



Personeelspeiling 2022



**Vlaamse
overheid**

Resultaten voor:

Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid

Studie uitgevoerd door



1. INLEIDING	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 Wat u over dit samenvattend rapport moet weten	4
1.3 Wat u over de rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid moet weten	5
2. RESPONSGEGEVENS	7
3. RESULTATEN PER VRAAG	8
4. INFORMATIE OPEN VRAGEN	11
5. BIJLAGE: EXTRA VRAGEN MANAGEMENT	12



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 extra gesloten vragen voor het management van de diensten van de Vlaamse overheid³ samengevat. **Dit rapport geeft weer hoe het management kijkt naar het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid.** Hoe personeel en management in de Vlaamse overheid hun werk beleven, vindt u in het samenvattend rapport 'Resultaten Diensten Vlaamse overheid' (over de gemeenschappelijke gesloten vragen voor personeel en management).

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 DIT SAMENVATTEND RAPPORT MOET WETEN

Dit samenvattend rapport ‘Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid’ bestaat uit 5 delen:

1. Inleiding
2. Responsgegevens
3. Resultaten per vraag
4. Informatie open vragen
5. Bijlage: extra vragen management

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

2. Responsgegevens

Algemeen overzicht

In de tabel vindt u de algemene responsgegevens van het management van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) voor de Personeelspeiling 2022, 2020 en 2018. De grafiek toont de responsgraden van het management, gerangschikt van laag naar hoog. De horizontale lijn geeft de gemiddelde responsgraad van de DVO weer.

3. Resultaten per vraag

In dit deel vindt u de spreiding van de antwoorden (‘Detail van de scores’) en de gemiddelde scores voor alle gesloten vragen, historisch vergeleken met de Personeelspeiling 2020 en 2018. Significante verschillen worden aangeduid. De rapportering volgt de indeling in thematische blokken van de extra vragen:

- Over het functioneren van de Vlaamse overheid
- Over het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid
- Over de Personeelspeiling

Alle resultaten in de rapportering van de Personeelspeiling 2022 dienen in de specifieke context van het onderzoek, die van de eraan deelnemende entiteiten en de diensten van de Vlaamse overheid geïnterpreteerd te worden.

4. Informatie open vragen

Deze pagina herinnert eraan dat de antwoorden op de open extra vragen voor het management anoniem verwerkt worden in een globale, thematische rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid die enkel aan de minister bevoegd voor Bestuurszaken bezorgd wordt.

5. Bijlage: extra vragen management

In de bijlage vindt u de volledige vraagtekst van de extra vragen voor het management over het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid van de Personeelspeiling 2022.

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 voor nieuwe vragen

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

Aan het management van de Vlaamse overheid (top- en leidinggevend middenkader) werden in de Personeelspeiling 2022 extra vragen voorgelegd.

14 vragen hebben betrekking op het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid. De 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
--------------	---------------------	------------------------------------	----------------	---------	------------------------------------

Er werden **2 open vragen** gesteld:

- Vraag 67: "Op welke concrete punten kan de Vlaamse overheid de effectiviteit en efficiëntie van haar werking verder verhogen? Geef telkens ook een mogelijke oplossing."
- Vraag 69: "Wil je in de context van de Personeelspeiling nog iets meegeven in verband met het functioneren van de Vlaamse overheid? Dat kan hier."

Over de antwoorden op deze open vragen wordt enkel globaal en thematisch aan de minister bevoegd voor Bestuurszaken gerapporteerd.

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.
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 (**dit rapport**).
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.

Algemeen overzicht

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

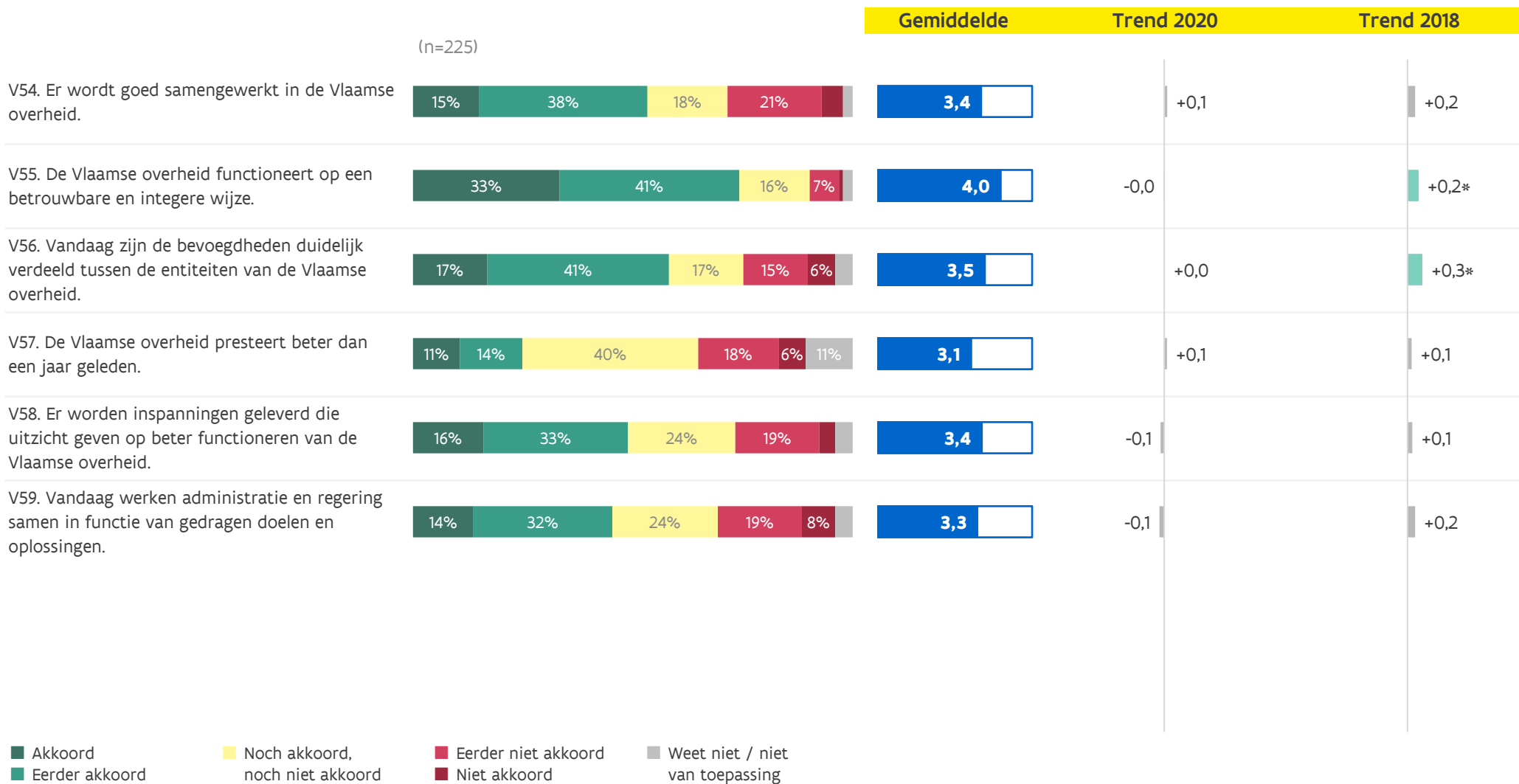
	Aantal aangeschrevenen	Aantal antwoorden	Responsgraad	Responsgraad 2020	Responsgraad 2018
— Totaal DVO	291	225	77%	73%	84%

Responsoverzicht van de deelnemende entiteiten van de DVO

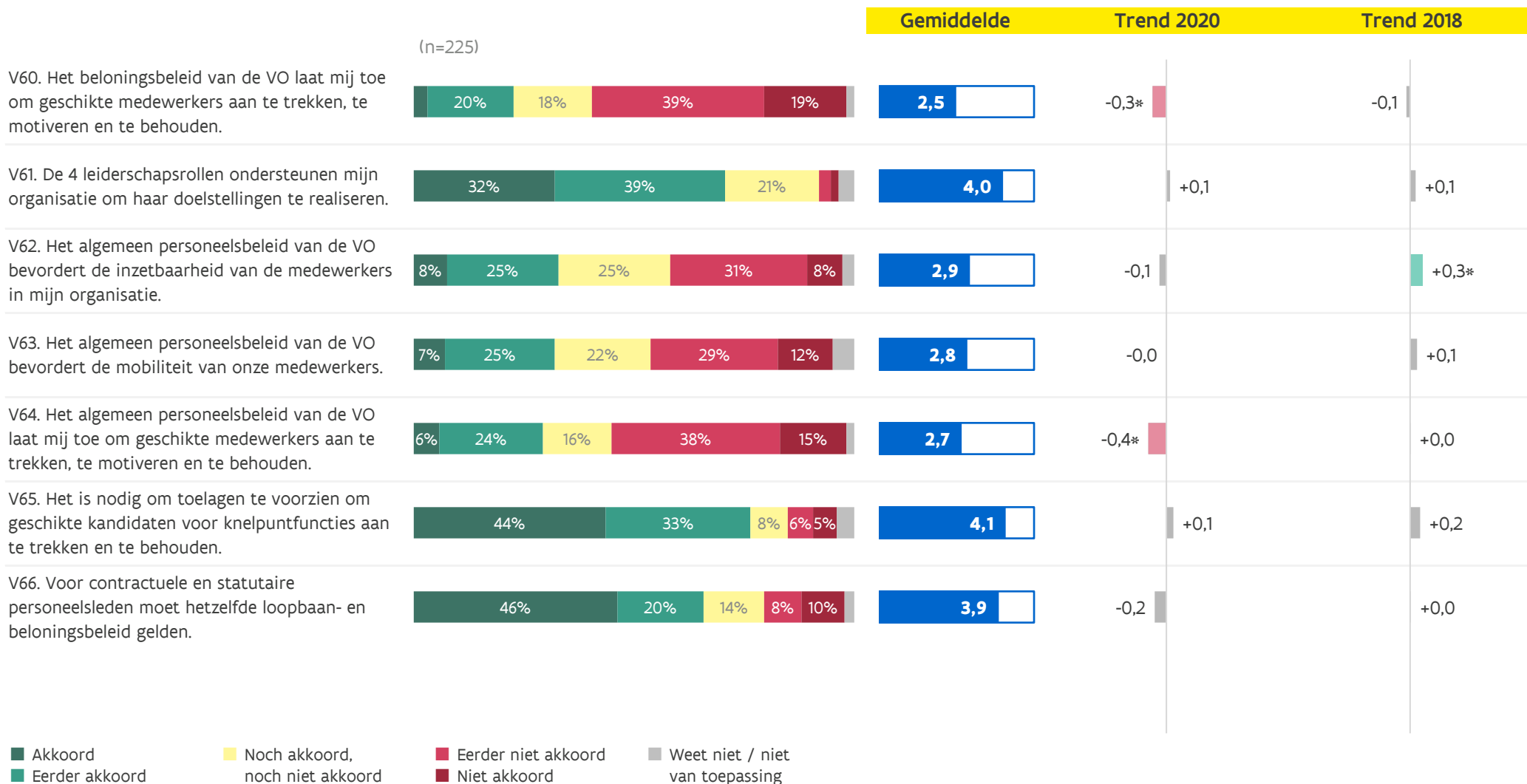


Noot: In dit responsoverzicht en in vergelijkbare grafieken ziet u max. 43 balken. GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nam om inhoudelijke redenen deel als 2 subentiteiten (GO! Administratieve diensten en GO! Pedagogische diensten), evenals Agentschap Natuur en Bos (ANB en Natuurinvest). Responsgraden voor <5 respondenten worden niet getoond.

M1. Over het functioneren van de Vlaamse overheid



M2. Over het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid



M3. Over de Personeelspeiling

V68. De resultaten van de vorige Personeelspeiling hebben nuttige informatie opgeleverd voor verbeteracties in mijn entiteit.

(n=225)



Gemiddelde Trend 2020 Trend 2018



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

De antwoorden op de **open extra vragen voor management** worden anoniem verwerkt in een globale, thematische rapportering op het niveau van de Vlaamse overheid die enkel aan de minister van Bestuurszaken bezorgd wordt.

Het gaat om de antwoorden op de volgende vragen:

- **Vraag 67:** "Op welke concrete punten kan de Vlaamse overheid de effectiviteit en efficiëntie van haar werking verder verhogen? Geef telkens ook een mogelijke oplossing."
 - **Vraag 69:** "Wil je in de context van de Personeelspeiling nog iets meegeven in verband met het functioneren van de Vlaamse overheid? Dat kan hier."
-

M1. Over het functioneren van de Vlaamse overheid

- V54. Er wordt goed samengewerkt in de Vlaamse overheid.
- V55. De Vlaamse overheid functioneert op een betrouwbare en integere wijze.
- V56. Vandaag zijn in de Vlaamse overheid de bevoegdheden duidelijk verdeeld tussen de entiteiten van de Vlaamse overheid.
- V57. De Vlaamse overheid presteert beter dan een jaar geleden.
- V58. Er worden inspanningen geleverd die uitzicht geven op een beter functioneren van de Vlaamse overheid.
- V59. Vandaag werken administratie en regering samen in functie van gedragen doelen en oplossingen.

M2. Over het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid

- V60. Het beloningsbeleid van de Vlaamse overheid laat mij toe om geschikte medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden.
- V61. De 4 leiderschapsrollen (leider, manager, ondernemer, coach) die de Vlaamse overheid definieert, ondersteunen mijn organisatie om haar doelstellingen te realiseren.
- V62. Het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid bevordert de inzetbaarheid van de medewerkers in mijn organisatie.
- V63. Het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid bevordert de mobiliteit van onze medewerkers.
- V64. Het door het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid geboden kader laat mij toe om geschikte medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden.
- V65. Het is nodig om toelagen te voorzien om geschikte kandidaten voor knelpuntfuncties aan te trekken en te behouden.
- V66. Voor contractuele en statutaire personeelsleden moet hetzelfde loopbaan- en beloningsbeleid gelden.

M3. Over de Personeelspeiling

- V68. De resultaten van de vorige Personeelspeiling hebben nuttige informatie opgeleverd voor verbeteracties in mijn entiteit.