

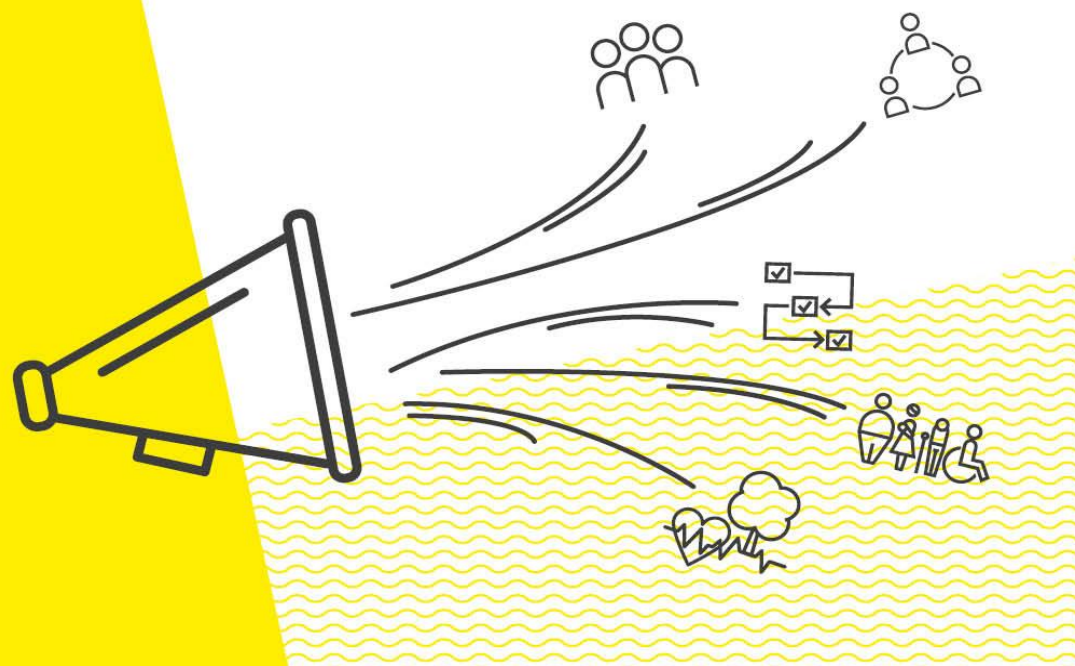
PERSONEELSPEILING 2024



**Vlaamse
overheid**

RESULTATEN VOOR

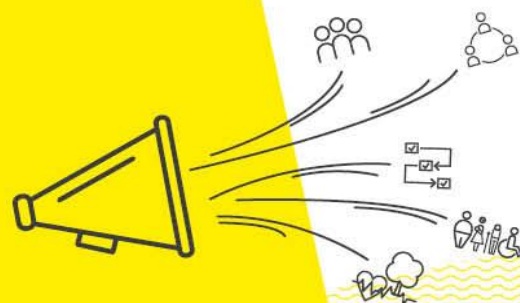
Het management over het functioneren van de Vlaamse overheid



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	10
5. BIJLAGE: EXTRA VRAGEN MANAGEMENT	11



Vul de Personeelspeiling in
7 oktober - 8 november 2024

MEER WETEN? vlaanderen.be/intern/personeelspeiling



**Vlaamse
overheid**

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 2024 namen 15.636 personeelsleden van 42 entiteiten deel¹. De grotendeels online bevraging liep van 7 oktober tot en met 8 november 2024. De analyse en de rapportering van de resultaten werden eind januari 2025 afgerond.

Net als in 2022 werd in de Personeelspeiling 2024 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 2022 en 2020 (om vergelijkbaarheid maximaal te behouden), al werden ook enkele relevante vragen toegevoegd inzake andere domeinen.

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 vlaanderen.be/intern/personeel/personeelspeiling.

¹ Een lijst met deelnemende entiteiten vindt u op vlaanderen.be/intern/personeel/personeelspeiling/de-personeelspeiling-2024

² De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2024 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 vlaanderen.be/intern/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

In de tabel vindt u de algemene responsgegevens van het management van de diensten van de Vlaamse overheid (DVO) voor de Personeelspeiling 2024, 2022 en 2020. 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 2022 en 2020. Relevante verschillen worden aangeduid. De rapportering volgt de indeling in thematische blokken van de extra vragen:

- Over het functioneren van de Vlaamse overheid

Alle resultaten in de rapportering van de Personeelspeiling 2024 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 vraag 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 2024.

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 2022 en 2020. Voor vragen die voor het eerst in 2022 of 2024 gesteld werden, is geen (volledige) historische vergelijking mogelijk. De vragen worden aangeduid met “(#)” en in een “noot” op de betreffende pagina’s.

3. Aanduiding van relevante verschillen

Statistisch spreken we van een significant verschil wanneer we met 95% zekerheid kunnen zeggen dat dit verschil niet aan toeval te wijten is. Er wordt hier gekozen om een significant verschil als relevant te beschouwen indien het absolute verschil tussen gemiddeldes groter is dan een grenswaarde van 0,3. In het totaalrapport worden relevante verschillen aangeduid met een asterisk (*) en een rode of groene achtergrondkleur:

- **rood** voor resultaten die **significant lager** zijn dan de vergelijkingsbasis en waar het absolute verschil tussen de gemiddeldes groter is dan 0,3,
- **groen** voor resultaten die **significant hoger** zijn dan de vergelijkingsbasis en waar het absolute verschil tussen de gemiddeldes groter is dan 0,3.

De vergelijkingsbasis is het historisch resultaat.

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 vlaanderen.be/intern/personeel/personeelspeiling/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 2024 extra vragen voorgelegd.

13 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 werd **1 open vraag** gesteld:

- Vraag 65: "Op welke concrete punten kan de Vlaamse overheid de effectiviteit en efficiëntie van haar werking verder verhogen? Geef telkens ook een mogelijke oplossing."

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 2024 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 vraag die enkel aan het management (top- en leidinggevend middenkader) werd gesteld.
4. De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2024.

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

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

De vragenlijsten van de Personeelspeiling 2024 bevinden zich op vlaanderen.be/informatie-voor-hr-professionals/organisatie/personeelspeiling-informatie-voor-entiteiten.

Vragen?

Met vragen over dit rapport en de Personeelspeiling 2024 in het algemeen kunt u terecht bij het projectteam Personeelspeiling 2024 van het Agentschap Overheidspersoneel via personeelspeiling@vlaanderen.be.

Algemeen overzicht

188 respondenten in totaal (VO)
42 deelnemende entiteiten (VO)

	Aantal aangeschrevenen	Aantal antwoorden	Responsgraad	Responsgraad 2022	Responsgraad 2020
— Totaal DVO	258	188	73%	77%	73%

Responsoverzicht van de deelnemende entiteiten van de DVO



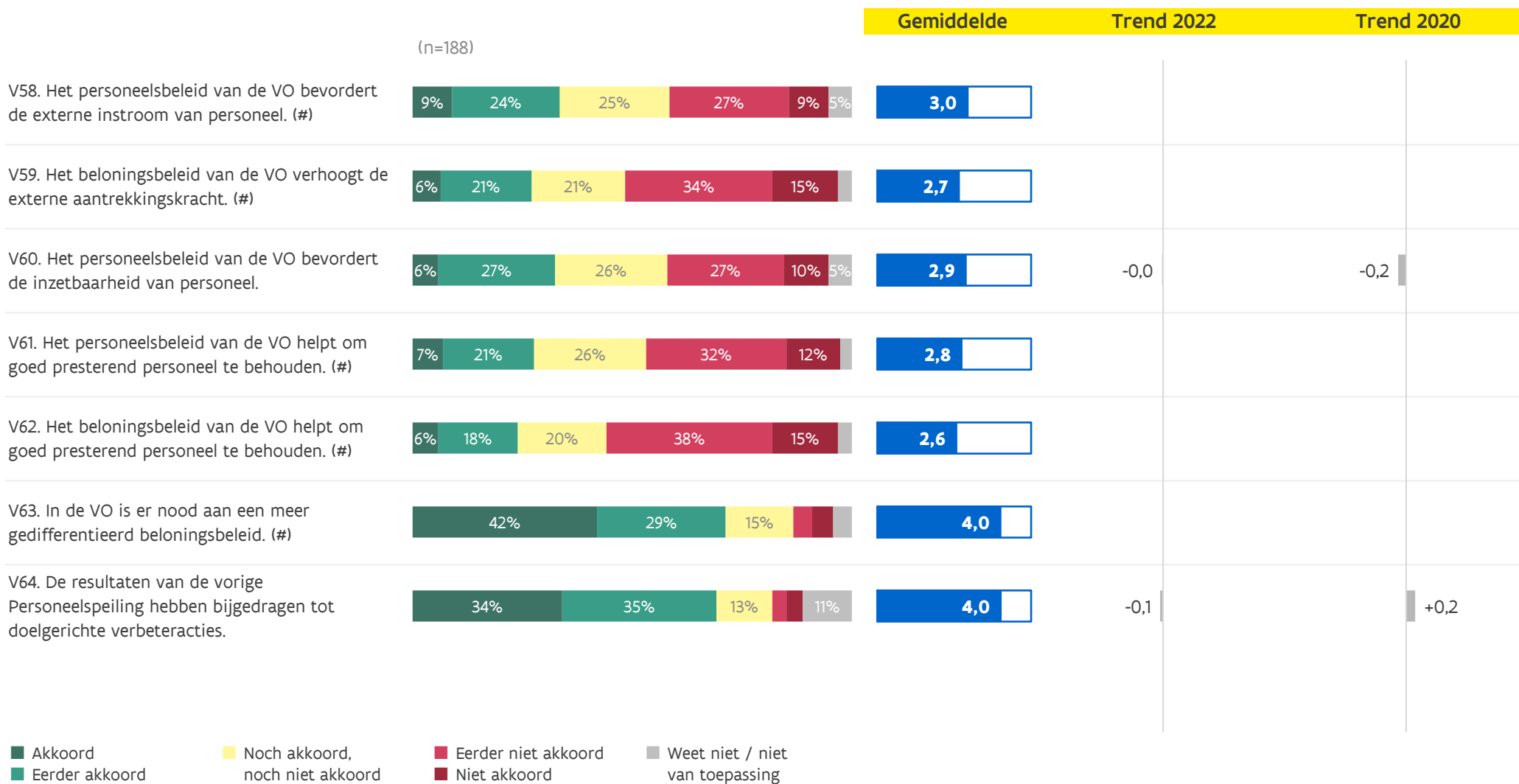
Noot: In dit responsoverzicht en in vergelijkbare grafieken ziet u max. 42 balken. GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nam om inhoudelijke redenen deel als 2 subentiteiten (GO! Administratieve diensten en GO! Pedagogische diensten). Responsgraden voor <5 respondenten worden niet getoond.

M1-1. Over het functioneren van de Vlaamse overheid



(#) Nieuwe vraag in 2024 of 2022

M1-2. Over het functioneren van de Vlaamse overheid



(#) Nieuwe vraag in 2024 of 2022

De antwoorden op de **open extra vraag 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 vraag:

- **Vraag 65:** "Op welke concrete punten kan de Vlaamse overheid de effectiviteit en efficiëntie van haar werking verder verhogen?
Geef telkens ook een mogelijke oplossing."
-

M1. Over het functioneren van de Vlaamse overheid

- V52.** De Vlaamse overheid zet zich in om haar dienstverlening voortdurend te verbeteren.
- V53.** De Vlaamse overheid zet zich in om haar interne werking voortdurend te verbeteren.
- V54.** Er wordt goed samengewerkt tussen de Vlaamse administratie en de Vlaamse Regering.
- V55.** In de Vlaamse overheid zijn de bevoegdheden tussen de entiteiten logisch verdeeld.
- V56.** In de Vlaamse overheid wordt er over de entiteiten heen goed samengewerkt.
- V57.** In de Vlaamse overheid wordt er integer omgegaan met mensen en middelen.
- V58.** Het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid bevordert de externe instroom van personeelsleden in mijn organisatie.
- V59.** Het beloningsbeleid van de Vlaamse overheid verhoogt de aantrekkingskracht van mijn organisatie op de externe arbeidsmarkt.
- V60.** Het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid bevordert de inzetbaarheid van de personeelsleden in mijn organisatie.
- V61.** Het algemeen personeelsbeleid van de Vlaamse overheid ondersteunt mijn organisatie om goed presterende personeelsleden te behouden.
- V62.** Het beloningsbeleid van de Vlaamse overheid ondersteunt mijn organisatie om goed presterende personeelsleden te behouden.
- V63.** In de Vlaamse overheid is er nood aan een meer gedifferentieerd beloningsbeleid dat rekening houdt met specifieke kenmerken (bv. knelpuntfuncties, unieke functiegroepen, arbeidsomstandigheden).
- V64.** De resultaten van de vorige Personeelspeiling hebben bijgedragen tot doelgerichte verbeteracties in mijn organisatie.