Eerder akkoord, 17% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1 | -0,0 | +0,2* | | |
| Niv. D (1034) | 45% Akkoord, 21% Eerder akkoord, 17% Noch akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,0 | -0,1* | -0,0 | | |
| Resultaten per geslacht | | Gem. | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| Man (5730) | 41% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 17% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,0* | -0,0 | +0,2* | | |
| Vrouw (9055) | 43% Akkoord, 30% Eerder akkoord, 18% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1* | -0,1* | +0,2* | | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | Gem. | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
| <30 (863) | 50% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 13% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,3* | -0,1 | +0,1* | | |
| 30-40 (3590) | 47% Akkoord, 32% Eerder akkoord, 14% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,2* | -0,1* | +0,2* | | |
| 41-50 (4970) | 41% Akkoord, 31% Eerder akkoord, 18% Noch akkoord, 5% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 4,1 | -0,1* | +0,2* | | |
| >50 (5362) | 39% Akkoord, 28% Eerder akkoord, 20% Noch akkoord, 6% Eerder niet akkoord, 6% Niet akkoord | 3,9* | -0,0 | +0,2* | | |

V43. Ik ben er fier op dat ik voor de Vlaamse overheid werk.

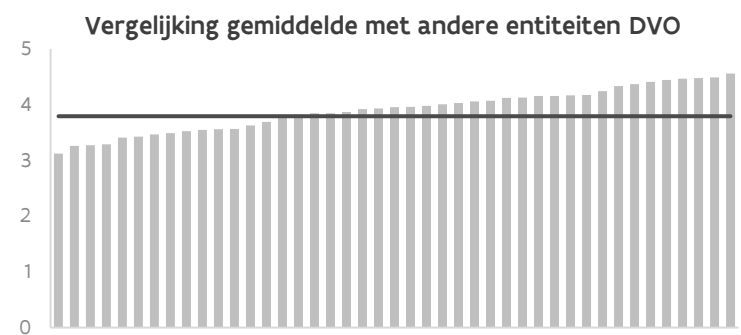
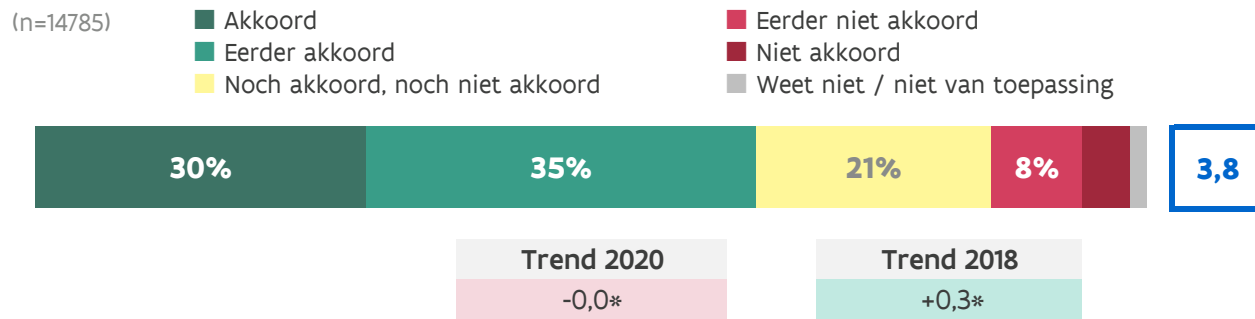
G. Mijn org. & VO in het algemeen



| Resultaten per niveau | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 39% | 28% | 24% | 5% | 4,0* | -0,0 | +0,3* |
| Niv. B | (5830) | 39% | 27% | 26% | | 4,0* | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C | (2532) | 48% | 25% | 20% | | 4,1* | -0,0 | +0,2* |
| Niv. D | (1034) | 56% | 21% | 14% | | 4,3* | -0,1 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 42% | 26% | 22% | | 4,0 | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw | (9055) | 41% | 27% | 24% | | 4,0 | -0,1* | +0,2* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 44% | 27% | 24% | | 4,1* | -0,0 | +0,1* |
| 30-40 | (3590) | 42% | 27% | 23% | | 4,0 | -0,0 | +0,2* |
| 41-50 | (4970) | 41% | 27% | 24% | 5% | 4,0 | -0,1* | +0,2* |
| >50 | (5362) | 42% | 26% | 23% | | 4,0 | -0,0* | +0,2* |

V44. Ik heb vertrouwen in mijn organisatie.

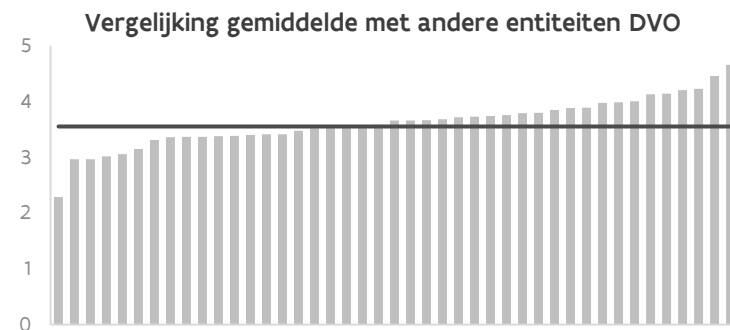
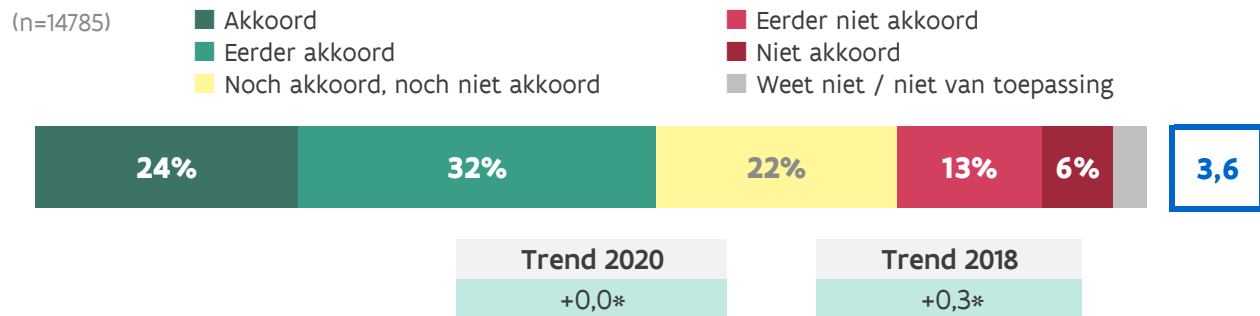
H. Waarden van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 30% Akkoord, 37% Eerder akkoord, 19% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord | 3,8 | +0,0 | +0,4* |
| Niv. B (5830) | 26% Akkoord, 37% Eerder akkoord, 24% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord | 3,7* | -0,1* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 32% Akkoord, 33% Eerder akkoord, 22% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord | 3,8* | -0,1 | +0,3* |
| Niv. D (1034) | 39% Akkoord, 24% Eerder akkoord, 19% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord | 3,8 | -0,1* | -0,1* |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 32% Akkoord, 34% Eerder akkoord, 19% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord, 5% Niet akkoord | 3,8 | +0,0 | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 28% Akkoord, 35% Eerder akkoord, 23% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord | 3,8 | -0,1* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 30% Akkoord, 40% Eerder akkoord, 20% Noch akkoord, 7% Eerder niet akkoord | 3,9* | -0,1* | +0,2* |
| 30-40 (3590) | 30% Akkoord, 36% Eerder akkoord, 21% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord | 3,8 | -0,0 | +0,3* |
| 41-50 (4970) | 29% Akkoord, 35% Eerder akkoord, 22% Noch akkoord, 9% Eerder niet akkoord | 3,8 | -0,0* | +0,2* |
| >50 (5362) | 31% Akkoord, 33% Eerder akkoord, 21% Noch akkoord, 8% Eerder niet akkoord | 3,8 | -0,0 | +0,3* |

V45. Ik ervaar een open cultuur in mijn organisatie.

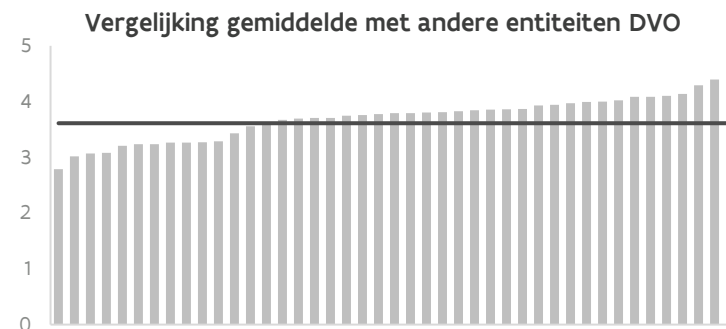
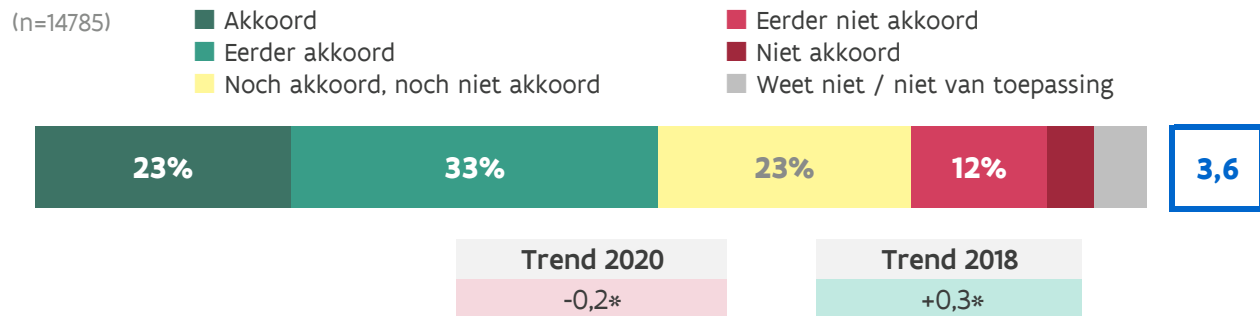
H. Waarden van de VO



| Resultaten per niveau | | | | | | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|--------|-----|-----|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A | (5307) | 22% | 34% | 20% | 15% | 7% | 3,5* | +0,1* | +0,4* |
| Niv. B | (5830) | 22% | 32% | 24% | 14% | 6% | 3,5 | +0,0 | +0,3* |
| Niv. C | (2532) | 26% | 31% | 23% | 10% | 6% | 3,6* | +0,0 | +0,3* |
| Niv. D | (1034) | 34% | 26% | 17% | 8% | 7% | 3,8* | -0,0 | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 25% | 32% | 21% | 12% | 8% | 3,6 | +0,1* | +0,3* |
| Vrouw | (9055) | 22% | 32% | 22% | 14% | 6% | 3,5 | +0,0 | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 31% | 33% | 20% | 10% | | 3,8* | +0,0 | +0,2* |
| 30-40 | (3590) | 26% | 33% | 20% | 13% | 6% | 3,6* | +0,1* | +0,4* |
| 41-50 | (4970) | 22% | 32% | 22% | 14% | 7% | 3,5* | +0,0 | +0,3* |
| >50 | (5362) | 22% | 31% | 23% | 12% | 7% | 3,5 | +0,0 | +0,3* |

V46. Ik ervaar dat mijn organisatie zich gemakkelijk aanpast aan veranderende omstandigheden.

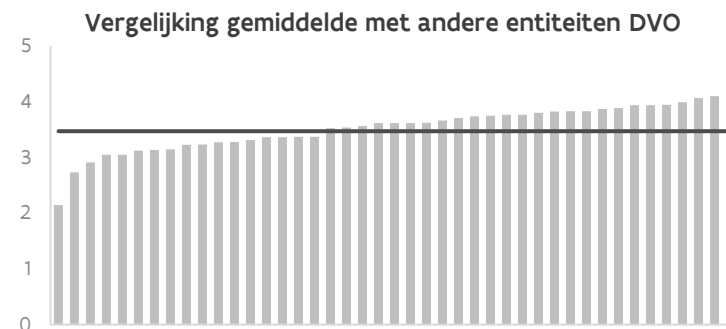
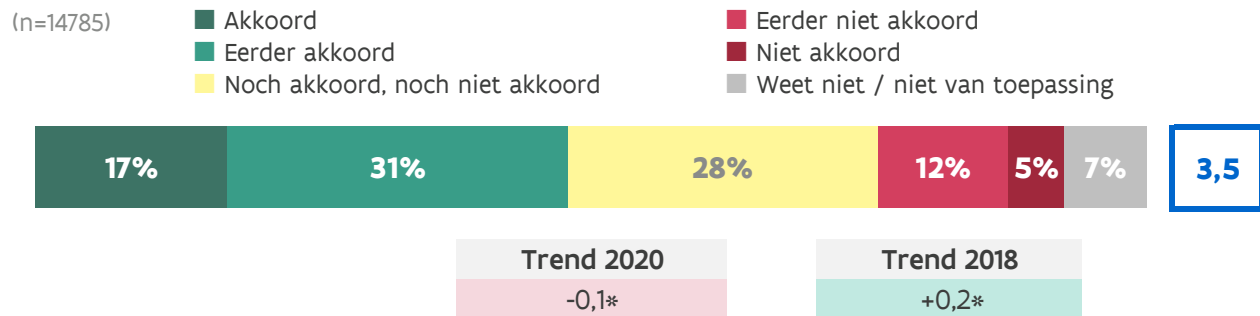
H. Waarden van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-----|------|-----|-----|----|------|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 22% | 34% | 22% | 14% | 6% | 3,6* | -0,1* | +0,5* |
| Niv. B (5830) | 21% | 32% | 24% | 13% | 6% | 3,6* | -0,2* | +0,3* |
| Niv. C (2532) | 26% | 34% | 22% | 8% | 6% | 3,7* | -0,1* | +0,3* |
| Niv. D (1034) | 30% | 26% | 21% | 8% | 9% | 3,7* | -0,1* | +0,0 |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | |
| Man (5730) | 22% | 33% | 23% | 12% | 6% | 3,6* | -0,1* | +0,3* |
| Vrouw (9055) | 24% | 33% | 22% | 12% | 5% | 3,6* | -0,2* | +0,3* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | |
| <30 (863) | 22% | 33% | 22% | 15% | 6% | 3,6 | -0,2* | +0,4* |
| 30-40 (3590) | 21% | 33% | 22% | 15% | 6% | 3,5* | -0,2* | +0,4* |
| 41-50 (4970) | 22% | 34% | 23% | 13% | 6% | 3,6 | -0,2* | +0,3* |
| >50 (5362) | 26% | 33% | 23% | 10% | 6% | 3,7* | -0,1* | +0,3* |

V47. Ik ervaar dat mijn organisatie haar beslissingen kordaat uitvoert.

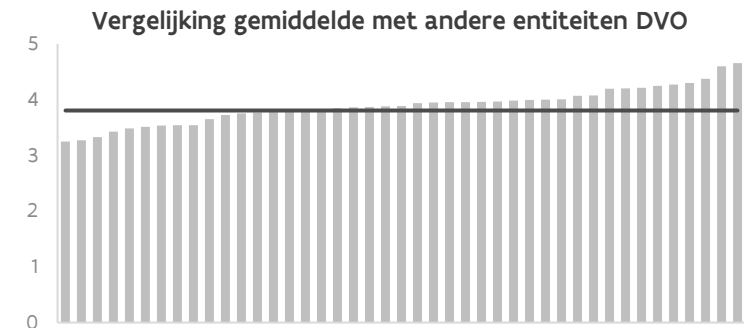
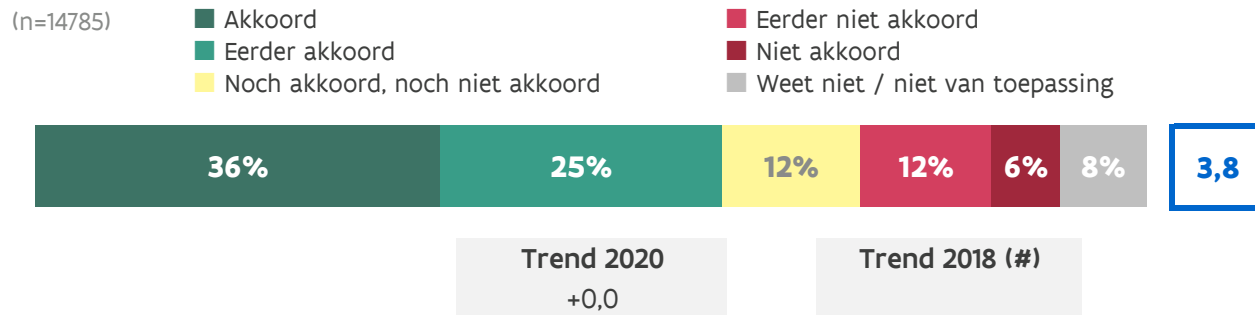
H. Waarden van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | Trend 2020 | Trend 2018 |
|-------------------------------|-----------------------|------|--|------------|------------|
| Niv. A (5307) | 14% 31% 27% 16% 6% 5% | 3,3* | | -0,0 | +0,3* |
| Niv. B (5830) | 16% 31% 29% 11% 8% | 3,5 | | -0,1* | +0,2* |
| Niv. C (2532) | 21% 31% 28% 7% 9% | 3,6* | | -0,1* | +0,2* |
| Niv. D (1034) | 28% 24% 23% 8% 6% 11% | 3,7* | | -0,1* | -0,1 |
| Resultaten per geslacht | | | | | |
| Man (5730) | 18% 31% 28% 12% 6% 5% | 3,5 | | -0,0 | +0,2* |
| Vrouw (9055) | 17% 30% 28% 12% 9% | 3,5 | | -0,1* | +0,1* |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | |
| <30 (863) | 15% 31% 29% 13% 10% | 3,5 | | -0,2* | +0,1* |
| 30-40 (3590) | 16% 30% 28% 13% 6% 7% | 3,4* | | -0,1* | +0,2* |
| 41-50 (4970) | 17% 31% 28% 12% 5% 6% | 3,4 | | -0,1* | +0,1* |
| >50 (5362) | 19% 30% 28% 10% 8% | 3,5* | | -0,1* | +0,2* |

V48. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen en meldingen over gelijke kansen en diversiteit. (#)

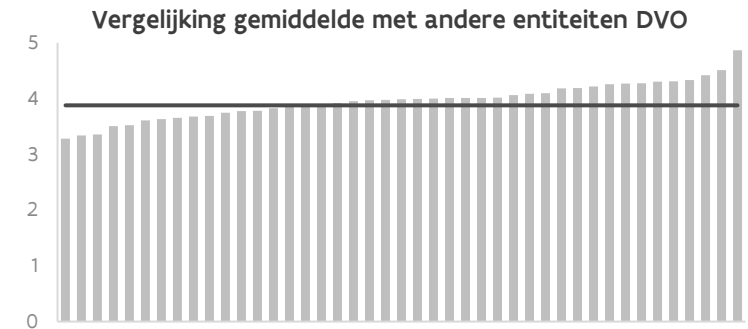
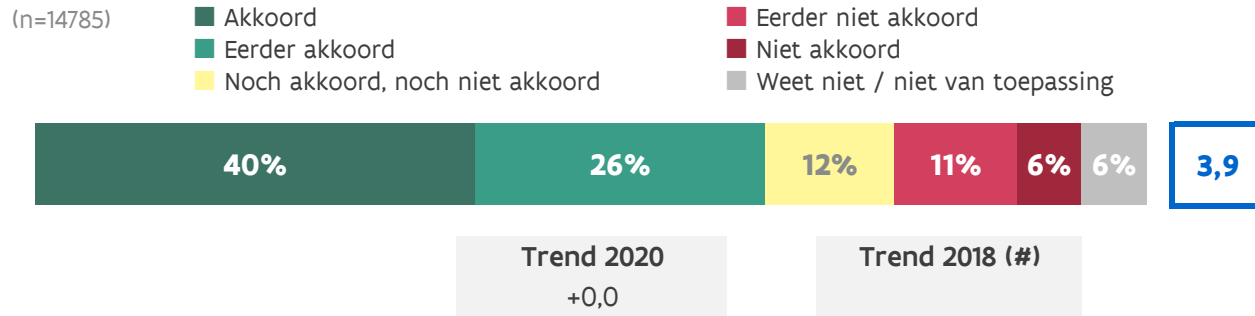
I. Diversiteits- & integriteitsbeleid van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
|-------------------------------|------------------------|------|------------|----------------|
| Niv. A (5307) | 42% 24% 10% 12% 5% 6% | 3,9* | +0,0 | |
| Niv. B (5830) | 30% 26% 14% 14% 8% 9% | 3,6* | -0,0 | |
| Niv. C (2532) | 39% 27% 13% 8% 8% | 4,0* | +0,0 | |
| Niv. D (1034) | 42% 22% 14% 7% 6% 9% | 4,0* | +0,1 | |
| Resultaten per geslacht | | | | |
| Man (5730) | 38% 25% 13% 10% 6% 8% | 3,9* | +0,0 | |
| Vrouw (9055) | 36% 26% 12% 13% 6% 8% | 3,8 | -0,0 | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | |
| <30 (863) | 27% 22% 12% 18% 13% 8% | 3,4* | -0,1 | |
| 30-40 (3590) | 31% 24% 13% 16% 8% 8% | 3,6* | -0,1* | |
| 41-50 (4970) | 38% 25% 12% 12% 5% 7% | 3,9* | +0,0 | |
| >50 (5362) | 40% 27% 13% 8% 8% | 4,0* | +0,0 | |

V49. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen en meldingen over integriteit. (#)

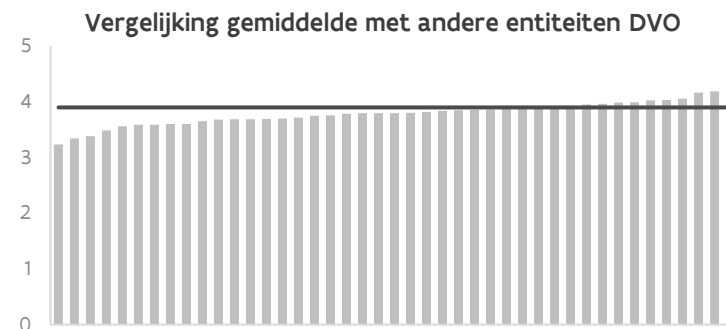
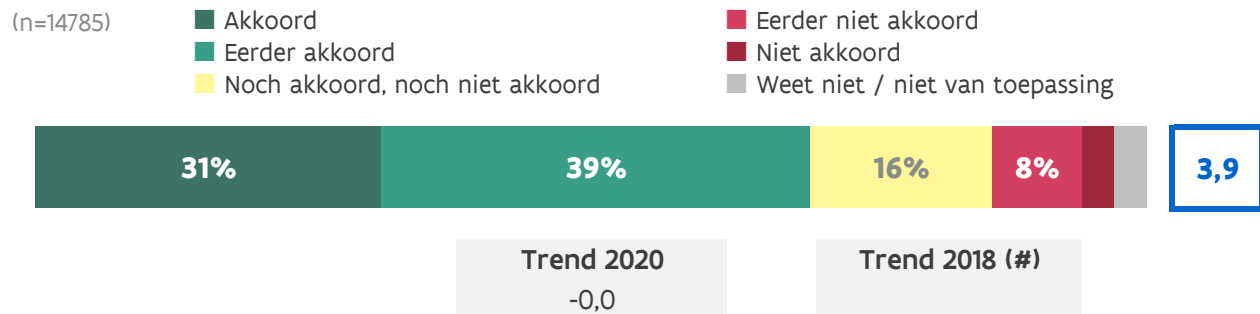
I. Diversiteits- & integriteitsbeleid van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 (#) |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|-----|-----|----|------------|----------------|
| Niv. A | (5307) | 47% | 25% | 9% | 11% | | | +0,1* | |
| Niv. B | (5830) | 32% | 27% | 13% | 13% | 7% | 7% | +0,0 | |
| Niv. C | (2532) | 40% | 28% | 13% | 8% | | 7% | +0,0 | |
| Niv. D | (1034) | 43% | 24% | 15% | 6% | 5% | 8% | +0,1 | |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 42% | 26% | 12% | 9% | 5% | 5% | +0,1* | |
| Vrouw | (9055) | 38% | 26% | 11% | 12% | 6% | 6% | +0,0 | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 30% | 25% | 11% | 16% | 11% | 7% | +0,1 | |
| 30-40 | (3590) | 35% | 25% | 12% | 15% | 8% | 6% | -0,0 | |
| 41-50 | (4970) | 42% | 26% | 11% | 11% | 5% | 5% | +0,0 | |
| >50 | (5362) | 42% | 27% | 13% | 8% | | 6% | +0,1* | |

V50. Ik ken de deontologische code van de Vlaamse overheid goed. (#)

I. Diversiteits- & integriteitsbeleid van de VO



| Resultaten per niveau | | Gem. | | | | | Trend 2020 | Trend 2018 (#) | |
|-------------------------------|--------|------|-----|-----|-----|----|------------|----------------|--|
| Niv. A | (5307) | 29% | 39% | 16% | 11% | 8% | 3,8* | +0,0 | |
| Niv. B | (5830) | 30% | 40% | 18% | 8% | 8% | 3,9 | -0,0 | |
| Niv. C | (2532) | 37% | 37% | 14% | 5% | 8% | 4,1* | -0,0 | |
| Niv. D | (1034) | 36% | 31% | 15% | 10% | 8% | 4,0* | +0,0 | |
| Resultaten per geslacht | | | | | | | | | |
| Man | (5730) | 31% | 38% | 17% | 8% | 8% | 3,9 | -0,0 | |
| Vrouw | (9055) | 31% | 39% | 16% | 8% | 8% | 3,9 | -0,0 | |
| Resultaten per leeftijdsgroep | | | | | | | | | |
| <30 | (863) | 18% | 40% | 19% | 14% | 6% | 3,5* | -0,0 | |
| 30-40 | (3590) | 26% | 39% | 17% | 11% | 8% | 3,7* | -0,1* | |
| 41-50 | (4970) | 33% | 38% | 16% | 8% | 8% | 3,9* | -0,0 | |
| >50 | (5362) | 35% | 38% | 16% | 6% | 8% | 4,0* | +0,0 | |