

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Resultaten Personeelspeiling 2024

Samenvatting

De Vlaamse Regering neemt akte van de resultaten van de Personeelspeiling 2024, het tweejaarlijkse personeelsonderzoek van de Vlaamse overheid.

1 SITUERING

De Personeelspeiling is het tweejaarlijkse personeelsonderzoek van de Vlaamse overheid dat het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) uitvoert in opdracht van de minister bevoegd voor Bestuurszaken. De deelname van entiteiten en hun personeelsleden is vrijwillig. De bevragsingsperiode van de Personeelspeiling 2024 liep van 7 oktober tot en met 14 november 2024.

Net als in 2022 werd in de Personeelspeiling 2024 eenzelfde basisvragenlijst gehanteerd voor personeel en management (zie bijlage 1). Het management (top- en leidinggevend middenkader) kreeg nog bijkomende vragen over het functioneren en het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid (zie bijlage 2). De vragenlijsten zijn inhoudelijk grondig gewijzigd ten opzichte van vorige editie. Ten opzichte van de vorige edities werden er 14 vragen vervangen. Het vervangen van verschillende vragen betekent ook dat een historische vergelijking voor deze vragen niet meer mogelijk is. Voor nieuw toegevoegde vragen zal dit opnieuw mogelijk zijn voor de komende edities.

De resultaten worden standaard uitgesplitst naar niveau (A, B, C, D), geslacht (man, vrouw), leeftijdscategorie (jonger dan 35 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55-64 jaar en ouder dan 64 jaar), statuut (statutair, contractueel) en categorie personeel/management.

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

1.1 BEREIK

Er namen in totaal 42 entiteiten van de DVO¹ deel aan de Personeelspeiling 2024 (zie bijlage 3). GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap nam om entiteitsspecifieke redenen deel als 2 subentiteiten (GO! Administratieve diensten en GO! Pedagogische diensten).

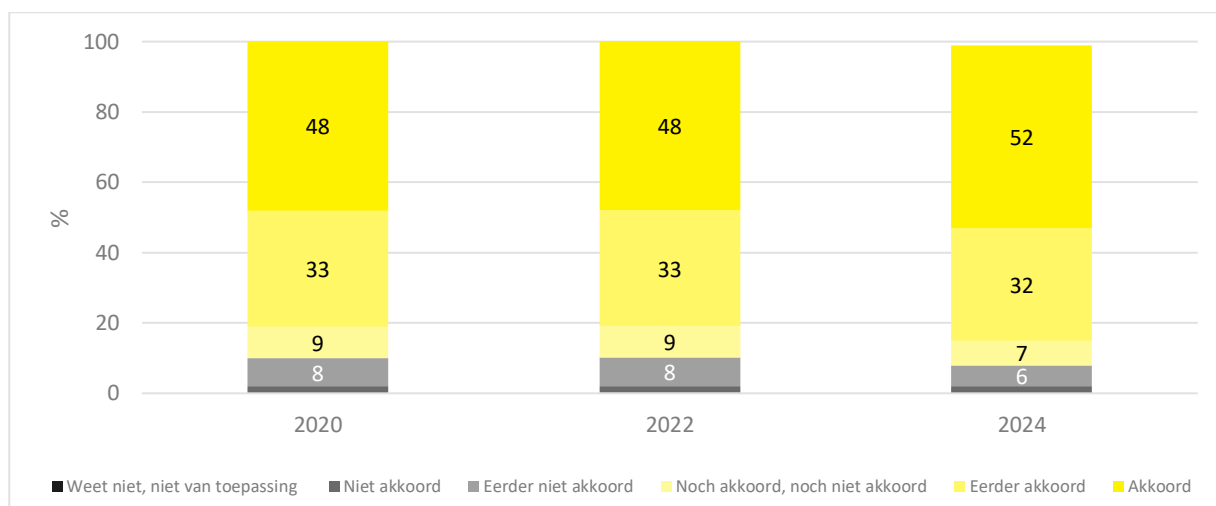
Er werden in totaal 23.706 personeelsleden aangeschreven. De responsgraad binnen de diensten van de Vlaamse overheid bedroeg in de editie 2024 66% (15.636 respondenten). Dit is een lichte stijging tegenover 2022 (65%) en 2020 (63%). Deze editie werd er extra ingezet op de deelname van personeelsleden van niveau D, onder meer aan de hand van fysieke invulsessies. Deze inspanningen hebben geleid tot een respons van 51% van personeelsleden van niveau D, ten opzichte van 43% in 2022 en 45% in 2020.

2 RESULTATEN VOOR DE GEMEENSCHAPPELIJKE VRAGEN VOOR PERSONEEL EN MANAGEMENT

De belangrijkste resultaten worden samenvattend besproken. Om het interpreteren te vereenvoudigen werden de scores 'eerder niet akkoord' en 'niet akkoord' vaak samengeteld, net als de scores 'eerder akkoord' en 'akkoord'. De detailresultaten zijn te vinden in bijlage 4.

2.1 ALGEMEEN WELZIJN

Het algemeen welzijn binnen de Vlaamse overheid blijft hoog: 85%² van de respondenten gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling "*In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.*" Het gaat hierbij om een lichte stijging tegenover 2022 (81%) en 2020 (81%). Deze stijging situeert zich geheel binnen de categorie 'akkoord'. 8% geeft expliciet aan 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan met deze stelling, tegenover 9% in 2022 en 2020. Ook dit is een verbetering.



Vraag 1. *In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.*

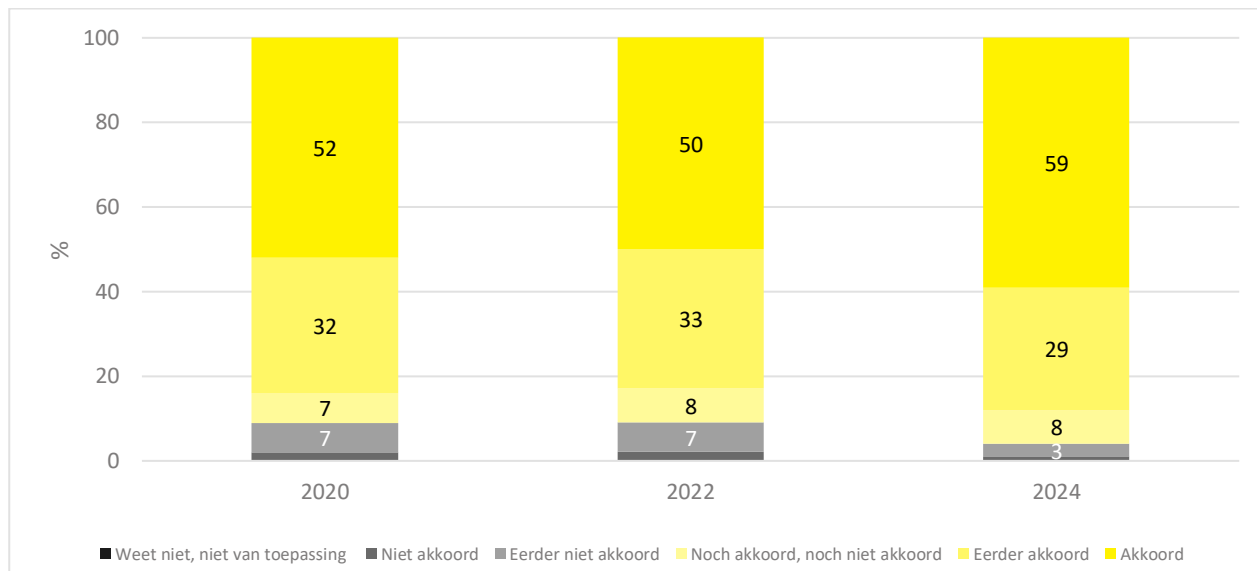
¹ De Vlaamse Regulator van de Elektriciteits- en Gasmarkt (VREG) neemt om historische redenen deel aan de Personeelspeiling, maar behoort niet tot de diensten van de Vlaamse overheid.

² Op blz. 15 van bijlage 4 is de som van de antwoordcategorieën 'eerder akkoord' en 'akkoord' 84% in plaats van 85%. Dit komt door de gehanteerde afrondingsregels. Omwille van de leesbaarheid van dit rapport is ervoor geopteerd om geen decimalen na de komma weer te geven. Bij deze vraag wordt de score 'akkoord' in de grafiek aangegeven als 52% maar in werkelijkheid is dit 52,4%. De score 'eerder akkoord' is in de grafiek 32% maar in werkelijkheid 32,2%. De optelling is 84,6% en bijgevolg, na afronding, 85%.

Het algemeen welzijn is het hoogst bij het management, 93% geeft aan zich goed te voelen op het werk. 86% van de personeelsleden van niveau B gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling "*In het algemeen voel ik me goed op mijn werk.*", tegenover 80% personeelsleden van niveau D. Echter 56% personeelsleden van niveau D gaat expliciet 'akkoord' met de stelling, tegenover 52% van niveau B die vaker aangeven 'eerder akkoord' te zijn. Mannen scoren gemiddeld lager op deze vraag, namelijk 83% tegenover 86% bij vrouwen. Het algemene welzijn van personeelsleden daalt met de leeftijd, personeelsleden jonger dan 35 voelen zich gemiddeld gezien beter op hun werk (87%) dan personeelsleden tussen 55 en 64 jaar (81%). Een uitzondering hierop vormen personeelsleden ouder dan 64 jaar, 94% geeft aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te zijn met de stelling.

2.2 ALGEMENE TEVREDENHEID

De algemene werktevredenheid binnen de Vlaamse overheid scoort hoog met 88% van de respondenten die 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaan met de stelling "*Ik doe mijn werk graag.*"³ Dit is een stijging tegenover 2022 (83%) en 2020 (84%). Deze stijging situeert zich geheel binnen de categorie 'akkoord'. 4% geeft expliciet aan 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan met deze stelling. Dit is een daling ten opzichte van 2022 en 2020, waar 8% expliciet aangaf 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan met de stelling.



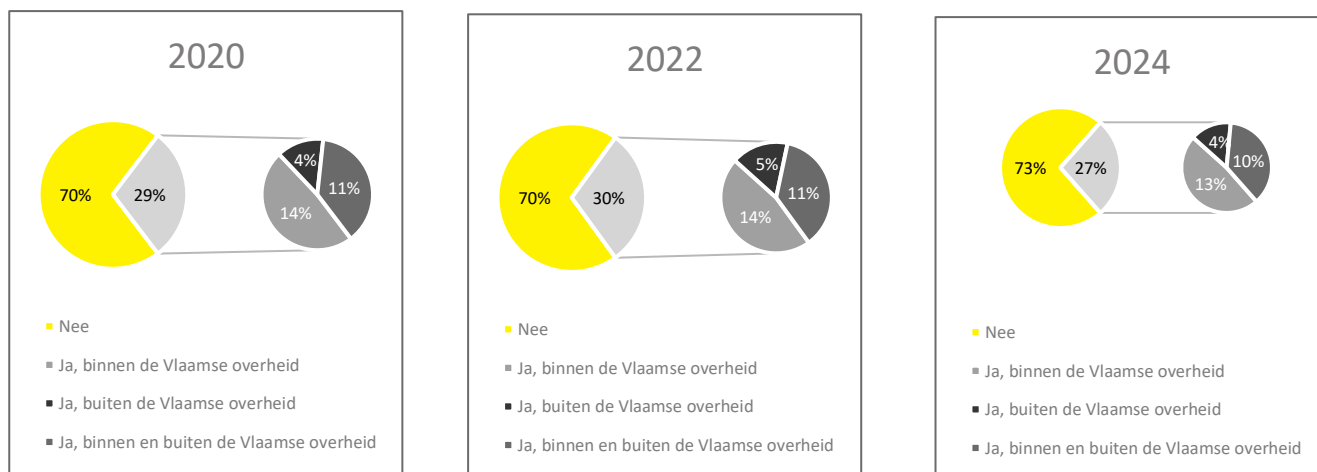
Vraag 2. *Ik doe mijn werk graag.*

De werktevredenheid is het hoogst bij het management en personeelsleden ouder dan 64 jaar, waar respectievelijk 96% en 97% 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat met deze stelling. Voor de verschillende niveaus scoren personeelsleden van niveau A 86%, terwijl niveaus B (89%), C en D (beiden 88%) wat hoger scoren. 69% van de personeelsleden uit niveau D gaat expliciet 'akkoord' met de stelling, tegenover 55% bij niveau A.

³ Deze stelling werd in de vorige edities geformuleerd als "*In het algemeen ben ik tevreden met mijn huidige werk.*".

2.3 VERLOOPINTENTIE

27% van de respondenten geeft aan concrete acties te ondernemen om ander werk te krijgen, of dit van plan te zijn in de toekomst. Hiervan richt 13% zich op de interne arbeidsmarkt van de Vlaamse overheid, 10% onderzoekt mogelijkheden zowel binnen als buiten de Vlaamse overheid en 4% richt zich exclusief op de externe arbeidsmarkt. De verloopintentie is gedaald tegenover 2022 (-3%) en 2020 (-2%). De verloopintentie is het hoogst bij de leeftijdscategorieën 'jonger dan 35 jaar' (33%) en '35-44 jaar' (32%) en bij personeelsleden uit niveau A (29%) en B (27%). Verder kent het management een lagere verloopintentie dan andere personeelsleden (17%).



Vraag 3. *Ik heb de voorbije periode concrete acties ondernomen om ander werk te krijgen of ik heb concrete plannen om dat in de toekomst te doen.*

2.4 BELEIDSTHEMA'S

2.4.1 Diversiteit en inclusie

De Personeelspeiling omvat enkele vragen rond diversiteit en inclusie, waaronder vraag 42 *"Ik krijg dezelfde kansen als andere personeelsleden binnen de Vlaamse overheid om mijn loopbaan te ontwikkelen, ongeacht herkomst, handicap of ziekte, geaardheid, geslacht/gender, leeftijd, ..."*. In 2024 geeft 69% van de respondenten aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan met deze stelling, tegenover 75% in 2022. Deze daling kan echter verklaard worden door een verschuiving van de antwoordcategorie 'akkoord' naar 'weet niet/niet van toepassing'. Als we deze laatste antwoordcategorie buiten beschouwing laten, blijven de gemiddelde scores gelijk ten opzichte van 2022. Het aantal respondenten dat op deze stelling 'eerder akkoord' en 'akkoord' antwoordt, daalt met de leeftijd (78% personeelsleden jonger dan 35 jaar tegenover 62% personeelsleden tussen 55 en 64 jaar) en met het niveau (73% personeelsleden van niveau A tegenover 55% personeelsleden van niveau D). Er is geen verschil tussen de antwoorden van mannen en vrouwen op deze stelling.

In de editie van de Personeelspeiling 2024 werden een aantal nieuwe vragen toegevoegd die peilen naar diversiteit en inclusie:

20. Mijn leidinggevende laat zien dat diversiteit en inclusie op de werkvloer belangrijk is.
29. In mijn directe werkomgeving worden er misplaatste opmerkingen of grappen gemaakt over buitenlandse herkomst, handicap of chronische ziekte, seksuele geaardheid, geslacht/gender, leeftijd, ...
30. Ik voel mij gediscrimineerd op het werk.

39. Mijn organisatie zet zich in om een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen waarin iedereen zich thuis kan voelen.⁴

65% van de respondenten geeft aan dat hun leidinggevende laat zien dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn. 6% geeft aan dat er in de directe werkomgeving misplaatste opmerkingen of grappen gemaakt worden over bovengenoemde diversiteitskenmerken.

3% van de respondenten gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling zich gediscrimineerd te voelen op het werk. Personeelsleden van niveau D geven het meeste aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te zijn met deze stelling, namelijk 10%. Van de personeelsleden die zichzelf aanduiden als zijnde van buitenlandse herkomst, geeft 6% aan 'akkoord' of 'eerder akkoord' te zijn met deze stelling. Bij respondenten die aangeven een handicap of chronische ziekte te hebben gaat het om 8%.

73% van de respondenten gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Mijn organisatie zet zich in om een diverse en inclusieve werkomgeving te bevorderen waarin iedereen zich thuis kan voelen'*. Het management scoort merkkelijk hoger: 91% is 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling dat de organisatie inspanningen doet op vlak van diversiteit en inclusie.

2.4.2 Integriteit

Vragen 37 en 38 zijn nieuw toegevoegd in de editie 2024, en polsen naar integriteit en de bijhorende inspanningen die de eigen organisatie daarvoor doet. Volgende vragen werden opgenomen:

37 Mijn organisatie functioneert op een manier die voor mij **niet** correct aanvoelt.³

38 Mijn organisatie zet zich in om een integere omgeving te bevorderen waar de geldende regels, normen en waarden worden gerespecteerd.³

22% van de respondenten gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Mijn organisatie functioneert op een manier die voor mij niet correct aanvoelt'*. 58% geeft aan 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te zijn. Er zijn geen noemenswaardige verschillen in scores naar demografische factoren (niveau, gender, leeftijd), behalve dat personeelsleden jonger dan 35 jaar iets positiever scoren op deze stelling (63% is 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord'). Opvallend is ook dat 72% van het management aangeeft 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te zijn met deze stelling, maar dat ook 15% van het management aangeeft expliciet 'akkoord' te zijn met de stelling, één van de hoogste percentages van alle demografische categorieën (niveau, gender en leeftijd).

Op de stelling *'Mijn organisatie zet zich in om een integere omgeving te bevorderen waar de geldende regels, normen en waarden worden gerespecteerd'* antwoordt 75% van de respondenten 'eerder akkoord' of 'akkoord'. Ook hier zijn geen noemenswaardige verschillen in scores naar demografische factoren (niveau, gender, leeftijd), behalve dat personeelsleden jonger dan 35 jaar en ouder dan 64 jaar iets positiever scoren op deze stelling (80% is 'eerder akkoord' of 'akkoord'). Ook het management scoort merkkelijk hoger op deze stelling (89% is 'eerder akkoord' of 'akkoord').

2.4.3 Loopbaanbeleid

Vragen 10 en 11 peilen naar de ontwikkelmogelijkheden binnen de Vlaamse overheid.

10. Ik heb de mogelijkheid om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan.

11. Ik leer in mijn werk geregeld bij.

79% van de personeelsleden geeft aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan met de stelling *'Ik heb de mogelijkheid om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor mijn verdere loopbaan'*. 85% van de

⁴ Ook in de editie 2024 van de Personeelsspeiling werden vragen opgenomen die specifiek betrekking hadden op de eigen organisatie. Hierbij werd in de stelling <Mijn organisatie> telkens vervangen door de naam van de eigen entiteit. Enkel de vragen die het minst 'organisatie-specifiek' zijn en bijgevolg het meest relevant zijn op het niveau van de Vlaamse overheid, worden hier besproken. De andere vragen en hun bijhorende scores kunnen gevonden worden in bijlage 1.

personeelsleden geeft aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan met de stelling *'Ik leer in mijn werk geregeld bij.'*

Het management scoort het hoogst op beide stellingen, waarbij 91% aangeeft 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan met het hebben van mogelijkheden om opleidingen te volgen die nuttig zijn voor de verdere loopbaan, en 93% aangeeft 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan dat ze geregeld bijleren in het werk. Personeelsleden uit niveau D scoren op beide stellingen merkelijk lager dan de andere niveaus, waarbij 13% aangeeft 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan met het hebben van mogelijkheden tot het volgen van opleidingen die nuttig zijn voor de verdere loopbaan, en 10% aangeeft 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan dat ze geregeld bijleren in het werk.

Vragen 36, 40 en 41 bevragen de loopbaankansen binnen de Vlaamse overheid.

36. In mijn organisatie verlopen de interne selecties eerlijk.³

40. Ik heb de kans om van functie te veranderen binnen de Vlaamse overheid.

41. Ik heb de kans om binnen de Vlaamse overheid door te groeien.

Vraag 36 peilt naar de perceptie van de eerlijkheid van de interne selectieprocedures binnen de Vlaamse overheid. 39% van de personeelsleden gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'In mijn organisatie verlopen de interne selecties eerlijk.'*, wat een lichte stijging is ten opzichte van 2022 (37%). Opmerkelijk is dat 95% management 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat met deze stelling. Het billijkheidsgevoel van de interne selectieprocedures is het hoogste bij niveau A (46%) gevolgd door niveau D (39%).

Vragen 40 en 41 peilen naar de mogelijkheden van interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden binnen de Vlaamse overheid. 56% van de personeelsleden gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Ik heb de kans om van functie te veranderen binnen de Vlaamse overheid.'* wat een merkelijke stijging is tegenover 2022 (38%). Het management scoort het hoogst met 64% dat 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat met deze stelling. Het gevoel van het hebben van kansen om binnen de Vlaamse overheid van functie te veranderen daalt naarmate de leeftijd stijgt en naarmate het niveau daalt. Ten slotte ging 43% van de personeelsleden 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Ik heb de kans om binnen de Vlaamse overheid door te groeien.'* ten opzichte van 20% in 2022, wat een merkelijke stijging is⁵. Opnieuw scoort het management het hoogst met 66% dat 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat met deze stelling. Het gevoel van het hebben van kansen om binnen de Vlaamse overheid door te groeien daalt naarmate de leeftijd stijgt.

2.4.4 Beloningsbeleid

Vragen 13 en 14 peilen naar de interne en externe billijkheid van de verloning. Het gaat om volgende vragen:

13. Ik word correct betaald in vergelijking met collega's met een gelijkaardige functie binnen de Vlaamse overheid.

14. Ik word correct betaald in vergelijking met werknemers met een gelijkaardige functie buiten de Vlaamse overheid.

Deze vragen kennen een grote spreiding in antwoordpatronen.

55%⁶ van de werknemers gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Ik word correct betaald in vergelijking met collega's met een gelijkaardige functie binnen de Vlaamse overheid'*, terwijl 21% 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' gaat. Personeelsleden van niveau A (69% 'eerder akkoord' of

⁵ Deze stelling werd in de vorige edities geformuleerd als *"Binnen de Vlaamse overheid heb ik voldoende kansen op promotie"*.

⁶ Op blz. 27 van bijlage 4 is de som van de antwoordcategorieën 'eerder akkoord' en 'akkoord' 56% in plaats van 55%. Dit komt door de gehanteerde afrondingsregels. Omwille van de leesbaarheid van dit rapport is ervoor geopteerd om geen decimalen na de komma weer te geven. Bij deze vraag wordt de score 'akkoord' in de bijlage aangegeven als 35% maar in werkelijkheid is dit 34,56%. De score 'eerder akkoord' is in de bijlage 21% maar in werkelijkheid 20,86%. De optelling is 55,42% en bijgevolg na afronding, 55%.

'akkoord') en het management (90% 'eerder akkoord' of 'akkoord') percipiëren de hoogste interne billijkheid.

Op vlak van externe billijkheid gaat 40% 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *"Ik word correct betaald in vergelijking met werknemers met een gelijkaardige functie buiten de Vlaamse overheid"*; terwijl 30%⁷ aangeeft hiermee 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te zijn. Personeelsleden van niveau A en D scoren het hoogst met respectievelijk 49% en 43% dat 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat, en personeelsleden van niveau B scoren merkkelijk lager wat externe billijkheid betreft met 31% dat 'eerder akkoord' of 'akkoord' gaat.

Vraag 15 handelt over de opbouw van het verloningspakket:

15. Ik wil meer mogelijkheden om mijn verloningspakket zelf samen te stellen, naast het leasen van een bedrijfsfiets.

43% van de personeelsleden geeft aan meer mogelijkheden te willen om hun verloningspakket zelf samen te stellen, naast de leasing van een bedrijfsfiets. 30% laat zich neutraal uit over deze stelling, terwijl 9% aangeeft het niet te weten of dat dit voor hen niet van toepassing is. De interesse daalt naarmate de leeftijd van de respondenten stijgt. Personeelsleden van niveau B zijn het meest te vinden voor het invoeren van een flexibel beloningsplan, waarbij 48% aangeeft 'eerder akkoord' of 'akkoord' te zijn met de stelling.

2.4.5 Telewerk en autonomie

De volgende vragen houden verband met hybride werken:

6. Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.
8. Ik kan zelf bepalen op welke manier ik mijn werk uitvoer.
24. Ook als ik telewerk heb ik voldoende sociaal contact met mijn collega's.

84% van de respondenten is 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Ik kan mijn werk en privéleven goed op elkaar afstemmen.'* Enkel het management scoort merkkelijk lager op deze vraag (75% antwoordt 'eerder akkoord' of 'akkoord') en ze geven ook het meeste aan 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te zijn met deze stelling (16%).

Verder is 84% van de respondenten 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling zelf te kunnen bepalen op welke manier men het werk uitvoert. Personeelsleden van niveau A (89%) en het management (95%) scoren hoger op deze stelling, terwijl personeelsleden van niveau D (74%) lager scoren.

Op de stelling *'Ook als ik telewerk heb ik voldoende sociaal contact met mijn collega's'* antwoordt 71% van de respondenten 'eerder akkoord' of 'akkoord', dit blijft relatief stabiel ten opzichte van 2022 (72%). Opvallend is hier het verschil tussen mannen en vrouwen waarbij 64% van de mannen en 76% van de vrouwen aangeeft voldoende sociaal contact te hebben met collega's wanneer ze telewerken.

2.4.6 Werkdruk

In de editie 2024 van de Personeelspeiling werden volgende vragen opgenomen die peilen naar de werkdruk op de personeelsleden:

5. Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen.
7. Op het einde van een werkdag heb ik nog energie voor activiteiten in mijn privéleven.

⁷ Op blz. 28 van bijlage 4 is de som van de antwoordcategorieën 'eerder niet akkoord' en 'niet akkoord' 29% in plaats van 30%. Dit komt door de gehanteerde afrondingsregels. Omwille van de leesbaarheid van dit rapport is ervoor geopteerd om geen decimalen na de komma weer te geven. Bij deze vraag wordt de score 'niet akkoord' in de bijlage aangegeven als 11% maar in werkelijkheid is dit 11,3%. De score 'eerder niet akkoord' is in de bijlage 18% maar in werkelijkheid 18,2%. De optelling is 29,5% en bijgevolg na afronding, 30%.

60% van de respondenten zijn 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling *'Ik heb voldoende tijd om mijn werk goed te kunnen doen'*, terwijl 27% 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' antwoordt. Deze scores zijn onveranderd ten opzichte van 2022. Personeelsleden van niveau C, niveau D en ouder dan 64 jaar scoren significant hoger op deze vraag.

In de editie van 2024 werd een nieuwe stelling toegevoegd: *'Op het einde van een werkdag heb ik nog energie voor activiteiten in mijn privéleven'*. Deze vraag peilt naar mogelijke eerste tekenen van een burn-out. 25% van de respondenten antwoordt 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' op deze stelling. 28% van de vrouwen geeft aan niet voldoende energie te hebben voor activiteiten in hun privéleven na de werkdag, tegenover 19% bij mannen.

2.4.7 Leiderschap

De resultaten voor het thema leiderschap worden hieronder besproken. Deze editie werden vier nieuwe vragen binnen dit thema toegevoegd, namelijk vraag 16, 17, 19 en 21. Vraag 18 werd vorige edities al opgenomen.

16. Mijn leidinggevende behandelt mij met respect.
17. Mijn leidinggevende geeft mij feedback waardoor ik mijn werk beter kan doen.
18. Ik word rechtvaardig geëvalueerd door mijn leidinggevende.
19. Mijn leidinggevende vertrouwt mij om mijn werk goed uit te voeren.
21. Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als er iets in mijn werkomgeving gebeurt dat voor mijn niet correct aanvoelt.

Vragen 16 en 19 kennen de hoogste scores; 9 op de 10 respondenten gaat met beide vragen 'eerder akkoord' of 'akkoord'. Bij vraag 16 *"Mijn leidinggevende behandelt mij met respect."* scoren personeelsleden van niveau D wat lager dan de andere niveaus, waar 8% aangeeft 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te zijn dat hun leidinggevende hen met respect behandelt.

Bij vraag 17 *"Mijn leidinggevende geeft mij feedback waardoor ik mijn werk beter kan doen."* geeft 72% aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan en geeft 12% aan 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' te gaan. Dit is een verbetering tegenover 2022 (70%). Personeelsleden van niveau A scoren het laagst met 16% van de respondenten die 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' antwoorden.

Vragen 18 en 21 scoren vrij gelijkaardig, waar respectievelijk 83% en 82% aangeven enerzijds het gevoel hebben rechtvaardig geëvalueerd te worden, en anderzijds terecht te kunnen bij hun leidinggevende als er iets in hun werkomgeving gebeurt dat voor hen niet correct aanvoelt.

2.4.8 Aantrekkelijk werkgeverschap

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

31. Ik werk graag voor mijn organisatie.
33. Mijn organisatie levert waardevol werk voor de samenleving
44. Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
45. Ik zou de Vlaamse overheid als werkgever aanbevelen bij mijn familie en vrienden.
46. Ik ben fier dat ik voor de Vlaamse overheid werk.

85% van de respondenten geeft aan graag voor zijn organisatie te werken, wat een stijging is tegenover vorige editie (83%). Bij het management gaat het zelfs om 95%. 90% van de respondenten vindt bovendien dat zijn organisatie waardevol werk levert voor de samenleving. Hier scoren alle groepen consistent hoog, met als uitschieter het management met 97%.

Daarnaast zou 71% van de respondenten zijn organisatie aanbevelen bij familie en vrienden, wat een sterke stijging is tegenover 65% in 2022. Wanneer het ruimer gaat over de Vlaamse overheid als

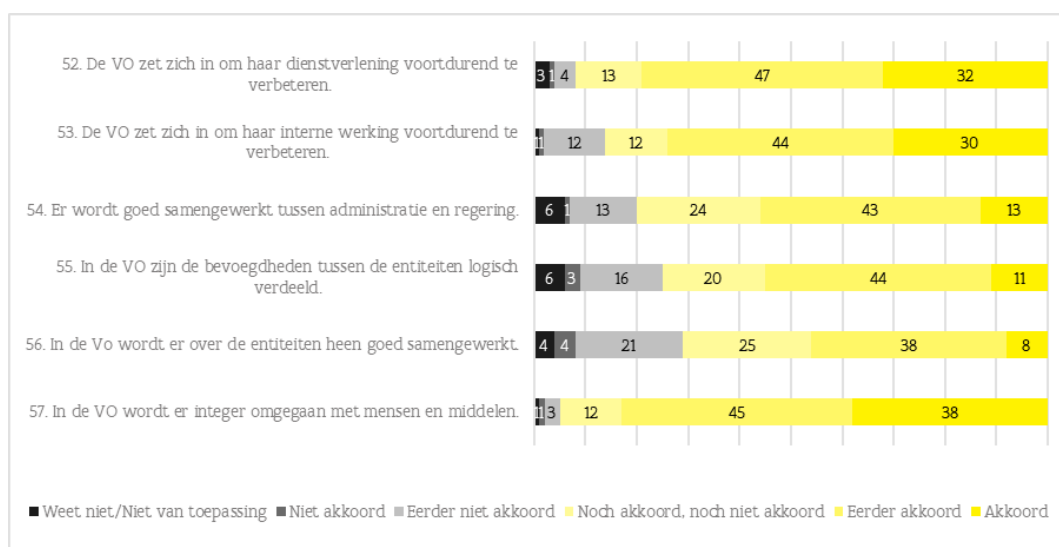
werkgever, gaat het om 78%⁸, wat eveneens een stijging is tegenover 2022 (72%). 73% van de respondenten geeft tot slot ook aan fier te zijn om voor de Vlaamse overheid te werken, wat opnieuw een stijging is tegenover de score in 2022 (69%).

3 RESULTATEN VOOR DE BIJKOMENDE VRAGEN VOOR HET MANAGEMENT

De belangrijkste resultaten worden samenvattend besproken. De details zijn te vinden in bijlage 5. Er namen 188 respondenten deel uit de categorie 'management', wat resulteert in een responsgraad van 73%. Dit is een daling tegenover 2022 (77%) en eenzelfde resultaat als 2020.

3.1 FUNCTIONEREN VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Het management is over het algemeen meer tevreden ten aanzien van het functioneren van de Vlaamse overheid in vergelijking met 2022. 74% van het management geeft aan 'eerder akkoord' of 'akkoord' te zijn met de stelling dat de Vlaamse overheid zich inzet om haar interne werking voortdurend te verbeteren, tegenover 49% in 2022. 46% van het management gaat 'eerder akkoord' of 'akkoord' met de stelling dat er goed wordt samengewerkt over de entiteiten heen. 83% oordeelt dat er binnen de Vlaamse overheid integer wordt omgegaan met mensen en middelen. De samenwerking tussen administratie en regering in functie van gedragen doelen en oplossingen wordt positiever ingeschat ten opzichte van de voorgaande editie; 56% van de respondenten geeft aan hiermee 'eerder akkoord' of 'akkoord' te gaan tegenover 46% in 2022.



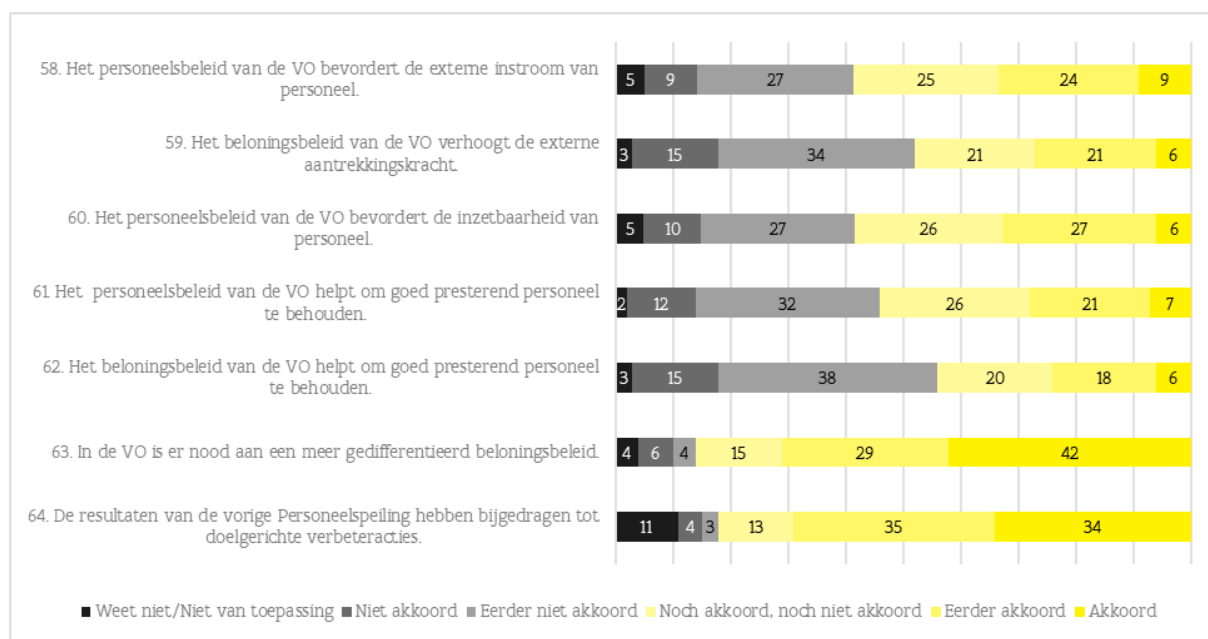
3.2 PERSONEELSBELEID VAN DE VLAAMSE OVERHEID

33% van het management vindt dat het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid de inzetbaarheid van het personeel bevordert, tegenover 37% dat 'eerder niet akkoord' of 'niet akkoord' gaat met deze

⁸ Op blz. 78 van bijlage 4 is de som van de antwoordcategorieën 'eerder akkoord' en 'akkoord' 79% in plaats van 78%. Dit komt door de gehanteerde afrondingsregels. Omwille van de leesbaarheid van dit rapport is ervoor geopteerd om geen decimalen na de komma weer te geven. Bij deze vraag wordt de score 'akkoord' in de bijlage aangegeven als 45% maar in werkelijkheid is dit 44,7%. De score 'eerder akkoord' is in de bijlage 34% maar in werkelijkheid 33,6%. De optelling is 78,3% en bijgevolg na afronding, 78%.

stelling. Daarnaast is 36% van het management van mening dat het personeelsbeleid van de Vlaamse overheid tekortschiet om externe instroom te bevorderen. Bovendien geeft 44% van het management aan dat het personeelsbeleid onvoldoende is om goed presenterend personeel te behouden. Ook het beloningsbeleid wordt door 53% als ontoereikend beschouwd om goed presterend personeel te behouden.

Daarnaast vindt meer dan de helft van de respondenten (59%) dat het huidige beloningsbeleid niet voldoende is om geschikte personeelsleden aan te trekken. Dit is in lijn met de score van 2022 (58%). Ten slotte geeft 71% aan dat er nood is aan een meer gedifferentieerd beloningsbeleid binnen de Vlaamse overheid.



4 VERVOLGSTAPPEN

Het Agentschap Overheidspersoneel organiseerde workshops voor de deelnemende entiteiten om aan de slag te gaan met hun entiteitsrapportering, zodat ook zij hun resultaten kunnen gebruiken om het welzijn en de motivatie van hun personeelsleden te versterken. De resultaten van de Personeelspeiling worden verder, binnen een ruimer kader van informatie en indicatoren, gebruikt bij de voorbereiding, opvolging en evaluatie van het VO-brede personeelsbeleid.

Ook dit jaar bevestigt de Personeelspeiling dat de algemene werktevredenheid en het algemeen welbevinden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid hoog is en, ten opzichte van de vorige edities, nog verbeterd is. De blijvende investeringen in een preventief welzijnsbeleid waarbij ingezet wordt op een werkklimaat van vertrouwen, rechtvaardigheid en verbondenheid, werpt zijn vruchten af. Ook de blijvende aandacht voor leiderschapsontwikkeling en het inzetten op een constructieve leiderschapstijl wordt weerspiegelt in de resultaten van de Personeelspeiling. Een goede kwaliteit van de relatie tussen leidinggevende en werknemer is immers geassocieerd met een beter welzijn. Personeelsleden van de Vlaamse overheid geven dan ook aan graag voor hun organisatie en de Vlaamse overheid te werken en zouden dit ook extern uitdragen. In het najaar 2024 werd de campagne “Waar doe jij je job voor?” gelanceerd, waarbij aan de hand van ambassadeurs van de

Vlaamse overheid de diversiteit aan jobs binnen de Vlaamse overheid in beeld werd gebracht om zo potentiële sollicitanten aan te trekken.

Op vlak van diversiteit en inclusie tonen de resultaten van de Personeelspeiling geen verschillen tussen de antwoorden van mannen en vrouwen. Personeelsleden van niveau D geven wat meer aan zich gediscrimineerd te voelen en minder kansen te krijgen. De Dienst Diversiteitsbeleid brengt de drempels over inclusie in kaart en zal voorstellen doen om inclusie te bevorderen. De Vlaamse diversiteitsambtenaar maakt een vijfjarig Strategisch Gelijkekansen- en Diversiteitsplan op met onder andere geactualiseerde streefcijfers.

Op 1 juni 2024 trad Expeditie Talent, het vernieuwd personeelsbeleid, in werking. Met de implementatie van Expeditie Talent werden de juridische drempels voor een modern in- en doorstroombeleid zo veel mogelijk weggewerkt. Zo nemen personeelsleden sinds 1 april 2024 hun contractueel of statutair statuut mee wanneer zij een doorstroombeweging maken binnen de Vlaamse overheid. Ook kan een personeelslid tijdelijk een lichtere functie opnemen binnen de eigen entiteit via het instrument 'vrijwillige tijdelijke functieverlichting'. Daarnaast werd de regeling inzake de wijziging van dienstaanwijzing uitgebreid. Deze regeling biedt personeelsleden de mogelijkheid om een andere functie te vervullen zonder een formele selectieprocedure te doorlopen. Deze maatregelen zullen de loopbaankansen en doorgroeimogelijkheden van de personeelsleden op de interne arbeidsmarkt verder laten toenemen. Om een volwaardige interne arbeidsmarkt te realiseren zullen aanvullende initiatieven geïdentificeerd worden die de mobiliteit van personeelsleden kunnen bevorderen. Concreet zal ik de loopbaanmogelijkheden beter zichtbaar maken en tijdelijke mobiliteit stimuleren.

Met de inwerkingtreding van Expeditie Talent is ook een nieuw salarissysteem op basis van evaluatie ingevoerd. Dit is gericht op het bevorderen van aantrekkelijk werkgeverschap om zo talenten aan te trekken en langdurig te motiveren. Het vernieuwde personeelsbeleid laat het belang van prestaties en competenties in de loonvorming toenemen, terwijl het belang van anciënniteit afneemt. Het nieuwe salarissysteem harmoniseert de salarisschalen voor zowel contractuele als statutaire personeelsleden en breidt de tweede pensioenpijler uit, wat de interne billijkheid in verloning bevordert. Bovendien markeert de introductie van fietsleasing⁹ een belangrijke stap naar meer flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden. Personeelsleden kunnen sinds 20 oktober 2022 via hun eindejaarstoelage en/of jaarlijks verlof een bedrijfsfiets leasen. De Personeelspeiling bevestigt dat er nood is aan een meer gedifferentieerd beloningsbeleid dus ik zal mijn administratie de verdere mogelijkheden tot het flexibiliseren van arbeidsvoorwaarden laten onderzoeken.

De Vlaamse overheid wil ook een zorgzame werkgever zijn die haar personeelsleden waardeert en beschermt. De Vlaamse Regering tolereert ten aanzien van hen geen enkele vorm van fysieke, verbale of andere agressie. AgO ondersteunt en adviseert entiteiten op maat bij de opmaak van hun agressie- en veiligheidsbeleid en maakt werk van een uniforme meldingsprocedure en rapportering. Naast aandacht voor ieders welzijn hecht ik veel belang aan een doeltreffend integriteitsbeleid. Uit de resultaten van de Personeelspeiling blijkt dat het management de mate van integriteit binnen de organisatie iets hoger beoordeelt dan het personeel. Door het verspreiden van een beleidskader integriteit en het versterken van de advies- en meldkanalen, bouw ik verder aan het integriteitsbeleid van de Vlaamse overheid. Mijn administratie zal hiervoor het komende jaar de nodige initiatieven ondernemen en de entiteiten ondersteunen bij de implementatie ervan.

⁹ Nota aan de Vlaamse Regering wat betreft het ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft voordelen in het kader van fietsleasing (VR 2022 2309 DOC.1032/1).

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

Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en
Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hilde CREVITS

Overzicht van de bijlagen bij deze mededeling:

- 1 Vragenlijst Personeelspeiling 2024
- 2 Vragenlijst Personeelspeiling 2024: managementvragen
- 3 Lijst van deelnemende entiteiten
- 4 Het samenvattend rapport 'De resultaten voor Diensten Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2024
- 5 Het samenvattend rapport 'Resultaten voor het management over het functioneren van de Vlaamse overheid' van de Personeelspeiling 2024